IV PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

2026-2029



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD
Instituto de las Mujeres

Índice general

Presentación 4
1. MARCO GENERAL DE ACTUACIÓN 6
1.1. Antecedentes y proceso de elaboración 6
a) Antecedentes 6
b) Proceso de elaboración 8
1.2. Enfoque y principios orientadores 9
a) Perspectiva de género: el marco que sustenta el Plan 10
b) Principios rectores del IV PEIEMH 10
1.3. Alcance y complementariedad con los marcos normativos y estratégicos de referencia 12
2. EL PLAN ESTRATÉGICO 25
2.1. Lógica de planificación y estructura general del Plan 25
Eje 1. Gobernanza y acción política 28
Línea GA.1. Estructuras y procedimientos para la igualdad 31
Línea GA.2. Cultura organizativa 33
Línea GA.3. Estudios de género y generación de conocimiento 34
Línea GA.4. Participación social y cooperación institucional 36
Eje 2. Economía, empleo y reorganización de los cuidados 38
Línea EC.1. Igualdad entre mujeres y hombres en el empleo 40
Línea EC.2. Liderazgo de las mujeres y transiciones económicas y tecnológicas justas. 42
Línea EC.3. Transformación del modelo de cuidados 44
Línea EC.4. Transición ecológica y equilibrio territorial con enfoque de género 46
Eje 3. Derechos efectivos para las mujeres 49
Línea DM.1. Salud y derechos sexuales y reproductivos 52
Línea DM.2. Educación, ciencia y deporte 53
Línea DM.3. Cultura, entornos digitales y participación social 54
Línea DM.4. Igualdad de trato y no discriminación 58
Eje 4. Violencia machista 60
Línea VM.1. Prevención de las violencias machistas 62
Línea VM.2. Atención y protección integral 63
Línea VM.3. Recuperación, autonomía y reparación 64
Línea VM.4. Coordinación conocimiento y eficacia institucional 65
3. EL MODELO DE GESTIÓN 67
3.1. Agentes y funciones 67
a) Liderazgo e impulso 68
b) Coordinación 68

c) Implementación 70
d) Participación 70
3.2. Procesos del ciclo de gestión 71
a) Puesta en marcha 71
b) Ejecución, seguimiento y reajuste 72
c) Evaluación y aprendizaje institucional 72
d) Participación y comunicación 72
3.3. Otros agentes de cooperación y colaboración. 73
3.4. Vigencia 75
ANEXO 1 76
Catálogo de Medidas 76
Eje 1. Gobernanza y acción política 76
Eje 2. Economía, empleo y reorganización de los cuidados 94
Eje 3. Derechos efectivos para las mujeres 108
Eje 4. Violencia machista 123
ANEXO 2 134
Indicadores de objetivos 134
ANEXO 3 134
Listado de acrónimos 148

Índice de tablas e ilustraciones

Tabla 1. Principales referencias normativas y programáticas en la elaboración del IV PEIEMH 12
Tabla 2. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en la Agenda 2030 14
Tabla 3. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en la Hoja de ruta para reforzar los derechos de las mujeres (2025) 16
Tabla 4. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en la Estrategia para la igualdad de género 2026-2030 17
Tabla 5. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en la renovación del Pacto de estado contra la violencia de género (2025) 19
Tabla 6. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en el IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella 20
Tabla 7: Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en otros Planes y Estrategias sectoriales relacionadas 21
Tabla 8. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en los avances normativos recientes en materia de igualdad (2022-2026) 23
Tabla 9. Eje 1. Gobernanza y acción política (GA): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos.....30
Tabla 10. Eje 2. Economía, empleo y reorganización de los cuidados (EC): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos. 39
Tabla 11. Eje 3. Derechos efectivos para las mujeres (DM): Objetivo estratégico, líneas y objetivos específicos. 51
Tabla 12. Eje 4. Violencia machista (VM): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos. 62

Ilustración 1. Proceso de elaboración del IV PEIEMH 8
Ilustración 2. Enfoque y principios rectores del IV PEIEMH 9
Ilustración 3: Estructura general del IV PEIEMH. Ejes, líneas y objetivos. 27
Ilustración 4. El modelo de gestión del IV PEIEMH. Estructuras, agentes y funciones. 68
Ilustración 5. El modelo de gestión del IV PEIEMH. Procesos del ciclo de gestión. 71

Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres constituye una condición imprescindible para una democracia plena, una sociedad justa y un desarrollo económico y social sostenible. El *IV Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (en adelante, PEIEMH) recoge el **compromiso político** del Gobierno de España para avanzar, durante los próximos cuatro años (2026-2029), en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la erradicación de las desigualdades que todavía hoy limitan la vida, los derechos y las oportunidades de las mujeres.

Esta agenda ha sido impulsada por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de las Mujeres, siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOIEMH).

> "El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo".

Este nuevo ciclo de planificación se desarrolla, además, en un contexto internacional caracterizado por avances importantes, aunque todavía lentos y desiguales, en materia de igualdad, así como por el resurgimiento de discursos y movimientos que cuestionan los derechos de las mujeres, el feminismo y las políticas públicas de igualdad. Ante este escenario, resulta especialmente necesario reforzar, desde los poderes públicos, una **actuación intencional y sostenida** que proteja los derechos conquistados e impulse nuevos avances.

Integrando los aprendizajes que han dejado estos ya casi veinte años de ejecución de estrategias de igualdad, el IV PEIEMH fue aprobado por el Consejo de Ministras y Ministros del 10 de noviembre 2026. Constituye el cuarto plan estratégico aprobado desde la entrada en vigor de la LOIEMH y, al igual que los anteriores, se configura como el **principal instrumento** del Gobierno para orientar y articular los cambios institucionales y sociales que se requieren para seguir avanzando en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Su aprobación da respuesta a una **doble necesidad**:

- En tanto que **estrategia general orientadora** de la actuación de la Administración General del Estado en esta materia, busca servir como *plan marco y director*, identificando los principales ejes de intervención y objetivos estratégicos (4) en los que se considera prioritario incidir en los próximos años. Asimismo, plantea una serie de líneas (16) y metas específicas de actuación (34), que delimitan los ámbitos sobre los que hay que actuar para avanzar en la erradicación de las desigualdades de género.

- Como ***instrumento de actuación***, el IV PEIEMH incluye un anexo con las medidas que desarrollarán el conjunto de departamentos ministeriales de la Administración General del Estado para trabajar en la dirección y con objetivos comunes definidos en el Plan con la finalidad de avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos en los que sus vidas se desarrollan.

El marco de análisis, las prioridades de actuación del IV PEIEMH y su modelo de gestión, se exponen en este documento, que se **ESTRUCTURA** en cuatro bloques:

1. En el ***primer*** **apartado** se recoge el *marco general de actuación*, que expone el enfoque y los principios generales que inspiran este Plan, así como sus antecedentes y proceso de elaboración,

y la forma en que se alinea con otros marcos programáticos básicos en materia de igualdad de género.

2. En el ***segundo* apartado** se desarrollan los cuatro grandes *ejes de intervención* que vertebran el Plan: gobernanza y acción política; economía, empleo y reorganización de los cuidados; derechos efectivos para las mujeres; y lucha contra la violencia machista. Cada eje de intervención identifica un objetivo estratégico, diversas líneas de trabajo y los objetivos específicos o metas a lograr con su puesta en marcha.

3. En el ***tercer* apartado** se recoge el *modelo de gestión* del IV PEIEMH. En concreto, las estructuras de impulso y coordinación, así como los procesos de trabajo previstos para programar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el Plan.

4. Finalmente, el ***Anexo*** contiene el catálogo de medidas del IV PEIEMH (**761 medidas**), organizadas según eje, línea de trabajo y objetivo, e indicando el responsable de su desarrollo hasta nivel de centro directivo u organismo dependiente.

1. MARCO GENERAL DE ACTUACIÓN

El *IV Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2026-2029* se apoya en una **amplia experiencia** en materia de políticas públicas de igualdad y en un sólido **marco normativo y estratégico construido** en los ámbitos internacional, europeo y estatal. Conocer este contexto permite entender por qué se impulsa un nuevo Plan, cuáles son los principios que orientan su elaboración y cómo se integra y complementa con otras normas, estrategias y planes ya existentes. Este capítulo presenta los principales antecedentes, el enfoque que guía el IV PEIEMH y el marco de referencia en el que se desarrolla.

1.1. Antecedentes y proceso de elaboración

¿En qué nos apoyamos y qué proceso hemos seguido para diseñarlo?

El IV PEIEMH no parte de cero. Su diseño se apoya en la experiencia acumulada por la Administración General del Estado en la planificación de las políticas de igualdad, en los aprendizajes obtenidos a través de la evaluación de los planes anteriores y en un proceso de elaboración participado en el que han colaborado los distintos Ministerios, sus Unidades de Igualdad, el Consejo de Participación de las Mujeres, agentes sociales y otros actores relevantes. Este apartado resume los principales antecedentes del Plan y explica el proceso seguido para construir una hoja de ruta compartida y orientada a lograr avances efectivos en la igualdad entre mujeres y hombres.

a) Antecedentes

El **InMujeres** y el Ministerio de Igualdad tienen la responsabilidad de impulsar políticas públicas que contribuyan a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo. Para ello, actúan en sus respectivos ámbitos de competencia directa promoviendo también que el conjunto de la Administración General del Estado incorpore la igualdad entre mujeres y hombres en sus políticas, programas y actuaciones.

En este contexto, los planes estratégicos de igualdad se han consolidado como una herramienta fundamental para orientar y coordinar la actuación de toda la Administración General del Estado. Estos planes permiten establecer una visión compartida, definir prioridades comunes y avanzar hacia un objetivo que requiere la implicación de todas las áreas de gobierno: que la igualdad entre mujeres y hombres forme parte de todas las políticas públicas y no quede limitada a actuaciones específicas o sectoriales.

La experiencia acumulada en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de estos planes ha puesto de manifiesto varias **FORTALEZAS** de los planes puestos en marcha hasta el momento:

- En primer lugar, contribuyen a *aumentar la conciencia* sobre las desigualdades que siguen afectando a mujeres y hombres, y sobre la necesidad de actuar de manera decidida para corregirlas, situando la **igualdad como una prioridad política e institucional.**
- Además, permiten abordar la igualdad desde ámbitos muy diversos, como el empleo, la educación, la salud, la cultura o el medioambiente. De este modo, ofrecen una ***visión amplia e integrada*** de las políticas de igualdad y superan la idea de que esta cuestión corresponde únicamente al ámbito de las políticas sociales.
- Los planes también aportan una ***mirada estratégica***. Facilitan la definición de prioridades, objetivos y líneas de actuación para un periodo determinado, así como la identificación de los recursos necesarios para llevarlas a cabo. Esto permite orientar la acción pública hacia resultados concretos y reforzar la rendición de cuentas sobre los avances alcanzados.
- Por último, favorecen la ***colaboración*** entre los distintos departamentos ministeriales. Su carácter transversal exige la **implicación** de múltiples agentes y contribuye a que la igualdad se incorpore progresivamente en todas las áreas de actuación de la Administración.

La elaboración del IV Plan Estratégico tiene lugar cuando están a punto de cumplirse veinte años de la aprobación de la ***Ley Orgánica 3/2007****, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Tras estas dos décadas, continúa siendo la norma de referencia en materia de igualdad y para la elaboración de los planes estratégicos, si bien el marco normativo se ha visto ampliado y reforzado por disposiciones posteriores que desarrollan aspectos concretos de las políticas de igualdad. Asimismo, los planes estratégicos son instrumentos clave para..." orientar y coordinar la acción de los poderes públicos. Desde su promulgación, se han implementado tres Planes Estratégicos (2008-2011, 2014-2016, y 2022-2025).

El antecedente inmediato de este IV Plan es el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025**, que marcaba también 4 ejes de actuación (Buen Gobierno; Economía para la vida y reparto justo de la riqueza; Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres; y Un país con derechos efectivos para las mujeres), que apuntaban a 20 líneas de trabajo orientadas al logro de 49 objetivos específicos, así como un catálogo de 676 medidas.

El propio Plan preveía la realización de una **evaluación** para conocer cómo se había desarrollado, qué resultados había producido y en qué medida había contribuido a los cambios perseguidos. Esta evaluación ha permitido identificar que el Plan supuso un avance importante en la consolidación de un modelo de planificación de la igualdad más coherente, estructurado y compartido que en etapas anteriores. También el logro de un elevado grado de implicación institucional, en el que todos los Ministerios participaron en el proceso de elaboración del Plan, junto con sus Unidades de Igualdad y las organizaciones representadas en el Consejo de Participación de las Mujeres, y todos los departamentos asumieron compromisos para su desarrollo. Finalmente, el III Plan contribuyó a fortalecer las estructuras y capacidades institucionales para la igualdad dentro de la Administración General del Estado.

Al mismo tiempo, la evaluación identificó varios retos que, junto con los logros alcanzados, sirven de punto de partida para el diseño de este IV PEIEMH. La experiencia acumulada constituye una base sólida para abordar un **nuevo ciclo de planificación** con prioridades más definidas, estructuras reforzadas y mecanismos de seguimiento y evaluación más maduros.

