

**PLAN ESTRATÉGICO  
DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**2018-2021**

*Versión: 19 de enero de 2018*

## Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>6</b>
<b>Principios Rectores</b> .....	<b>9</b>
<b>Evolución del entorno</b> .....	<b>10</b>
<b>Objetivo Estratégico 1: Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino, y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y la corresponsabilidad.</b> .....	<b>24</b>
<i>I. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino.</i> .....	<i>24</i>
<i>Objetivo Específico 1.1: Incrementar la tasa de actividad y de empleo de mujeres, combatiendo la segregación horizontal del mercado de trabajo y promoviendo la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.</i> .....	<i>26</i>
<i>Objetivo Específico 1.2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.</i> .....	<i>27</i>
<i>Objetivo Específico 1.3. Reducir la brecha salarial de género.</i> .....	<i>29</i>
<i>Objetivo Específico 1.4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.</i> .....	<i>31</i>
<i>Objetivo Específico 1.5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.</i> .....	<i>32</i>
<b>II. Avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y la corresponsabilidad.</b> .....	<b>33</b>
<i>Objetivo Específico 1.6 Fomentar actuaciones que contribuyan a hacer efectiva la conciliación y la corresponsabilidad, así como a alcanzar una mayor racionalización de horarios, reduciendo, en particular, los obstáculos relacionados con el mercado laboral y la actividad laboral.</i> .....	<i>35</i>
<i>Objetivo Específico 1.7 Consolidar la existencia de servicios de apoyo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</i> .....	<i>36</i>
<i>Objetivo Específico 1.8 Reforzar las medidas de formación, información y sensibilización dirigidas a Administraciones Públicas, agentes sociales, sistema educativo y sociedad en general para que se cree una mayor conciencia de la necesidad de lograr mayores cotas de corresponsabilidad.</i> .....	<i>36</i>

**Objetivo Estratégico 2: Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. ....38**

**Objetivo Estratégico 3: Favorecer el empoderamiento político y económico y promover la participación social de las mujeres.. ....43**

*Objetivo Específico 3.1. Perfeccionar la recogida y difusión de datos sobre representación de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones. .... 45*

*Objetivo Específico 3.2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico..... 45*

*Objetivo Específico 3.3. Apoyar el movimiento asociativo de las mujeres y favorecer la participación de mujeres en los puestos de responsabilidad de las ONG. .... 47*

**Objetivo Estratégico 4: Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo y en la investigación. ....48**

*Objetivo Específico 4.1. Intensificar la incorporación del principio de igualdad en el ámbito educativo. .... 49*

*Objetivo Específico 4.2. Fomentar la reflexión y posterior eliminación de los estereotipos sexistas y roles rígidos en el ámbito educativo, proponiendo modelos de persona diversos, con elecciones libres y responsables en todos los ámbitos de la vida. .... 50*

*Objetivo Específico 4.3. Incrementar la atención a alumnas con situaciones de máxima vulnerabilidad por condiciones limitantes, como la pertenencia a etnias minoritarias, dificultades socioeconómicas, discapacidad, etc..... 51*

*Objetivo Específico 4.4. Fortalecer la igualdad de género y la dimensión de género en la investigación..... 52*

**Objetivo Estratégico 5: Evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres. ....54**

*Objetivo Específico 5.1. Potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres. .... 55*

*Objetivo Específico 5.2. Combatir el sexismo y los estereotipos de género en la publicidad, los medios de comunicación e internet. .... 56*

**Objetivo Estratégico 6: Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional. ....58**

*Objetivo Específico 6.1. Igualdad de género en la política exterior española..... 59*

*Objetivo Específico 6.2. Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo. .... 60*

**Objetivo Estratégico 7: Promover mayores niveles de igualdad en la salud, el deporte, el ámbito rural y pesquero, el acceso a la sociedad de la información .....63**

<i>Objetivo Específico 7.1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud y promover programas de salud y bienestar social.....</i>	<i>63</i>
<i>Objetivo Específico 7.2. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte. ...</i>	<i>65</i>
<i>Objetivo Específico 7.3 Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero. ....</i>	<i>66</i>
<i>Objetivo Específico 7.4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la Sociedad de la Información (SI).....</i>	<i>69</i>
<i>Objetivo Específico 7.5. Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación, y de la producción artística e intelectual.....</i>	<i>71</i>

**Objetivo Transversal: Profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la “transversalidad” y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno. ....73**

<i>Objetivo Específico Transversal 1. Favorecer la generación de conocimiento sobre la situación de la mujer y sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades .....</i>	<i>73</i>
<i>Objetivo Específico Transversal 2. Promover la formación y la sensibilización sobre igualdad de género, así como la visibilización de la contribución de las mujeres a distintos ámbitos.....</i>	<i>75</i>
<i>Objetivo Específico Transversal 3. Reforzar la incorporación del principio de igualdad en el proceso presupuestario (Gender Budgeting) y mejorar la evaluación del impacto de género las políticas públicas. ....</i>	<i>76</i>
<i>Objetivo Específico Transversal 4. Potenciar e impulsar el funcionamiento de las Unidades de Igualdad y otras estructuras de Igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos vinculados o dependientes, así como optimizar su funcionamiento.....</i>	<i>78</i>
<i>Objetivo Específico Transversal 5. Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres. ....</i>	<i>79</i>

**Instrumentos para la gobernanza del PEIO .....81**

<i>Informes de evaluación .....</i>	<i>81</i>
<i>Colaboración institucional.....</i>	<i>81</i>
<i>Órganos de coordinación .....</i>	<i>82</i>
<i>Órgano de participación .....</i>	<i>82</i>
<i>Estructura de intervención que posibilite una adecuada ejecución del plan.....</i>	<i>82</i>

**Anexo I: Medidas y agentes responsables:.....85**

**Anexo III. Sistema de Indicadores de Contexto del PEIO 2018-2021 .....100**



## Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de la que España es parte.

Más recientemente, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el quinto, y de forma transversal, en los demás objetivos. Se trata, por primera vez, de una agenda global de carácter universal que apela a todas las naciones y tiene prevista su implementación tanto a nivel internacional como nacional.

A su vez, en la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental, recogido en el Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales. En ese sentido, la Comisión Europea aprobó el *Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* en línea con el *Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020*.

En España han sido muchas las normas que, desde la aprobación de la Constitución, se han adoptado en los ámbitos civil, penal, laboral, económico, educativo, etc, introduciendo la igualdad de trato y de oportunidades. Además, se han impulsado políticas activas mediante los Planes de igualdad que, a nivel estatal, desde 1988, han seguido las orientaciones de los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades. El artículo 17 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante LOIEMH) da un mayor contenido estratégico a estos planes estableciendo que “*en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (en adelante PEIO), que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo*”.

El primer PEIO tuvo un período de vigencia de 2008 a 2011, mientras que el segundo cubría el período 2014-2016.

El PEIO 2018-2021 responde al compromiso del Gobierno con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y colabora en el desarrollo de los objetivos y metas planteados en la

Agenda 2030 de desarrollo sostenible, en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Igualmente, toma en consideración las prioridades definidas en el *Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea 2016-2019*.

Aunque en España la situación de las mujeres ha cambiado y se han conseguido numerosas mejoras, aún quedan muchos logros por alcanzar y la promoción de la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres continúa siendo un objetivo prioritario para el Gobierno. La igualdad efectiva no sólo es un valor fundamental sino que, al tiempo, constituye un motor imprescindible para un crecimiento inclusivo, sostenible, inteligente e integrador, en línea con la *Estrategia Europa 2020*.

En los últimos tres años se han logrado ciertos avances, como lo demuestran algunos de los indicadores que se recogen en el apartado correspondiente a “evolución del entorno”. Con todo, muchos de los objetivos estratégicos del PEIO 2014-2016 siguen siendo válidos a día de hoy, al tiempo que muchas de las medidas puestas en marcha durante su período de vigencia precisan de más tiempo para alcanzar los cambios previstos y, en ocasiones, han de ser apoyadas con la puesta en marcha de nuevas medidas.

El PEIO 2018-2021 es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante los próximos cuatro años.

Este Plan Estratégico refuerza, aún más que el anterior, su carácter estratégico, destacando el papel de aquellas medidas que tienen especial importancia para la consecución de los objetivos propuestos, al tiempo que constituye el marco para desarrollar otros planes sectoriales específicos.

El Plan delimita, en primer lugar, los objetivos estratégicos establecidos por el Gobierno con carácter prioritario, que se desarrollan a su vez en objetivos específicos y en las principales medidas que se pondrán en marcha para alcanzarlos.

El reforzamiento de su carácter estratégico y la mayor homogeneidad en su estructura y contenido facilitarán una mayor operatividad en los procesos de seguimiento e evaluación del Plan.

Como en el caso del PEIO 2014-2016, el proceso seguido para su elaboración ha estado dirigido a promover el mayor grado de consenso posible en la definición de sus

objetivos y medidas, así como a garantizar su viabilidad. El borrador inicial fue diseñado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades teniendo en cuenta el seguimiento y evaluación del PEIO 2014-2016. Asimismo, se han tomado en consideración los principales instrumentos programáticos adoptados por la Unión Europea en esta materia, como el *Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* y la *Estrategia Europa 2020*, así como el contenido de los informes y de las distintas Proposiciones no de Ley aprobadas por la Comisión de Igualdad y el Pleno del Congreso de los Diputados, y de las Mociones aprobadas por la Comisión de Igualdad y el Pleno del Senado.

También se han tenido en cuenta los objetivos de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, aprobada por la Asamblea General de la ONU; y, en particular, las metas vinculadas con el objetivo 5, “*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*”.

La elaboración de este Plan ha contado con la participación de todos los departamentos ministeriales implicados en su posterior ejecución. La propuesta de texto ha sido sometida a consulta del Consejo de Participación de la Mujer, que ha emitido el informe preceptivo conforme a lo establecido en la LOIEMH. El Consejo de Participación de la Mujer es el órgano colegiado de consulta y asesoramiento, creado con el fin de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo (artículo 78.1 de la LOIEMH).

Por otra parte, la evaluación se ha erigido en elemento fundamental de este PEIO, llevando aparejado un programa de seguimiento y evaluación, y una base de datos de actuaciones en materia de igualdad, en la que los distintos agentes encargados de poner en marcha las medidas del PEIO, reflejarán toda la información relevante relativa a las actividades que desarrollen para dar cumplimiento a las mismas. Asimismo, los informes de seguimiento permitirán conocer el grado de implementación de los objetivos y medidas a lo largo del periodo de vigencia del Plan.

## **Principios Rectores**

Son principios rectores de este Plan Estratégico:

- La **integración del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, sirviendo de inspiración y orientación de los objetivos y medidas de este Plan.
- La **transversalidad de género**, que implica la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la totalidad de las políticas públicas. La incorporación de la perspectiva de género es una de las estrategias para lograr la igualdad de género. Implica la integración de la perspectiva de género en la preparación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, medidas normativas y programas presupuestarios, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación.
- La **eficacia y la eficiencia** que implican la optimización de esfuerzos y recursos mediante la coordinación y cooperación de los distintos agentes encargados de poner en marcha las actuaciones que contribuirán al desarrollo del Plan.
- La **modernización y la innovación** como motor de cambio social y herramienta de empoderamiento de las mujeres.
- La **implicación social**, elemento imprescindible para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la sensibilización y concienciación de colectivos específicos y de la sociedad en su conjunto.
- La **transparencia** en todas las fases del Plan, desde el diseño y puesta en marcha hasta el seguimiento y la evaluación.

## Evolución del entorno

A continuación se presenta una primera aproximación a la evolución de la situación de la mujer en España desde la puesta en marcha del anterior PEIO 2014-2016<sup>1</sup>. En este sentido, por lo general, los indicadores incluidos informan sobre el estado de situación en 2013, antes de la entrada en vigor del Plan, y en la actualidad, recogándose el último dato disponible hasta estos momentos<sup>2</sup>.

### Mercado de Trabajo y Brecha salarial de género

La tasa de empleo de las mujeres ha experimentado una evolución positiva en el periodo 2013-2016, alcanzando el 42,17% en 2016 (creciendo 2,61 puntos).

La tasa de paro de las mujeres en 2016 fue del 21,38%, en 2013 estaba en un 26,67%, por lo que en el periodo 2013-2016 ha descendido en 5,29 puntos porcentuales.

En 2016, la tasa de actividad de las mujeres se situaba en el 53,64%, por debajo de la de los hombres, que alcanza el 65,13%. En términos evolutivos, la tasa de actividad de las mujeres ha descendido en este periodo 2013-2016 en menor medida que la de los hombres, tanto en términos absolutos como proporcionales.

**Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro (%)**

		2016	2015	2014	2013
Ambos sexos	Tasa de actividad	59,23	59,54	59,60	60,02
	Tasa de empleo	47,60	46,41	45,03	44,36
	Tasa de paro	19,63	22,06	24,44	26,09
Mujeres	Tasa de actividad	53,64	53,70	53,67	53,94
	Tasa de empleo	42,17	41,05	40,03	39,56
	Tasa de paro	21,38	23,55	25,43	26,67
Hombres	Tasa de actividad	65,13	65,69	65,83	66,39
	Tasa de empleo	53,33	52,05	50,30	49,39
	Tasa de paro	18,12	20,77	23,60	25,60

Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias anuales. Instituto Nacional de Estadística.

<sup>1</sup> Para una información estadística más detallada se puede consultar la publicación "Mujeres y hombres en España", elaborada por el INE en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis)

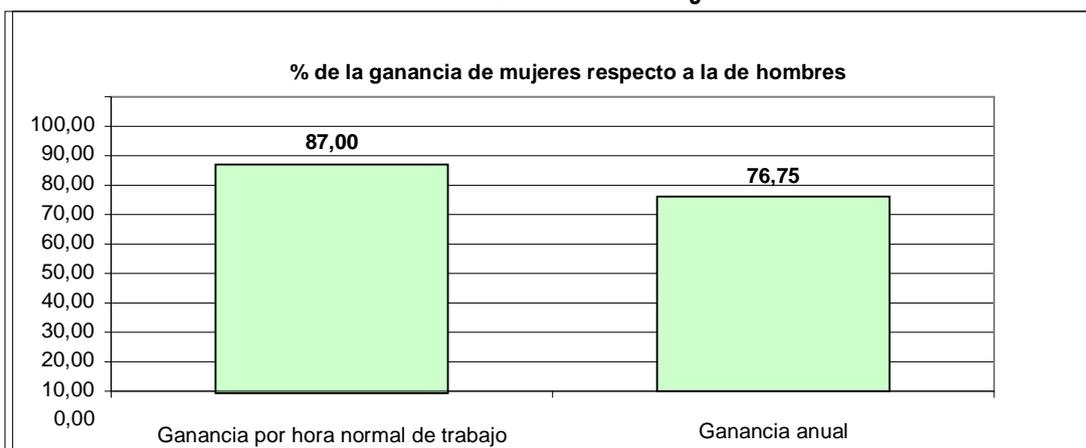
<sup>2</sup> No se incluye información sobre violencia de género, ya que este aspecto se cubre con mayor nivel de profundidad en los informes anuales de ejecución de la Estrategia Nacional para la Erradicación de Violencia contra la Mujer.

Respecto de la Brecha salarial de género es conveniente aclarar que hablamos del indicador que se utiliza en Eurostat para referirse a la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres, como porcentaje de la ganancia hora de los hombres<sup>3</sup>.

Según los últimos datos disponibles de la *Encuesta de Estructura Salarial 2014* del INE, publicados en 2016, la Brecha salarial entre mujeres y hombres en España constituye un fenómeno persistente, aunque muestra una ligera tendencia a su reducción en los últimos años. En términos de hora trabajada, la brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 13,0%<sup>4</sup>.

Si comparamos el dato de 2014 con el de 2010, la brecha salarial entre mujeres y hombres habría descendido 0,84 puntos porcentuales, pasando del 13,84%, en 2010, al 13,0% actual.

**Gráfico 1. Brecha salarial de género**



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2014. INE

<sup>3</sup> Es conveniente diferenciar la Brecha salarial de la llamada Diferencia o Desigualdad salarial (distancia en la retribución media -salario más complementos- de mujeres y hombres) y de la Discriminación salarial (diferencia salarial que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona, y no a la distinta aportación de valor -nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, nivel de responsabilidad, etc.- en el desempeño de un mismo trabajo o de un trabajo de igual valor). Esta discriminación está expresamente prohibida por nuestro ordenamiento jurídico, pudiéndose solicitar el amparo de los juzgados y tribunales para terminar con la gravísima injusticia que supone.

<sup>4</sup> La brecha salarial entre mujeres y hombres, calculada por Eurostat es, sin embargo, del 14,9%. La principal diferencia entre el porcentaje de brecha del INE (13,0%) y el de Eurostat (14,9%) radica en que Eurostat calcula únicamente las personas asalariadas que trabajan en empresas de 10 y más personas trabajadoras; en que la ganancia hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias; y, por último, en que Eurostat no incluye el sector de Administraciones Públicas, sector que suele presentar una menor brecha salarial de género.

El Informe Especial Global Entrepreneurship Monitor (GEM es un observatorio internacional que con carácter anual analiza el fenómeno emprendedor) sobre Emprendimiento Femenino revela que en España la brecha de género en la actividad emprendedora ha disminuido un 6,5% en los dos últimos años (55,7% hombres vs 44,3% mujeres en 2016 frente a 58,5% hombres vs 41,5% mujeres en 2014), siguiendo la tendencia de los últimos 10 años.

La TEA femenina en España está por debajo de la media europea (4,7% frente a un 6,3%), aunque por encima de otras economías impulsadas por innovación como Francia (3,4%) o Italia (3,3%). El informe refleja que la mayoría de las mujeres en las economías impulsadas por la innovación no se creen capaces de emprender (casi un 35% frente al 67% en las economías menos estructuradas), a pesar de poseer altos niveles educativos.

La tasa de mujeres emprendiendo por necesidad supera en un 20% a la de los hombres. No obstante, en los países con economías innovadoras donde el nivel de educación es más elevado, las mujeres emprenden por oportunidad casi en un 80%. En España, la tasa de españolas que han decidido emprender por necesidad se ha mantenido estable en los dos últimos años (25,1%), por lo que más del 70% están comenzando negocios motivadas por las oportunidades del mercado

En cuanto al colectivo “*trabajadores autónomos personas físicas*”, en España los datos del año 2015 indican que hay más de 1,1 millones de mujeres, el 35,2 % del total del colectivo y 7.579 más que antes de la crisis (un 0,7 % más), mientras que el número de hombres se sitúa en 250.775, por debajo del de mayo de 2008 (un 10,9 % menos). Además, de los 39.219 nuevos emprendedores que sumó el Régimen especial de trabajadores autónomos (RETA) el pasado año, 16.599 son mujeres, representando así el 42,3% del crecimiento total del colectivo.

Por sexo, el 62,49% de los jóvenes autónomos son hombres y el 37,51% restante mujeres (en 2014 la proporción fue de 61,96% y 38,04% respectivamente).

## Educación

Entre la población adulta en España, las mujeres tienen un mayor nivel de estudios; aspecto que se acentúa más aún entre la población joven, tal y como se viene repitiendo en los últimos años. Así, en 2015, el 37,5% de las mujeres adultas (25-64 años) disponían de estudios superiores, frente al 32,7% de los hombres. Entre los más jóvenes (25-34 años), estas diferencias se acentúan mucho más, ya que el 47% de las mujeres tienen estudios superiores frente a tan sólo el 34,9% de los hombres.

