

## O4. ANEXOS

### 1. CATÁLOGO DE MEDIDAS

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

#### Eje 1. Buen Gobierno

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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