Sobre estos antecedentes y aprendizajes se construye el IV PEIEMH. Su elaboración busca dar continuidad a los avances logrados, reforzar los aspectos que han demostrado su utilidad y responder a los retos identificados, mediante una planificación compartida, orientada a resultados y capaz de seguir impulsando avances reales hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

b) Proceso de elaboración

La elaboración del *IV Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* se ha concebido como un **proceso abierto, participativo y basado en la evidencia**. Desde el inicio se buscó combinar el conocimiento acumulado por el InMujeres y la experiencia de los departamentos ministeriales con las aportaciones del movimiento feminista, de otros agentes sociales y de la evaluación del III PEIEMH, con el objetivo de construir un Plan compartido, realista y orientado a lograr avances efectivos en la igualdad entre mujeres y hombres.

En su proceso de elaboración, pueden distinguirse cinco fases:

Ilustración 1. Proceso de elaboración del IV PEIEMH



El proceso comenzó con una **FASE PREVIA DE PARTICIPACIÓN Y ESCUCHA**, dirigida a identificar las principales necesidades, retos y prioridades que debían orientar el nuevo ciclo de planificación. Para ello se organizaron encuentros con **organizaciones feministas y otros agentes sociales** en distintos puntos del territorio (Sevilla, Valencia y Madrid), se recogieron las aportaciones del Consejo de Participación de las Mujeres y de las diferentes áreas del InMujeres y se abrió un proceso de consulta previo con la Administración General del Estado. Esta fase permitió incorporar visiones diversas desde el comienzo del proceso y asegurar que el nuevo Plan respondiera tanto a las prioridades institucionales como a las demandas y necesidades detectadas por las asociaciones que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres.

A partir de este trabajo previo se elaboró un **DOCUMENTO BASE** que definió la **arquitectura estratégica** del IV PEIEMH. Este documento recogía el enfoque y principios orientadores del Plan, la propuesta de ejes, objetivos estratégicos, líneas de actuación y objetivos específicos. Para su elaboración se tuvieron especialmente en cuenta los resultados de la fase participativa, así como de la evaluación del III PEIEMH, con el propósito de consolidar los avances, corregir las dificultades identificadas y reforzar aquellos aspectos que habían demostrado ser más eficaces en el periodo anterior.

Una vez validado este marco estratégico, se puso en marcha un amplio proceso de **CONSULTA INTERMINISTERIAL**. Con el fin de facilitar una participación homogénea y de calidad, se elaboraron orientaciones comunes para la formulación de propuestas y medidas y se diseñaron herramientas específicas para ordenar y sistematizar las aportaciones. Todos los Ministerios participaron revisando la propuesta estratégica y formulando las medidas correspondientes a sus ámbitos competenciales,

reforzando así el carácter transversal del Plan y la corresponsabilidad del conjunto de la Administración General del Estado en el avance hacia la igualdad.

Las propuestas recibidas fueron objeto de un *proceso de revisión y acompañamiento técnico* para garantizar su coherencia con la arquitectura del Plan, evitar solapamientos y mejorar su calidad. Este trabajo permitió revisar, ajustar e integrar las aportaciones hasta conformar un catálogo de medidas alineado con los objetivos estratégicos del IV PEIEMH y asumido por los distintos departamentos ministeriales.

Finalmente, todas las aportaciones se integraron en una **VERSIÓN CONSOLIDADA DEL PLAN**, que fue sometida a una última fase de revisión antes de su aprobación definitiva. El resultado es un documento construido de forma colaborativa, que combina una *visión estratégica común* identificada en colaboración con todos los agentes sociales relevantes, y con *compromisos concretos* asumidos por toda la Administración General del Estado y que constituye una **hoja de ruta compartida** para seguir impulsando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas públicas.

1.2. Enfoque y principios orientadores

¿Desde dónde lo hemos construido?

El IV PEIEMH se fundamenta en una determinada forma de entender las desigualdades de género y el **papel de los poderes públicos** en su erradicación. Parte, asimismo, del reconocimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un elemento esencial para la calidad democrática y el fortalecimiento del Estado social y democrático de derecho. Por ello, junto a los objetivos y actuaciones que recoge, se apoya en un marco común de referencia que orienta su diseño, implementación, seguimiento y evaluación.

La **perspectiva de género** constituye el **marco director y la razón de ser del Plan**, que se enriquece con un conjunto de principios orientadores que definen cómo debe desarrollarse la acción pública para avanzar de manera eficaz, participativa, coordinada y sostenible hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Ilustración 2. Enfoque y principios rectores del IV PEIEMH



a) Perspectiva de género: el marco que sustenta el Plan

¿Desde dónde miramos?

La igualdad entre mujeres y hombres es el **principio** que da sentido al IV PEIEMH y orienta el conjunto de sus objetivos, prioridades y actuaciones.

Se parte del reconocimiento de que las desigualdades entre mujeres y hombres siguen presentes en nuestra sociedad y afectan a ámbitos tan diversos como el empleo, los ingresos, los cuidados, la salud, la educación, la participación social y política, el acceso a los espacios de decisión, o el entorno digital. Estas desigualdades responden a normas, roles, expectativas y estructuras sociales y culturales que continúan situando a mujeres y hombres en posiciones diferentes en cuanto al acceso a recursos, oportunidades, tiempo, poder y reconocimiento.

La perspectiva de género es el marco que permite observar esta realidad desigual en la que viven las mujeres y hombres, analizar cómo les afectan las políticas públicas, y orientar las actuaciones de toda la Administración General del Estado hacia su reducción y eliminación.

Desde esta perspectiva, el Plan asume que **ninguna política pública es neutra al género**. Las decisiones públicas producen efectos diferentes sobre mujeres y hombres porque parten de situaciones distintas. Ignorar estas diferencias puede contribuir a mantener o incluso ampliar desigualdades ya existentes. Incorporar la perspectiva de género permite anticipar estos efectos y diseñar respuestas más justas y eficaces.

Considerando que todas las políticas tienen un efecto en la realidad de las mujeres y hombres, y que todas ellas, por tanto, pueden contribuir a mejorarla, el Plan se sustenta en lo que se denomina transversalidad de género (*gender mainstreaming*, en inglés). Reconociendo que la igualdad entre mujeres y hombres no depende únicamente de las políticas impulsadas por los organismos especializados en igualdad, sino que requiere la **implicación del conjunto de la Administración General del Estado**, el IV PEIEMH se concibe como un instrumento para impulsar la integración efectiva de la igualdad en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas relevantes para acabar con las desigualdades entre mujeres y hombres.

b) Principios rectores del IV PEIEMH

¿Desde dónde construimos?

Desde este marco general que aporta la perspectiva de género, el IV PEIEMH adopta una serie de principios orientadores que guían la forma en que se diseña y ejecuta, así como su posterior seguimiento y evaluación. Estos principios buscan reforzar la capacidad de las políticas públicas para generar avances en igualdad y asegurar una actuación pública que abarque las necesidades de todas las mujeres de forma coherente, participativa, transparente y eficaz.

El enfoque interseccional

La perspectiva de género enfoca las desigualdades entre mujeres y hombres y el enfoque interseccional complementa y profundiza esta mirada para reconocer la **diversidad de situaciones** que viven las mujeres. Factores como la edad, el origen étnico o racial, la discapacidad, la situación socioeconómica, el lugar de residencia, la orientación e identidad sexual o cualquier otra circunstancia personal o social pueden generar desigualdades adicionales y obstáculos específicos para el **ejercicio de derechos y oportunidades**.

El IV Plan, al igual que sus predecesores, tiene en cuenta esta diversidad de manera general y, además, incluye medidas concretas para dar respuesta a las necesidades específicas de grupos de mujeres que, por ser mujeres y por pertenecer a grupos sociales más vulnerables, se enfrentan a situaciones de discriminación múltiple.

Planificación estratégica y orientación a resultados

El IV PEIEMH se plantea como un instrumento de planificación estratégica al servicio de una finalidad concreta: avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, no es una suma de actuaciones aisladas, sino una **hoja de ruta compartida** que establece prioridades comunes a toda la Administración General del Estado durante su periodo de vigencia. Estas prioridades organizan la intervención pública en torno a una estructura coherente de objetivos, líneas de actuación y medidas para traducirlas en actuaciones concretas.

Esta lógica de planificación se acompaña de una orientación a resultados. Ello implica poner en el centro no tanto las actuaciones, sino la forma en que pueden contribuir a producir cambios en las condiciones de vida de las mujeres y en la reducción de las desigualdades de género. Por ello, el diseño del IV PEIEMH se apoya en los aprendizajes obtenidos a través del seguimiento y la evaluación del III PEIEMH y refuerza la importancia de disponer de información útil para valorar los avances alcanzados y orientar la mejora continua de las políticas públicas.

Participación y diálogo

La igualdad entre mujeres y hombres requiere la implicación activa de las y los actores sociales e institucionales que contribuyen a hacerla posible. Por ello, la participación constituye un principio fundamental tanto en el diseño como en el desarrollo del IV PEIEMH.

En concreto, el Plan reconoce la contribución histórica del **movimiento feminista** a la ampliación de los derechos de las mujeres y lo considera un actor estratégico para la identificación de prioridades, el impulso de cambios sociales y el fortalecimiento democrático.

Su participación -junto con la de otros agentes sociales, organizaciones de la sociedad civil y administraciones públicas- no se entiende únicamente como un mecanismo de consulta, sino como una forma de **mejorar la calidad de las políticas públicas** a través de la incorporación de los conocimientos y experiencias diversas que estos agentes pueden aportar. Además, la participación permite fortalecer la legitimidad de las decisiones y, a la vez, favorecer la corresponsabilidad en la consecución de los objetivos de igualdad.

Transparencia y rendición de cuentas

La transparencia y la rendición de cuentas constituyen un **compromiso democrático** mediante el cual las instituciones públicas asumen la responsabilidad de informar, justificar y evaluar el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos en materia de igualdad. Son, además, condiciones necesarias para fortalecer la confianza en las instituciones y mejorar la calidad de las políticas públicas.

Sobre esta base, el IV PEIEMH asume el compromiso de informar de manera periódica de los avances realizados, los recursos movilizados y los resultados obtenidos. Esto implica disponer de mecanismos adecuados para recopilar información, realizar el seguimiento de las actuaciones y evaluar los cambios producidos con la puesta en marcha de este Plan.

Ello permitirá que la ciudadanía conozca el grado de cumplimiento de los compromisos asumidos por los poderes públicos, en el marco de este Plan, para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de actuación. Además, facilitará la identificación de fortalezas, dificultades y aprendizajes adquiridos en la puesta en marcha del IV PEIEMH, lo que contribuirá a mejorar las políticas de igualdad que se diseñen en el futuro, y aumentar así la eficacia de la acción institucional en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y hombres.

Coordinación y corresponsabilidad institucional

De acuerdo con la perspectiva de género que es el marco que sirve de paraguas al resto de principios base del Plan, la igualdad entre mujeres y hombres es una responsabilidad compartida que requiere la implicación de todas las áreas de gobierno. Dado el carácter multidimensional de las desigualdades de género, es necesario que los distintos departamentos ministeriales incorporen la igualdad en sus ámbitos de actuación y trabajen de forma coordinada para avanzar hacia objetivos comunes.

Ningún organismo puede abordar por sí solo un reto que afecta al conjunto de las políticas públicas. Por ello, el IV PEIEMH apuesta por reforzar **la colaboración, la coordinación y el compromiso compartido** entre los diferentes actores de la Administración General del Estado, favoreciendo una actuación más coherente, eficaz y alineada con los objetivos de igualdad.

Sostenibilidad y fortalecimiento de las capacidades para la igualdad

Los avances en igualdad requieren continuidad, recursos y capacidades institucionales suficientes para mantenerse en el tiempo. Por ello, el Plan se apoya en este principio, que parte de la idea de que la igualdad efectiva no depende únicamente de actuaciones concretas, sino también de la existencia de instituciones sólidas y capacidades estables que permitan impulsar, sostener y evaluar los avances alcanzados a largo plazo, así como responder de forma eficaz frente a eventuales retrocesos en materia de igualdad.

En coherencia, el IV PEIEMH incluye medidas dirigidas a consolidar las condiciones que hacen posible una acción pública **sostenida en el tiempo**, como el fortalecimiento de las estructuras institucionales de igualdad, la disponibilidad de recursos adecuados, la capacitación del personal, la generación de conocimiento especializado, o el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

1.3. Alcance y complementariedad con los marcos normativos y estratégicos de referencia

¿Cómo se relaciona el IV PEIEMH con otras normas, estrategias y planes de actuación?

El *IV Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* se desarrolla en un marco amplio de **compromisos, normas y estrategias** que orientan la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad. Este marco señala los principios, obligaciones y prioridades que sustentan el Plan y garantiza su coherencia con las agendas internacional, europea y estatal.

A continuación, se presenta una tabla que recoge las principales referencias del marco normativo y estratégico que sirve de base para el diseño del Plan, distinguiendo entre aquellas que establecen el marco jurídico de actuación y aquellas que orientan la planificación y la acción pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres[1].

Tabla 1. Principales referencias normativas y programáticas en la elaboración del IV PEIEMH

Marco normativo Marco programático

Internacional	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979)
	Declaración y Programa de Acción de Viena (1993)
	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)
	Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000)
	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y Objetivos de Desarrollo Sostenible
Unión Europea	Pilar Europeo de Derechos Sociales
	Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

[1] Para aquellas no fundamentales, se toma como referencia las establecidas a partir de 2022, fecha de aprobación del anterior Plan Estratégico, y ya recogidas entonces.

		Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
		Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.
		Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
		Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
		Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.
		Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE.
		Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010. Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer.
		Hoja de Ruta para los Derechos de las Mujeres 2025-2030
		Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030
		Recomendación CM/Rec (2026)2 sobre la rendición de cuentas por la violencia contra las mujeres y las niñas facilitada por la tecnología.
		Plan de Acción contra el Ciberacoso (2026)
Consejo de Europa		Carta Social Europea (1961, revisada en 1996)
		Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia) (2005)
		Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual (Convenio de Lanzarote) (2007)
		Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) (2011)
		Recomendación de 8 de diciembre de 2022 relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 2022/C 484/01
		Recomendación de 8 de diciembre de 2022 sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles.
		Estrategia de Igualdad de Género 2024-2029
España		Constitución Española (1978)
		Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno
		Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
		Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
		Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
		Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
		Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

	Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo
	Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres
	Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025
	IV Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella
	Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española (2025)
	III Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad 2025-2030
	Renovación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2025)
	Plan Corresponsables (desde 2021)
	Plan Operativo para la Protección de los Derechos Humanos de mujeres y niñas víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución (2022-2026) «Plan Camino»

A continuación, se resaltan las más relevantes, relacionando los compromisos que establecen con los que se han recogido en este IV Plan.

La **AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS** es un plan de acción que afecta a todos los países del mundo y les responsabiliza del logro de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a desarrollar en el plazo de 15 años (de 2015 a 2030).

Esta Agenda supone un avance sustancial para el logro de la igualdad en la medida en que, por un lado, se establece como objetivo específico (objetivo 5) "Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas" y, por otro, se reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como ejes fundamentales para el logro del resto de objetivos y metas propuestos. Con esta lógica, la siguiente tabla presenta las referencias más relevantes para el PEIEMH, sin pretender resumir el conjunto de la Agenda[2].

Tabla 2. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en la Agenda 2030

Referencias relevantes para el IV PEIEMH en la AGENDA 2030	
ODS5. Igualdad de género	• Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. • Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. • Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. • Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. • Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y publica. • Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la

[2] Así, se presenta primero íntegramente las metas del ODS 5, por ser el objetivo específicamente dedicado a la igualdad de género, y después, del resto de la Agenda 2030, aquellas metas que incluyen una referencia expresa a las mujeres, las niñas o las desigualdades de género y que guardan una relación directa con los ámbitos de actuación del IV PEIEMH. Así, se destacan metas vinculadas con la pobreza, la salud, la educación, el empleo, la reducción de las desigualdades y las ciudades sostenibles

	Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. • Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. • Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular, la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. • Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.
ODS1. Fin de la pobreza	• Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza. • Garantizar que todos los hombres y mujeres tengan los mismos derechos a los recursos económicos. • Crear marcos normativos sólidos para tener en cuenta las cuestiones de género en las estrategias de desarrollo en favor de los y las pobres.
ODS2. Hambre cero	• Poner fin a todas las formas de malnutrición y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad. • Duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular de las mujeres.
ODS3. Salud y bienestar	• Reducir la tasa mundial de mortalidad materna. • Garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva
ODS4. Educación de calidad	• Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan una enseñanza primaria y secundaria completa, gratuita, equitativa y de calidad. • Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y enseñanza preescolar. • Asegurar el acceso en igualdad para todos los hombres y las mujeres a formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. • Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables. • Garantizar que todos los y las jóvenes y al menos una proporción sustancial de las personas adultas, hombres y mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y aritmética. • Garantizar que todos los y las estudiantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible mediante la educación de la igualdad de géneros, entre otros. • Construir y adecuar instalaciones escolares que tengan en cuenta las cuestiones de género y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces.
ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico	• Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. • Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido, en particular para las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
ODS10. Reducción de las desigualdades	• Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
ODS11. Ciudades y comunidades sostenibles	• Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todas las personas, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres.

El compromiso de los Estados con la Agenda exige que se asignen recursos específicos para su implementación. Más allá de esta asignación, la Agenda se tradujo en España en un documento propio con compromisos concretos, la Estrategia de Desarrollo Sostenible (aprobada en 2021 y renovada en febrero de 2026. Esta Estrategia identificaba 8 retos de país, entre ellos el “Reto País 3. Cerrar la brecha de la desigualdad de género y poner fin a la discriminación”.

Dando continuidad a este compromiso, el PEIEMH vuelve a ser el principal instrumento de planificación para impulsar las políticas públicas de igualdad y avanzar en la erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres.

HOJA DE RUTA PARA REFORZAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES (2025)

Establecida por la Comisión Europea para impulsar la igualdad de género, reafirmando y reforzando su compromiso de hacer realidad una sociedad con plena igualdad para las mujeres y niñas en toda Europa. La hoja de ruta se basa en los importantes progresos registrados, especialmente en lo relativo a las normas sobre transparencia salarial, conciliación de la vida familiar y la vida profesional, igualdad en los cuidados, equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas y lucha contra la violencia contra las mujeres. A pesar de estas iniciativas, los avances en la materia siguen siendo lentos y desiguales según los ámbitos y los Estados miembros, por lo que es necesario seguir impulsando políticas para erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres en las sociedades europeas.

La siguiente tabla sintetiza los ámbitos y referencias más importantes para el IV PEIEMH[3] de esta Hoja.

Tabla 3. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en la Hoja de ruta para reforzar los derechos de las mujeres (2025)

Referencias relevantes para el IV PEIEMH en la HOJA DE RUTA PARA REFORZAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES (2025)	
Libertad frente a la violencia de género	• Prevención y la lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, especialmente la violencia sexual • Garantía del acceso a la justicia y el apoyo a las víctimas de violencia
Estándares más altos en materia de salud	• Apoyo al acceso de las mujeres a la salud y los derechos sexuales y reproductivos en el pleno respeto de los Tratados • Fomento de la investigación médica, los ensayos clínicos, los diagnósticos y los tratamientos sensibles a las cuestiones de género
Igualdad salarial y empoderamiento económico	• Reducción de la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres • Fomento de la alfabetización financiera de las mujeres y las niñas • Lucha contra la infravaloración de los trabajos realizados por las mujeres
Conciliación y reparto de los cuidados	• Promoción del reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre mujeres y hombres • Fomento de las inversiones en el sector asistencial para generar empleos asistenciales de calidad
Igualdad de oportunidades de empleo	• Erradicación de la brecha de género en el empleo • Eliminación del acoso sexual en el trabajo • Garantía de puestos de trabajo de calidad • Promoción de las carreras profesionales de las mujeres y su acceso en condiciones de igualdad a puestos directivos
Educación inclusiva y de calidad	• Incorporación de la igualdad de género en todos los niveles educativos • Estímulo a las niñas y las mujeres para que se dediquen a los sectores de las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (STEM), y a niños y los hombres en los sectores de la educación, la salud y el bienestar.
Participación y representación políticas	• Fomento de una representación equilibrada de ambos sexos en todos los ámbitos y en todos los niveles de la vida pública y política • Garantía de seguridad en la vida pública y lucha contra el sexismo
Mecanismos institucionales de igualdad	• Infraestructuras institucionales especializadas en igualdad de género • Financiación sostenible de las políticas de igualdad y de las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres

[3] La selección reproduce los ocho principios definidos por la propia Hoja de Ruta y, dentro de cada principio, se destacan los compromisos que permiten identificar con mayor claridad los puntos de conexión entre ambos instrumentos.

El IV PEIEMH se alinea completamente con este instrumento e incorpora objetivos estratégicos, líneas de actuación específicas y medidas para lograrlo en el ámbito nacional.

ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2026-2030

Aunque en las últimas décadas se han producido avances, la igualdad entre mujeres y hombres aún está lejos de alcanzarse. Según las estimaciones del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, si se mantiene el ritmo actual de progreso, la Unión Europea necesitaría alrededor de cincuenta años para lograrla. Además, siguen existiendo diferencias importantes entre los Estados miembros. Ante esta situación, la nueva Estrategia para la Igualdad de Género de la Unión Europea define las prioridades para este ámbito en los próximos cuatro años para fortalecer los derechos de las mujeres y las niñas, implicar a hombres y niños en la construcción de una sociedad más igualitaria y prevenir cualquier retroceso en los derechos alcanzados.

A continuación, se sintetizan las más novedosas o relevantes[4].

Tabla 4. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en la Estrategia para la igualdad de género 2026-2030

Referencias relevantes para el IV PEIEMH en la ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2026-2030	
Mantenimiento de la lucha contra la violencia de género	• Especial hincapié en la lucha contra la ciberviolencia, que afecta de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. • Se incluyen medidas para mejorar la protección de las mujeres en línea, mediante un diálogo normativo estructurado con las plataformas con las medidas previstas en el Reglamento de Servicios Digitales. • Se apoyará la plena aplicación de la Directiva sobre la violencia contra las mujeres y el nuevo Plan de Acción contra el Ciberacoso (2026).
Participación de los varones y los niños en la lucha por la igualdad de género	• En el reconocimiento de la ventaja que supone para ellos y de su importante papel en la consecución de un cambio social, la Estrategia se centrará en contrarrestar la manipulación de la información y la desinformación para evitar la creciente polarización entre mujeres y hombres, especialmente entre los jóvenes. • La Comisión llevará a cabo un estudio sobre redes y discursos dirigidos a jóvenes y niños y hará participar a varones y niños en iniciativas de creación de comunidades contra el odio hacia las mujeres en la red.
Fomento de los más altos niveles de salud y sistemas sanitarios para todo el mundo	• Por primera vez, la asistencia sanitaria se aborda como un ámbito de actuación específico en la Estrategia para la Igualdad de Género. • Se incluye una iniciativa emblemática en colaboración con la Organización Mundial de la Salud para mejorar la calidad y la accesibilidad de la asistencia sanitaria para las mujeres. • Se contemplan nuevas medidas para solventar la falta de investigación médica, diagnósticos y tratamientos con enfoque de género. • Se impulsará la propuesta de revisión del Reglamento sobre los ensayos clínicos en virtud de la Ley Europea de Biotecnología también requerirá nuevos ensayos que reflejen la diversidad de la población, teniendo en cuenta a las mujeres y a los grupos vulnerables.
Igualdad de género en todos los sectores económicos	• Pondrá en marcha un nuevo plan de acción sobre las mujeres en la investigación, la innovación y las empresas emergentes de la UE. • Incluye medidas para atraer a las mujeres a las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, y un nuevo enfoque que anime a los hombres a estudiar y trabajar en los ámbitos de la salud, la educación, la administración y la alfabetización.
Cierre de la brecha salarial y de	• Plena aplicación de la Directiva sobre la transparencia retributiva. • Colaborará con el Banco Europeo de Inversiones para mejorar el acceso a la financiación de las mujeres empresarias y estimular la representación femenina en el sector financiero.

[4] En la medida en que la Estrategia "lleva a la práctica la visión a largo plazo de la hoja de ruta" (p. 1) y reproduce sus principios, la tabla no replica todas sus prioridades, sino que destaca aquellas que aportan elementos especialmente novedosos para el nuevo ciclo de planificación del IV PEIEMH, haciéndose eco de los señalados en la presentación de la propia Estrategia (Comunicado de prensa de 4 de marzo de 2026, disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_26_526.) No se trata, por tanto, de una selección exhaustiva de todo el contenido de la Estrategia, sino de una síntesis de los elementos resaltados por la propia Comisión como líneas especialmente relevantes para acelerar los avances en igualdad entre mujeres y hombres.

pensiones entre hombres y mujeres	• Se incluyen medidas de estudio para luchar eficazmente contra la pobreza menstrual y menopáusica a escala nacional.
Nuevas medidas para la participación igualitaria y segura de las mujeres en la política	• La Comisión actualizará su inventario de medidas adoptadas por los Estados miembros de fomento de la participación y el liderazgo de las mujeres en la política, la administración pública y los parlamentos para solventar la actual falta de representación de las mujeres en toda la UE. • Presentación de la Recomendación sobre la seguridad en la política, que prestará especial atención a las mujeres. • Lucha contra la manipulación de la información y las injerencias en línea, que impulsan la polarización entre hombres y mujeres.
Promoción de la igualdad de género a escala mundial	• Nuevos instrumentos: Plan de Acción en materia de Género 2028-2034, Plan de Acción sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad. • Iniciativa "SHIELD", para mejorar el acceso a la salud sexual y reproductiva y apoyar a las supervivientes de la violencia de género. • Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española.

El IV Plan se hace eco de estas prioridades e incorpora medidas en todas y cada una de las líneas de trabajo que se señalan en la nueva Estrategia Europea.

Estrategia de Igualdad de Género 2024-2029 del Consejo de Europa

La Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029 del Consejo de Europa guiará el trabajo de la organización hacia la igualdad de género en los próximos seis años. Con este objeto, se centra en seis objetivos principales:

- Prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo
- Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y niñas
- Garantizar a las mujeres y las niñas la igualdad de acceso a la justicia
- Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política, pública, social y económica
- Velar por el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en relación con los desafíos mundiales y geopolíticos
- Lograr la integración de la perspectiva de género e incluir un enfoque interseccional en todas las políticas y medidas

El IV PEIEMH hace suyos estos objetivos y se orienta a abordar los desafíos actuales y futuros en materia de igualdad de género identificados por el Consejo de Europa, y los amplía incorporando otros específicos para nuestro país.

Compromisos del Gobierno de España en la XV legislatura

El mapa de los compromisos del Gobierno para la XV legislatura, comprende 8 líneas estratégicas entre las que se incluye la línea estratégica **05- Consolidar España como referente en igualdad entre mujeres y hombres.**

En esta línea, se establecieron 9 compromisos, como la renovación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobada en 2025, que actualiza y amplía los compromisos de los poderes públicos para seguir avanzando hacia una sociedad libre de violencia y más igualitaria. Además, entre sus principales líneas de actuación se encuentran el refuerzo del propio Pacto, la aprobación de una ley de representación paritaria, el impulso de una ley integral contra la trata de personas, el fortalecimiento de la respuesta frente a las violencias sexuales, la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y el refuerzo de los recursos sanitarios, judiciales, policiales y psicológicos para la atención a las víctimas.