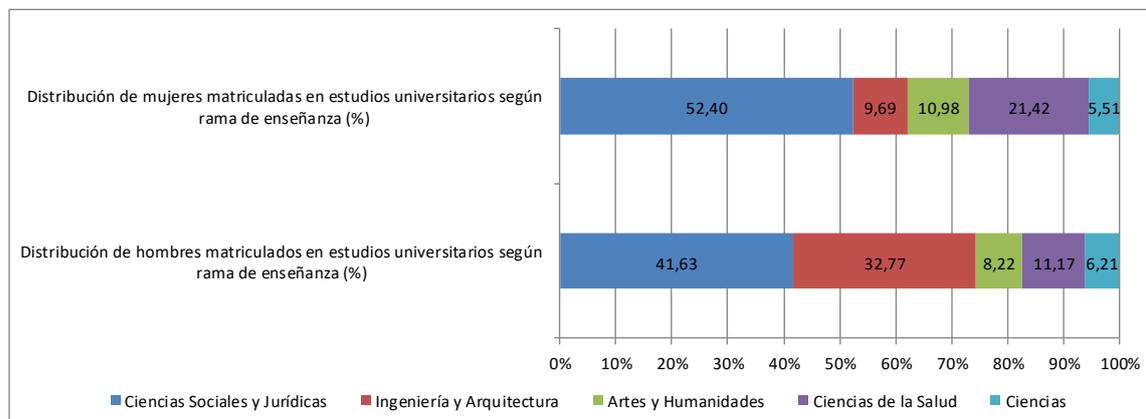
**Tabla 1. Nivel de estudios de la población adulta según sexo y franja de edad (años 2013 y 2015)**

	2013		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Franja de Edad 25 - 64 años</b>				
Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	46,58	42,50	44,68	40,45
2ª etapa E. Secundaria	21,37	22,07	22,66	22,05
E. Superior	32,05	35,43	32,66	37,50
<b>Franja de Edad 25 - 34 años</b>				
Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	41,31	29,15	40,24	28,58
2ª etapa E. Secundaria	23,02	24,30	24,86	24,42
E. Superior	35,68	46,55	34,90	47,01

Fuente: Sistema estatal de Indicadores de la Educación. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Existen claras diferencias por sexo si atendemos a las áreas de conocimiento en los estudios universitarios. Una muestra de ello son las disparidades que ofrece la distribución de mujeres y hombres matriculados en los distintos estudios en el último curso, según datos disponibles, 2014-2015. Así, de cada 100 hombres matriculados en la universidad, casi 33 se inclinan por estudios de ingeniería y arquitectura. Un porcentaje que, en el caso de las mujeres, se reduce a menos del 10%. Por el contrario, algo más del 52% de mujeres optan por estudios en ciencias sociales y jurídicas y el 21,4% por ciencias de la salud; porcentajes que, en el caso de los hombres, se reducen al 41,6% y al 11,2%, respectivamente.

**Gráfico 2. Alumnado universitario matriculado en estudios de grado, de primer y segundo ciclo y de Máster, según rama de enseñanza.**



Fuente: Calculado a partir de los datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de datos de las Estadísticas Universitarias. Estadística de Estudiantes Universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Nota: Los datos incluyen al alumnado de estudios de Grado, de Primer y Segundo Ciclo y de Máster.

## Conciliación y corresponsabilidad

Según los últimos datos disponibles de la *Encuesta de Empleo del Tiempo*<sup>5</sup>, elaborada por el INE, con carácter general, las mujeres dedican más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres, tal y como muestra la tabla que se ofrece a continuación.

**Tabla 2. Empleo del tiempo (2010)**

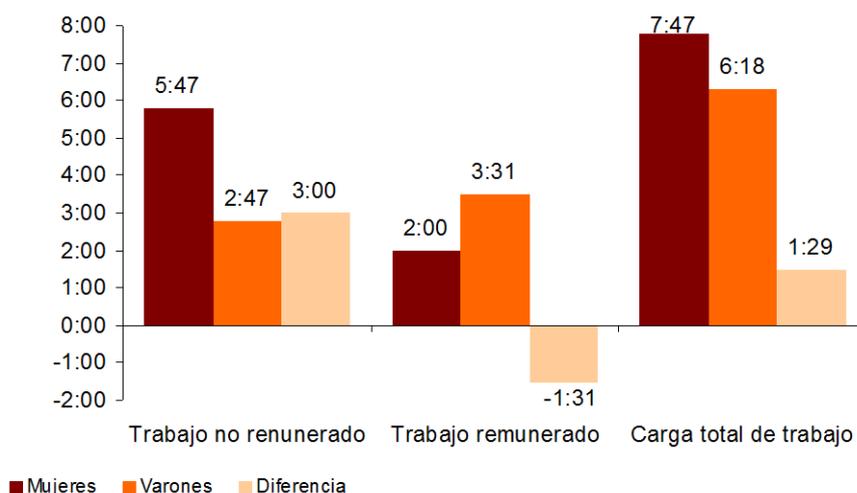
	MUJERES	HOMBRES
<b>TOTAL</b>	<b>22h 53'</b>	<b>22h 54'</b>
Cuidados personales	11h 26'	11h 33'
Hogar y familia	4h 7'	1h 54'
Estudios	0h 39'	0h 39'
Trabajo remunerado	2h 9'	3h 25'
Tiempo Libre	4h 32'	5h 23'

Fuente: elaboración propia a partir de *Encuesta Empleo del Tiempo* (INE, 2010).

Asimismo, las mujeres son las que más trabajan en términos globales, con o sin remuneración, tal y como muestra el gráfico presentado a continuación acerca del tiempo medio diario dedicado por hombres y mujeres, que conviven en pareja, al trabajo no remunerado, al trabajo remunerado, y la carga total de trabajo.

<sup>5</sup> Los datos ofrecidos pertenecen a la última Encuesta de Empleo del Tiempo publicada por el INE de 2010.

**Gráfico 3. Tiempo dedicado a trabajo remunerado y no remunerado y diferencias entre mujeres y hombres**



Fuente: VV.AA. (2014) *Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*.

Además del empleo del tiempo, la utilización y disfrute de permisos y excedencias es un buen indicador del reparto de tareas entre mujeres y hombres en lo que afecta a las cargas derivadas del cuidado de menores y personas dependientes.

- En lo que respecta al uso de permisos de maternidad, se constata que la proporción entre madres y padres que han disfrutado de ellos apenas ha sufrido variación entre 2013 y 2016, llegando apenas a un 2% los disfrutados por el padre. El número de hombres que disfrutó el permiso de paternidad se incrementó cerca de un 3% en ese mismo periodo, siendo 244.468 padres los que lo hicieron en 2016.

**Tabla 3. Permisos de maternidad y paternidad (2013 y 2016)**

	2013	2016
<b>Permisos de maternidad</b>	288.842	278.509
Percibidos por la madre	283.923	272.821
Percibidos por el padre	4.919	5.688
% percibidos por la madre	98,30%	97,96%
<b>Permisos de paternidad</b>	237.988	244.468

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de la Seguridad Social.

- El acogimiento a excedencias, bien para el cuidado de familiares, bien para el cuidado de hijos o hijas recayó de manera mayoritaria en las mujeres, tal y como evidencia la tabla que se ofrece a continuación. Entre 2013 y 2015, el número de excedencias disfrutadas se incrementó de manera sustantiva; en términos proporcionales, puede comprobarse que se produjo un incremento en

las excedencias disfrutadas por los padres para el cuidado de sus hijos o hijas y para el cuidado de familiares.

**Tabla 4. Excedencias por tipo de cuidados y sexo (años 2013 y 2015)**

	2013		2015			
	Excedencias por cuidados familiares	Excedencias por cuidado de hijos/as	Excedencias por cuidados familiares	Var. %	Excedencias por cuidado de hijos/as	Var. %
Mujeres	5.703	26.497	7.924	38	33.779	27
Hombres	1.253	1.541	1.455	16	2.146	39
Ambos Sexos	8.176	29.651	9.369	15	36.195	22
<b>% Mujeres</b>	<b>85,22</b>	<b>94,5</b>	<b>84,58</b>		<b>93,33</b>	

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de la Seguridad Social.

- Respecto a las motivaciones que, según mujeres y hombres, están detrás de su decisión de no buscar empleo, se mantuvieron estables los porcentajes entre 2013 y 2016.

**Tabla 5. Población inactiva según motivo de no buscar empleo, por sexo (años 2013 y 2016)**

Motivos de no buscar empleo	MUJERES		HOMBRES	
	2013	2016	2013	2016
Cree que no lo va a encontrar	70,24	68,46	29,76	31,54
Estar afectado por una regulación de empleo	33,89	28,24	66,11	71,76
Enfermedad o incapacidad propia	49,12	48,83	50,88	51,17
Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	95,98	94,17	4,02	5,83
Otras responsabilidades familiares o personales	94,24	93,25	5,76	6,75
Estar cursando estudios o recibiendo formación	50,41	49,76	49,59	50,24
Estar jubilado	35,93	38,05	64,07	61,95
Otros motivos	84,37	85,08	15,63	14,92
No sabe	50,22	69,94	49,78	30,06
No clasificable	59,30	59,12	40,70	40,88

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). IV Trimestres de 2012 y 2016.

## Participación en los ámbitos político, económico y social

En lo relativo a la participación y la representación política de las mujeres españolas, se ha seguido en la senda ascendente constatada entre 2013 y 2015:

- En la X legislatura (2011-2015), el 35,71% de los cargos electos en el Congreso de los Diputados estaban ocupados por mujeres (125 escaños), mientras que en la XII legislatura (2016-) esa proporción ha aumentado casi cuatro puntos, hasta el 39,43%, con un total de 139 escaños ocupados por mujeres.

- Por lo que respecta a la representación de las mujeres en el Senado, se ha pasado de una representación del 35,58% en la X legislatura (74 senadoras) al 39,90% (83 senadoras) en la XII legislatura.

En cuanto a la representación y la participación en la toma de decisiones en el ámbito económico, se evidencian también progresos.

- Así, tal y como muestra la tabla siguiente, la presencia de mujeres en los Consejos de Administración y en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 ha pasado del 13,05%, en 2012, al 19,7%, en 2016:

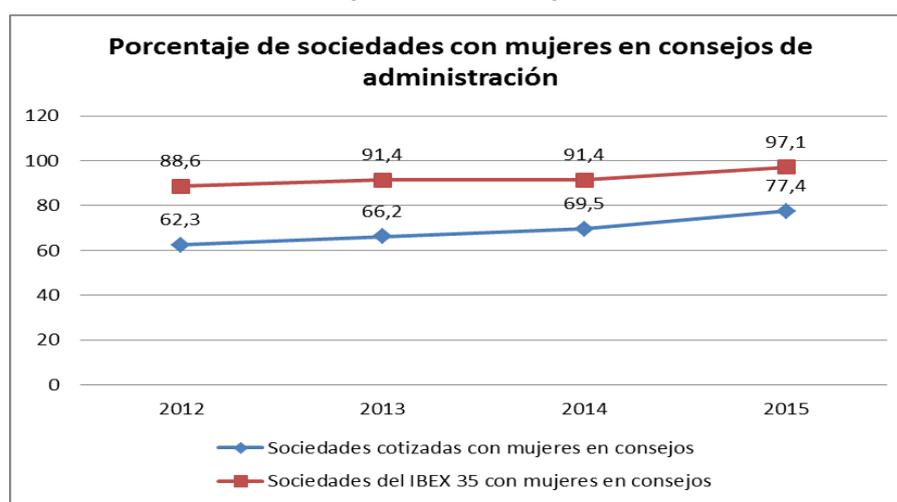
**Tabla 7. Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas**

<b>Porcentaje de mujeres en consejos de administración de las sociedades cotizadas</b>			
	<b>2012</b>	<b>2014</b>	<b>2016</b>
IBEX35	13,5	16,7	19,7
Más de 500 Millones (1)	9,6	11,6	15,9
Menos de 500 Millones (2)	8,7	11,8	14,3
Total Sociedades Cotizadas	10,4	13,5	16,6
(1) No IBEX35 y capitalización mayor de 500 millones de euros			
(2) No IBEX35 y capitalización menor de 500 millones de euros			

Fuente: Informe anual 2016 de la CNMV.

También se ha incrementado considerablemente el número de empresas que cuentan con mujeres en sus Consejos de Administración.

**Gráfico 4. Sociedades con mujeres en sus Consejos de Administración**



Fuente: Informe anual 2015 de la CNMV.

Respecto del Poder Judicial, en 2013, las mujeres ocupaban el 57,88% de los puestos en el sistema judicial (Fiscales, Letrados/as de la Administración de Justicia y Miembros de la Carrera Judicial). Esta proporción se ha incrementado ligeramente (el 58,90%), en 2016.

En concreto, entre los miembros de la carrera judicial, cabe destacar los dos puntos de incremento que se han producido en el caso de las Magistradas, pasando a ser mayoría de mujeres (48,26%, en 2013, frente al 50,69%, en 2016). Por el contrario, la presencia de Mujeres en el Tribunal Supremo ha descendido, pasando del 13,58%, en 2013, al 11,63%, en 2016.

Por lo que respecta a los organismos constitucionales, la presencia de mujeres se ha incrementado en 2016, respecto a 2013, salvo en el Tribunal de Cuentas, en el que descendió del 41,67% al 38,46%. En el Consejo de Estado han aumentado del 21,88%, en 2013, al 24,14%, en 2016; en el Consejo General del Poder Judicial, del 33,33% al 42,86%; y en la Junta Electoral Central se ha pasado del 14,29% al 15,38%. La Defensora del Pueblo continúa siendo una mujer.

**Tabla 6. Mujeres en órganos del Poder Judicial y Órganos Constitucionales**

	2013			2016		
	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
Consejo de Estado	32	7	21,88	29	7	24,14
Consejo General del Poder Judicial	21	7	33,33	21	9	42,86
Tribunal de Cuentas	12	5	41,67	13	5	38,46
Defensora del Pueblo	1	1	100	1	1	100
Junta Electoral Central	14	2	14,29	13	2	15,38

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO del CGPJ.

Finalmente, si nos aproximamos a la participación de las mujeres en las Reales Academias, debe constatarse que continúa existiendo una situación de evidente

desigualdad entre mujeres y hombres, bien sea como académicas numerarias, bien como miembros de las Juntas Directivas de dichos organismos.

Como muestra la tabla de académicos/as numerarios/as que ofrecemos a continuación, entre 2012 y 2016 hubo un tímido incremento global del número de académicas numerarias, incremento que fue mayor en algunas Academias como la de Ciencias Veterinarias o la RAE, donde se han producido incrementos superiores a cuatro puntos. Destacando, especialmente, el incremento de 5,45 puntos que ha tenido lugar en la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales en las que, tradicionalmente, la presencia femenina ha sido muy reducida.

Sin embargo, esta situación no se produce en otras Academias como la de Jurisprudencia y Legislación, con sólo una académica, o en las Reales Academias de Ingeniería y de Doctores de España en las que, incluso, se han producido decrementos.

**Tabla 7. Mujeres académicas numerarias en Reales Academias, entre 2012 y 2016**

	2012			2016		
	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>547</b>	<b>47</b>	<b>8,59</b>	<b>547</b>	<b>53</b>	<b>9,69</b>
R.A. de Bellas Artes de San Fernando	56	2	3,57	53	2	3,77
R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	44	2	4,55	50	5	10,00
R.A. de Ciencias Morales y Políticas	39	1	2,56	42	2	4,76
R.A. de Doctores de España	116	13	11,21	106	11	10,38
R.A. Española	41	5	12,2	43	7	16,28
R.A. Nacional de Farmacia	50	9	18	44	8	18,18
R.A. de la Historia	36	5	13,89	34	5	14,71
R.A. de Jurisprudencia y Legislación	31	0	0	34	1	2,94
R.A. Nacional de Medicina	48	2	4,17	48	3	6,25
R.A. de Ciencias Veterinarias	40	5	12,5	35	6	17,14
R.A. de Ingeniería	46	3	6,52	58	3	5,17

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de las Reales Academias.

## **Objetivos estratégicos y estructura del PEIO 2018-2021**

En el contexto actual, nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. El PEIO constituye el instrumento principal del Gobierno para dar respuesta a esos retos.

El PEIO 2018-2021 establece como objetivos estratégicos de carácter prioritario los siguientes:

**Objetivo Estratégico 1:** Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y a la corresponsabilidad.

**Objetivo Estratégico 2:** Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

**Objetivo Estratégico 3:** Favorecer el empoderamiento político y económico y promover la participación social de las mujeres.

**Objetivo Estratégico 4:** Impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo y en la investigación.

**Objetivo Estratégico 5:** Evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres.

**Objetivo Estratégico 6:** Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional.

**Objetivo Estratégico 7:** Promover mayores niveles de igualdad en la salud, el deporte, la cultura, el ámbito rural y pesquero y el acceso a la sociedad de la información.

Además de los anteriores, se incluye un **Objetivo Estratégico Transversal**, orientado a profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la

“transversalidad” y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno.

Todos estos objetivos son esenciales para avanzar hacia la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

El PEIO 2018-2021 se estructura, por tanto, en torno a estos ocho objetivos estratégicos y, dentro de cada uno de ellos, se precisan los objetivos específicos y las principales medidas previstas.

Además, como parte integral del propio Plan, se dedica un apartado a los instrumentos de gobernanza, con información sobre el conjunto de instrumentos y actividades que los agentes implicados deben desarrollar a lo largo de la ejecución del Plan para asegurar su aplicación y su evaluación posterior, en un contexto de coordinación, integración y transparencia.

Finalmente, se incluyen tres anexos:

- ❖ Anexo I. Cuadro de medidas y agentes responsables: incluye el detalle de los agentes encargados de implantar y desarrollar, de forma prioritaria aunque no exclusiva, las distintas medidas del PEIO, a través de la puesta en marcha de acciones específicas.
- ❖ Anexo II. Seguimiento y evaluación: recoge el marco de referencia de los aspectos a considerar, los procedimientos de recogida de información y de seguimiento del PEIO 2018-2021, así como el análisis a seguir.
- ❖ Anexo III. Sistema de indicadores de contexto del PEIO 2018-2021.

<p><b>1. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino y Avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y a la corresponsabilidad.</b></p>	<p><b>2. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.</b></p>	<p><b>3. Favorecer el empoderamiento político y económico y promover la participación social de las mujeres.</b></p>	<p><b>4. Impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo y en la investigación.</b></p>	<p><b>5. Evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres.</b></p>	<p><b>6. Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional.</b></p>	<p><b>7. Promover mayores niveles de igualdad en la salud, el deporte, la cultura, la promoción de la mujer en el ámbito rural y pesquero y el acceso a la sociedad de la información.</b></p>
<p>Objetivo específico 1. Incrementar la tasa de actividad y de empleo de mujeres, combatiendo la segregación horizontal del mercado de trabajo y promoviendo la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.</p>		<p>Objetivo específico 1. Perfeccionar la recogida y difusión de datos sobre representación de mujeres y hombres en puestos importantes de toma de decisiones</p>	<p>Objetivo específico 1. Intensificar la incorporación del principio de igualdad en el ámbito educativo</p>	<p>Objetivo específico 1. Potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres</p>	<p>Objetivo específico 1. Igualdad de género en la política exterior español</p>	<p>Objetivo específico 1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud y promover programas de salud y bienestar social</p>
<p>Objetivo específico 2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas</p>		<p>Objetivo específico 2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.</p>	<p>Objetivo específico 2. Fomentar la reflexión y posterior eliminación de estereotipos y roles en el ámbito educativo, proponiendo nuevos modelos</p>	<p>Objetivo específico 2. Combatir el sexismo y los estereotipos de género en las redes sociales publicidad, los medios de comunicación y las redes sociales</p>	<p>Objetivo específico 2. Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo</p>	<p>Objetivo específico 2. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte.</p>
<p>Objetivo específico 3. Reducir la brecha salarial de género</p>		<p>Objetivo específico 3. Incrementar la atención a las alumnas con situaciones de máxima vulnerabilidad por condiciones limitantes</p>	<p>Objetivo específico 4. Fortalecer la igualdad de género y la dimensión de género en la investigación.</p>			<p>Objetivo específico 3. Promover el desarrollo de las mujeres en el ámbito rural y pesquero</p>
<p>Objetivo específico 4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.</p>						<p>Objetivo específico 4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres a la sociedad de la información</p>

Objetivo específico 5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público						Objetivo específico 5. Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual
Objetivo específico 6. Fomentar actuaciones que contribuyan a hacer efectiva la conciliación y la corresponsabilidad, así como a alcanzar una mayor racionalización de horarios, reduciendo, en particular, los obstáculos relacionados con el mercado laboral y la actividad laboral.						
Objetivo específico 7. Consolidar la existencia de servicios de apoyo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral						
Objetivo específico 8. Reforzar las medidas de formación, información y sensibilización dirigidas a Administraciones Públicas, agentes sociales, sistema educativo y sociedad en general para que se cree una mayor conciencia de la necesidad de lograr mayores cotas de corresponsabilidad.						

**Objetivo Estratégico Transversal. Profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la "transversalidad" y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno**

Objetivo específico 1. Favorecer la generación de conocimiento sobre la situación de la mujer y sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades	Objetivo específico 2. Promover la formación y la sensibilización sobre igualdad de trato, así como la visibilización de la contribución de las mujeres a distintos ámbitos	Objetivo específico 3. Reforzar la incorporación del principio de igualdad en el proceso presupuestario ( <i>Gender Budgeting</i> ) y mejorar la evaluación del impacto de género de las políticas públicas	Objetivo específico 4. Potenciar e impulsar el funcionamiento de las Unidades de Igualdad y otras estructuras de Igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos vinculados o dependientes, así como optimizar su funcionamiento.	Objetivo específico 5. Tener en cuenta las posibles formas de discriminación de las que pueden ser víctimas determinados colectivos de mujeres
---	---	---	---	--

***Objetivo Estratégico 1: Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino, y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y la corresponsabilidad.***

***I. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino.***

Según la EPA, en 2016, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguió siendo muy inferior a la de los hombres.

A pesar de que las mujeres han mejorado su nivel de formación en las últimas décadas (el 52,66% de las personas con estudios superiores son mujeres) y de que ellas se gradúan con mejores calificaciones y expedientes que sus compañeros, la tasa de empleo sigue siendo más de once puntos inferior a la de los hombres.

Igualmente destacable es el hecho de que, si durante los años más duros de la reciente crisis económica, las tasas de desempleo de mujeres y hombres llegaron casi a igualarse, una vez se ha reiniciado el crecimiento económico, han comenzado de nuevo a aflorar las diferencias, de modo que, si en 2012, la diferencia era tan sólo de 0,45 puntos, en 2016 el paro femenino es ya más de tres puntos porcentuales superior al de los hombres.

Otros rasgos claros y diferenciadores de la situación de mujeres y hombres en el empleo y las condiciones de trabajo se evidencian en la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, en una mayor temporalidad en el empleo de mujeres y en la mayor incidencia de contratos a tiempo parcial.

Al analizar lo que ocurre, atendiendo al tipo de ocupación, se observa que las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones y, con

frecuencia, con las remuneraciones más bajas. Las mujeres son amplia mayoría entre las personas empleadas en los servicios de salud y en el cuidado de las personas, así como en trabajos de tipo administrativo.

Además, las mujeres acceden en mucho menor número que los hombres a puestos de responsabilidad, a pesar de que sus niveles educativos son, actualmente y en general, superiores; este hecho supone una importantísima pérdida de talento, tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto.

A pesar de la ligera reducción que se ha producido en los últimos años, resulta también preocupante la injustificable diferencia o desigualdad salarial existente entre mujeres y hombres. Esta brecha salarial de género, en términos de hora trabajada, según datos de la última *Encuesta de Estructura Salarial*, publicada por el INE en el 2016, se sigue situando en un 13,0%.

Las diferencias salariales, en ocasiones, pueden, además, encubrir discriminaciones por razón de sexo, en sentido estricto, cuando mujeres y hombres perciben remuneraciones distintas por la realización de trabajos iguales o de igual valor.

Por otro lado, los datos evidencian que todavía existe un largo camino para que las mujeres emprendan en la misma medida en que lo hacen los hombres. Así, según la media de la *Encuesta de Población Activa* de los cuatro trimestres del año 2016, las empresarias sin personal asalariado o trabajadoras autónomas son un 34,6% del total, mientras que las empleadoras representan un 31,1%.

Es preciso, por tanto, seguir actuando en el ámbito del empleo para incrementar las tasas de actividad y empleo de las mujeres; combatir la brecha salarial de género; promover el emprendimiento femenino; reducir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo; impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y administración de las empresas, en las organizaciones sindicales y empresariales, así como en el sector público; reforzar la igualdad en la formación y capacitación para el empleo; y prestar especial atención a las mujeres objeto de discriminación múltiple, entre otros objetivos.

A continuación se recogen los objetivos específicos y medidas relacionadas con este ámbito:

**Objetivo Específico 1.1: Incrementar la tasa de actividad y de empleo de mujeres, combatiendo la segregación horizontal del mercado de trabajo y promoviendo la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.**

Es preciso continuar trabajando para incrementar las tasas de actividad y ocupación de las mujeres, tratando de que se aproximen a las de los hombres, ya que aún están alrededor de once puntos por debajo. Al tiempo, es preciso hacerlo promoviendo un trabajo de calidad que permita su independencia económica y combatiendo la segregación horizontal que hace que la presencia de mujeres y hombres en determinadas ocupaciones y sectores aparezca excesivamente masculinizada o feminizada, siendo los sectores feminizados, normalmente, los que están menos valorados y retribuidos.

Asimismo, las mujeres en las que concurren otros factores adicionales que potencian la ausencia de igualdad efectiva y pueden dar lugar a situaciones discriminatorias (con carácter general, mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, inmigrantes, españolas retornadas, pertenecientes a determinadas minorías étnicas, con problemas de adicción a las drogas, paradas sin titulación, mayores de 45 años y con períodos largos fuera del mercado de trabajo, mujeres al frente de hogares monoparentales con menores o personas dependientes a cargo o mujeres que sufran discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social) tienen mayores dificultades para el acceso y la permanencia en el mercado laboral, y un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

A estos efectos, se proponen las siguientes medidas:

- 1. Reforzar la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas activas de empleo y, en tanto persistan las brechas de género en el mercado laboral, la inclusión de las mujeres como grupo de actuación prioritario en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.*
- 2. Combatir la segregación horizontal del mercado de trabajo, incentivando la contratación de mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas y, promoviendo la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo, en las prácticas laborales en empresas y en todas las actuaciones de inserción laboral que se lleven a cabo.*

3. *Poner en marcha actuaciones que incluyan actividades con las empresas y centros educativos para combatir la segregación horizontal en el mercado de trabajo, promoviendo la elección entre las niñas y jóvenes de itinerarios formativos científicos y tecnológicos, visibilizando la presencia de mujeres en estos sectores y para facilitar la ruptura de estereotipos de género.*
4. *Desarrollar programas específicos para facilitar la empleabilidad de las mujeres en profesiones vinculadas a las ciencias, ingenierías, matemáticas y nuevas tecnologías (STEAM<sup>6</sup>).*
5. *Desarrollar o reforzar programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres con especiales dificultades o que pertenecen a grupos especialmente vulnerables, a través del Plan Anual de Políticas de Empleo. Dichos programas tendrán en cuenta medidas para facilitar la accesibilidad universal y la adaptación del puesto de trabajo en función de cada necesidad concreta.*

**Objetivo Específico 1.2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.**

Las empresas son las principales actoras en la aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito laboral. Desde las administraciones se debe facilitar no solo el cumplimiento de sus obligaciones, sino también la puesta en valor de la igualdad como elemento clave del cambio en su modelo organizativo y como factor de desarrollo y de crecimiento económico.

Se considera esencial, en el ámbito de las empresas, fomentar la negociación colectiva como instrumento eficaz en la promoción de la igualdad, así como la formación de todas las personas que participan en las relaciones laborales y la atención específica a las características personales de las distintas mujeres que se integran en la empresa, aprovechando la diversidad de perfiles como un importante activo social y económico.

Para ello, se proponen las siguientes medidas:

---

<sup>6</sup> Science, Technology, Engineering, Arts and Maths

6. *Incorporar a la normativa vigente la obligación de Informar a los representantes legales de los trabajadores con una periodicidad al menos anual sobre las retribuciones de los grupos profesionales y puestos de trabajo, desglosadas por sexos, así como el derecho de los trabajadores a solicitar información escrita sobre los componentes y la cuantía de la retribución, en particular, sobre los complementos salariales variables así como los pagos en especie, correspondientes a trabajos de igual valor, desglosada por sexos. Tipificar y añadir en la normativa vigente, como infracción del orden social, el incumplimiento de dichas obligaciones de información.*
7. *Establecer la obligación que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadoras y trabajadores realicen una auditoría salarial con el contenido y periodicidad que se establezca en el plan de igualdad, con el objetivo de evaluar la eficacia y adecuación de las medidas adoptadas en materia de igualdad salarial.*
8. *Aclarar la obligación de registro de los planes de igualdad que deriven de la negociación colectiva o de los acuerdos que aprueben planes de igualdad cuya elaboración resulte obligatoria según lo previsto en el Ley Orgánica para la igualdad efectiva; así como establecer la obligación de depósito de los planes de igualdad cuya elaboración sea obligatoria y para los que no exista acuerdo y, respecto del resto de los casos, su depósito con carácter potestativo.*
9. *Intensificar las acciones dirigidas a fomentar la elaboración voluntaria de Planes de Igualdad, atendiendo a las necesidades y especificidades de las PYME, mediante apoyo económico, así como para la evaluación de la implementación de los Planes de Igualdad.*
10. *Promover el distintivo “Igualdad en la Empresa” e incrementar su difusión, para incorporar empresas excelentes en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades.*
11. *Dinamizar la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), para visibilizar las buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y favorecer su intercambio.*
12. *Modificar la normativa que rige el distintivo Igualdad en la Empresa (DIE), para reconocer la sensibilidad de las entidades públicas y privadas en el trato*

*hacia las trabajadoras y personas que hayan padecido violencia de género, prestando atención especializada o dando facilidades a sus trabajadoras afectadas. A efectos de la contratación pública, la posesión del distintivo DIE será considerada un criterio de adjudicación específico para el desempate., a efectos de la contratación pública.*

*13. Promover el contacto entre empresas, especialmente PYMES, para que compartan experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.*

*14. Intensificar la asistencia técnica a las empresas, y especialmente a las PYMES, mediante un servicio de asesoramiento y apoyo integral en el diseño, la elaboración, el seguimiento y la evaluación de medidas y planes de igualdad.*

*15. Aprobación por acuerdo del Consejo de Ministros de los criterios que se establezcan para la introducción de las cláusulas de igualdad en la contratación pública, de acuerdo con el artículo 34 de la LOIEMH y la legislación en materia de contratación pública. Asimismo, introducir medidas de promoción de la igualdad en los criterios de evaluación de las convocatorias de subvenciones.*

*16. Fomentar la transparencia y eliminar sesgos discriminatorios en los procesos de selección en las empresas, a través de procedimientos objetivos y neutros (currículum ciego) y una mayor visibilización de las estadísticas de contratación y promoción profesional, desagregadas por sexo.*

### **Objetivo Específico 1.3. Reducir la brecha salarial de género.**

Las variables que influyen y determinan la brecha salarial de género son muy numerosas y complejas y reflejan tanto la discriminación por razón de sexo, propiamente dicha, como desigualdades vinculadas a la educación, al propio mercado de trabajo y a la diferente posición que hombres y mujeres en él ocupan-, lo que hace que su resolución no resulte algo sencillo. La desigualdad salarial, además, no solo afecta al periodo en que las mujeres están activas, sino que se prolonga a lo largo de su vida, teniendo, también, repercusiones negativas en otros ámbitos.

La complejidad de este fenómeno aconseja, por ello, la elaboración de una planificación específica que tenga en cuenta fenómenos como la segregación vertical y horizontal, la conciliación y la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado y, por supuesto, una mayor transparencia en las relaciones laborales y en las retribuciones. Durante el período de vigencia de este PEIO, por tanto, se elaborará y pondrá en marcha un **PLAN DE LUCHA CONTRA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO** que, entre otras, debería tomar en consideración medidas como:

17. (15) *Facilitar el acceso a la justicia a las víctimas de discriminación indirecta, particularmente retributiva, mediante la habilitación de nuevos sujetos públicos y privados.*
18. *Promover la difusión y el uso de herramientas que permitan una mejor detección de la brecha salarial de género, como la “Herramienta autodiagnóstico de brecha salarial de género” o el “Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género”.*
19. *Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las CC.AA., en colaboración con la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, para facilitar y asegurar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable; especialmente en materia de discriminación salarial, con el fin de evitar tanto la discriminación directa como la indirecta.*
20. *Intensificar el papel de los interlocutores sociales de cara a reforzar el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, en el marco de la mesa de diálogo social. Para ello, se constituirá un grupo de trabajo integrado por la AGE y los interlocutores sociales para el análisis y la evaluación de las cláusulas retributivas y de clasificación profesional en la negociación colectiva; y, la búsqueda de nuevas estrategias, incluida la negociación de posibles cambios normativos, que aseguren la transparencia salarial en las empresas.*
21. *Impulsar un acuerdo para que la negociación colectiva sirva como instrumento de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y retributivo.*

**Objetivo Específico 1.4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo<sup>7</sup>.**

En los últimos años se han desarrollado numerosas iniciativas destinadas a incrementar el número de mujeres emprendedoras, prestando especial atención al asesoramiento y acompañamiento en el emprendimiento, diseño e implantación del plan de negocio, a facilitar el acceso a la financiación y al fomento del emprendimiento en sectores innovadores y de alto potencial.

Programas consolidados como el *Programa de Apoyo Empresarial a Mujeres (PAEM)*, en colaboración con la Cámara de Comercio de España en 55 localidades, ha apoyado la creación de unas 2500 empresas al año desde hace 15 años. Es hora, por tanto, de reforzar aquellos programas que están dando buenos resultados pero también de dar un paso más y, partiendo de las empresas creadas en los últimos años, identificar y apoyar aquellos proyectos susceptibles de internacionalizarse, ya que el número de mujeres en proyectos empresariales de ámbito internacional es muy reducido.

Para fomentar tanto el emprendimiento femenino como el autoempleo de mujeres se proponen las siguientes medidas:

*22. Impulsar actuaciones destinadas a facilitar la creación, el mantenimiento y el crecimiento de las empresas de mujeres, especialmente aquellas que se desarrollen en sectores emergentes o innovadores.*

*23. Asegurar vías de financiación y microfinanciación específicas para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres y promover la creación de una red de Business Angels comprometida con las iniciativas emprendedoras de mujeres.*

*24. Desarrollar programas para identificar proyectos empresariales y negocios susceptibles de internacionalizarse, apoyando a las mujeres titulares de estos proyectos a través de programas de mentoring y de las herramientas y estrategias necesarias.*

---

<sup>7</sup> Las iniciativas dirigidas a favorecer el emprendimiento femenino en el ámbito rural se articularán a través de la medida 95

25. *Fomentar y ampliar redes de mujeres emprendedoras que sirvan de apoyo a iniciativas empresariales y que incluyan actuaciones de mentorización y promuevan el intercambio de experiencias.*

26. *Impulsar la iniciativa emprendedora e investigadora de las jóvenes en las etapas escolares y, de manera particular, en la formación profesional y universitaria, para fomentar la introducción de la perspectiva de género en la creación de empresas, especialmente en sectores emergentes, innovadores y vinculadas a las STEAM<sup>8</sup>, así como potenciar los programas de mentoría que ofrezcan a las jóvenes investigadoras un punto de vista independiente y recomendaciones acerca de su carrera.*

### **Objetivo Específico 1.5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.**

Alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo público no solo implica cumplir con un mandato legal, sino que debe servir de referente y motor de cambio para conseguir dicha igualdad en el sector privado.

El Gobierno aprobó en 2015 el **II PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN SUS ORGANISMOS PÚBLICOS**, que se articulaba en torno a 7 Ejes:

- ✓ Eje 1. Acceso al empleo público
- ✓ Eje 2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional
- ✓ Eje 3. Formación, información y sensibilización
- ✓ Eje 4. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Eje 5. Retribuciones
- ✓ Eje 6. Violencia de género y otras situaciones de especial protección
- ✓ Eje 7. Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos

Este Plan tenía una vigencia para 2015-2016, haciéndose constar en el propio texto que eso sería “sin perjuicio de que permanezca vigente hasta la aprobación de un nuevo plan durante la próxima legislatura”. Por tanto, durante este nuevo periodo es

---

<sup>8</sup> Science, Technology, Engineering, Arts and Maths

preceptivo abordar la elaboración de un nuevo Plan, el tercero, así como proceder a la evaluación del anterior, según su propio Programa de evaluación.

Las principales medidas, por tanto, serán:

27. (25) *Evaluar el II Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y difundir adecuadamente los resultados.*

28. (26) *Elaborar el III Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y poner en marcha las medidas que en él se incluyan.*

## ***II. Avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y la corresponsabilidad.***

Según las proyecciones demográficas desde 2017, en España comienza a producirse un descenso ininterrumpido de la población y pronostican que, en los próximos 15 años, España perdería 552.245 habitantes (un 1,2%) y, dentro de 50, el descenso sería de más de más de 5,3 millones de habitantes (un 11,6), debido, principalmente, al progresivo aumento de las defunciones y la disminución del número de nacimientos, con un saldo vegetativo negativo, que no se vería compensado en principio por el saldo migratorio, y que se observa hoy ya en diez Comunidades Autónomas.

En esta evolución se prevén igualmente importantes cambios en la estructura de edades de la población, que reflejaría un importante envejecimiento.

El cambio demográfico incide directamente sobre la sostenibilidad del Estado del Bienestar, y muy en particular en lo que respecta al sistema de pensiones, la sanidad y los servicios sociales y de atención a las personas mayores o personas dependientes. El Gobierno, consciente de su importancia, aprobó el Real Decreto 40/2017, de 27 de enero, por el que se crea el Comisionado del Gobierno frente al Reto Demográfico; donde se le encomienda la elaboración y el desarrollo de una Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico.

En una sociedad crecientemente envejecida, la renovación demográfica requiere la adopción de medidas encaminadas a concienciar a la ciudadanía sobre las necesidades sociales de las familias, y la creación de condiciones que permitan un mejor equilibrio entre la vida personal, la familiar y la profesional. Las políticas públicas

más exitosas, que han permitido incrementar la fecundidad en algunos países europeos, se han centrado en la satisfacción de las necesidades específicas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en un contexto social favorable a la igualdad entre mujeres y hombres que facilite la corresponsabilidad, reduciendo los costes de oportunidad para las mujeres e incrementando el valor social de la maternidad.

Según los últimos datos disponibles de la Seguridad Social, en 2015, un 93,3% de las personas que solicitaron una excedencia para cuidado de hijas o hijos y casi un 84,6% de las que lo hicieron para atender a personas dependientes fueron mujeres. Del mismo modo, según la *Encuesta de Población Activa (EPA)*, en 2016, las mujeres representaban un 72,2% del total de personas ocupadas a tiempo parcial.

A pesar de que el Instituto Nacional de Estadística aún no ha publicado los datos relativos a la última Encuesta de Empleo del Tiempo, no es de esperar que la situación se haya modificado mucho desde la anterior, publicada en 2011, en la que quedaba patente cómo las mujeres dedicaban, diariamente, más del doble de tiempo que los hombres a tareas vinculadas con el hogar y la familia, mientras que disponían de casi una hora diaria menos de tiempo libre.

La dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la falta de corresponsabilidad siguen siendo las causas que mejor explican la menor participación laboral de las mujeres, ya que es sobre éstas sobre quienes sigue recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estas dificultades son aún mayores en el medio rural respecto al medio urbano.

A la hora de abordar la conciliación, es preciso referirse, una vez más, por tanto, al concepto de corresponsabilidad, es decir, al necesario equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social.

Medidas como los permisos de maternidad y paternidad han tenido una buena acogida por parte de la sociedad. En 2016, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, se concedieron 278.509 permisos del primer tipo y 244.688 del segundo. Sin embargo, en lo relativo a los permisos de maternidad, que pueden ser disfrutados por ambos progenitores, salvo en la parte de descanso obligatorio para la madre, únicamente 5.688 hombres solicitaron el disfrute del mismo (tan solo el 2%).

Debido a su importancia estratégica y a que las medidas de conciliación y corresponsabilidad son esenciales en las políticas familiares, en la pasada legislatura el Gobierno articuló una serie de medidas en este ámbito a través del Eje 2 del PEIO 2014-2016 y de una línea específica (la segunda) en el **PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA 2014-2017**. La mayor parte de los objetivos de este último mantienen, por tanto, su vigencia en este nuevo periodo de planificación.

**Objetivo Específico 1.6 Fomentar actuaciones que contribuyan a hacer efectiva la conciliación y la corresponsabilidad, así como a alcanzar una mayor racionalización de horarios, reduciendo, en particular, los obstáculos relacionados con el mercado laboral y la actividad laboral.**

29. Continuar impulsando el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad, con especial atención a los permisos parentales.
30. Promover la introducción de distintas formas de organización y flexibilización del tiempo y del espacio de trabajo, tales como el teletrabajo, la finalización de la jornada a las 18 horas, la flexibilización de la jornada laboral, la posibilidad de acumular horas de trabajo realizadas en una bolsa de horas para asuntos propios, etc.
31. Análisis del impacto de las medidas para favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos, consecuencia de la aprobación de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo.
32. Impulsar un Pacto Nacional para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad y la racionalización de horarios, trabajando en cooperación con todos los agentes implicados, incluidos los medios de comunicación, para ajustar su programación con el fin de que contribuya a ello.
33. Potenciar iniciativas empresariales que faciliten la conciliación y promuevan la corresponsabilidad.