Asimismo, incorpora compromisos para reducir las brechas de género en el empleo y las pensiones y para seguir impulsando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ámbitos como la ciencia, la cultura y el deporte, y consolidan la igualdad entre mujeres y hombres como un objetivo transversal de la acción pública.

En el momento de elaboración de este Plan, una parte significativa de estos compromisos, especialmente los de carácter legislativo, ya se había materializado o presentaba un grado avanzado de desarrollo. Otros mantienen su vigencia o requieren continuidad y/o profundización -como los relativos al refuerzo de las actuaciones frente a las violencias machistas y el avance en la igualdad de género en el empleo, la cultura o el deporte-, por lo que se incorporan a los objetivos y medidas del Plan, reforzando así su marco de referencia.

En el marco de estos compromisos, se contemplan además como referencias relevantes diversas actuaciones orientadas a la promoción de la igualdad y los derechos fundamentales en el ámbito europeo. Entre ellas, destacan el análisis del cumplimiento de los criterios de adhesión a la UE en materia de no discriminación y del capítulo 23 sobre poder judicial y derechos fundamentales en los países candidatos; el refuerzo institucional derivado de los informes sobre el Estado de derecho de la UE para garantizar la igualdad de trato; la consolidación de las políticas de igualdad mediante su valoración prioritaria en las subvenciones Hablamos de Europa 2026 de la Secretaría de Estado para la Unión Europea; y el fortalecimiento de la cooperación institucional a través del seguimiento del apoyo de España a la Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030 de la Comisión Europea.

PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (RENOVACIÓN 2025)

La renovación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobada en 2025, actualiza y refuerza el principal acuerdo institucional para prevenir, combatir y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

El nuevo texto amplía su alcance para dar respuesta a los cambios sociales y normativos de los últimos años, incorpora nuevas formas de violencia, refuerza la coordinación entre administraciones y consolida un enfoque integral que combina prevención, protección, atención, recuperación y reparación de las víctimas. Asimismo, incorpora compromisos para seguir avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres como condición imprescindible para prevenir las violencias machistas. La siguiente tabla resume los más relevantes[5].

Tabla 5. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en la renovación del Pacto de estado contra la violencia de género (2025)

Referencias relevantes para el IV PEIEMH en la renovación del PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2025)	
Sensibilización y prevención	• Educación para la igualdad y la prevención de las violencias machistas • Campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía • Actuaciones en los medios de comunicación • Prevención y detección desde el sistema sanitario
Respuesta institucional: coordinación y trabajo en red	• Refuerzo de la coordinación entre administraciones e instituciones, y cooperación internacional • Recomendaciones a CC.AA., entidades locales y otras instituciones • Actuaciones en el ámbito laboral, judicial, policial y de seguridad • Atención a mujeres en situación de mayor vulnerabilidad

[5] La tabla reproduce las principales líneas de actuación que estructuran la Renovación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2025 y sintetiza, dentro de cada una, los ámbitos de intervención recogidos expresamente en el propio documento. Dado que el Pacto contiene 433 medidas (461, si consideramos las relacionadas con su financiación, seguimiento y evaluación), se ha considerado relevante ofrecer una visión resumida y fiel de su estructura y alcance, agrupando sus contenidos conforme a las categorías establecidas en el propio Pacto.

Asistencia, ayuda y protección a las víctimas	• Mejora de la atención y protección desde los ámbitos judicial, policial, administrativo, laboral y sanitario • Actuaciones específicas para mujeres del medio rural y mujeres con discapacidad
Asistencia y protección de menores	• Protección frente a la violencia vicaria • Refuerzo de la protección de niños, niñas y adolescentes • Prevención de la violencia sexual y de la exposición a la pornografía y otros contenidos digitales no adecuados para su edad
Formación	• Formación especializada para el personal de los distintos ámbitos profesionales implicados en la prevención, detección, atención y protección frente a las violencias machistas
Estudios y estadística	• Impulso de la investigación, la generación de conocimiento, la mejora de la información estadística y el seguimiento de las políticas públicas
Visualización y atención a otras formas de violencia	• Medidas dirigidas a mejorar el reconocimiento, prevención y atención de formas de violencia menos visibilizadas • Actuaciones específicas sobre violencia económica • Prevención y respuesta frente a la violencia digital contra las mujeres
Recomendaciones CCAA, locales y otras instituciones	• Coordinación y cooperación mediante protocolos, formación, intercambio de buenas prácticas y mejora de sistemas de información y seguimiento. • Mejorar la proximidad, especialización y accesibilidad de los recursos, especialmente ante situaciones de mayor vulnerabilidad.

Los compromisos recogidos en la renovación del Pacto mantienen una estrecha relación con el IV PEIEMH. En particular, constituyen un referente directo para el desarrollo del eje dedicado a la erradicación de las violencias machistas, al tiempo que refuerzan actuaciones previstas en otros ámbitos del Plan, como la igualdad en el empleo, la participación equilibrada en los espacios de decisión, la garantía de los derechos sexuales y reproductivos o la promoción de la igualdad en la educación, la cultura, el deporte y la investigación. De este modo, ambos instrumentos se complementan y contribuyen, desde ámbitos distintos, a avanzar hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

IV Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Este Plan constituye el principal instrumento para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público estatal. Su finalidad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades del personal al servicio de la Administración, eliminar las discriminaciones que puedan persistir y avanzar hacia una organización más igualitaria, inclusiva y corresponsable. Para ello, incluye seis ejes de actuación que organizan los objetivos que se sintetizan en la tabla[6].

Tabla 6. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en el IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Referencias relevantes para el IV PEIEMH en el IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA	
Eje 1. Medidas instrumentales para la transformación organizacional	• Promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres • Incorporar la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración General del Estado
Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación	• Impulsar la sensibilización y la formación en igualdad del personal. • Promover actuaciones que atiendan a la diversidad de mujeres y hombres.

[6] El IV Plan incluye 20 objetivos con 45 medidas a desarrollar distribuidas en los 6 ejes que se reproducen en la tabla. En ella, se sintetiza la finalidad y los principales contenidos que el propio documento destaca en su presentación, ofreciendo una visión resumida y fiel de su estructura.

Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo personal	• Favorecer el desarrollo profesional de las mujeres y la retención del talento femenino. • Avanzar en la igualdad en la carrera profesional. • Profundizar en el conocimiento de la brecha salarial de género
Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar	• Seguir avanzando en la conciliación desde el principio de igualdad • Fomentar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y de cuidados
Eje 5. Violencia contra las mujeres	• Reforzar las actuaciones para erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito del empleo público • Consolidar y aplicar de forma efectiva el protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo • Garantizar entornos laborales seguros y respetuosos.
Eje 6. Conocimiento de la igualdad en la Administración General del Estado	• Mejorar la obtención homogénea y periódica de datos • Reforzar el conocimiento, seguimiento y evaluación para mejorar la efectividad de las políticas y planes de igualdad.

El IV Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y el IV PEIEMH abordan ámbitos de actuación diferenciados y complementarios. Mientras el primero se centra en garantizar la igualdad dentro de la propia Administración como organización y empleadora, el IV PEIEMH orienta la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas dirigidas a la ciudadanía. Ambos instrumentos se refuerzan mutuamente y contribuyen a consolidar una Administración capaz de integrar la igualdad tanto en su funcionamiento interno como en su acción pública.

OTROS PLANES EN ÁMBITOS ESPECÍFICOS RELEVANTES

Junto a los marcos ya señalados, existen otros planes y estrategias estatales que abordan ámbitos directamente relacionados con los retos del IV PEIEMH, como los cuidados, la transformación digital, la transición ecológica y energética, la cohesión territorial, la cultura, la política internacional y de cooperación exterior, o la educación científica y tecnológica. La siguiente tabla presenta de forma sintética estos instrumentos y sus principales ámbitos de actuación.

Tabla 7: Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en otros Planes y Estrategias sectoriales relacionadas

Referencias relevantes para el IV PEIEMH en otros Planes y Estrategias sectoriales relacionadas	
III Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad 2025-2030	• Hoja de ruta de España para desarrollar de forma integral la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad, en el marco de la Resolución 1325 y posteriores del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. • Se estructura en cinco líneas prioritarias: prevención de crisis y conflictos; participación plena, igualitaria, significativa y segura de las mujeres; protección de los derechos humanos y lucha contra la violencia sexual y de género; recuperación, reconstrucción y consolidación de la paz; e integración de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad en la política exterior y de cooperación.
Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global y Plan Director de la Cooperación Española para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global 2024-2027	• La Ley actualiza y orienta la política española de cooperación al cumplimiento de la Agenda 2030 y otros compromisos internacionales de desarrollo sostenible. • La norma incorpora de forma expresa la igualdad de género, los derechos de las mujeres y las niñas y su empoderamiento como elementos centrales de la cooperación española, desde un enfoque feminista e interseccional, que debe aplicarse de forma transversal • El Plan es el marco de planificación para 2024-2027, orientado a tres grandes transiciones -social, ecológica y económica- y desarrollado mediante prioridades y líneas de actuación. • Incorpora el enfoque feminista entre sus enfoques transversales y plantea profundizar en una cooperación feminista, situando la igualdad de género como prioridad transversal y sectorial.

Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española (2026)	• Primera estrategia española de este tipo, orientada a consolidar una cooperación feminista y basada en una estrategia dual que combina la integración transversal del enfoque feminista con actuaciones específicas de igualdad de género. • Su marco estratégico busca reforzar cuatro pilares -Derechos, Representación, Recursos y Alianzas- e integrar el enfoque feminista en los procesos, políticas, instrumentos, herramientas, recursos y actuaciones de la Cooperación Española.
Plan Operativo para la protección de los derechos humanos de mujeres y niñas víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución (Plan CAMINO 2022-2026)	• Instrumento operativo de la Administración General del Estado para dar una respuesta integral a estas formas de violencia contra las mujeres. • Se estructura en cinco líneas: investigación y datos; prevención y desincentivo de la demanda; información, detección y acreditación; atención integral especializada; e identificación formal y normalización administrativa.
Plan Corresponsables (desde 2021)	• Programa dirigido a avanzar hacia un modelo de cuidados igualitario, garantizar el cuidado como un derecho y favorecer un reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres y entre administraciones, familias, comunidad y sector privado. • Impulsa servicios profesionales de cuidados, empleo en el sector, sensibilización y formación, masculinidades corresponsables, generación de conocimiento y seguimiento y evaluación.
Plan IA360	• Actualiza y refuerza la política española de IA para responder al rápido desarrollo de esta tecnología y ampliar su uso y alfabetización en la ciudadanía, en la economía y en las administraciones públicas. • Aborda ocho ámbitos de actuación: infraestructuras, seguridad, educación, talento, desarrollo y tecnología, difusión y adopción, administración pública y alianzas.
Estrategia estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad: un proceso de desinstitucionalización (2024-2030)	• Busca transformar el sistema de apoyos y cuidados para avanzar desde la atención institucional hacia modelos que permitan desarrollar proyectos de vida elegidos en la comunidad, con los apoyos necesarios. • Se estructura en cinco ejes: prevención de la institucionalización; participación y concienciación; transformación de los modelos de cuidado y apoyo; servicios para la transición a la vida en comunidad; y condiciones para hacer posible la desinstitucionalización.
Agenda Urbana Española	• Marco estratégico, no normativo, que orienta las políticas urbanas hacia un desarrollo más sostenible, inclusivo y resiliente. • Se estructura en diez objetivos estratégicos sobre territorio y suelo, modelo de ciudad, cambio climático, recursos, movilidad, cohesión social, economía urbana, vivienda, innovación digital y gobernanza.
Estrategia de Transición Justa	• Busca aprovechar las oportunidades de empleo y actividad económica de la transición ecológica y prevenir o reducir sus efectos negativos sobre las personas trabajadoras y los territorios más afectados. • Incluye objetivos sobre acceso al empleo, aprovechamiento igualitario de las oportunidades por las mujeres, apoyo territorial mediante Convenios de Transición Justa, coordinación y acompañamiento a sectores y territorios en transformación.
Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética 2026-2030	• Busca consolidar una respuesta estructural frente a la vulnerabilidad energética mediante tres objetivos: mejorar el conocimiento de la pobreza energética, proteger a las personas consumidoras vulnerables e impulsar medidas estructurales. • Se organiza en cuatro ejes: caracterización; protección; mejora estructural de las condiciones energéticas; y coordinación, comunicación, información y sensibilización.
Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2023-2030	• Principal instrumento de planificación de la política energética y climática de España, con objetivos, políticas y medidas para transformar el sistema energético. • Se articula en cinco dimensiones: descarbonización; eficiencia energética; seguridad energética; mercado interior de la energía; e investigación, innovación y competitividad.
Plan de Recuperación: 130 medidas frente al Reto Demográfico	• Programa transversal aprobado en 2021 para avanzar en la cohesión territorial y social y hacer frente a la despoblación.