**Objetivo Específico 1.7 Consolidar la existencia de servicios de apoyo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

34. Promover servicios destinados a la atención y educación a menores de tres años, así como servicios complementarios para atención a menores.
35. Fomentar el servicio de asistencia personal en las tareas de la vida cotidiana de las personas en situación de dependencia y el servicio de cuidadoras profesionales del sistema de autonomía y atención a la dependencia.
36. Estudiar el retorno económico y social de la inversión en servicios de cuidado de menores y de personas dependientes, así como el impacto del sistema tributario en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

**Objetivo Específico 1.8 Reforzar las medidas de formación, información y sensibilización dirigidas a Administraciones Públicas, agentes sociales, sistema educativo y sociedad en general para que se cree una mayor conciencia de la necesidad de lograr mayores cotas de corresponsabilidad.**

37. Desarrollar acciones de información y formación que promuevan en la gestión empresarial y, en general, de las organizaciones públicas y privadas, valores basados en la igualdad y la corresponsabilidad.
38. Apoyar la elaboración y la implantación por parte de las entidades locales, de planes de igualdad que contemplen entre sus objetivos la conciliación y la corresponsabilidad.
39. Difundir las buenas prácticas transferibles sobre conciliación y corresponsabilidad, identificadas en el marco de proyectos nacionales e internacionales, como las desarrolladas por las empresas que han obtenido el distintivo "Igualdad en la empresa".
40. Desarrollar actuaciones y campañas de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.

*41. Elaborar directrices, manuales y difundir las buenas prácticas para el desarrollo de servicios y recursos de conciliación de la vida familiar y profesional en centros de investigación, que faciliten la puesta en marcha de actuaciones y recursos desde la corresponsabilidad institucional a fin de evitar sesgos y obstáculos de género en la movilidad del personal investigador y en la promoción a los puestos de mayor estabilidad y prestigio profesional.*

## **Objetivo Estratégico 2: Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.**

La lucha contra la violencia de género ha de continuar siendo uno de los principales objetivos de la acción del Gobierno, de las Administraciones Públicas y de la sociedad en su conjunto.

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad, el 15 de noviembre de 2016, una Proposición no de ley por la que se instaba al Gobierno a promover la suscripción de un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. En el marco de esta Proposición no de Ley, el 28 de septiembre de 2017, el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. A su vez, el Senado aprobó, el 13 de septiembre de 2017, el informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género.

La actuación del Gobierno y de las Administraciones Públicas para erradicar las distintas formas de violencia contra la mujer por razón de género y para atender, apoyar, proteger y garantizar la recuperación de quienes las sufren, se centra en el desarrollo de las medidas incluidas en el Pacto de Estado.

La **ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 2013-2016**<sup>9</sup> se encuentra en proceso de evaluación. Asimismo, se está elaborando la nueva Estrategia Nacional para el periodo 2018-2022, a partir tanto de los resultados finales de la evaluación de la anterior como del desarrollo del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

Los objetivos del PEIO para abordar la erradicación de la violencia que sufren las mujeres por razones de género se basan en los ejes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que se describen a continuación:

### **Eje 1: La sensibilización y la prevención**

La ruptura del silencio mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad sobre el daño que producen la desigualdad y las

---

<sup>9</sup> <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/docs/EstrategiaNacionalCastellano.pdf>

conductas violentas, y ayudar a la toma de conciencia sobre la magnitud del problema de la violencia contra las mujeres y las consecuencias que tiene para la vida de las mujeres y de sus hijos e hijas. Estas actuaciones tendrán como destinatarios principales a niños y niñas, adolescentes y jóvenes, para que interioricen la igualdad como un valor esencial para la convivencia entre mujeres y hombres. Por su especial incidencia, se desarrollarán campañas dirigidas específicamente a mujeres que viven en el ámbito rural, y a las mujeres que sufren algún tipo de discapacidad, garantizándoles la accesibilidad de los materiales de información. En el desarrollo de las acciones de sensibilización se tendrá en consideración el papel insustituible que cumplen los medios de comunicación, en orden a una eficaz prevención y lucha contra la violencia de género y en la elaboración de contenidos de entretenimiento basados en los valores de igualdad y respeto.

## **Eje 2: La mejora de la respuesta institucional**

La mejora de la respuesta institucional a las víctimas de violencia de género, a través de la coordinación y el trabajo en red. Una buena coordinación entre las autoridades y organismos responsables en la lucha contra la violencia de género resulta indispensable para obtener resultados satisfactorios. Ello obliga a introducir medidas dirigidas a mejorar la respuesta institucional a todos los niveles, maximizando el uso de los recursos disponibles, promoviendo recursos de apoyo en el ámbito local, perfeccionando los protocolos de actuación y de comunicación entre los diferentes agentes intervinientes con el fin de evitar el riesgo de victimización secundaria, y mejorando la confianza de las víctimas en las instituciones.

## **Eje 3: El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección de las víctimas**

El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas: para ello se revisarán los planes atención a las víctimas, garantizando un tratamiento personalizado, se potenciarán y adecuarán los recursos existentes y se facilitará el acceso a los mismos de todas las mujeres, con especial atención a los colectivos de mujeres más vulnerables, como las mujeres mayores, las mujeres migrantes, las mujeres con cualquier tipo de discapacidad, las mujeres de minorías étnicas y las mujeres que residan en el ámbito rural. Se apuesta de forma decidida por convertir a los centros sanitarios en espacios de detección temprana, atención y derivación, implicándolos activamente en los procesos de valoración de los casos de violencia sobre las mujeres

para lo cual se revisarán y reforzarán los protocolos existentes. Se potenciarán también los planes de inserción laboral de mujeres víctimas, implicando activamente a los agentes sociales, y se simplificarán y mejorarán los sistemas de ayudas previstos actualmente.

#### **Eje 4: La asistencia y protección de los menores**

La protección específica de los menores parte del reconocimiento de estos como víctimas directas y la necesidad de ampliar y mejorar las medidas dirigidas a asistirlos y protegerlos, apostando por la implantación de nuevas prestaciones en los casos de orfandad como consecuencia de la violencia de género, la revisión de las medidas civiles relativas a la custodia de los menores, el fomento de las actuaciones de refuerzo en el ámbito educativo, y la especialización de los Puntos de Encuentro Familiar para los casos relacionados con la violencia de género.

#### **Eje 5: El impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la mejor respuesta asistencial.**

Para ofrecer a las víctimas de violencia de género la mejor asistencia posible es necesario que se amplíe la formación especializada de todos los profesionales que intervienen en la prevención, protección, y ayuda psicosocial a las víctimas. Es por ello necesario seguir promoviendo la formación de todos los profesionales implicados: jueces, fiscales, equipos psicosociales, médicos forenses, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal sanitario y personal docente, entre otros. La formación ha de incluir tanto las técnicas y procedimientos propios de su profesión, como las características, causas, efectos y consecuencias de la violencia sobre las mujeres. El compromiso estriba en que los contenidos formativos sean obligatorios, estén homologados por los organismos especializados y sean evaluables para todos los operadores.

#### **Eje 6: La mejora del conocimiento, seguimiento estadístico**

Una actuación eficaz contra todos los tipos de violencia contra las mujeres incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) precisa de los datos más fiables, completos y detallados sobre sus formas, incidencia, causas, y consecuencias. Para ello se asume el compromiso de asegurar el seguimiento

estadístico de todos los tipos de violencia sobre las mujeres, teniendo en cuenta variables como la edad, la discapacidad, o la incidencia en el mundo rural, y la realización de estudios e informes, haciendo especial hincapié en el impacto sobre las hijas e hijos de las víctimas, sobre la violencia sexual, y la situación laboral de las mujeres víctimas.

#### **Eje 7: Recomendaciones a las Administraciones Públicas, entidades sociales y otras instituciones**

En este eje se insta al Gobierno de España, a las Comunidades Autónomas, a la Federación Española de Municipios y Provincias, al Consejo General del Poder Judicial y a la Comisión Nacional de Estadística Judicial a adoptar diversas medidas.

#### **Eje 8: Modificaciones legislativas**

La adopción de las modificaciones legislativas, así como la aprobación de nuevos instrumentos jurídicos necesarios para adaptar la legislación española a los compromisos internacionales, en particular al Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) de 2011, y para dar cumplimiento a las recomendaciones formuladas en los Informes del Congreso y del Senado. Se abordará, entre otras medidas, la incorporación al ámbito de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de enero, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género, a las madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados como consecuencia de dicha violencia, y la mejora de los instrumentos para la acreditación de las situaciones de violencia de género.

#### **Eje 9: La visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres**

De conformidad con el Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), de 2011, incluir todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o puedan implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. Se prestará especial atención a la violencia sexual, a la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, a la mutilación genital femenina y a los matrimonios forzados.

### **Eje 10: El compromiso económico**

El compromiso económico con las políticas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres: la implementación de las medidas contempladas en los Informes del Congreso y del Senado requiere el respaldo presupuestario correspondiente, a cuyo fin los Presupuestos Generales del Estado destinarán a cada una de las administraciones, en el ámbito de sus competencias, la cuantía económica necesaria para el desarrollo o ampliación de las medidas contempladas en el Pacto.

### **Eje 11: El seguimiento del Pacto de Estado**

Compromiso de facilitar la información necesaria a la Comisión de Seguimiento del Pacto, en los términos que, con respeto a su autonomía parlamentaria establezcan las Cortes Generales, que permita desempeñar sus funciones de evaluación y control de los avances realizados en desarrollo del mismo.

### **Objetivo Estratégico 3: Favorecer el empoderamiento político y económico y promover la participación social de las mujeres.**

En los últimos años, el acceso de las mujeres a los poderes legislativo y ejecutivo ha sido importante, pero es un ámbito en el que hay que seguir avanzando. En la presente legislatura, el 39.4% de los escaños del Congreso de los Diputados y el 39.9% de los del Senado están ocupados por mujeres. En cuanto al Gobierno, cuenta con un 35.7% de mujeres.

En los órganos más altos del poder judicial, y a pesar de la masiva presencia de las mujeres desde el alumnado en las facultades de Derecho hasta el ejercicio profesional, sigue habiendo notables desequilibrios: así, entre los miembros del Tribunal Supremo, según los datos de 2012 incluidos en el Informe de Impacto de género a los Presupuestos 2014 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres solo suponen el 12.35 %, mientras que en el Tribunal Constitucional, y según los datos del Fichero de Altos Cargos de 2013, alcanzan el 16.7%. (no veo datos más recientes)

Al margen de los tres poderes tradicionales, hay otros ámbitos de ejercicio de responsabilidad en los que la presencia de las mujeres es claramente deficitaria. Según los últimos datos disponibles de “*Mujeres en Cifras*”, en 2015, las mujeres suponían el 31.23% de los altos cargos de la Administración General del Estado. La misma fuente pone de manifiesto cómo las diferencias son aún mayores en el ámbito cultural, al reflejar que, en 2016, tan solo el 9.7% de los académicos y académicas numerarios, en las Reales Academias, eran mujeres. La situación se repite en el ámbito universitario: en el curso 2014-2015, el número de profesoras en las Universidades españolas alcanzaba el 40.46%, porcentaje que se reduce al 20.78% en el caso de las cátedras universitarias de las Universidades Públicas. Por lo que hace referencia a la investigación, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas,, ya que apenas alcanzan el 41% del total de personas empleadas en I+D.

El artículo 75 de la LOIEMH establecía que: “*Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarían incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permitiera alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley*”. En los últimos años se ha incrementado notablemente el número de

mujeres en los consejos de administración de las empresas. Así, en 2010, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración del IBEX 35 era del 10,56%, mientras que en 2016 es del 20%. Con todo, el ritmo de incorporación sigue siendo demasiado lento. La presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas con participación pública mayoritaria ofrece un porcentaje mayor (en torno al 34%). Sin embargo, este porcentaje se ha estancado en los últimos años.

En relación con la presencia de mujeres en comités de dirección, la *EPA* refleja cómo en 2015, el porcentaje de mujeres ocupadas en puestos de dirección y gerencia (31,37%), continúa siendo muy inferior al de los hombres (68,63%).

Dentro del ámbito participativo, las organizaciones de mujeres surgen de la necesidad de encontrar espacios, al margen de los ámbitos familiares y domésticos, en los que poner en común sus dificultades y aportaciones, contribuyendo a la extensión del cumplimiento de los derechos sociales, principalmente entre los grupos más vulnerables de la sociedad, ocasionados por la marginación, el desempleo, la inmigración, la discapacidad, la violencia, el grupo étnico, etc. El hecho de agruparse en torno a la salvaguarda de sus derechos permite a las mujeres hacer frente a situaciones que, hasta ahora, eran vividas únicamente como situaciones personales, desconociendo, incluso, los posibles recursos para hacer frente a las mismas y recuperando la seguridad necesaria para ello.

La importancia del movimiento asociativo, como instrumento de integración social y de participación en los asuntos públicos y ante los poderes públicos, se basa, entre otras cosas, en su aportación a la consolidación y conservación de la democracia, constituyendo una función importante como agente social de cambio y transformación social.

Es importante que, desde las Administraciones Públicas, se favorezca y apoye al movimiento asociativo, ya que, a través del mismo, se puede llegar a donde los poderes públicos no alcanzan.

Los objetivos específicos y medidas incluidas en este objetivo estratégico permitirán avanzar, paulatinamente, hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de decisión política, económica y social. Dichas medidas están dirigidas a la sociedad en general, tanto al sector público como al privado.

**Objetivo Específico 3.1. Perfeccionar la recogida y difusión de datos sobre representación de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones.**

Para poder adoptar medidas adecuadas capaces de introducir cambios en la desigual participación de hombres y mujeres en el ámbito público es preciso, en primer lugar, contar con herramientas ajustadas para tener un buen diagnóstico de situación, lo cual no siempre es sencillo en un ámbito en el que las estadísticas oficiales frecuentemente son inexistentes, parciales, y se realizan con una demora considerable en relación con los procesos electorales y los cambios de gobierno.

Conocer el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de representación política y, al mismo tiempo, fomentar la presencia de mujeres en cargos directivos de la Administración son objetivos fundamentales a los que se contribuirá con el desarrollo de medidas como:

*42. Desarrollar sistemas de recogida de información, con periodicidad anual, que permitan contar con datos sobre la representación de mujeres y hombres en los altos cargos de la Administración General del Estado y sus organismos públicos dependientes.*

*43. Atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de altos cargos y puestos de libre designación, en los términos establecidos en el artículo 16 de la LOIEMH. Asimismo, se realizará un seguimiento de los nombramientos de altos cargos mediante un informe que incluya los realizados en los seis primeros meses tras la formación de un nuevo Gobierno que será publicado en la web.*

**Objetivo Específico 3.2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.**

Con el objetivo de conseguir una mayor presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito empresarial, es preciso abrir un marco de colaboración con el tejido empresarial que permita alcanzar avances concretos en los próximos años y que se promuevan actuaciones destinadas a sensibilizar e involucrar a las empresas en la selección y la promoción del talento de las mujeres así como a impulsar un cambio cultural que favorezca nuevos estilos de liderazgo y nuevas formas de organización del trabajo.

Para ello, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

44. *Apoyar la aprobación de la Propuesta de Directiva europea sobre participación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas cotizadas.*
45. *Elaborar y publicar un informe periódico que analice la composición y evolución de los consejos de administración y los comités de dirección de las empresas con participación pública mayoritaria, así como de las empresas cotizadas y de aquellas incluidas en el artículo 75 de la LOIEMH.*
46. *Elaborar y difundir anualmente un ranking de las empresas cotizadas en función del porcentaje de mujeres y hombres que tienen en sus consejos de administración.*
47. *Avanzar hacia una mayor representación de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas para alcanzar en 2020, al menos, el objetivo del 30%, en línea con el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, e impulsar la participación en consejos de administración y comités de dirección en el resto de las empresas.*
48. *Elaborar un código de conducta voluntario al que se puedan adherir las compañías de selección de talento (headhunters) para promover el establecimiento de buenas prácticas que no penalicen a las mujeres en los procesos de identificación y promoción de talento; y desarrollar herramientas que faciliten la visibilidad de perfiles de mujeres de alto potencial y acreditada valía. Asimismo, se facilitará a las empresas formación específica sobre identificación y erradicación de sesgos de género en los procesos de selección de personal.*
49. *Trabajar con las Universidades - fundamentalmente con las facultades de empresariales y económicas- y Escuelas de Negocio en la elaboración y utilización de materiales didácticos que eliminen estereotipos y sesgos de género en la promoción profesional, que pongan de relieve la ganancia que supondría para nuestro país y para las empresas contar con plantillas más diversas y con una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y, en particular, en los puestos de alta responsabilidad.*
50. *Impulsar programas integrales de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres predirectivas y directivas, que fomenten la creación de redes e*

*impliquen a las empresas en su promoción profesional, así como acciones formativas específicas que permitan a las empresas desarrollar acciones y/o modelos de gestión que faciliten la igualdad efectiva, la identificación, la promoción y la retención de mujeres con talento.*

*51. Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisión de las cooperativas agroalimentarias.*

**Objetivo Específico 3.3. Apoyar el movimiento asociativo de las mujeres<sup>10</sup> y favorecer la participación de mujeres en los puestos de responsabilidad de las ONG.**

Con el objetivo de apoyar al movimiento asociativo que tiene como beneficiarias a las mujeres, es preciso, por una parte, ofrecer respaldo institucional a sus esfuerzos y, por otro, fomentar el intercambio de información y experiencias, tanto entre la Administración General del Estado y el movimiento asociativo de mujeres como entre las distintas organizaciones que forman parte de éste.

Por otra parte, es preciso incrementar el número de mujeres que participa en otro tipo de ONG, favoreciendo, especialmente, su acceso a puestos de máxima responsabilidad.

Con este objetivo se proponen las siguientes medidas:

*52. Favorecer y apoyar con ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de convocatorias de subvenciones.*

*53. Impulsar acciones de apoyo, de coordinación y de intercambio de información y experiencias entre la Administración General del Estado y las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades, visibilizando las aportaciones de estas últimas.*

*54. Favorecer una mayor participación de mujeres en las ONG y, de manera particular, su acceso a puestos de alta responsabilidad, a través de la introducción de determinados criterios o requisitos en las convocatorias públicas de subvenciones.*

<sup>10</sup> Las actuaciones dirigidas al fomento del asociacionismo de mujeres en el ámbito rural se relacionarán con la medida 51

## **Objetivo Estratégico 4: Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo y en la investigación.**

La educación es uno de los pilares fundamentales de la socialización en todas las edades. Por ello, se convierte en un ámbito de intervención básico para lograr avances en la igualdad entre hombres y mujeres. Desde la infancia, el sistema educativo debe promover y trabajar para superar las limitaciones que suponen los estereotipos, fomentando un desarrollo libre y equilibrado de la persona, posibilitando y facilitando la igualdad de oportunidades y la participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, así como establecer las bases, en coordinación con la familia, para construir relaciones entre los sexos basadas en la igualdad y el respeto.

Los avances en los últimos años en educación en igualdad son indudables, como lo demuestra el hecho de que, en el curso 2014-2015, más del 54% del alumnado matriculado en nuestras universidades fuera femenino. Sin embargo, basta revisar algunos datos para darnos cuenta de que aún hay que modificar muchas cosas, al tiempo que hay que estar especialmente sensibles ante nuevas realidades, como el *Cyberbullying*, en el que el 70% de las víctimas son chicas.

La persistencia de patrones culturales continúa determinando la existencia de algunos campos profesionales masculinizados –como el de las ingenierías - y de otros feminizados –como el de la educación o la sanidad-. Así, y según fuentes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, la presencia de mujeres es mayoritaria en todas las ramas universitarias, salvo en las ingenierías y en arquitectura, en las que siguen representando poco más del 25%. Es necesario, por tanto, profundizar en un modelo educativo que permita, a cualquier persona, decidir su itinerario formativo y profesional, sin ningún tipo de condicionantes o determinismos previos.

La pervivencia de modelos tradicionales sigue manifestándose con claridad en las diferencias existentes entre hombres y mujeres en cuanto al uso del tiempo, dedicando estas últimas mucho más tiempo a tareas domésticas y de cuidado, mientras que los hombres disponen de mayor tiempo de ocio.

Desde estos antecedentes, se definen los objetivos específicos y las medidas, en los que parece básico trabajar para fomentar una mayor conciencia en igualdad en todos los agentes de la comunidad educativa, no solo en el profesorado, puesto que todos

influyen en la ruptura de estereotipos de género, creando sinergias que permitan avances a medio y largo plazo. Además de contar con el profesorado y el alumnado, se cuenta, por tanto, también, con las Asociaciones de Padres y Madres de alumnos y alumnas, con los equipos directivos, con los equipos psicopedagógicos y orientadores de centro, etc., ya que todos ellos ocupan un papel fundamental como dinamizadores y agentes de cambio en los centros educativos.

Con todo, el elemento clave sigue siendo la formación del profesorado, a la que se pretende dar continuidad y permanencia para fomentar la igualdad de oportunidades entre chicas y chicos en las aulas. Por ello, se insiste en una doble vertiente, de formación inicial del profesorado y de regulación de los documentos que definen parte de su trabajo en las aulas, como el currículo de las distintas etapas, el plan de acción tutorial, etc.

Asimismo, en el ámbito de la I+D+i, los datos recogidos en *Científicas en Cifras 2015* muestran algunos avances hacia la plena igualdad de género en la carrera investigadora. Por ejemplo: la proporción mujeres entre quienes superan la tesis doctoral ha alcanzado el 50%; asimismo, ha aumentado ligeramente el porcentaje de mujeres entre el profesorado catedrático de universidad (20%) y entre el profesorado de investigación de los Organismos Públicos de Investigación (25%), y algo más en las ayudas concedidas a proyectos de I+D+i en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020, donde se ha reducido la diferencia entre las tasas de éxito de mujeres (33%) y hombres (36%) y por primera vez se ha alcanzado el equilibrio de género en los proyectos financiados (el 40% están liderados por mujeres como investigadoras principales). Pese a ello, el informe revela también algún retroceso respecto a la participación de las mujeres en los principales órganos de gobierno de las universidades públicas (especialmente en lo que se refiere al porcentaje de rectoras).

A continuación, se detallan los principales objetivos específicos y medidas que serán desarrollados en relación con este objetivo estratégico:

**Objetivo Específico 4.1. Intensificar la incorporación del principio de igualdad en el ámbito educativo.**

*55. Promover y facilitar el acceso al conocimiento de iniciativas exitosas, a la investigación rigurosa, al análisis y al debate público sobre la convivencia y la superación de la violencia y la desigualdad en el medio escolar.*

56. Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los planes de estudio de los grados que habilitan para el ejercicio de la profesión docente en Educación Infantil y Educación Primaria, así como de los másteres universitarios que habilitan para el ejercicio de las profesiones para impartir la docencia en Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional. Igualmente, se incorporará la igualdad de oportunidades en la formación exigida para obtener la certificación oficial de la formación pedagógica y didáctica que habilita para la docencia a las personas que posean una titulación declarada equivalente, a efectos de docencia, en las enseñanzas de formación profesional y deportiva.

57. Impulsar la educación en igualdad mediante programas de formación inicial y de desarrollo profesional continuo de los docentes, a todos los niveles educativos, que engloben e impliquen a toda la comunidad educativa, incluyendo equipos directivos, inspección educativa, así como equipos de psicopedagogía y orientación.

58. Impulsar en el seno de la Conferencia Sectorial de Educación grupos de trabajo y coordinación con las CC.AA. que permitan el seguimiento de la aplicación de la temática de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establecida por la normativa actual en los distintos niveles y etapas de la educación no universitaria.

**Objetivo Específico 4.2. Fomentar la reflexión y posterior eliminación de los estereotipos sexistas y roles rígidos en el ámbito educativo, proponiendo modelos de persona diversos, con elecciones libres y responsables en todos los ámbitos de la vida.**

Para dar cumplimiento a este objetivo, se desarrollarán las siguientes medidas:

59. Fomentar la eliminación de posibles estereotipos de género en el profesorado; en particular, en relación con el lenguaje, tanto verbal como visual, para que sea inclusivo, así como en relación con la pervivencia de roles y modelos reduccionistas que suelen presentar los medios de comunicación y las redes sociales.

60. *Impulsar la orientación personal y profesional no sexista, en todos los niveles educativos, adecuada a la edad del alumnado, que permita elecciones libres y no marcadas por sesgos de género y que elimine estereotipos rígidos a la hora de hacer elecciones formativas<sup>11</sup>.*

61. *Impulsar la introducción en los libros de texto y en los materiales didácticos, tanto impresos como digitales, de modelos femeninos y masculinos no marcados por roles y estereotipos rígidos, así como de contenidos relacionados con las aportaciones de las mujeres, trabajando para ello con las editoriales y la administración educativa autonómica.*

62. *Apoyar iniciativas educativas y de divulgación de la cultura científica y de la innovación para fomentar la participación de las niñas y las jóvenes en los sectores científicos y tecnológicos (STEAM<sup>12</sup>).*

**Objetivo Específico 4.3. Incrementar la atención a alumnas con situaciones de máxima vulnerabilidad por condiciones limitantes, como la pertenencia a etnias minoritarias, dificultades socioeconómicas, discapacidad, etc.**

Para ello se propone:

63. *Apoyar a los centros educativos para que diseñen planes de igualdad, que incorporen programas innovadores y de mejora de la calidad o que contemplen la atención a las alumnas en situaciones de especial vulnerabilidad, facilitando su integración en el centro y su continuidad en el sistema educativo.*

64. *Otorgar reconocimiento institucional y social a los centros educativos y entidades que aporten evidencias de mejora en la convivencia escolar y en la inclusión de programas educativos que fomenten la igualdad de oportunidades, especialmente dirigidos a colectivos que engloben a alumnas en situación de mayor vulnerabilidad por situaciones de discapacidad, socioeconómicas o pertenecientes a minorías étnicas).*

65. *Promover la colaboración interministerial y con las CC.AA. para el desarrollo de proyectos nacionales e internacionales en el ámbito de la convivencia y la*

<sup>11</sup> Las actividades dirigidas directamente a combatir la segregación horizontal se integrarán en la medida 3

<sup>12</sup> Science, Technology, Engineering, Arts and Maths

*igualdad de oportunidades en el entorno educativo, con especial atención a la socialización preventiva de la violencia de género, así como la integración de alumnas en situación de mayor vulnerabilidad por situaciones de discapacidad, socioeconómicas o pertenecientes a minorías étnicas para prevenir el abandono temprano del sistema educativo.*

#### **Objetivo Específico 4.4. Fortalecer la igualdad de género y la dimensión de género en la investigación.**

Para dar cumplimiento a este objetivo, se desarrollarán las siguientes medidas:

66. *Fortalecer la Integración efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, en particular, en la ejecución de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación y del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.*

67. *Revisar e incorporar criterios sensibles al género, especialmente en el ámbito de la evaluación del rendimiento científico, en las convocatorias de ayudas a la formación, movilidad e incorporación de personal investigador, así como en la selección de las ayudas de I+d+i que promuevan la igualdad de género en equipos, instituciones y contenido de las propuestas, siempre que la naturaleza y contenido de las ayudas lo permita.*

68. *Elaborar directrices para la actualización de procedimientos y criterios en convocatorias, reglamentos y normativa propia de los organismos públicos de investigación destinados a garantizar la igualdad de género tanto en la evaluación de candidaturas -selección, contratación y promoción- como en la composición de los tribunales de evaluación.*

69. *La mejora de los sistemas de seguimiento, medición, indicadores y rendición de cuentas sobre actuaciones y resultados de igualdad de género en centros de investigación y agencias de financiación y otros agentes del Sistema Español de I+D+i, incluyendo la presentación, en sus correspondientes memorias anuales o memorias de actividad de datos desagregados por sexo para todas las variables relevantes para el análisis.*

*70. Puesta en marcha de un distintivo de igualdad de género para organismos de investigación del sector público.*

## **Objetivo Estratégico 5: Evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres.**

Pese a los cambios normativos y los avances conseguidos en la igualdad real entre mujeres y hombres, los medios de comunicación y la publicidad siguen presentando una imagen de las mujeres altamente estereotipada. El recurso al uso del cuerpo femenino, según modelos de belleza estandarizados, como reclamo publicitario y objeto sexual y la transmisión de comportamientos y actitudes vinculados con los tradicionales roles de género siguen estando a la orden del día.

El tratamiento sexista de la imagen de las mujeres y la difusión de roles estereotipados perpetúan la discriminación y la desigualdad de oportunidades, por lo que defender que los contenidos mediáticos no maltraten, degraden o presenten como inferiores a las mujeres y que proyecten una imagen de hombres y mujeres acorde con la realidad social a la que aspiramos ha de ser un objetivo prioritario.

La generalización del uso de las tecnologías de la comunicación y la aparición de los medios de comunicación digitales y las redes sociales en no pocas ocasiones agravan la representación sexista y vejatoria de las mujeres a través de Internet.

Muchas de esas actitudes machistas se encuentran tan “naturalizadas” que no son percibidas como tales por el conjunto de la sociedad. Es lo que se denomina “micro machismo” o machismo de baja intensidad, que se manifiesta a diario y en todos los ámbitos de la vida, pero que en la mayoría de las ocasiones no se identifica como tal, lo que no lo hace menos lesivo. Muchas veces constituye en sí mismo una forma de violencia de género que resulta casi invisible. Aprender a detectar estos comportamientos, especialmente en el ámbito educativo, en la publicidad y en los medios de comunicación, es esencial para prevenir otras formas de violencia y la perpetuación del machismo y la discriminación que sufren las mujeres.

El Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM) se creó para dar cumplimiento a los compromisos legales, tanto europeos como nacionales, de fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres. Para ello, como parte importante de su actividad, recibe quejas ciudadanas sobre sexismo en la publicidad y en los medios de

comunicación. Entre 2014 y 2016 ha recibido 2.601 quejas, referidas a un total de 1.463 contenidos y se han llevado a cabo 277 actuaciones. En 2016 el incremento de la actividad del OIM ha sido significativo, acumulando el 41,4 % y el 41,6 % del total de estas quejas y contenidos denunciados, respectivamente. En cuanto a las actuaciones, en 2016 se han llevado a cabo 130 (el 46,9 % del total). Asimismo, en este periodo se han obtenido sentencias estimatorias en segunda instancia en demandas por publicidad ilícita por sexista contra campañas promocionales de algunas empresas.

Uno de los objetivos que se establecen en el Plan es intensificar la labor desarrollada por este Observatorio, así como todas aquellas acciones que permitan adecuar la representación social de las mujeres al marco normativo y a su realidad actual, promoviendo formas de relación respetuosas con las diferencias y comportamientos, y valores que rompan con los roles estereotipados vinculados a cada sexo.

En consecuencia, se plantean los siguientes objetivos específicos:

**Objetivo Específico 5.1. Potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres.**

*71. Aprobar un Real Decreto por el que se regulará el funcionamiento del Observatorio de la Imagen de las Mujeres.*

*72. Promover el establecimiento de mecanismos de colaboración y cooperación con observatorios de publicidad no sexista autonómicos o locales para organizar actividades conjuntas.*

*73. Facilitar el uso de medios telemáticos en la recepción y gestión de las quejas por parte de la ciudadanía sobre malas prácticas en la publicidad.*

*74. Remitir y presentar un informe anual de la actividad del Observatorio de la Imagen de las Mujeres al Consejo de Participación de la Mujer y a las Comisiones de Igualdad del Congreso y el Senado, así como solicitar la presentación periódica de las actividades del Observatorio de la Imagen de las Mujeres en ambas Cámaras.*

75. *Actuar conjuntamente con los organismos de ámbito estatal que tienen competencia sancionadora y que pueden actuar en relación con malas prácticas relativas a la imagen de las mujeres<sup>13</sup>.*

76. *Intensificar los esfuerzos para conseguir el cumplimiento efectivo de la legislación en materia de publicidad sexista, a través de acciones judiciales o extrajudiciales.*

**Objetivo Específico 5.2. Combatir el sexismo y los estereotipos de género en la publicidad, los medios de comunicación e internet.**

77. *Desarrollar actuaciones dirigidas a detectar y erradicar el tratamiento discriminatorio de la imagen de las mujeres y evitar la transmisión de comportamientos y actitudes micro machistas tanto en la publicidad, los medios de comunicación e internet, tales como la elaboración de un curso de formación online, la realización de jornadas de sensibilización para profesionales de la comunicación y demás actuaciones tendentes a erradicar el tratamiento discriminatorio de la imagen de las mujeres.*

78. *Ofrecer asesoramiento a los Ministerios, y a sus organismos públicos vinculados o dependientes, así como al sector público empresarial, para evitar la inclusión de estereotipos o contenido sexistas en las comunicaciones y publicidad que se realice desde los mismos.*

79. *Establecer un premio anual para publicidad comprometida con los valores de la igualdad y la diversidad.*

80. *Elaborar y aprobar un protocolo de tratamiento no discriminatorio de la imagen de las mujeres en la publicidad y los medios en colaboración con el sector de la comunicación.*

81. *Realizar campañas dirigidas a combatir el sexismo y los estereotipos de género en las redes sociales.*

<sup>13</sup> Tales como la Secretaría General de Sanidad y Consumo, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia o la Secretaría de Estado de la Sociedad de la Información y la Agenda Digital.

82. *Desarrollar actuaciones dirigidas a mujeres rurales dentro de la campaña de comunicación de la Estrategia de Modernización y Diversificación del Medio Rural.*

## **Objetivo Estratégico 6: Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional.**

La igualdad de género y la asunción de posiciones de responsabilidad por las mujeres son dos ejes prioritarios de la política exterior de España en el ámbito de los derechos humanos. Nuestro país se ha involucrado activamente en la *Agenda Mujeres, Paz y Seguridad*, como lo demuestra la aprobación de la *resolución 2242* de las Naciones Unidas, el 13 de octubre de 2015, durante nuestra presidencia del Consejo de Seguridad. Esta resolución, que obtuvo un respaldo unánime, es fruto de la revisión de la resolución 1325 (2000) sobre la misma materia y está llamada a marcar el camino para la integración plena de la mujer en la construcción de la paz, al mismo tiempo que identifica nuevos retos, como el papel de las mujeres en la lucha contra el terrorismo. En este ámbito, cabe destacar la aprobación, en julio de 2017, el II Plan Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad, que fija los objetivos y acciones a desarrollar en los próximos seis años, con revisión de su ejecución cada dos años, y el lanzamiento de la Red de puntos Focales en septiembre 2016, de la que España seguirá formando parte activa.

Cabe destacar que España será miembro del Consejo de Derechos Humanos en el periodo 2018-2020 y, entre sus compromisos y líneas de acción se incluye la lucha contra la discriminación por razón de género. España seguirá trabajando de forma activa, en éste y otros organismos internacionales, en la defensa de los derechos de las mujeres de manera prioritaria

Por otra parte, la Asamblea General de la ONU adoptó en 2015 la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, que regirá los programas de desarrollo mundiales durante los próximos 15 años. Al adoptarla, los Estados se comprometen a movilizar los medios necesarios para su implementación.

La promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género es, tradicionalmente, una de las señas de identidad de la Cooperación Española. El *V Plan Director de la Cooperación Española (2018-2021)*, aún pendiente de su aprobación, reafirma este compromiso y lo incorpora como objetivo prioritario y como enfoque transversal, de acuerdo con el enfoque de Género En Desarrollo. En los próximos años, se desarrollarán acciones contenidas en el ODS 5, apoyadas en la Estrategia de

Género de la Cooperación Española, para contribuir a alcanzar las metas aprobadas como parte del objetivo 5 de la Agenda 2030 y aumentar la eficacia de las acciones de transversalización implícitas en los otros Objetivos

Las medidas incluidas en este objetivo están estrechamente alineadas con el resto de objetivos estratégicos del PEIO.

En el ámbito de la Unión Europea, el recientemente aprobado Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 establece como una de sus cinco áreas clave de acción la “Igualdad en la acción exterior”, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Incluir, en este Plan Estratégico, medidas específicas de política exterior y cooperación, acordes con los principios y objetivos derivados de los instrumentos internacionales mencionados, es fundamental para seguir manteniendo un liderazgo y un reconocimiento en el contexto internacional y también en el ámbito nacional en cuanto a las políticas de cooperación y desarrollo e igualdad.

Los objetivos específicos que se proponen son:

**Objetivo Específico 6.1. Igualdad de género en la política exterior española.**

*83. Ejecutar los compromisos adquiridos por España en el marco de la resolución 2242 de Naciones Unidas, sobre “Mujeres, Paz y Seguridad”, tales como:*

- Implementar el II Plan de Acción Nacional aprobado el 01/09/2017.*
- Continuar impulsando la participación de mujeres militares en Operaciones de Paz y asegurar la presencia de mujeres en los equipos de mediación.*
- Aplicar de forma estricta la política de tolerancia cero en relación con acusaciones de violencia sexual que afecten a miembros civiles y militares españoles en misiones en el exterior.*
- Incrementar el porcentaje de la Ayuda Oficial al Desarrollo dedicada a Mujeres, Paz y Seguridad.*
- Contribuir a la financiación de la unidad de género del Departamento de Asuntos Políticos de la Secretaría de Naciones Unidas.*

- Promover la lucha contra la discriminación por razón de género y los derechos de las mujeres y niñas como miembro del Consejo de Derechos Humanos en el periodo 2018-2020
  - Prestar apoyo y participar en la Red de Puntos Focales de Mujeres, Paz y Seguridad lanzada en Naciones Unidas el 23 de septiembre de 2016.
84. Ejecutar los compromisos adquiridos e impulsar la plena integración de la perspectiva de género en el ámbito de Naciones Unidas (singularmente con ONU Mujeres), la Unión Europea, la CEPAL, así como en otros organismos internacionales. En particular, se reforzarán las políticas de igualdad de género en las organizaciones internacionales del sector justicia.
85. Ejecutar los compromisos adquiridos por España como “Discipline Leader” en materia de género en misiones y operaciones lideradas por la Unión Europea.

**Objetivo Específico 6.2. Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo.**

86. Desarrollar, en el marco del V Plan Director de la Cooperación Española 2018–2021 y de la Estrategia de Género en la Cooperación Española, las acciones necesarias por parte de la Cooperación Española para contribuir al cumplimiento de las metas incluidas en el Objetivo 5 sobre Igualdad de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, así como en otros Objetivos para los que resulta imprescindible avanzar en el empoderamiento de las mujeres y niñas. Acciones dirigidas específicamente a:

- A) Potenciar el pleno ejercicio de los derechos sociales, civiles y políticos de las mujeres, apoyando la adecuación de los marcos normativos y el fortalecimiento institucional de los entes y mecanismos nacionales y locales de igualdad responsables de establecer las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres y contribuyendo al fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y colectivos .
- B) Luchar por la erradicación de la violencia contra mujeres y niñas. Se apoyará el desarrollo de marcos legislativos garantistas, estrategias de sensibilización o

- programas que aborden las diversas manifestaciones de la violencia de género mediante sistemas de prevención y atención integral. Se fomentará la implementación de estrategias para abordar el feminicidio. Se promoverá la lucha contra la trata y tráfico con fines de explotación sexual y laboral. Se hará especial hincapié en la protección de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto armado y desastres naturales, con una especial atención a su mayor vulnerabilidad ante la violencia sexual y a sus necesidades específicas.*
- C) Favorecer el pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos. Se apoyará la incidencia en políticas públicas para garantizar la atención a las necesidades específicas de las mujeres en la defensa y promoción de sus derechos sexuales y reproductivos, con especial atención a los colectivos más vulnerables y las situaciones de desastre y conflicto. Se fomentará la lucha contra la mutilación genital femenina.*
- D) Facilitar el pleno ejercicio de los derechos económicos y laborales de las mujeres. Se apoyarán las intervenciones que potencien iniciativas productivas y el empoderamiento económico de las mujeres, especialmente en el ámbito rural. Se fomentarán las reformas normativas necesarias y su efectiva implementación para garantizar el acceso a los recursos económicos, así como a la propiedad y control de tierras por parte de las mujeres. Se favorecerán políticas laborales de equidad de género y de trabajo digno. Se contribuirá al fortalecimiento de redes y organizaciones de mujeres indígenas pertenecientes a sectores productivos, y promoviendo que mujeres, hombres, niñas y niños se beneficien por igual de las actuaciones humanitarias.*
- E) Transversalización del enfoque GED en: 1) los documentos de posición nacional e internacional en relación con otras áreas de la política de desarrollo, emanados de SGICD, 2) los documentos de programación operativa de AECID, 3) la gestión de instrumentos bilaterales y multilaterales de AECID, especialmente en la metodología de los Marcos de Asociación País (MAP) y en los Acuerdos Marcos con los Organismos Internacionales. Para aumentar la eficacia de esta actividad se procederá a la evaluación de la Guía de Transversalización de Género en la Cooperación Española.*
- F) Fortalecer la coherencia de políticas entre ministerios y la armonización de actores especialmente en la implementación del II Plan de Acción en Género de la UE 2016 – 2020, y con especial atención a la promoción de cambios en la*

*cultura institucional, a través de los diversos órganos consultivos y de coordinación como la Comisión Interministerial de Cooperación Internacional, la Comisión Interterritorial de Cooperación para el Desarrollo, el Consejo de Cooperación al Desarrollo y el Grupo de Género del mismo.*

- G) Apoyar grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento de los actores de la cooperación española: AECID, ONGD, Consejo de Desarrollo y sus diversos grupos de trabajo y universidades (red Gede)*
- H) Participar en Foros de Naciones Unidas, Unión Europea, CAD/OCDE y foros regionales como CEPAL, defendiendo las posiciones del V Plan Director y la Estrategia de Género.*
- I) Renovar y ampliar, en la medida de las posibilidades, los acuerdos plurianuales y/o anuales con organismos internacionales especializados en género y desarrollo.*

## **Objetivo Estratégico 7: Promover mayores niveles de igualdad en la salud, el deporte, la cultura, el ámbito rural y pesquero y el acceso a la sociedad de la información.**

Este objetivo pretende incorporar al Plan acciones a desarrollar en el marco de políticas sectoriales, concebidas como actuaciones correctoras que persiguen eliminar las situaciones de desigualdad en ámbitos como el de la salud; el deporte; la cultura o la sociedad de la información que, por su naturaleza y repercusión, también deben estar incluidos en este Plan.