	• Se articula en 10 ejes y 130 medidas sobre transición ecológica y digital, innovación territorial, turismo, igualdad de oportunidades, emprendimiento, servicios públicos, cuidados, cultura y reformas frente al reto demográfico.
I Plan de Igualdad en la Cultura 2024-2026	• Primer instrumento específico del Ministerio de Cultura dirigido a avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito cultural e incorporar la perspectiva de género en el Ministerio y sus organismos adscritos. • Se estructura en cuatro ejes: igualdad de oportunidades; visibilidad y reconocimiento; formación; y violencias machistas.
Alianza STEAM por el talento femenino, Niñas en pie de ciencia	• Iniciativa dirigida a fomentar las vocaciones STEAM en niñas y jóvenes y reducir la brecha de género en estos ámbitos. • Se articula como una red de colaboración de empresas y entidades y promueve encuentros, premios educativos, generación y difusión de conocimiento y recopilación de datos sobre la brecha de género en la formación STEAM.
Plan de Modernización de la Formación Profesional	• Instrumento que busca garantizar una formación y cualificación profesional a toda la población, desde estudiantes de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo hasta la población activa. • Se estructura en 11 ámbitos estratégicos en los que se centran las actuaciones.
Plan director de la Cooperación Española 2024-2027	• Consagración del enfoque feminista: Se establece como un principio transversal obligatorio para todas las actuaciones de los actores de la Cooperación Española. • Cuatro líneas estratégicas de acción: : luchar contra todas las formas de violencia de género y desarrollar marcos legislativos para garantizar los derechos de mujeres, niñas y adolescentes; promover los derechos civiles y políticos de las mujeres y su participación real y efectiva; fomentar y proteger los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres, niñas y adolescentes y luchar contra la prácticas nocivas; y avanzar en el logro de sociedades, políticas y economía de los cuidados, y fomentar los derechos económicos y laborales de las mujeres, para un desarrollo sostenible.

La relación específica de estos instrumentos con el IV PEIEMH se desarrollará más adelante, en los ejes y líneas correspondientes, para mostrar con mayor claridad cómo el Plan se coordina y complementa con estas políticas sectoriales ya en marcha.

LA AMPLIACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL MARCO NORMATIVO ESPAÑOL EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Además, en los últimos 5 años, se ha producido un importante avance del marco normativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la aprobación de diversas leyes que amplían derechos, refuerzan la protección frente a las distintas formas de discriminación y violencia contra las mujeres e incorporan nuevas obligaciones para los poderes públicos.

Estas normas, que se sintetizan en la tabla siguiente, consolidan y desarrollan el marco establecido por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y configuran un contexto normativo de referencia para el diseño del IV PEIEMH.

Tabla 8. Referencias más relevantes para el IV PEIEMH en los avances normativos recientes en materia de igualdad (2022-2026)

Referencias relevantes para el IV PEIEMH en los principales avances normativos recientes en materia de igualdad (2022-2026)	
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	• Refuerza la protección frente a todas las formas de discriminación, incluidas las discriminaciones múltiples e interseccionales. • Consolida la igualdad de trato como principio transversal de la actuación pública. • Impulsa medidas de prevención, protección y reparación frente a la discriminación.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual	• Establece un modelo integral de prevención, detección, atención, protección y reparación frente a las violencias sexuales. • Refuerza los derechos de las víctimas y la coordinación institucional • Incorpora medidas de sensibilización, formación y especialización profesional.
Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo	• Refuerza la garantía de los derechos sexuales y reproductivos • Amplía medidas dirigidas a asegurar el acceso efectivo a estos derechos en condiciones de igualdad • Incorpora actuaciones de educación afectivo-sexual, salud menstrual y salud sexual y reproductiva.
Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres	• Refuerza el principio de representación equilibrada en ámbitos de decisión públicos y privados. • Amplía las obligaciones de presencia equilibrada en órganos de representación, dirección y decisión • Impulsa una participación más igualitaria en los espacios de poder y liderazgo.

El IV PEIEMH se desarrolla en coherencia con este nuevo marco normativo y contribuye a hacerlo efectivo mediante la planificación y coordinación de actuaciones en el conjunto de la Administración General del Estado. Sus objetivos y líneas de actuación incorporan los principales avances introducidos por estas normas en ámbitos como la igualdad de trato y la no discriminación, la prevención y respuesta frente a las violencias machistas, la garantía de los derechos sexuales y reproductivos, la representación equilibrada de mujeres y hombres y la atención a la diversidad de las mujeres, reforzando así una acción pública más coordinada, transversal y orientada a resultados.

En conjunto, este amplio marco normativo y estratégico sitúa al IV PEIEMH como el principal instrumento de planificación para impulsar y coordinar las políticas públicas de igualdad en la Administración General del Estado. El Plan no sustituye ni duplica los objetivos de las normas, estrategias y planes sectoriales vigentes, sino que los integra en un marco común de actuación, facilita que avancen en una misma dirección y promueve una actuación coordinada entre los distintos Ministerios. De este modo, contribuye a aprovechar mejor los recursos, evitar duplicidades y reforzar la capacidad de las instituciones para lograr avances reales y sostenidos hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. EL PLAN ESTRATÉGICO

Dando respuesta a este marco, tal como se planea en su presentación, el *IV Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* parte de una idea central: la igualdad entre mujeres y hombres es necesaria para construir una sociedad más justa, democrática y cohesionada. Por ello, no se plantea como una política aislada, sino como un instrumento que debe orientar toda la acción pública y contribuir a cambiar las estructuras económicas, sociales y culturales que siguen generando desigualdad.

El Plan se sitúa en un contexto internacional complejo, marcado por tensiones, el debilitamiento de los consensos multilaterales en materia de derechos humanos, la desestabilización democrática y el recorte de derechos sexuales, reproductivos y de ciudadanía para las mujeres. A pesar de los avances, persisten desigualdades que limitan la autonomía, el bienestar, la participación y los derechos de las mujeres en ámbitos como el empleo y los ingresos, el reparto de los cuidados, el acceso a los recursos y a los espacios de decisión o en los entornos digitales, donde las violencias machistas se hacen muy evidentes.

En las páginas siguientes se presenta esta estructura y se explica la lógica de cada uno de sus elementos. El objetivo es mostrar con claridad qué cambios quiere impulsar el Plan, en qué ámbitos concentrará su actuación y cómo se organizan sus prioridades.

2.1. Lógica de planificación y estructura general del Plan

Para responder a los retos que se plantean, el Plan se organiza en tres **NIVELES**:



El **nivel estratégico** define *ejes de intervención*, orientados por *objetivos estratégicos* que especifican los cambios generales en igualdad de género que se pretende promover durante su periodo de vigencia.

En el **nivel específico**, se establecen *líneas de trabajo* que organizan los principales ámbitos de actuación, y los *objetivos específicos* marcan los resultados que se pretende alcanzar en cada línea de trabajo.

En el **nivel operativo** es el que concreta las medidas que han de ponerse en marcha para el logro de esos resultados.

En este documento, se desarrollan los 2 primeros niveles de planificación. Más adelante, se recogerán las medidas que se han recopilado organizadas por objetivo específico (línea-eje) a que podrían dar respuesta.

De acuerdo con esta estructura general, el Plan se organiza en:

- **Cuatro *ejes estratégicos*** conectados entre sí: gobernanza y acción política (GA); economía, empleo y reorganización de los cuidados (EC); derechos efectivos para las mujeres (DM); y lucha contra la violencia machista (VM).

- Cada eje establece un ***objetivo estratégico***, un total de cuatro, que expresan el cambio general que se quiere lograr para avanzar en estos cuatro grandes retos que se plantean en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- Cada objetivo estratégico se desarrolla a través de ***líneas de intervención*** que ordenan los principales ámbitos de actuación; el Plan contiene un total de 16 líneas, cuatro por cada uno de los ejes;

- A su vez, cada línea de actuación define una serie de ***objetivos específicos***, un total de 34, que concretan los avances que se quieren alcanzar y organizan las medidas que se proponen para lograrlos.

La estructura resultante destaca por el *equilibrio* entre los distintos elementos y niveles y su amplia cobertura:

- Se ha procurado una *distribución* homogénea de objetivos entre los distintos ejes, lo que refleja un peso similar de los principales ámbitos de actuación del Plan y evita sobredimensionar unas áreas frente a otras.
- Además, se abarcan de forma consistente todos los niveles de intervención, desde el estratégico al específico, combinando simplicidad con capacidad para abordar la complejidad de las desigualdades de género.
- Finalmente, se da una *cobertura* integral a los principales ámbitos estratégicos para el avance de la igualdad: el fortalecimiento institucional, la autonomía económica y la reorganización de los cuidados, el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, y la lucha contra a las violencias machistas.

La siguiente imagen recoge la estructura del Plan:

Ilustración 3: Estructura general del IV PEIEMH. Ejes, líneas y objetivos.



Eje 1. Gobernanza y acción política

La igualdad entre mujeres y hombres requiere ir más allá de los compromisos formales, con instituciones fuertes y capaces de convertirlos en decisiones, políticas y resultados concretos, y de sostener esos avances en el tiempo. Esta capacidad es hoy especialmente importante ante un contexto internacional marcado por una tensión creciente entre los avances logrados por el feminismo y las políticas de igualdad y el fortalecimiento de ofensivas reaccionarias que buscan frenarlos o revertirlos.

El avance y la visibilidad de fuerzas políticas reaccionarias está cuestionando derechos que parecían consolidados, debilitando las políticas de igualdad y atacando la legitimidad del feminismo, de las organizaciones de mujeres y de los organismos especializados. Esta reacción, conocida como *backlash*, adopta formas diversas: negación de las desigualdades entre mujeres y hombres, cuestionamiento de la violencia machista, restricciones de los derechos sexuales y reproductivos, ataques a la educación en igualdad, deslegitimación de las políticas públicas de género o reducción de los recursos y estructuras que las hacen posibles. A ello se suma la rápida expansión de discursos misóginos y antifeministas en los entornos digitales, con gran capacidad de influencia entre adolescentes y jóvenes.

Estas ofensivas no afectan solo a las políticas de igualdad. Forman parte de procesos más amplios de debilitamiento de los derechos humanos, del pluralismo, de la participación social y de las instituciones democráticas. Los ataques a los derechos de las mujeres suelen integrarse en un cuestionamiento más general de los derechos y libertades y con intentos de reducir los espacios de participación de la sociedad civil. Por ello, hacer frente con contundencia a la reacción antifeminista es también defender la democracia. Una democracia plena exige que las mujeres puedan ejercer sus derechos y participar en igualdad en la vida política, económica, social y cultural.

En el contexto actual, los avances en igualdad entre mujeres y hombres afrontan desafíos que no siempre se manifiestan mediante cuestionamientos explícitos de las políticas de igualdad. También pueden expresarse de forma más sutil a través del debilitamiento de las estructuras institucionales, la reducción de recursos, el vaciamiento competencial, la banalización o utilización meramente formal de los instrumentos de igualdad, la burocratización de los procedimientos o la pérdida de prioridad política de esta agenda. Por ello, fortalecer la capacidad institucional de la Administración General del Estado, objeto de este primer eje del PEIEMH, constituye una condición imprescindible para garantizar la continuidad, eficacia y sostenibilidad de las políticas públicas de igualdad.

En conjunto, este escenario obliga a no dar por garantizados los derechos conquistados. La experiencia muestra que los avances pueden frenarse y que los derechos pueden debilitarse o retroceder cuando faltan instituciones sólidas, compromisos políticos claros, recursos suficientes y una sociedad civil con capacidad de participación e incidencia. Proteger lo conseguido es, por tanto, una necesidad que se reactiva. Exige reforzar las políticas públicas de igualdad, asegurar su continuidad, mejorar su capacidad de respuesta y actuar frente a los intentos de deslegitimarlas o vaciarlas de contenido.

Al mismo tiempo, las políticas de igualdad no pueden conformarse con proteger lo conseguido. Persisten desigualdades estructurales que limitan la autonomía, la seguridad, la participación y las oportunidades de las mujeres. El reto es doble: impedir retrocesos y acelerar las transformaciones pendientes. El IV PEIEMH asume esta doble responsabilidad y se plantea como una **herramienta de garantía democrática**, dirigida tanto a proteger los derechos conquistados como a fortalecer la capacidad del Estado para avanzar hacia una igualdad real y efectiva para todas las mujeres. Su protección exige instituciones sólidas, compromiso político y capacidad para responder a los retrocesos y seguir avanzando.

Este diagnóstico de la situación y también estas bases están presentes en el **marco normativo y estratégico** internacional, europeo y estatal. La *Hoja de Ruta para los Derechos de las Mujeres*, adoptada en 2025, plantea una visión de largo plazo para defender y avanzar en los derechos de las mujeres ante los nuevos retos para la igualdad. La *Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030* traduce estos principios en nuevas iniciativas y mantiene la igualdad como una prioridad política de la Unión Europea; y ambas

refuerzan una idea central para el IV PEIEMH: proteger lo conseguido y acelerar las transformaciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva para todas las mujeres.

España está impulsando también esta posición, tanto en su política interna como, de manera importante considerando la necesidad de dar respuesta a los retos que plantea este contexto internacional, en su acción exterior. Así, la *Estrategia de Acción Exterior* 2025-2028 establece que la acción exterior española seguirá guiada por una política exterior feminista. Este compromiso se concreta y refuerza mediante instrumentos como el *III Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad 2025-2030, el Plan Director de la Cooperación Española 2024-2027 y la Estrategia de Cooperación Feminista*. Una acción exterior que quiere proyectar claramente la necesidad de priorizar la igualdad de género y los derechos de las mujeres como elementos vinculados a la paz, los derechos humanos y la calidad democrática.