Los objetivos específicos que se proponen son los siguientes:

### **Objetivo Específico 7.1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud y promover programas de salud y bienestar social**

Según el INE, la esperanza de vida de las mujeres españolas, al nacer, se situaba en 2014 en 85.6 años, mientras que la de los hombres era de 80.1 años. Por tanto, la mujer vive más, pero su mayor longevidad se acompaña en mayor medida de discapacidad y mala salud, aunque el inicio de esa mala calidad de vida se produce a edades más tempranas.

Mujeres y hombres acuden con frecuencias distintas y por motivos diferentes a las consultas médicas y a los servicios de urgencias. En los ingresos hospitalarios y la prescripción de medicamentos se observan también desigualdades. Las mujeres acuden con mayor frecuencia a las consultas atención primaria y a las de especialistas. La respuesta diagnóstica y tratamiento diferencial de mujeres y hombres muestra una tendencia a la medicalización de la vida de las mujeres, no solo por su peor salud percibida (según datos de la *Encuesta nacional de Salud 2011* y *Encuesta Europea de la Salud 2009*), sino también por factores añadidos y por el diseño de las políticas y de los servicios de salud que tiende a intervenir, en mayor medida, en la salud de las mujeres.

Al abordar los estilos de vida, en general, los hombres tienen conductas menos saludables respecto al consumo de sustancias adictivas. Sin embargo, en las adolescentes de 14 a 18 años se observa un consumo ligeramente más extendido del tabaco, del alcohol y de los hipnosedantes sin prescripción médica. A partir de los 25 años, el porcentaje de mujeres que fuman a diario es mayor que el de los hombres. El

consumo femenino diario de tranquilizantes supera al de los hombres en todas las edades. Otro factor a tener en cuenta en la población joven es el momento del inicio de las relaciones sexuales.

Uno de los objetivos de este PEIO es reforzar una visión singularizada de la situación de las mujeres en las políticas de salud, mediante acciones integradoras, tanto transversales como sectoriales, y desde un enfoque biopsicosocial y de género, con especial incidencia en las personas más vulnerables.

Finalmente, pretende identificar y dar respuesta a la problemática específica que presentan las mujeres en relación con las consecuencias que para la salud tienen los trastornos alimentarios como la anorexia y la bulimia así como los problemas de obesidad, que justifican una atención especial. Es necesario mejorar y singularizar el conocimiento y, plausiblemente, poner en marcha acciones y programas específicos de contenido demostrativo.

Las medidas propuestas en este ámbito son las siguientes:

*87. Fortalecer la capacitación de profesionales y personal técnico de los servicios sociales y sanitarios (incluidos quienes desarrollan su labor profesional en los Gabinetes Médicos de los distintos Ministerios, entidades públicas y organismos dependientes), mediante el intercambio de buenas prácticas para reducir las inequidades en salud por razón de género.*

*88. Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones derivadas de las estrategias en salud del Sistema Nacional de Salud y en los proyectos de innovación que coordinen las autoridades sanitarias.*

*89. Fomentar la detección, evaluación y replicación de Buenas Prácticas en el SNS que incluyan la perspectiva de género.*

*90. Desarrollar actividades de capacitación de equipos directivos y de profesionales de los centros penitenciarios, y acciones de intervención en dichos centros dirigidas a las internas, a fin de mejorar la situación social de las mujeres privadas de libertad.*

*91. Incorporar en las políticas de salud y de servicios sociales instrumentos de trabajo que atiendan a las especificidades de las mujeres susceptibles de discriminación múltiple o en riesgo de exclusión social.*

92. Incluir acciones específicas que tengan en cuenta las necesidades y condicionantes de las mujeres en la próxima Estrategia Nacional sobre Adicciones y el Plan de Acción que la desarrolle.

### **Objetivo Específico 7.2. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte.**

Según la *Encuesta de Hábitos Deportivos 2015*, elaborada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, las mujeres practican menos deporte que los hombres. En concreto, casi un 60% de los hombres practicó deporte, mientras que este porcentaje se reduce al 47,5% en el caso de las mujeres.

Respecto al deporte federado, un 14,8% de los varones declara tener al menos una licencia deportiva en vigor, mientras que, en el caso de las mujeres, el porcentaje es de tan solo un 5%. En relación con el número de licencias deportivas, según los datos obrantes en el Consejo Superior de Deportes, en el año 2016 se expidieron un total de 3.586.133 licencias, de las cuales 771.746 corresponden a mujeres, lo que constituye el 21,5% del total de licencias.

Sin embargo, en los Juegos Olímpicos de Rio de Janeiro, celebrados en 2016, las deportistas españolas obtuvieron más medallas que los hombres (9 frente a 8) y además obtuvieron más medallas de oro y de plata, lo que es una clara muestra, no solo de que el deporte femenino tiene mucho más potencial de crecimiento que el masculino, sino de que los resultados obtenidos en términos de eficiencia son mucho mayores.

En cuanto al tipo de actividad, existen gustos muy diferenciados entre hombres y mujeres. La actividad preferida entre las mujeres es la natación recreativa, seguida del aeróbic, la gimnasia rítmica o la expresión corporal, mientras que los hombres prefieren el fútbol, seguido del ciclismo o la natación recreativos.

Si analizamos variables tales como el número de mujeres que ocupan cargos directivos o que desarrollan labores técnicas en federaciones deportivas, el porcentaje de mujeres entre el personal docente e investigador de las facultades de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de España, etc., vemos que la presencia de las mujeres en estos ámbitos del deporte es significativamente más baja que la de los hombres y, en algunos casos, meramente simbólica. Por citar tan sólo un ejemplo, de las 65 federaciones españolas existentes, tan sólo dos están presididas por una mujer.

Conseguir que la mujer ocupe un lugar paritario en el mundo deportivo es, por tanto, un objetivo insoslayable. Para ello, se proponen medidas como:

- 93. Reforzar el apoyo a mujeres deportistas y a proyectos de las Federaciones deportivas españolas que fomenten la participación y la obtención de buenos resultados por parte de las mujeres deportistas y/o equipos femeninos.*
- 94. Organizar foros y espacios de intercambio con el propósito de generar y difundir conocimiento, en relación con todos aquellos aspectos que contribuyan a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuanto a la práctica de la actividad física y el deporte.*

### **Objetivo Específico 7.3 Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.**

La situación de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero presenta claras particularidades, dentro del marco general de la situación de las mujeres en nuestro país, dado que, además de encontrarse con mayores dificultades a la hora de incorporarse al mundo laboral y desarrollar su carrera profesional, tienen que enfrentarse a menores oportunidades a nivel sociocultural, a una mayor resistencia a la corresponsabilidad por parte de su entorno y a una mayor brecha salarial. Todo ello fruto de una falta de sensibilización respecto a la igualdad de género y de una necesidad de empoderamiento femenino entre la población rural y pesquera, lo que deriva en una baja representación de las mujeres en órganos decisorios, un menor acceso a las nuevas tecnologías y, por ende, a la información, y una menor participación social y política, así como una escasa visibilidad del importante papel que desempeñan las mujeres en la vida del ámbito rural, si bien se observa la voluntad cada vez mayor de participación de las mujeres en la toma de decisiones a nivel municipal y un creciente espíritu emprendedor entre la población femenina del ámbito rural y pesquero.

Con la Ley de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias, de 2011, se avanzaba hacia el empoderamiento y hacia el acceso de las mujeres al mundo laboral en el sector agrario. Sin embargo, no parece haber calado demasiado en la población rural y no se han acogido a ella tantas mujeres como se esperaba.

Siendo necesario dar respuesta a las necesidades y retos en este ámbito era preciso desarrollar una estrategia a nivel estatal, que pudiera servir como instrumento también para las políticas a desarrollar por las Comunidades Autónomas. Por ello se articuló el **“PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN EL MEDIO RURAL 2015-2018”**, impulsado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, con la participación de otros cuatro Ministerios.

Aunque el mundo rural incluye los territorios costeros, merece especial mención el papel de la mujer en la actividad pesquera. España cuenta con una arraigada tradición vinculada a este sector, donde las mujeres siempre han estado presentes en todas y cada una de las áreas de actividad pesquera y acuícola, contribuyendo de manera esencial al desarrollo económico y social de los territorios costeros. En este sentido, según las diferentes fuentes estadísticas disponibles, las mujeres representan en torno al 32,6% del empleo en el conjunto del sector pesquero y acuícola, lo que supone unas 45.000 trabajadoras.

A comienzos de la pasada década, las mujeres del sector pesquero tomaron conciencia de que para reivindicar el espacio que les correspondía en un sector tradicionalmente masculino que las relegaba a una posición secundaria, fuera de las estructuras de poder y de la toma de decisiones, era necesario unirse y trabajar de manera coordinada en la defensa de sus derechos e intereses. Bajo esta convicción, los distintos grupos de trabajadoras del sector pesquero empezaron a constituir sus propias asociaciones. A medida que ha crecido este movimiento asociativo femenino en el ámbito pesquero y se ha ido afianzando la formación y profesionalización de los oficios tradicionalmente desempeñados por mujeres en este sector, éstas han ido logrando una mayor presencia y reconocimiento, así como ciertas mejoras laborales.

Para dar respuesta a las necesidades de este sector, la Secretaría General de Pesca puso en marcha el **PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA (2015-2020)**, en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Este Plan es una herramienta para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito pesquero y acuícola, estableciendo una estrategia de base que pueda servir a los agentes sectoriales y sociales implicados en la implementación de la igualdad para combatir las situaciones de desigualdad que se producen en este sector de cara a desarrollar una igualdad efectiva y real.

Las medidas que se proponen en los ámbitos rural y pesquero son las siguientes:

95. *Impulsar la economía y el empleo en las zonas rurales, facilitando la incorporación de las mujeres a la agricultura, la ganadería y la pesca, así como favoreciendo el emprendimiento femenino<sup>14</sup>, a través de acciones como:*

- a. *Profundizar en el estudio y análisis de los efectos de la aplicación de ley de Titularidad compartida de explotaciones agrarias y fomentar la coordinación de los organismos implicados.*
- b. *Impulsar y mantener el portal de emprendimiento para mujeres rurales que incluya una plataforma de comercio electrónico que permita a emprendedoras del medio rural poder difundir y vender sus productos, así como programas de formación y mentorización para facilitar la puesta en marcha y modernización de sus proyectos empresariales.*
- c. *Creación de una línea de subvenciones que promueva la creación de titularidades compartidas en las explotaciones agrarias.*

96. *Favorecer la participación de las mujeres de los ámbitos rural y pesquero en la toma de decisiones, a través de acciones que impulsen su empoderamiento, que apoyen y promuevan la labor de las asociaciones de mujeres rurales y pesqueras y/o que activen la participación femenina a nivel social, económico y cultural.*

97. *Poner en marcha acciones transversales dirigidas a promover la incorporación de la igualdad de oportunidades en el diseño de las políticas de fomento del medio rural y pesquero.*

98. *Desarrollar acciones conducentes a mejorar el conocimiento de la situación de las mujeres en los medios rural y pesquero. En particular, la firma del convenio colaboración en materia estadística entre el Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y el Instituto Social de la Marina para el fomento de la visibilidad y mejora de las condiciones*

---

<sup>14</sup> Las acciones y programas de formación y capacitación en materia de nuevas tecnologías se articularán a través de la medida 100.

*laborales de los profesionales del sector pesquero, especialmente de las mujeres.*

99. *Otorgar un premio anual a la excelencia a la innovación de mujeres rurales.*

**Objetivo Específico 7.4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la Sociedad de la Información (SI).**

La brecha digital de género, globalmente, se ha reducido en los últimos años. Según la *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares* del INE, en 2015 la diferencia en la frecuencia de uso mensual del ordenador entre mujeres y hombres fue de 4,6 puntos, mientras que en 2008 esta diferencia era de 7,1 puntos. Similar reducción se observa al analizar el uso de Internet. Sin embargo, esta brecha se mantiene e incluso se agranda al referirnos a la intensidad y a la frecuencia en los usos más complejos o profesionales de las nuevas tecnologías, así como en la creación de las mismas.

Por otra parte, el personal investigador y diseñador en el sector TIC es mayoritariamente masculino, lo que dificulta la representación de la diversidad.

Las brechas digitales de género se mantienen, a pesar de la mayoritaria presencia de mujeres en todas las ramas de la enseñanza universitaria, con la excepción de las titulaciones técnicas. Del mismo modo, la presencia de mujeres directivas en las principales compañías europeas del sector de las telecomunicaciones es aún muy baja. Los factores que determinan la persistencia de brechas digitales son de carácter múltiple, incluyendo variables como el sexo, la edad, la educación, los ingresos, el origen racial o étnico, el origen rural o urbano, etc.

Es necesario, por tanto, garantizar que los hombres y las mujeres -en particular las que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad- se incorporen en condiciones de igualdad de oportunidades a la Sociedad de la Información.

Para lograr este objetivo, se vienen desarrollando Planes Sectoriales específicos. El último **“PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN 2014-2017”** se aprobó en 2014, dentro del marco de la Agenda Digital.

Este Plan tiene cinco objetivos fundamentales, relacionados tanto con la situación general de las mujeres en la Sociedad de la Información como con ámbitos específicos –empleo, servicios públicos-. Son los siguientes:

- I.-Aumentar la participación general de las mujeres en las TIC
- II.-Aumentar el número de mujeres profesionales y empresarias con capacidades TIC, así como aumentar su protagonismo en el sector
- III.-Aumentar los contenidos digitales de interés para las mujeres
- IV.- Aumentar el uso de los servicios públicos digitales por parte de las mujeres
- V.-Aumentar la confianza y la seguridad de las mujeres en las TIC

Todas estas actuaciones y las que puedan incluirse en el siguiente plan sectorial, cuya vigencia está prevista que comience en 2018, habrán de articularse alrededor de las siguientes medidas:

100. *Intensificar las actuaciones dirigidas a mejorar la formación y capacitación en habilidades TIC de las mujeres y las niñas, así como promover el acceso a dispositivos y contenidos.*
101. *Impulsar la producción y distribución de contenidos digitales desarrollados por mujeres y de contenidos digitales de interés para las mujeres, facilitando con ello la eliminación de los sesgos de género.*
102. *Aumentar la presencia, participación y protagonismo de las mujeres en las empresas del sector TIC.*
103. *Incorporar actuaciones de carácter transversal que implican la incorporación del principio de igualdad en la modernización tecnológica de las políticas públicas y en el seguimiento de las actuaciones de la Agenda Digital.*
104. *Realizar actuaciones de soporte para la ejecución de los planes de igualdad en la Sociedad de la Información, incluyendo la necesaria coordinación entre la ejecución de la Agenda Digital y la del propio Plan.*

**Objetivo Específico 7.5. Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación, y de la producción artística e intelectual.**

El porcentaje de mujeres matriculadas en estudios universitarios vinculados con el ámbito artístico y las humanidades supera el 60%. Según datos de la última *Encuesta de Enseñanza Universitaria* del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en el curso 2015-2016, el porcentaje de mujeres matriculadas en la licenciatura de Bellas Artes era del 67,93%; en la de Conservación, restauración y artesanía del 78,1% y en Diseño de moda e interiorismo del 73,2%, por citar tres ejemplos.

Sin embargo, esta mayor participación en el ámbito educativo no se traduce en similar participación en el ámbito laboral. Según datos del *Anuario de Estadísticas Culturales 2016*, elaborado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de las más de 515.000 personas ocupadas en el “sector cultural”, el 59,9% eran hombres. En algunos sectores, como el vinculado con las actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión, el porcentaje de hombres es aún mayor, el 61,5%.

La última *Encuesta de Hábitos Culturales en España 2014-2015*, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, muestra cómo los perfiles de hábitos culturales de mujeres y hombres son diferentes. Así, las mujeres van más al teatro, a la ópera, al circo o al ballet, leen más libros no vinculados con el trabajo, asisten en mayor medida a museos, bibliotecas, exposiciones y galerías y van a más conciertos de música clásica, mientras que los hombres visitan más monumentos, asisten a conciertos de música actual, escuchan más música, utilizan más el ordenador, ven más video en casa y juegan más a videojuegos. La asistencia al cine ofrece datos similares para ambos sexos.

Por todo ello, es preciso desarrollar actividades que, por un lado, faciliten la presencia profesional de las mujeres en este ámbito y, por otro, permitan ajustar la oferta a la diferente demanda cultural existente entre hombres y mujeres, para que ambos tengan similares oportunidades de acceso y disfrute.

Y, finalmente, hay que seguir poniendo en valor las aportaciones fundamentales que las mujeres han realizado a la historia general de la humanidad en sus distintas disciplinas culturales y artísticas. Una aportación que, generalmente, ha sido

invisibilizada, debido al excesivo protagonismo del género masculino, y que, por tanto, es preciso rescatar<sup>15</sup>.

Para ello, se proponen medidas como:

105. *Desarrollar acciones dirigidas a promover una presencia profesional más equilibrada de las mujeres en el ámbito de la cultura, la creación y la producción artística e intelectual; en particular, a través de políticas activas de ayuda.*

106. *Integrar la perspectiva de género en las acciones de fomento de la cultura diseñadas en el marco de las enseñanzas de educación primaria, secundaria y formación profesional, y en las acciones de educación patrimonial promovidas en el marco del Plan Nacional de Educación y Patrimonio.*

---

<sup>15</sup> Las actividades relacionadas con la visibilización de la aportación de las mujeres al ámbito cultural se vincularán con la medida

**Objetivo Transversal: Profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la “transversalidad” y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades debe integrarse en el diseño y ejecución de todas las políticas y acciones públicas. Dicha integración tiene, por tanto, carácter transversal e incide en la actuación de todos los poderes públicos. El Consejo de Europa, en el año 1998, definió la transversalidad de género como “...la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de oportunidades se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

Este principio no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que debe implicar a todos los agentes públicos.

Por todo ello, se ha creído conveniente que el presente plan siga potenciando el desarrollo de medidas dirigidas a reforzar la aplicación de este principio. A continuación, se detallan los principales objetivos específicos y medidas que serán desarrolladas para dar cumplimiento a este objetivo estratégico:

**Objetivo Específico Transversal 1. Favorecer la generación de conocimiento sobre la situación de la mujer y sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades**

Conocer la realidad social para identificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y poder acceder a ese conocimiento es imprescindible para cualquier intervención que se pretenda eficaz. Disponer de indicadores y estadísticas que permitan un ajustado diagnóstico de la realidad es fundamental, tanto para garantizar el diseño de acciones y políticas públicas como para evaluar su resultado. La LOIEMH, en su artículo 20, establece una detallada serie de obligaciones que han de cumplir los poderes públicos a la hora de elaborar sus estudios y estadísticas.

La promoción de la igualdad de trato y oportunidades, a todos los niveles, debe extenderse a todos aquellos ámbitos en que se genera conocimiento y, en particular, al ámbito universitario. La Universidad ha desempeñado en los últimos años un papel relevante en la eliminación de las desigualdades de género en la sociedad. La implantación del Espacio Europeo de Enseñanza Superior ha sido un proceso clave en el que las Universidades han avanzado en la incorporación institucional de los Estudios de Género tanto en Grados como en Postgrados. Asimismo, sus actuaciones a favor de la igualdad de género se han materializado en la creación de estructuras organizativas y en la dotación de recursos materiales y humanos.