En este marco, y pensando ahora en la acción de la Administración General del Estado, se puede entender este IV PEIEMH también como una garantía democrática frente a las amenazas de estas presiones reaccionarias. Más allá de ordenar las actuaciones en materia de igualdad, se trata de reforzar la capacidad del Estado para proteger los derechos conquistados y acelerar los cambios que todavía son necesarios. La igualdad real y efectiva exige una acción pública sostenida, capaz de actuar sobre desigualdades estructurales que persisten y de evitar que los avances dependan de iniciativas aisladas o puedan debilitarse ante cambios políticos, sociales o institucionales.

El Plan se sustenta, además, en un marco sólido para integrar la igualdad en toda la acción pública. La transversalidad de género, impulsada internacionalmente desde la *Plataforma de Acción de Beijing*, exige incorporar la igualdad entre mujeres y hombres al conjunto de las políticas públicas y en todas sus fases. En el ámbito europeo, la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y acciones de la Unión forma parte de su marco básico de actuación. En España, uno de los países del mundo a la cabeza en materia de desarrollo del marco normativo y estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* consolidó este mandato y estableció principios, estructuras e instrumentos para hacerlo efectivo. El reto actual sigue siendo hacer efectivo este mandato de forma sistemática y homogénea.

La Administración General del Estado cuenta con un importante desarrollo en este sentido: estructuras de igualdad, unidades especializadas e instrumentos para incorporar la perspectiva de género a la normativa, los presupuestos, la planificación, la contratación, las subvenciones, los sistemas de información y datos, y los mecanismos de representación y participación, por mencionar solo algunos. Sin embargo, la evaluación del III PEIEMH muestra que su desarrollo y aplicación siguen siendo desiguales. Persisten diferencias en la capacidad de los departamentos para asumir la igualdad como una responsabilidad propia, limitaciones de recursos humanos y técnicos, necesidades de mayor coordinación y dificultades para obtener información sistemática sobre los resultados e impactos alcanzados y mayor aun para que estos resultados sean la base de la organización y reorganización de las actuaciones que plantean los departamentos en sus respectivos ámbitos competenciales.

Por ello, este eje se centra en fortalecer la capacidad de la Administración General del Estado para proteger los derechos conquistados y seguir yendo más allá en la igualdad entre mujeres y hombres, de ahí su objetivo general:

> **OE 1.** Fortalecer la capacidad de la Administración General del Estado para proteger los derechos conquistados y lograr avances reales y duraderos en la igualdad entre mujeres y hombres.

Para avanzar en esta dirección, el eje se organiza en *cuatro líneas de intervención* que abordan los elementos necesarios para fortalecer la capacidad de la Administración General del Estado en materia de igualdad: unas estructuras y procedimientos sólidos, una cultura organizativa comprometida, conocimiento útil para comprender las desigualdades y orientar las políticas públicas, y una mayor participación social y cooperación institucional.

En primer lugar, se trata de fortalecer las **estructuras y procedimientos para la igualdad** y garantizar la aplicación sistemática de instrumentos como los informes de impacto de género, y el desarrollo de

procedimientos que se han mostrado muy eficaces como los presupuestos con perspectiva de género o la incorporación de criterios de igualdad en la contratación, las subvenciones y los convenios públicos.

La cultura organizativa es la forma habitual en que una organización piensa, decide, trabaja y se relaciona. Incluye sus valores, normas, prácticas, estilos de liderazgo y formas de actuar, tanto las formales como las que se aplican en el día a día. Una cultura organizativa comprometida con la igualdad es aquella en la que la igualdad entre mujeres y hombres está en su funcionamiento cotidiano: la forma de trabajar y en que se toman las decisiones, su liderazgo, su comunicación, las capacidades de su personal.

Dado que ninguna organización, y menos una del tamaño y de la relevancia de la Administración General del Estado, puede avanzar si no se transforman estos elementos, el eje incluye una línea de **cultura organizativa comprometida con la igualdad**. Con ella, se trata de reforzar el liderazgo institucional, la representación paritaria, una comunicación pública coherente con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y un personal con la formación básica o el conocimiento especializado y la capacidad para integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actuación pública.

El eje reconoce, además, el papel central de los **estudios de género y la creación de conocimiento**, como una de las palancas fundamentales del cambio. Por ello, dedica una línea propia a este ámbito, orientada a avanzar en la disponibilidad de datos desagregados por sexo, indicadores de género adecuados, e investigaciones, generales y aplicadas, que permitan conocer mejor las desigualdades entre hombres y mujeres, identificar sus causas y orientar las decisiones públicas a partir de evidencias.

Por último, se refuerza la **participación social y la cooperación institucional**. El Plan busca ampliar la participación de las mujeres y del movimiento feminista en las políticas públicas, promover procesos de trabajo compartido y fortalecer la colaboración entre Administraciones Públicas y organismos de igualdad en todos los niveles, desde el local hasta el internacional.

Con esta orientación, el eje de Gobernanza y acción política constituye la base institucional del Plan: busca que la igualdad se incorpore de forma estable, coordinada y efectiva en la acción pública y que las instituciones cuenten con las estructuras, capacidades, conocimiento y alianzas necesarias para avanzar hacia una igualdad real y duradera en el tiempo.

Las cuatro líneas se concretan en *siete objetivos específicos* que buscan reforzar, de forma conjunta, las condiciones necesarias para que la igualdad se integre de manera efectiva en la acción pública. Los siete objetivos específicos responden a una idea común: para avanzar en igualdad no basta con asumir compromisos, es necesario contar con instituciones capaces de llevarlos a la práctica.

La tabla a continuación recoge la estructura de este eje.

Tabla 9. Eje 1. Gobernanza y acción política (GA): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos.

EJE 1. GOBERNANZA Y ACCIÓN POLÍTICA (GA)		
Objetivo estratégico	**OE1.** Fortalecer la capacidad de la Administración General del Estado para proteger los derechos conquistados y lograr avances reales y duraderos en la igualdad entre mujeres y hombres.	
Líneas	**Objetivos específicos**	**Responsables**
GA.1. Estructuras y procedimientos para la igualdad	**GA.1.1.** Fortalecer las estructuras institucionales necesarias para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, en particular el InMujeres, garantizando su autonomía funcional, capacidad de actuación, y recursos adecuados.	MEFPD; MICIU; MIGD; MINT; MITES; MPTMD; MSND; MTDFP
	GA.1.2. Avanzar en la aplicación sistemática de los procedimientos e instrumentos establecidos por la normativa de igualdad para incorporar el enfoque de género en las políticas públicas.	MCUL; MDEF; MDSCA2030; MEFPD; MIGD; MINHAC; MINT; MINTUR; MITECO;

		MITES; MJUI; MSND; MTDFP; MTMS
GA.2. Cultura organizativa	**GA.2.1.** Asegurar el liderazgo y el compromiso necesarios para impulsar la igualdad de mujeres y hombres como prioridad transversal en la Administración General del Estado.	MCUL; MEFPD; MICIU; MIGD; MINT; MINTUR; MITES; MSND; MTMS
	GA.2.2. Mejorar las capacidades del personal al servicio de la Administración General del Estado para incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus funciones.	MAUEC; MCUL; MDEF; MDSCA2030; MEFPD; MICIU; MIGD; MINHAC; MINT; MINTUR; MISSMI; MITES; MJUI; MPJC; MPTMD; MSND; MTDFP; MTMS
GA.3. Estudios de género y generación de conocimiento	**GA.3.1.** Impulsar los estudios de género, la investigación feminista y la generación, difusión y transferencia de conocimiento para mejorar la comprensión de las desigualdades entre mujeres y hombres y fundamentar el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.	MAPA; MCUL; MDEF; MDSCA2030; MEFPD; MICIU; MIGD; MINECO; MINT; MINTUR; MITECO; MITES; MIVAU; MJUI; MPJC; MSND; MISSMI; MTDFP; MTMS
GA.4. Participación social y cooperación institucional	**GA.4.1.** Impulsar el protagonismo de las mujeres y del movimiento feminista en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de igualdad.	MIGD; MJUI; MSND
	GA.4.2. Reforzar la cooperación entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos internacionales para avanzar de forma coordinada en igualdad y enfrentar la reacción internacional (*backlash*) contra el feminismo y las políticas de igualdad.	MAUEC; MCUL; MDEF; MEFPD; MICIU; MIGD; MINTUR; MITECO; MITES; MSND; MTDFP

Línea GA.1. Estructuras y procedimientos para la igualdad

Esta línea aborda dos piezas básicas del funcionamiento institucional de las políticas de igualdad: las estructuras que tienen la responsabilidad específica de impulsarlas y los procedimientos que permiten incorporar la perspectiva de género a las principales decisiones públicas.

La línea se apoya directamente en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que configura una arquitectura institucional y un conjunto de instrumentos para integrar la igualdad en la actuación de la Administración General del Estado. Este marco incluye la Comisión Interministerial de Igualdad de Mujeres y Hombres, regulada en el artículo 76 y desarrollada por el *Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres,* y las Unidades de Igualdad previstas en el artículo 77 y reguladas por el *Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.* A ello se suma el papel central del InMujeres, creado por la *Ley 16/1983, de 24 de octubre*, cuya finalidad y funciones lo sitúan como organismo especializado para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, prevenir la discriminación por razón de sexo e impulsar conocimiento, cooperación y actuaciones en este ámbito. Asimismo, en los últimos años se han creado o reforzado otras estructuras especializadas, como el Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura, el Observatorio de Salud de las Mujeres o el Consejo Asesor de Brecha de Género del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que contribuyen a incorporar el enfoque de género en ámbitos sectoriales clave. El desafío principal con estas estructuras es que cuenten con capacidad de incidencia. Para ello, es necesario evitar

que funcionen como instancias periféricas, aisladas, excesivamente dependientes de la voluntad y el compromiso individual de quienes dependen o infradotadas de recursos.

La LOIEMH establece también instrumentos concretos para trasladar la perspectiva de género a decisiones públicas con gran capacidad de incidencia. Su artículo 19 regula los informes de impacto de género en los proyectos de disposiciones de carácter general y en los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministras y Ministros; y sus artículos 34 y 35 contemplan actuaciones en materia de contratación de la Administración General del Estado y subvenciones públicas. Este marco justifica que la línea aborde conjuntamente el fortalecimiento de las estructuras de igualdad y la aplicación efectiva de procedimientos e instrumentos que incorporan este enfoque a la acción pública.

Con este marco como referencia, el primer objetivo específico se dirige a fortalecer la **arquitectura institucional** de igualdad.

> **GA.1.1.** Fortalecer las estructuras institucionales necesarias para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, en particular el InMujeres, garantizando su autonomía funcional, capacidad de actuación, y recursos adecuados.

El InMujeres, las Unidades de Igualdad, los observatorios y otras estructuras especializadas desempeñan funciones distintas y complementarias de impulso, coordinación, asesoramiento, seguimiento y generación de conocimiento. El Plan prestará atención a las condiciones que determinan su capacidad real para ejercer estas funciones: su posición dentro de la organización, la disponibilidad de recursos humanos y materiales, su capacidad técnica y operativa y los mecanismos de coordinación entre estructuras. La finalidad es que puedan actuar con mayor solidez, continuidad e influencia en los ámbitos donde se definen prioridades y se toman decisiones.

En el marco del fortalecimiento de estas estructuras institucionales, es fundamental el refuerzo del InMujeres, como organismo estatal especializado para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, el Plan impulsará la adecuación de su marco normativo, organizativo y funcional a las nuevas exigencias derivadas del ordenamiento europeo, reforzando su autonomía, sus capacidades técnicas y jurídicas y los recursos necesarios para el ejercicio efectivo de sus funciones de promoción de la igualdad, prevención de la discriminación por razón de sexo y asistencia a las víctimas.

Se aborda asimismo el fortalecimiento de estructuras especializadas en igualdad (UUII) para garantizar su entidad y capacidad efectiva de actuación. Para ello, resulta necesario asegurar que dispongan de recursos suficientes, garantizar su formación y especialización técnica y reforzar su posición en la estructura organizativa, de modo que puedan ejercer con eficacia sus funciones.

En conjunto, esta línea parte de una idea importante: atribuir a todos los departamentos la responsabilidad de promover la igualdad no hace menos necesarias las estructuras especializadas: las hace más necesarias. Cuanto más transversal es una política, mayor es la necesidad de contar con referentes capaces de aportar conocimiento especializado, acompañar a los centros gestores, promover criterios compartidos y articular respuestas comunes. Por ello, el objetivo no se limita a la existencia formal de estas estructuras, sino que pone el foco en las condiciones que les permiten cumplir de manera efectiva su función.

El segundo objetivo específico se ocupa de los **procedimientos e instrumentos** mediante los que la igualdad entra en los procesos ordinarios de decisión pública.

> **GA.1.2.** Avanzar en la aplicación sistemática de los procedimientos e instrumentos establecidos por la normativa de igualdad para incorporar el enfoque de género en las políticas públicas.

La normativa ha establecido mecanismos para analizar los efectos de las políticas sobre mujeres y hombres y orientar la intervención pública hacia la corrección de las desigualdades. Esta línea busca avanzar en su aplicación sistemática en ámbitos con una alta capacidad de incidencia: la elaboración de normas, la planificación y evaluación de políticas, los presupuestos, la contratación pública y las subvenciones. La

elección de estos ámbitos responde a su peso en la definición de prioridades, la asignación de recursos y la orientación de la acción pública.

Además de lograr esa sistematicidad, el reto actual es superar una aplicación meramente formal o burocrática y lograr que estos mecanismos transformen de manera real la forma en que la Administración planifica, decide, gestiona y evalúa las políticas públicas, incorporando la igualdad entre mujeres y hombres como un criterio habitual de actuación y decisión.

En este sentido, es fundamental que la integración de la perspectiva de género en estos procedimientos no se limite a la inclusión formal de objetivos, criterios o cláusulas de igualdad. Para ello, se impulsará el diseño y utilización de metodologías, indicadores, herramientas y sistemas de información que permitan el seguimiento de su aplicación y la evaluación de sus resultados en ámbitos como el empleo de las mujeres, las condiciones laborales, la reducción de brechas de género, el acceso a recursos públicos, la participación de empresas lideradas por mujeres o la mejora de la situación de mujeres y hombres en los grupos destinatarios.

En conjunto, la línea aborda dos responsabilidades que deben avanzar de forma coordinada. Por una parte, reforzar quién impulsa, acompaña y coordina la política de igualdad dentro de la Administración General del Estado. Por otra, mejorar los cauces mediante los que la perspectiva de género se incorpora a decisiones que afectan al conjunto de la ciudadanía. Esta combinación permite actuar tanto sobre la capacidad especializada de la Administración como sobre los procesos concretos en los que se definen políticas, se distribuyen recursos y se generan efectos sobre la vida de mujeres y hombres.

Línea GA.2. Cultura organizativa

En segundo lugar, el Plan incorpora una línea específica de cultura organizativa, para hacer de la igualdad un compromiso visible y una práctica compartida en el funcionamiento cotidiano de la Administración General del Estado.

La línea cuenta con un respaldo directo en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que sitúa la igualdad entre los criterios de actuación de las Administraciones públicas y establece mandatos relacionados con la presencia equilibrada de mujeres y hombres, el acceso de las mujeres a puestos directivos y la formación del personal público en igualdad. En particular, los artículos 14, 15, 16, 51, 52 y 61 ofrecen un marco claro para actuar sobre el liderazgo, la representación, la comunicación institucional y las capacidades del personal, dimensiones centrales de la cultura organizativa.

La delimitación de esta línea responde también a un criterio de complementariedad con el ya mencionado *IV Plan para la Igualdad de Género en la AGE*. Los contenidos relacionados específicamente con el empleo público y la gestión interna del personal, como el acceso y la carrera profesional, las condiciones de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad o la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, cuentan con un marco propio en dicho Plan. Por ello, el IV PEIEMH centra esta línea en los aspectos de la cultura organizativa que inciden de forma directa en la capacidad de la Administración General del Estado para impulsar la igualdad en el conjunto de su acción: liderazgo y compromiso institucional, representación equilibrada, comunicación coherente con la igualdad y capacidades del personal para incorporar la perspectiva de género en el ejercicio de sus funciones.

Respondiendo a este marco, la línea se articula en dos objetivos: el primero aborda el liderazgo y el compromiso institucional que permiten situar la igualdad entre las prioridades de la organización; el segundo se centra en las capacidades del personal necesarias para trasladar ese compromiso al ejercicio concreto de sus funciones.

Así, el primer objetivo específico se centra en asegurar el **liderazgo y el compromiso** necesarios para impulsar la igualdad:

> **GA.2.1.** Asegurar el liderazgo y el compromiso necesarios para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres como prioridad transversal en la Administración General del Estado.

La experiencia muestra que las políticas avanzan con mayor fuerza cuando cuentan con un respaldo político y directivo claro, sostenido y visible. Por ello, se presta atención al papel de quienes dirigen las organizaciones y toman decisiones, a la capacidad de situar la igualdad entre las prioridades institucionales y a su presencia efectiva en los espacios de responsabilidad y representación. También abarca la forma en que la Administración comunica y proyecta este compromiso, mediante un lenguaje y una imagen coherentes con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La elección de este objetivo responde a una razón estratégica: ir más allá del apoyo "formal" a la igualdad de género para convertirla en una prioridad en el conjunto de la organización. Esto exige compromiso en los niveles políticos y directivos, pero también una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios donde se decide y una comunicación institucional que no reproduzca estereotipos ni mensajes contrarios a la igualdad. Se trata, en definitiva, de que la propia Administración General del Estado sea coherente con los principios que promueve a través de sus políticas públicas.

El segundo objetivo específico pone el foco en las **capacidades del personal** al servicio de la Administración General del Estado.

> **GA.2.2.** Mejorar las capacidades del personal al servicio de la Administración General del Estado para incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus funciones.

Incorporar la perspectiva de género en ámbitos tan distintos como el empleo, la salud, la educación, la economía, la transición ecológica o la transformación digital requiere conocimientos y competencias adaptados a las funciones que desempeña cada puesto y niveles de responsabilidad. Por ello, el Plan abordará tanto la formación básica necesaria para comprender las desigualdades entre mujeres y hombres como la capacitación aplicada para integrar este enfoque en el trabajo cotidiano, el apoyo técnico a quienes deben ponerlo en práctica y la especialización de quienes desarrollan funciones específicas en materia de igualdad.

Este objetivo reconoce, además, la necesidad de avanzar en la profesionalización del trabajo especializado en igualdad. La complejidad creciente de las políticas públicas y de los retos que abordan exige conocimiento experto, capacidades técnicas y condiciones adecuadas para ejercer estas funciones.

Para ello, es fundamental el reconocimiento, la definición y el fortalecimiento de los perfiles profesionales especializados en igualdad entre mujeres y hombres. Por un lado, se abordará el análisis de la regulación y reconocimiento profesional de las y los agentes de igualdad, con el fin de mejorar la calidad de las intervenciones, ofrecer seguridad jurídica, evitar la utilización inadecuada de estas denominaciones profesionales y garantizar una cualificación adecuada para el desempeño de sus funciones. Por otro, la profesionalización incluirá el análisis y, en su caso, el desarrollo en la Administración General del Estado de perfiles o cuerpos especializados en igualdad entre mujeres y hombres, así como el reconocimiento y la adecuada valoración de la formación y experiencia en igualdad en los procesos de provisión y selección.

La línea articula así dos niveles complementarios: una Administración cuyo personal pueda incorporar la igualdad desde sus distintas responsabilidades y una capacidad especializada capaz de orientar, apoyar y elevar la calidad de esa actuación. Liderazgo y capacidades cumplen funciones diferentes, pero ambas son necesarias para que el compromiso institucional se traduzca en una práctica efectiva y coherente.

Línea GA.3. Estudios de género y generación de conocimiento

El conocimiento es una dimensión estratégica de las políticas de igualdad y, por ello, el Plan le otorga entidad propia con una línea dentro del eje. Comprender cómo se producen, mantienen y transforman las desigualdades entre mujeres y hombres exige una base específica de conocimiento capaz de hacer visibles fenómenos que los enfoques generales no siempre detectan. Los estudios de género y la investigación feminista han sido clave para identificar desigualdades antes ignoradas, cuestionar la neutralidad de las acciones y mejorar la comprensión de sus causas y consecuencias.

Esta función adquiere una importancia especial en el actual contexto de reacción antifeminista, en el que parte de las ofensivas contra la igualdad se apoyan precisamente en negar, minimizar o distorsionar la existencia de desigualdades estructurales entre mujeres y hombres. Frente a ello, producir conocimiento riguroso, hacerlo accesible y trasladarlo al debate público y a las políticas públicas constituye una herramienta esencial para sostener las políticas de igualdad y responder con evidencias a los discursos que cuestionan su necesidad.

Además, y mirando ahora al propio Plan, la decisión de configurar este ámbito como una línea propia, tiene sentido considerando su importante función interna. La línea abarca todo el proceso que permite convertir la información y el conocimiento en una herramienta para la acción pública: identificar vacíos de conocimiento, producir información relevante, analizar las desigualdades desde la perspectiva de género, anticipar cambios y nuevos retos, difundir evidencias y facilitar su transferencia a quienes diseñan, ejecutan y evalúan políticas. Esta función atraviesa todos los ámbitos del IV PEIEMH y requiere una orientación estratégica propia.

Esto implica que los estudios, las estadísticas, los indicadores y análisis generados deberían servir de base para el diagnóstico, el establecimiento de prioridades, el diseño de iniciativas y evaluación de los resultados. En este sentido, se pone el énfasis en detectar tendencias y anticipar nuevos riesgos, prestando especial atención al impacto que pueda tener la transformación tecnológica, los cambios sociodemográficos, la transformación económica, medioambiental y el escenario geopolítico sobre la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma, la generación de conocimiento no se configura únicamente como un ámbito material de actuación, sino como un soporte permanente para la toma de decisiones y la revisión de las políticas públicas.

La línea cuenta con un respaldo directo en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Su artículo 20 establece criterios para que las estadísticas y estudios públicos permitan conocer mejor las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres. Entre ellos, incorpora la variable sexo, el uso de indicadores de género y la inclusión de variables que permitan analizar cómo otras circunstancias influyen en las desigualdades. Este marco conecta de forma directa con la orientación de la línea: producir información más precisa, hacer visibles realidades diversas y disponer de una base sólida para orientar las políticas públicas.

A ello se suma la *Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer*, que atribuye al organismo funciones relacionadas con la promoción de la investigación sobre la situación de las mujeres en España. Este marco refuerza la decisión de dar entidad propia a los estudios de género y la generación de conocimiento dentro del IV PEIEMH, y de abordar de forma conectada la investigación, los datos y estadísticas, los indicadores de género, el análisis de desigualdades cruzadas y la transferencia del conocimiento a la acción pública.

A partir de esta lógica, la línea se concreta en un objetivo específico:

> **GA.3.1.** Impulsar los estudios de género, la investigación feminista y la generación, difusión y transferencia de conocimiento para mejorar la comprensión de las desigualdades entre mujeres y hombres y fundamentar el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas

Bajo este objetivo se integran distintas fuentes y formas de conocimiento que deben conectarse entre sí: **estudios de género e investigación feminista**; estadísticas, datos e indicadores capaces de mostrar las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres; y análisis que permitan conocer cómo estas desigualdades cambian según los contextos y las condiciones de vida.

Esta última dimensión es especialmente importante. Las desigualdades de género no se manifiestan de la misma forma en todos los territorios ni afectan por igual a todas las mujeres. Factores como el medio rural, el tamaño del municipio o la interacción del sexo con otras condiciones sociales, como el origen étnico o racial, la situación económica o la discapacidad, pueden modificar la exposición a las desigualdades, sus efectos y las posibilidades de respuesta. Por ello, la línea incorpora la necesidad de contar con variables y

enfoques que permitan analizar esta diversidad y avanzar hacia un conocimiento más preciso de las desigualdades cruzadas.

Por último, la línea pone el foco en el **uso del conocimiento**, más allá de su producción. Generar estudios, datos o indicadores tiene un alcance limitado si sus resultados no llegan a los procesos donde se definen prioridades y se toman decisiones. Por ello, se incluyen también la difusión de evidencias, la prospectiva y la transferencia de conocimiento para la acción pública. La finalidad es reforzar la conexión entre investigación, información y decisión política, de manera que la Administración General del Estado pueda identificar mejor los problemas, anticipar nuevos desafíos y diseñar respuestas más ajustadas a la realidad, las necesidades e intereses de todas las mujeres.

Línea GA.4. Participación social y cooperación institucional

La participación de las mujeres y del movimiento feminista aporta experiencia, conocimiento y capacidad de propuesta a las políticas públicas de igualdad. A su vez, la cooperación entre administraciones y organismos permite sumar capacidades y experiencias, conectar distintos niveles de actuación y construir respuestas compartidas. Por ello, esta línea reúne dos elementos centrales de una **gobernanza democrática de la igualdad**: una participación social que empuje y una cooperación institucional que refuerce la acción conjunta dentro y fuera de España.

La línea se articula en dos objetivos. El primero busca impulsar el protagonismo de las mujeres y del movimiento feminista en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de igualdad. El segundo se orienta a reforzar la cooperación entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos europeos e internacionales. Todo ello partiendo del convencimiento de que las políticas de igualdad ganan capacidad transformadora cuando incorporan las voces y propuestas de las mujeres y cuando conectan instituciones y organizaciones que actúan desde ámbitos y niveles diferentes.

Lo anterior cuenta con un respaldo directo en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que incorpora la participación y la cooperación institucional entre los principios y mecanismos de la política de igualdad. Su artículo 14 incluye entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos la colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas; el artículo 21 establece la colaboración entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas y prevé la participación de las entidades locales; y el artículo 78 regula el Consejo de Participación de las Mujeres como espacio de consulta y asesoramiento en materia de igualdad.

El IV PEIEMH da respuesta a este marco en un contexto en el que la dimensión internacional se vuelve especialmente relevante, con la ya mencionada reacción contra los derechos de las mujeres y las políticas de igualdad. De ahí la importancia de las alianzas europeas e internacionales y el apoyo en los marcos de política exterior y cooperación feminista impulsados por España.

Volviendo al primer objetivo, se reconoce a las **mujeres y al movimiento feminista como agentes políticos y sociales** decisivos para el avance de la igualdad.

> **GA.4.1.** Impulsar el protagonismo de las mujeres y del movimiento feminista en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de igualdad.

El feminismo ha contribuido a hacer visibles desigualdades antes ignoradas, ampliar derechos y situar nuevas demandas en la agenda pública. Incorporar este conocimiento permite identificar mejor los problemas, anticipar nuevas necesidades y responder a realidades diversas. Desde esta perspectiva, el objetivo abarca la participación de las mujeres y de las organizaciones feministas y de mujeres, el apoyo a su capacidad de organización e incidencia y el fortalecimiento de órganos y espacios de consulta y diálogo. También promueve su participación a lo largo del ciclo de las políticas públicas, desde el diseño hasta el seguimiento y la evaluación.