A pesar de estos avances, existen todavía carencias en los planes de estudios universitarios en relación con el cumplimiento de las exigencias normativas de integración de la perspectiva de género y de enseñanzas en materia de igualdad, por lo que es necesario continuar trabajando para que el principio de transversalidad de género sea una realidad en todos los aspectos de la ordenación de las enseñanzas superiores y de la planificación y desarrollo de la actividad académica.

Igualmente, la perspectiva de género ha de estar presente en la actividad investigadora, lo que implica mejorar la participación de las mujeres en los grupos y equipos de investigación así como integrar la dimensión de género en todo el ciclo de la investigación.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

*107. Impulsar la realización y difusión de investigaciones y estudios sobre la situación de la mujer, las desigualdades de género y sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente, en aquellos ámbitos que aún permanecen poco conocidos o se vinculan con nuevas realidades, actualizando e incluyendo nuevos criterios sobre la integración del análisis de género en la investigación.<sup>16 17</sup>*

*108. Profundizar en el desarrollo estadístico, en el marco del Plan Estadístico Nacional (PEN), según los criterios establecidos en el artículo 20 de la LOIEMH, y promover la creación y selección de indicadores nuevos y más*

---

<sup>16</sup> Los estudios dirigidos a conocer la situación de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero se vincularán con la medida 98

<sup>17</sup> Los estudios vinculados con la visibilización de la discriminación múltiple se articularán a través de la medida 124

precisos<sup>18</sup> <sup>19</sup>, así como difundir los estudios y estadísticas del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE),

109. Promover los estudios de género para impulsar la igualdad de oportunidades en los estudios de grado y postgrado universitarios, así como prestar apoyo al desarrollo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas, etc).

110. Impulsar un área de conocimiento y sistema de acreditación en estudios de género, y de directrices, criterios, incentivos y mecanismos para el desarrollo del sistema de producción de conocimiento de género.

111. Realización de proyectos de investigación en materia de igualdad de género asociados al análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y sus perspectivas profesionales, igualdad de trato y oportunidades.

**Objetivo Específico Transversal 2. Promover la formación y la sensibilización sobre igualdad de género, así como la visibilización de la contribución de las mujeres a distintos ámbitos<sup>20</sup>.**

Es fundamental el desarrollo de acciones orientadas a cumplir con el mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre la prevención de la violencia de género, tanto a la sociedad en general como a colectivos específicos. En este sentido, es preceptivo desarrollar iniciativas conducentes tanto a favorecer la detección de situaciones de discriminación como a poner en valor los beneficios de la igualdad.

Además, es preciso visibilizar la contribución de las mujeres en los distintos ámbitos, y en particular, en aquellos en los que tradicionalmente ha estado subrepresentada o excluida.

<sup>18</sup> Las acciones vinculadas con el desarrollo estadístico dirigidas a visibilizar la presencia de mujeres en los altos cargos de la AGE y en las empresas cotizadas se relacionarán con las medidas 42, 42, 445, según proceda.

<sup>19</sup> Las acciones en el ámbito estadístico dirigidas a visibilizar la discriminación múltiple se vincularán con la medida 128.

<sup>20</sup> Las actuaciones de formación, sensibilización y visibilización dirigidas, específicamente, a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad se vincularán con las medidas dirigidas a dar cumplimiento al **Error! Reference source not found.**

Las medidas que se proponen son las siguientes:

112. *Desarrollar acciones de sensibilización encaminadas a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y dirigidas a la sociedad en general, incluidas aquellas que tienen por objetivo favorecer la detección de situaciones discriminatorias y/o visibilizar los beneficios de la igualdad.*
113. *Desarrollar acciones formativas y de sensibilización encaminadas a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y dirigidas a colectivos específicos, tales como el personal al servicio de la AGE y/o profesionales de distintos ámbitos: empleo y relaciones laborales, servicios sociales, salud, investigación científica y técnica, operadores jurídicos, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, medios de comunicación, Fuerzas Armadas, etc.*
114. *Desarrollar acciones dirigidas a visibilizar la presencia de mujeres en ámbitos en los que tradicionalmente han estado infrarrepresentadas como es el caso del deporte, la ciencia, el arte y la cultura, el poder político, económico y judicial, etc., tanto en la actualidad como a lo largo de la Historia, a través de la producción de estudios, trabajos de investigación y publicaciones.*
115. *Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios y reconocimientos que conceda la Administración General del Estado.*

**Objetivo Específico Transversal 3. Reforzar la incorporación del principio de igualdad en el proceso presupuestario (Gender Budgeting) y mejorar la evaluación del impacto de género las políticas públicas.**

La introducción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el diseño como en el seguimiento y la evaluación de políticas públicas es fundamental. No solamente porque permite ver los posibles efectos diferenciales que la actuación pública tiene sobre mujeres y hombres sino, sobre todo, porque permite analizar cómo dichas políticas pueden contribuir a dar cumplimiento a los objetivos de igualdad que se establecen como prioritarios en un momento dado.

La realización de informes de impacto de género que, preceptivamente, han de acompañar a los proyectos normativos es una herramienta esencial en este proceso y, de manera particular, aquellos que acompañan a los proyectos de presupuestos públicos, ya que, entre otras cosas, sirven para analizar la potencialidad de los programas presupuestarios como agentes de cambio en materia de igualdad.

España ha realizado ya un largo recorrido en esta materia y, desde 2009, viene realizando, anualmente y con carácter preceptivo, Informes de Impacto de Género de los Proyectos de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La elaboración de estos informes se integra en un proceso, pionero a este nivel, que permite evaluar los distintos programas presupuestarios desde la perspectiva de su vinculación con el principio de igualdad y su papel como impulsor de actividades dirigidas a cumplir los objetivos establecidos en los distintos instrumentos de planificación en esta materia y, de manera particular, en los Planes Estratégicos que prescribe el artículo 17 de la LOIEMH, siendo necesario profundizar en dicho proceso hasta alcanzar todos los objetivos potenciales que este tipo de herramienta permite.

No circunscrita exclusivamente a la realización de estos informes, la valoración económica de las políticas públicas sigue siendo, hoy por hoy, una asignatura pendiente que es preciso abordar, por cuanto es imprescindible conocer cuáles son los recursos que se dedican a la puesta en marcha de actividades dirigidas a cumplir con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades.

Las dificultades metodológicas para abordar esta cuantificación con criterios rigurosos se derivan, fundamentalmente (aunque no exclusivamente) del hecho de que la mayor parte de las actividades se desarrollan con cargo a programas presupuestarios “no finalistas”, esto es, no dirigidos específicamente a objetivos de igualdad. De hecho, de los más de 200 programas presupuestarios que integran los PGE, solo dos pueden considerarse “finalistas”<sup>21</sup>

La inexistencia de una metodología adecuada no solamente limita la potencialidad de los informes de impacto sino que deslegitima cualquier intento de ofrecer memorias económicas rigurosas de los instrumentos de planificación en materia de igualdad, empezando por los propios Planes Estratégicos. No en vano, las memorias económicas

---

21 El 232B y el 232C.

de los dos anteriores PEIO no dejan de ser una suerte de “previsión en abstracto” con poca base real.

Por ello, es preciso articular medidas como:

116. *Mejorar los informes de impacto por razón de género mediante la modificación de la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo y su aprobación mediante Acuerdo de Consejo de Ministros.*
117. *Seguir perfeccionando los informes de impacto de género que acompañan a los Proyectos de Presupuestos Generales del Estado y adaptar los programas presupuestarios al nuevo marco referencia, objetivos y medidas del PEIO 2018-2021, tomando como referencia las buenas prácticas desarrolladas en otros países*
118. *Elaborar y difundir una herramienta metodológica que permita realizar una valoración económica rigurosa de las acciones, programas y políticas vinculadas con el cumplimiento de objetivos en materia de igualdad.*
119. *Construir una Base de datos con referencia de todas las actividades que desarrollan la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos en materia de igualdad de oportunidades, con indicación de su vinculación con los diferentes instrumentos de planificación en materia de igualdad e incluyendo, entre otros, los aspectos presupuestarios.*

**Objetivo Específico Transversal 4. Potenciar e impulsar el funcionamiento de las Unidades de Igualdad y otras estructuras de Igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos vinculados o dependientes, así como optimizar su funcionamiento.**

Las Unidades de Igualdad vienen reconocidas expresamente en el artículo 77 de la LOIEMH, en el que se establece que “en todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia”. Las funciones de las Unidades de Igualdad (algunas de las cuales aparecen detalladas en el propio artículo 77) son de la máxima importancia para la consecución de ese

objetivo de transversalidad que implica la incorporación de la perspectiva de género al conjunto de la actuación administrativa.

Por ello, es necesario:

120. *Aprobar un Real Decreto que regule el marco de funcionamiento y de actuación que corresponde a las Unidades de Igualdad y otras estructuras de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos vinculados o dependientes.*

**Objetivo Específico Transversal 5. Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres<sup>22</sup>.**

Las políticas públicas no solo habrán de tener en cuenta la inclusión transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino también la posible incidencia de otras variables, cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

En ese sentido, se proponen las siguientes medidas:

121. *Incluir en la planificación de actuaciones que desarrollen objetivos y medidas de este Plan Estratégico las posibles situaciones de discriminación múltiple, tales como la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género o la pertenencia a minorías étnicas.*

122. *Incluir en las disposiciones normativas en las que sea pertinente una referencia a los supuestos de discriminación múltiple cubiertos por la legislación antidiscriminatoria europea y nacional, como forma específica de discriminación.*

123. *Diseñar un sistema de indicadores específicos que contribuyan a la medición de la incidencia y de la visibilización de la discriminación múltiple, así como tener en cuenta dicha forma de discriminación en las operaciones estadísticas y registros administrativos pertinentes.*

---

22 Las acciones dirigidas a "incrementar la atención a alumnas con situaciones de máxima vulnerabilidad por condiciones limitantes, como la pertenencia a etnias minoritarias, dificultades socioeconómicas, discapacidad, etc." se vincularán con la medida 63.

124. *Realizar estudios que permitan un mejor conocimiento de la discriminación múltiple y sus consecuencias, así como difundir buenas prácticas en el ámbito de la promoción de la igualdad de trato y de la lucha contra la discriminación, con especial atención a la que afecta a las mujeres en situación de vulnerabilidad social.*

## ***Instrumentos para la gobernanza del PEIO***

La ejecución de este PEIO implica el desarrollo de un modelo de gobernanza específico, ajustado a la organización y a los objetivos esbozados en el mismo. Este apartado desarrolla el conjunto de instrumentos y actividades que los Ministerios y Organismos implicados deben desarrollar lo largo de la ejecución del Plan para asegurar su aplicación y su evaluación posterior, en un contexto de coordinación, integración, y transparencia.

### ***Informes de evaluación***

El plan incorpora un apartado de seguimiento y evaluación en el Anexo II, en el que se describe, por un lado, el grado de avance del PEIO y, por otro, su contribución a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la eliminación de la desigualdad.

Se estructura en dos apartados:

1. Seguimiento general del PEIO 2018-2021. Persigue disponer de información suficiente y actualizada sobre las actuaciones desarrolladas en el marco del Plan Estratégico.
2. Evaluación del PEIO 2018-2021. Pretende examinar los logros obtenidos por dichas actuaciones y, con ello, su contribución a la evolución del entorno sobre igualdad y mujer.

Está previsto realizar un informe intermedio de seguimiento y una evaluación final de cumplimiento del Plan.

### ***Colaboración institucional***

En el desarrollo del presente Plan se garantizará la aplicación del principio rector de la cooperación en la actuación pública, impulsando el desarrollo de políticas y actuaciones conjuntas de las diferentes Administraciones Públicas y fomentando la colaboración y coordinación entre las mismas.

Paralelamente, con el fin de optimizar los esfuerzos y los recursos invertidos, se mejorará la colaboración entre la Administración General del Estado (AGE) y el

movimiento asociativo de mujeres. Para ello, resulta clave favorecer el intercambio de información de experiencias entre asociaciones de mujeres, dentro del marco europeo.

### **Órganos de coordinación**

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres tiene atribuidas las funciones de coordinación de las políticas y las medidas en materia de igualdad adoptadas por los Departamentos Ministeriales, así como el análisis, debate y seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

La Comisión Delegada para Política de Igualdad, regulada por Real Decreto 1886/2011, lleva a cabo, asimismo, un importante papel de coordinación e impulso.

### **Órgano de participación**

El Consejo de Participación de la Mujer es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor. Está adscrito a la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Entre sus funciones está la de informar con carácter preceptivo, pero no vinculante, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

### **Estructura de intervención que posibilite una adecuada ejecución del plan**

Los agentes implicados en la ejecución del Plan Estratégico son todos los departamentos ministeriales de la AGE. La aplicación de las políticas de igualdad requiere la implicación de la Administración en su conjunto. En este marco, tienen un papel especialmente relevante las Unidades de Igualdad de cada uno de los ministerios, las estructuras de igualdad de la AGE y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Así, en la medida en que el PEIO es un instrumento que afecta a toda la Administración General del Estado, debe organizarse de conformidad con el reparto de funciones. Es decir, el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico es el cometido de cada uno de los Departamentos Ministeriales, en el ámbito de las políticas que desarrollan.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades son los referentes en la aplicación de las políticas sectoriales de igualdad.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de acuerdo con lo dispuesto en su ley de creación (Ley 16/1983) ostenta, entre sus funciones, el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación y, singularmente, de las medidas que hagan efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En consecuencia, tiene encomendadas, entre otras, las funciones de coordinación de los trabajos que han de desarrollar los diferentes Ministerios en materia de igualdad y la prestación de asesoramiento y colaboración al Gobierno en este ámbito.

Sobre esta base, el Plan Estratégico se vertebra en torno a los siguientes tres tipos de agentes:

- **Agentes responsables:** Cada uno de los Departamentos Ministeriales, y en particular el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, son los encargados de diseñar el PEIO y aplicar su contenido, en el ámbito de sus competencias.
- **Agente de coordinación:** El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades es el responsable de dinamizar y organizar los trabajos de preparación, seguimiento y evaluación del PEIO. Asimismo, asume una función coordinadora de las Unidades de Igualdad y las estructuras de igualdad de la AGE
- **Agentes de apoyo:** Las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales encargados del seguimiento de la ejecución de las diferentes medidas que les corresponden a los organismos competentes y las estructuras de igualdad de la AGE. El Instituto para la Evaluación de las políticas Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública, participará como organismo de apoyo y asistencia técnica, tanto en el diseño de la evaluación como en su desarrollo.

Todo ello de acuerdo con el siguiente esquema:



## Anexo I: Medidas y agentes responsables:

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

#### Objetivo Específico 1.1.

- Medida 1: MEYSS. SEE / MEYSS. SEE. SEPE / MEYSS. SGIE.
- Medida 2: MEYSS. SEE / MEYSS. SEE. SEPE
- Medida 3: MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 4: MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 5: MEYSS. SEE / MEYSS. SGIE / MSSSI. SESSI. IMIO

#### Objetivo Específico 1.2.

- Medida 6: MEYSS. SEE
- Medida 7: MEYSS. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 8: MEYSS. SEE
- Medida 9: MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 10: MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 11: MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 11: MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 12: MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 13: MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 14: MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 15: MINHAFP / MSSSI. SESSI
- Medida 16: MSSSI. SESSI. IMIO

#### Objetivo Específico 1.3

- Medida 17: MJ / MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 18: MSSSI. SESSI. IMIO / MINHAFP. SEFP
- Medida 19: MEYSS. SUBSECRETARIA. ITSS / MSSSI. SESSI. IMIO
- Medida 20: MEYSS. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 21: MEYSS. SEE

**Objetivo Específico 1.4**

Medida 22: MEYSS. SEE. DGTA/ MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 23: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 24: MSSSI. SESSI. IMIO / MEYSS. SGIE

Medida 25: MSSSI. SESSI. IMIO / MEYSS. SGIE

Medida 26: MSSSI. SESSI. IMIO./ MINECO. SEIDI.

**Objetivo Específico 1.5.**

Medida 27: MINHAFP. SEFP

Medida 28: MINHAFP. SEFP

**Objetivo Específico 1.6**

Medida 29: MEYSS. SEE / MSSSI. SESSI

Medida 30: MEYSS / MSSSI. SESSI. IMIO / TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Medida 31: MEYSS.SEE

Medida 32: MEYSS / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 33: MEYSS / MSSSI. SESSI. IMIO

**Objetivo Específico 1.7.**

Medida 34: MECD / MEYSS. SGIE

Medida 35: MSSSI. SESSI. IMSERSO

Medida 36: MSSSI. SESSI. IMIO / MEYSS. SGIE

**Objetivo Específico 1.8.**

Medida 37: MSSSI. SESSI. IMIO / TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Medida 38: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 39: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 40: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 41: MINECO. SEIDI

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2:**

MSSSI. SESSI. DGVG

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 3**

### **Objetivo Específico 3.1**

Medida 42: MINHAFP. SEFP / MINHAFP. SEH. AEAT

Medida 43: TODOS LOS DEPARTAMENTOS

### **Objetivo Específico 4.2**

Medida 44: MSSSI

Medida 45: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 46: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 47: MSSSI. SESSI. IMIO / MINECO

Medida 48: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 49: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 50: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 51: MSSSI. SESSI. IMIO / MAPAMA

### **Objetivo Específico 3.3.**

Medida 52: MSSSI. SESSI. IMIO / MAPAMA

Medida 53: MSSSI. SESSI. IMIO / MAPAMA

Medida 54: MSSSI. SESSI. IMIO

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 4**

### **Objetivo Específico 4.1**

Medida 55: MECD. SEE

Medida 56: MECD. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 57: MECD. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 58: MECD. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO

#### **Objetivo Específico 4.2**

Medida 59: MECD. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 60: MECD. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 61: MECD. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 62: MSSSI. SESSI. IMIO / MINECO. SEIDI

#### **Objetivo Específico 4.3**

Medida 63: MECD. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 64: MECD. SEE

Medida 65: MECD. SEE

#### **Objetivo Específico 4.4**

Medida 66: MINECO.SEIDI / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 67: MINECO.SEIDI / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 68: MINECO.SEIDI / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 69: MINECO.SEIDI / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 70: MINECO.SEIDI / MSSSI. SESSI. IMIO

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 5**

#### **Objetivo Específico 5.1**

Medida 71: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 72: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 73: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 74: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 75: MSSSI. SESSI. IMIO / MSSSI. SGSC / MINECO. SEEAE  
/ MINETAD. SESIAD

Medida 76: MSSSI. SESSI. IMIO / MJ

#### **Objetivo Específico 5.2**

Medida 77: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 78: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 79: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 80: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 81: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 82: MAPAMA

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 6**

### **Objetivo Específico 6.1**

Medida 83: MAEC. MD / MI

Medida 84: MAEC / MJ

Medida 85: MD

### **Objetivo Específico 6.2**

Medida 86: MAEC / MAEC. SECIPI. AECID

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 7**

### **Objetivo Específico 7.1**

Medida 87: MSSSI. SESSI. IMIO / MSSSI. SGSC

Medida 88: MSSSI. SGSC

Medida 89: MSSSI. SGSC

Medida 90: MSSSI. SGSC /SESSI. IMIO / MI. SGIP

Medida 91: MSSSI. SESSI. IMIO /MSSSI. SESSI. DGSFI / MSSSI.  
SESSI. IMSERSO

Medida 92: MSSSI. SESSI. DGPND

### **Objetivo Específico 7.2**

Medida 93: MECD. CSD

Medida 94: MECD. CSD / MSSSI. SESSI. IMIO

### **Objetivo Específico 7.3**

Medida 95: MSSSI. SESSI. IMIO / MINETAD / MINETUR. EOI / MAPAMA. SGP. DGOP / MAPAMA. SGAA. DGDRPF / MEYSS. SESS

Medida 96: MAPAMA. SGP. DGOP / MAPAMA. SGAA. DGDRPF / MEYSS. SEE / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 97: MAPAMA. SGP. DGOP / MSSSI. SESSI. IMIO / MECO. SEEFPU. DGFP / MECO. SEEFPU. DGECT / MINETAD. SESIAD

Medida 98: MAPAMA. SGP. DGOP / MAPAMA. SGAA. DGDRPF / MEYSS.SESS / MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 99: MAPAMA. SGP. DGOP / MAPAMA. SGAA. DGDRPF

#### **Objetivo Específico 7.4**

Medida 100: MSSSI. SESSI. RPD / MSSSI. SESSI. DGPND / MSSSI. SESSI. IMIO / MINETAD. EOI / MINETAD. RED.ES. / MINETAD. SESIAD / MAEC / MINHAFP / MECO / MAPAMA

Medida 101: MSSSI. SGSC. DGSPCI / MSSSI. SESSI. INJUVE / MSSSI. SESSI. IMIO / MINETAD. EOI / MINETAD. SESIAD / MAEC / MINHAFP / MECO

Medida 102: MSSSI. SESSI. IMIO / MINETAD. SESIAD

Medida 103: MSSSI. SESSI. IMIO / MSSSI. SESSI. DGPAD /MINETAD. SESIAD / MAPAMA

Medida 104: MSSSI. SESSI. IMIO / MINETAD. SESIAD

#### **Objetivo Específico 8.4**

Medida 105: MECO

Medida 106: MECO

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO TRANSVERSAL**

#### **Objetivo Específico Transversal 1**

Medida 107: TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Medida 108: TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Medida 109: MSSSI. SESSI. IMIO / MINECO. SEIDI

Medida 110: MSSSI. SESSI. IMIO / MINECO. SEIDI / MECD. SEE

Medida 111: MINHAFP. SEH

### **Objetivo Específico Transversal 2**

Medida 112: TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Medida 113: TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Medida 114: TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Medida 115: TODOS LOS DEPARTAMENTOS

### **Objetivo Específico Transversal 3**

Medida 116: MSSSI. SESSI. IMIO / MINHAFP. SEFP / MPRAT

Medida 117: MSSSI. SESSI. IMIO / MINHAFP. SEPG / TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Medida 118: MSSSI. SESSI. IMIO / MINHAFP. SEPG

Medida 119: TODOS LOS DEPARTAMENTOS

### **Objetivo Específico Transversal 4**

Medida 120: MSSSI. SESSI. IMIO / MINHAFP. SEFP

### **Objetivo Específico Transversal 5**

Medida 121: MSSSI. SESSI. IMIO / MSSSI. SESSI. DGPAD / MSSSI. SESSI. DGSFI

Medida 122: MSSSI. SESSI. IMIO / TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Medida 123: MSSSI. SESSI. IMIO

Medida 124: MSSSI. SESSI. IMIO

## SIGLAS UTILIZADAS:

- Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA)
  - Secretaría General de Pesca (SGP)
    - Dirección General de Ordenación Pesquera (DGOP)
  - Secretaría General de Agricultura y Alimentación (SGAA)
    - Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal (DGDRPF)
- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC)
  - Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica (SECIPI)
    - Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)
- Ministerio de Defensa (MD)
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (MINECO)
  - Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación (SEIDI)
    - Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC)
  - Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa (SEEA)
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD)
  - Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades (SEEFPU)
    - Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial (DGECT)
    - Dirección General de Formación Profesional (DGFP)
  - Consejo Superior de Deportes (CSD)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)
  - Secretaría de Estado de Seguridad Social (SESS)
  - Secretaría de Estado de Empleo (SEE)
    - Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (DGTA)
    - Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
  - Secretaría General de Inmigración y Emigración (SGIE)
  - Subsecretaría del MEYSS

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)
- Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital (MINETAD)
  - Secretaría de Estado para la Sociedad de la Información y Agenda Digital (SESIAD)
    - Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE)
  - Escuela de Organización Industrial (EOI)
- Ministerio de Fomento (MF)
  - Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda (SEITV)
- Ministerio de Hacienda y Función Pública (MINHAFP)
  - Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (SEPG)
  - Secretaría de Estado de Hacienda (SEH)
  - Secretaría de Estado de Función Pública (SEFP)
- Ministerio del Interior (MI)
  - Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (SGIP)
- Ministerio de Justicia (MJ)
- Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales (MPRAT)
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI)
  - Secretaría General de Sanidad y Consumo (SGSC)
  - Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (SESSI)
    - Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)
    - Instituto de la Juventud (INJUVE)
    - Real Patronato sobre Discapacidad (RPD)
    - Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (DGPND)
    - Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia (DGSFI)
    - Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad (DGPAD)
    - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)
      - Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres (SGEPPM)
      - Subdirección General de Estudios y Cooperación (SGEC)
      - Subdirección General de Programas (SGP)

- Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No discriminación (SGITND)
- Servicio de Comunicación e Imagen (SCI)

## Anexo II. Seguimiento y Evaluación del PEIO 2018-2021

La finalidad de hacer un *Seguimiento y Evaluación del Plan* es dar a conocer, por un lado, su grado de avance y, por otro, su contribución a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la eliminación de las desigualdades entre unas y otros.

La programación del seguimiento y de la evaluación habrá de tener en cuenta los siguientes aspectos relevantes:

### **Sistema de indicadores del PEIO 2018-2021**

A efectos del seguimiento y evaluación del Plan, se utiliza el concepto de indicador adoptado por la OCDE: *“Parámetro, o valor derivado de otros parámetros, dirigido a proveer información y describir el estado de un fenómeno con un significado añadido mayor que el directamente asociado a su propio valor”*.

El anterior PEIO 2014-2016 ya estableció la necesidad de elaborar un sistema de indicadores vinculados a los distintos ejes y objetivos del Plan. Dicho sistema de indicadores fue aprobado y validado por los distintos Departamentos Ministeriales y es el que ha servido de base para los datos que, de forma resumida, se ofrecen en el apartado “Evolución del entorno”, entendiéndose que dicho sistema de indicadores sigue siendo válido para obtener un diagnóstico general de situación, al tiempo que ofrece algunas pistas sobre el impacto y el resultado de la aplicación del PEIO, si bien el establecimiento de una línea causa-efecto siempre es muy problemático para este tipo de instrumentos programáticos. Por tanto, este sistema de indicadores, una vez actualizado y adaptado, será el utilizado para analizar la evolución del contexto entre el inicio y la finalización de la puesta en marcha de este PEIO 2018-2021 y es el que se incluye como Anexo III.

El PEIO ha de ser un instrumento de planificación que debe servir como marco conceptual y programático para la acción del Gobierno en materia de Igualdad, mientras que los informes de seguimiento son los instrumentos adecuados para reflejar

la traducción que esto tiene en forma de actuaciones concretas a desarrollar por cada uno de los agentes, en sus respectivos ámbitos de competencia.

Una de las conclusiones que ofrece la evaluación del PEIO 2014-2016 es la existencia de una cierta confusión entre las medidas incluidas en el mismo y las actuaciones que los distintos agentes han de poner en marcha para dar cumplimiento a las mismas. La toma en consideración de estas últimas, con carácter apriorístico, condicionó en buena medida la articulación del propio PEIO, al tiempo que dificultó su seguimiento.

Es, por tanto, en el nivel de “actividades” en el que se establecerán indicadores precisos de ejecución y/o de producto, que permitirán comprobar el grado en que se van consiguiendo las metas establecidas para cada una de ellas y que complementarán al sistema de indicadores de contexto al que se ha hecho referencia anteriormente. En base a la evaluación del PEIO anterior y atendiendo a los distintos tipos posibles de actividades, se propone la utilización, al menos, de los siguientes indicadores de ejecución:

- Número de actividades formativas realizadas
- Número de Personas formadas y % de mujeres
- Número de actividades de difusión o sensibilización realizadas
- Número de Investigaciones, Estudios, Evaluaciones, Diagnósticos, etc.
- Número de Convocatorias de ayudas (proyectos financiados/realizados)
- Número de personas beneficiarias de ayudas concedidas y % de mujeres.
- Grado de avance de la actuación en política exterior
- Grado de avance de la actuación sobre mejora de sistemas estadísticos.

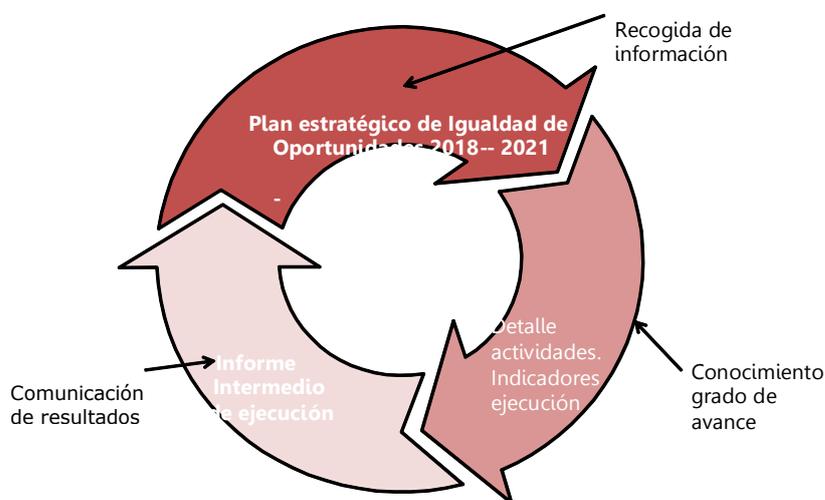
Esta información en el nivel de “actividades” permitirá determinar en los informes de seguimiento y evaluación del grado de ejecución de las medidas.

### **Seguimiento del PEIO 2018-2021. Informe intermedio de ejecución**

Con la finalidad de ofrecer datos cuantitativos que permitan analizar en detalle los logros conseguidos por el Plan, es preciso sistematizar la recogida de datos y el tratamiento periódico de la información durante su ejecución. Para ello, se utilizará una

base de datos de actividades en materia de Igualdad, en la que cada uno de los agentes dispondrá de una clave que le permitirá el acceso personal para dar de alta, actualizar y modificar la información relativa a todas aquellas actividades que desarrolle en el marco del PEIO y de otros instrumentos de planificación en materia de igualdad.

La actualización periódica de esta base de datos permitirá la elaboración del informe intermedio que contendrá, al menos, la evolución de los indicadores de contexto, la información sobre el grado de ejecución del PEIO y la descripción de las principales actuaciones realizadas por la Administración General del Estado.



### Informe final de ejecución y evaluación del PEIO 2018-2021

Una vez finalizado el PEIO 2018-2021, además del correspondiente Informe relativo al periodo total de vigencia del Plan, se propone realizar el informe final de ejecución y evaluación ex post que muestre su contribución a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El informe contendrá, al menos, los siguientes apartados:

- Evolución del entorno, atendiendo a la evolución de los indicadores de contexto.
- Principales actuaciones realizadas en cumplimiento de las medidas del Plan.
- Resultados de la evaluación.
- Conclusiones y recomendaciones.

Respecto a la evaluación, se realizará atendiendo a los siguientes criterios, sin perjuicio de las adaptaciones futuras que, al tiempo de llevar a cabo la evaluación ex post, se consideren oportunas:

- **Calidad de la ejecución del PEIO.** Con este criterio se pretende conocer en profundidad los procesos operativos y de soporte relacionados con la gestión y el seguimiento del Plan, como posible justificación del grado de efectividad.
- **Análisis de la efectividad.** Dirigido a conocer las realizaciones y el grado de consecución de los objetivos previstos.
- **Análisis de la transversalidad.** Se propone el estudio particularizado de la transversalidad para conocer con mayor detalle la aplicación de esta forma de intervención en la promoción de la igualdad de oportunidades y de la no discriminación. Así, se pretende, en primer lugar, resaltar las actuaciones transversales y las barreras específicas que ha encontrado el PEIO. En segundo lugar, poner de manifiesto los beneficios que aporta la transversalidad en la aplicación de políticas de género.
- **Análisis de los logros.** En este ámbito, se propone estudiar los resultados y los impactos conseguidos por el Plan Estratégico, con especial atención a los Ejes más relevantes del PEIO.

En la medida en que los resultados e impactos responden a múltiples objetivos y actuaciones del PEIO, se podrán tener en cuenta en el análisis tanto las intervenciones específicas como las transversales.

En este sentido, en el análisis de los logros habrá que referirse, como **aspectos** relevantes, no solo a los resultados obtenidos en cada uno de los Ejes del PEIO, sino también a la disminución o eliminación de las desigualdades.

- **Revisión del diagnóstico y determinación del DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).** Con este criterio se considera oportuno analizar los principales cambios en el entorno y se identificarán las prioridades de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las que deberá hacer frente la Administración General del Estado en el futuro.

Tanto en el diseño de la evaluación como en su desarrollo, el Instituto para la Evaluación de las políticas Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública, participará como organismo de apoyo y asistencia técnica al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

## Anexo III. Sistema de Indicadores de Contexto del PEIO 2018-2021

### Ámbito laboral y Desigualdad retributiva

1. Personas ocupadas, según grupo de ocupación y sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.*
2. Contratos registrados, según sexo. Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales.*
3. Tasa de paro (% nº de personas en paro/nº personas activas) (clasificado por sexo y edad). Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.*
4. Empleo parcial (% nº de personas ocupadas a tiempo parcial/total de personas ocupadas, por sexo). Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.*
5. Personas trabajadoras afiliadas y en alta laboral en la Seguridad Social, según grupo de cotización y sexo. Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales.*
6. Ganancia hora, según sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Estructura Salarial.*
7. Personas ocupadas (empleadoras/es y empresarias/os sin asalariadas/os o trabajadoras/os independientes), según sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.*
8. Funcionarias/os de carrera, según nivel de complemento de destino y sexo. Fuente: *Ministerio de Hacienda y Función Pública. Registro Central de Personal. Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*
9. Contratos registrados, indefinidos y temporales según tipo de contrato, colectivo de bonificación y sexo. Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal.*

## **Conciliación, corresponsabilidad**

10. Permisos y prestaciones de maternidad. Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de la Seguridad Social.*
11. Permisos y prestaciones de paternidad. Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de la Seguridad Social.*
12. Excedencias por cuidado de hijas e hijos, según sexo. Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales.*
13. Excedencias por cuidado de familiares, según sexo. Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales.*
14. Distribución de las tareas domésticas en el hogar, según sexo. Fuente: *Barómetros, encuestas del CIS.*
15. Dificultades para compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado a personas dependientes, según sexo. Fuente: *Barómetros, encuestas del CIS.*
16. Satisfacción con el trabajo. Percepción sobre las facilidades que dan las empresas para conciliar, según sexo. Fuente: *Barómetro CIS.*
17. Población inactiva por motivo de no buscar empleo, según sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.*
18. Población inactiva según clase principal de inactividad y sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.*
19. Grado de satisfacción sobre la división del cuidado de los hijos e hijas en el hogar y la división de las tareas domésticas en el hogar, según sexo. Fuente: *Barómetro CIS.*

## **Ámbito rural y pesquero**

20. Personas trabajadoras afiliadas y en alta laboral en el Régimen Especial Agrario y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, según sexo. Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales.*
21. Personas trabajadores afiliadas y en alta laboral en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, según sexo. Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales.*

## **Violencia contra la mujer.**

Se utilizarán los indicadores propios de la *Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres*.

## **Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social**

22. Órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado, según sexo. Fuente: *Ministerio de Hacienda y Función Pública*.
23. Mujeres y hombres en el Congreso, en el Senado y en los parlamentos autonómicos. Fuente: *Páginas web del Congreso, del Senado y de los Parlamentos Autonómicos*.
24. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35. Fuente: *Página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores*.
25. Mujeres en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35. Fuente: *Página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores*.
26. Mujeres en la carrera judicial. Fuente: *Consejo General del Poder Judicial*.
27. Nº asociaciones de mujeres subvencionadas (IRPF y Régimen General). Fuente: *Ministerio de Hacienda y Función Pública. Base de Datos Nacional de Subvenciones*.
28. % presupuestario asignado a asociaciones de mujeres (IRPF y Régimen General). Fuente: *Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Base de Datos Nacional de Subvenciones*.

## **Educación**

29. Abandono temprano de la educación y la formación. Porcentaje de personas de 18 a 24 años que no siguen ningún tipo de educación o formación y que tienen como estudios máximos la Educación Secundaria Obligatoria o anteriores niveles educativos, según sexo. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Sistema Estatal de Indicadores de la Educación*.
30. % de matriculación y graduación en Ciencias, Matemáticas y Tecnología, según sexo. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Sistema Estatal de Indicadores de la Educación*.

31. Personal docente por sexo, según nivel de estudios y categoría. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Personal de las Universidades (EPU).*
32. Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad en los órganos de gobierno en las universidades públicas. Fuente: *Páginas web de las universidades españolas y elaboración propia de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad a partir de los datos suministrados por las Universidades Públicas.*
33. Alumnado de Formación Profesional por familia profesional y sexo. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Sistema Estatal de Indicadores de la Educación.*
34. Personal de dirección y especializado sin función docente, según titularidad y sexo. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Datos y cifras de la Educación.*

### **Imagen de las mujeres en los medios de comunicación**

35. Quejas recibidas en el Observatorio de la Imagen de las Mujeres. Fuente: *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Observatorio de la Imagen de las Mujeres.*

### **Salud y bienestar social**

36. Limitación para las actividades de la vida cotidiana, según sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Integración Social y Salud (EISS2012) / Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Encuestas Nacionales de Salud. Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Encuestas Europeas de Salud.*
37. Estancias hospitalarias, según sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Morbilidad Hospitalaria.*
38. Valoración del estado de salud, según sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística y Centro de Investigaciones Sociológicas. Encuestas de Salud.*
39. Prevalencias de consumo de sustancias psicoactivas y percepción del riesgo, desagregadas por sexo. Fuente: *Encuestas Dirección General del Plan Nacional sobre Drogas*

40. Admisiones a tratamiento, según sexo. *Dirección General del Plan Nacional sobre Drogas*
41. Dispositivos y programas de atención en adicciones dirigidos a la mujer. Programas implementados en el área drogas con perspectiva de género. *Memoria de la Dirección General del Plan Nacional Sobre Drogas*

### **Actividad física y deporte**

42. Alumnado matriculado en enseñanzas vinculadas al deporte, según titularidad del centro y sexo. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas deportivas y base de datos Deportedata.*
43. Licencias federadas según sexo, por federación. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas deportivas y base de datos Deportedata.*
44. Deportistas de Alto Nivel (DAN) según sexo, por federación. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas deportivas y base de datos Deportedata.*
45. Personas que practican deporte, según frecuencia y sexo. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas deportivas y base de datos Deportedata.*
46. Personas según la actividad física realizada en los últimos siete días, por sexo, edad y estado de salud percibido. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de Estadísticas deportivas y base de datos Deportedata.*
47. Deportistas participantes en los Campeonatos de España en Edad Escolar, según sexo y por tipo de modalidad deportiva. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas deportivas y base de datos Deportedata.*

### **Acceso a la sociedad de la información (SI)**

48. Utilización de Internet en los últimos tres meses (personas de 16 a 74 años), según sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares.*
49. Utilización de Internet en los últimos tres meses (menores de 10 a 15 años), según sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre*

*Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares.*

50. Ocupación en los sectores de alta y media-alta tecnología, según sexo. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística. Indicadores de alta tecnología. Investigación y desarrollo tecnológico.*

### ***Cultura y creación y producción artística e intelectual***

51. Empleo cultural según sexo, por ocupaciones. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas culturales.*
52. Titulares de primeras inscripciones de derechos de la propiedad intelectual en concepto de autor realizadas en el Registro General de la Propiedad intelectual según clase de obra, por sexo. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas culturales.*
53. Personas que realizan o suelen realizar actividades culturales por sexo. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas culturales.*
54. Personas que realizaron actividades artísticas en el último año, según sexo y por tipo de actividad. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas culturales.*

### ***Generación de conocimiento y presencia equilibrada de mujeres en el ámbito investigador y universitario***

55. Índice de “techo de cristal” en la Universidad Pública según área científico-tecnológica. Fuente: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Elaboración propia de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.*
56. Proporción de mujeres en el profesorado de investigación de los Organismos Públicos de Investigación. Fuente: *Elaboración propia de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación incluidos en la Ley 14/2011.*
57. Porcentaje de investigadoras principales y tasa de éxito de mujeres y hombres en las convocatorias de proyectos de I+D+i del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación . Fuente: *Agencia Estatal de Investigación*

*y elaboración propia de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad*

58. Tasa de éxito e importe concedido en el programa FEM (Estudios Feministas, de las Mujeres y del Género), en relación con el total de proyectos de I+D+i financiados en el marco del Plan Estatal de de Investigación Científica y Técnica y de Innovación . Fuente: *Agencia Estatal de Investigación y elaboración propia de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad*

59. Nº de estadísticas desagregadas por sexo. *Instituto Nacional de Estadística*