Esta apuesta adquiere, como se decía, una importancia especial ante la reacción internacional contra el feminismo y las políticas de igualdad. El mencionado *backlash* busca cuestionar derechos, desacreditar al movimiento feminista y reducir la influencia de las mujeres organizadas en el debate y las decisiones públicas. Frente a esta ofensiva, fortalecer su participación y capacidad de acción colectiva amplía la base democrática de las políticas de igualdad y refuerza la defensa de los avances logrados. El Plan apuesta así por una relación más abierta y sostenida entre instituciones, mujeres y movimiento feminista, con espacios de interlocución, propuesta e incidencia.

El segundo objetivo parte de una realidad: las políticas de igualdad se desarrollan en distintos niveles de gobierno y en un escenario cada vez más interdependiente. La **cooperación entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales** permite conectar competencias y capacidades, compartir aprendizajes, acercar las respuestas a los territorios y avanzar hacia una mayor coherencia de las políticas. Por ello, el objetivo abarca la coordinación entre administraciones, el intercambio de experiencias y buenas prácticas y la conexión entre estrategias y líneas de actuación.

> **GA.4.2.** Reforzar la cooperación entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos internacionales para avanzar de forma coordinada en igualdad y enfrentar la reacción internacional (*backlash*) contra el feminismo y las políticas de igualdad.

En esta cooperación, la dimensión internacional adquiere hoy un peso político especial. La reacción contra los derechos de las mujeres se organiza y difunde a escala transnacional, conecta agentes, discursos y estrategias y busca influir en instituciones y agendas públicas. Frente a esta dinámica, las alianzas entre gobiernos, instituciones europeas, organismos internacionales y agentes comprometidos con la igualdad amplían la capacidad de respuesta. Así, la **cooperación internacional** se plantea como una vía para defender avances, compartir estrategias y reforzar una agenda común de igualdad y derechos de las mujeres.

España cuenta en este ámbito con un marco de actuación relevante como el que ya se ha mencionado a partir de la *Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global* y sus instrumentos de operación (*Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española, III Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad 2025-2030 y Guía de Política Exterior Feminista*) que refuerzan la presencia de la igualdad y los derechos de las mujeres en la acción exterior y la cooperación española y ofrecen una base sólida para ampliar alianzas ante un escenario internacional cada vez más disputado.

La cooperación institucional comprenderá también la coordinación estable entre los organismos competentes en materia de igualdad y no discriminación, así como la colaboración con otras administraciones públicas, organismos reguladores, autoridades independientes y entidades públicas especializadas cuyas competencias incidan en la prevención, detección y corrección de discriminaciones por razón de sexo. Asimismo, se reforzará la coordinación con las administraciones autonómicas y locales.

Específicamente, se impulsará la colaboración del InMujeres con la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, el Defensor del Pueblo, la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial, las autoridades de protección de datos, los servicios de inspección y otros organismos públicos especializados cuyas competencias puedan incidir en la prevención, detección, investigación o corrección de situaciones de discriminación por razón de sexo.

Finalmente, se reforzará también la cooperación con las comunidades autónomas y entidades locales para garantizar una atención próxima al territorio y el intercambio de información, criterios de actuación y buenas prácticas.

Con lo anterior, la línea conecta agentes y amplía el alcance de la gobernanza, reforzando las alianzas sociales e institucionales necesarias para proteger derechos, responder con firmeza a las ofensivas reaccionarias y seguir impulsando avances.

Eje 2. Economía, empleo y reorganización de los cuidados

La **economía** está viviendo cambios profundos. La transición ecológica, el desarrollo acelerado de las tecnologías digitales y la inteligencia artificial, los cambios en el empleo y la crisis del sistema tradicional de cuidados están modificando la forma de producir, trabajar, cuidar, consumir, desplazarse y organizar la vida cotidiana. Estas transiciones pueden abrir nuevas oportunidades para las mujeres, pero también reproducir o ampliar desigualdades ya existentes.

Además, la transformación del modelo económico requiere también revisar el papel de la política fiscal. La economía feminista pone de manifiesto que las decisiones sobre ingresos, impuestos y gasto público no son neutras, a la vez que la política fiscal constituye un instrumento muy potente para una redistribución más equilibrada de la riqueza, el reconocimiento de los cuidados y la reducción de las brechas de género.

El IV PEIEMH parte de la idea de que la igualdad entre mujeres y hombres no es una consecuencia automática del desarrollo económico, sino una condición para que estas transiciones sean realmente **justas, democráticas, inclusivas y sostenibles**. Mientras las mujeres continúen ocupando posiciones de desigualdad en el empleo, la empresa, la ciencia, la innovación, la toma de decisiones o la organización social de los cuidados, estas transformaciones seguirán reproduciendo las brechas existentes en lugar de corregirlas. Ello afecta con especial intensidad a determinados grupos de mujeres, en los que las brechas de genero se cruzan con la edad, el origen étnico o racial, la discapacidad, el lugar de residencia y otras circunstancias, limitando drásticamente su participación y capacidad de incidencia en el curso de las transformaciones económicas.

Por ello, el eje adopta una mirada más amplia que la política de empleo. Su apuesta es **conducir cuatro grandes transiciones desde la igualdad entre mujeres y hombres**: la transformación económica, digital, del modelo de cuidados y la transición ecológica. Desde la aportación de la economía feminista, plantea la necesidad de reorientar el propio modelo económico para situar en el centro el sostenimiento de la vida, reconocer el valor económico y social de los cuidados, visibilizar su desigual distribución entre mujeres y hombres y cuestionar las dinámicas de concentración de poder y recursos en manos de unos pocos. El objetivo no es únicamente que las mujeres participen en igualdad en este sistema, el horizonte es transformarlo, liderándolos y ejerciendo como agentes de transformación de un modelo de desarrollo más justo, sostenible e igualitario.

En coherencia, el objetivo general del eje pretende:

> **OE2.** Conducir las transiciones económicas, tecnológicas, ecológicas y del modelo de cuidados hacia la igualdad entre mujeres y hombres, fortaleciendo el empoderamiento de las mujeres para liderar estos cambios.

Este enfoque conecta con los principales **marcos internacionales y europeos** que relacionan igualdad, trabajo decente, reducción de las desigualdades y sostenibilidad. La *Agenda 2030* ofrece una referencia central a través de sus compromisos con la igualdad de género, el trabajo decente, la reducción de las desigualdades, las ciudades sostenibles y la acción climática. También instituciones internacionales, como la OIT (Convenio número 189), han subrayado la importancia central del cuidado en el desarrollo económico y social, y la necesidad de dignificar y profesionalizar su prestación.

En el ámbito de la Unión Europea, las políticas de igualdad conviven con grandes procesos de transformación ecológica, digital, económica y social. Para el IV PEIEMH, incorporar la igualdad a estas transiciones permite ampliar las oportunidades de las mujeres, anticipar nuevos riesgos y reforzar su presencia y capacidad de decisión en los espacios donde se está definiendo el futuro de la economía y del empleo.

España cuenta también con un conjunto amplio de políticas que impulsan estas transformaciones. En el ámbito de los cuidados, el ya mencionado ***Plan Corresponsables***, promueve un modelo más igualitario, reconoce el cuidado como un derecho y favorece un reparto más equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres y entre administraciones, familias, comunidad y sector privado. Sus actuaciones sobre servicios profesionales de cuidados, empleo, sensibilización, masculinidades corresponsables y generación

de conocimiento ofrecen una referencia directa para este eje. A ello se suma la *Estrategia estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad 2024-2030*, orientada a transformar los apoyos y cuidados hacia modelos que favorezcan proyectos de vida elegidos en la comunidad.

La **transformación digital** constituye otro cambio decisivo. El *Plan IA360* busca reforzar las capacidades de infraestructura, seguridad y talento de España, extender la alfabetización de la ciudadanía y su integración en el sistema educativo, en la economía y en las administraciones públicas y promover una inteligencia artificial transparente, responsable y humanista. Para el IV PEIEMH, este proceso abre una cuestión estratégica: ampliar la participación y el liderazgo de las mujeres en la creación y el desarrollo tecnológico y reforzar su capacidad para influir en una transformación que está cambiando el empleo, la actividad económica y los espacios de decisión. La transformación digital forma así parte destacada de la transformación económica que aborda el eje.

La **transición ecológica** está cambiando sectores productivos, empleos, territorios y formas de vida. La *Estrategia de Transición Justa* busca aprovechar las oportunidades de empleo y actividad económica vinculadas a este proceso y prevenir o reducir sus efectos negativos sobre las personas trabajadoras y los territorios más afectados, e incorpora entre sus objetivos el aprovechamiento igualitario de las oportunidades por las mujeres. El *Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2023-2030* orienta la transformación del sistema energético, mientras que la *Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética 2026-2030* refuerza la respuesta frente a la vulnerabilidad energética. Estos marcos muestran la profundidad de los cambios en marcha y la importancia de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres a su orientación y desarrollo.

El lugar donde se vive también condiciona las oportunidades, los tiempos y el acceso a recursos. El empleo, los servicios de cuidados, la movilidad, la vivienda y los servicios públicos presentan realidades distintas entre territorios y entre hábitats rurales y urbanos. La *Agenda Urbana Española* ofrece un marco para avanzar hacia entornos más sostenibles, inclusivos y resilientes. *La II Estrategia Nacional para la Equidad Territorial y el Reto Demográfico* conecta la cohesión territorial y social con la transición ecológica y digital, la innovación, el emprendimiento, los servicios públicos y los cuidados. Retomando esta perspectiva, este eje 2 del PEIEMH incorpora la cohesión y la equidad territorial y promueve una ordenación y planificación del territorio que tenga en cuenta las diferentes necesidades, usos del tiempo y condiciones de vida de mujeres y hombres.

A partir de este contexto, el eje se organiza en cuatro líneas que responden a **cuatro ámbitos de transformación relacionados entre sí**. La primera aborda la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, por su importancia para el empoderamiento económico y la participación de las mujeres en los cambios del mercado de trabajo. La segunda amplía la mirada hacia las transiciones económicas y tecnológicas, atendiendo al entorno económico, la redistribución y la protección social y la participación y el liderazgo de las mujeres en el cambio tecnológico. La tercera se centra en transformar el modelo de cuidados, avanzando hacia un reparto más justo entre mujeres -especialmente aquellas en situación de mayor vulnerabilidad socioeconómica, como cuidadoras informales, migrantes o trabajadoras precarias- y hombres y hacia una mayor responsabilidad de las administraciones, las empresas y la comunidad. La cuarta incorpora la transición ecológica y la cohesión y equidad territorial, con atención a los efectos diferenciados de los retos ambientales y a las distintas condiciones de vida y oportunidades según el territorio y el hábitat.

Siguiendo la lógica de presentación establecida para el eje anterior, la tabla siguiente recoge los elementos estratégicos del Eje 2.

Tabla 10. Eje 2. Economía, empleo y reorganización de los cuidados (EC): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos.

EJE 2. ECONOMÍA, EMPLEO Y REORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS (EC)

Objetivo estratégico	**OE2.** Conducir las transiciones económicas, tecnológicas, ecológicas y del modelo de cuidados hacia la igualdad entre mujeres y hombres, fortaleciendo el empoderamiento de las mujeres para liderar estos cambios.

Líneas	Objetivos específicos	Responsables
EC.1. Igualdad entre mujeres y hombres en el empleo	EC.1.1. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.	MAUEC; MDSCA2030; MEFPD; MIGD; MINT; MINTUR; MITES; MIVAU; MTDFP; MTMS
	EC.1.2. Reducir la segregación laboral y avanzar hacia condiciones de empleo más igualitarias y de mayor calidad para las mujeres.	MEFPD; MIGD; MINT; MINTUR; MITECO; MITES; MIVAU; MSND; MTDFP; MTMS
EC.2. Liderazgo de las mujeres y transiciones económicas y tecnológicas justas	EC.2.1. Orientar la transición del modelo económico hacia la igualdad entre mujeres y hombres, impulsando el empoderamiento de las mujeres. y su participación equilibrada en los espacios de liderazgo y decisión.	MAPA; MIGD; MINECO; MINTUR; MITES; MTDFP
	EC.2.2. Reorientar la redistribución y protección social hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres y combatir la feminización de la pobreza.	MDSCA2030; MIGD; MISSMI; MITECO; MIVAU; MJUI
	EC.2.3. Impulsar la participación y el liderazgo de las mujeres en la transformación digital	MEFPD; MICIU; MINECO; MINTUR; MITES; MTDFP
EC.3. Transformación del modelo de cuidados	EC.3.1. Avanzar hacia un reparto justo de los cuidados entre mujeres y hombres.	MDSCA2030; MIGD; MINECO
	EC. 3.2. Promover el reconocimiento del valor social y económico del trabajo de cuidados y mejorar las condiciones de las personas que los realizan, especialmente de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.	MIGD; MSND
	EC.3.3. Impulsar un modelo de cuidados basado en el derecho al cuidado y en una mayor corresponsabilidad de las administraciones públicas, las empresas y la comunidad.	MEFPD; MIGD; MINT; MISSMI; MITES; MSND; MTDFP; MTMS
EC.4. Transición ecológica justa, cohesión y equidad territorial	EC.4.1. Avanzar en la orientación de la transición ecológica hacia la igualdad entre mujeres y hombres y una participación activa de las mujeres en estos cambios.	MITECO; MIGD; MITES
	EC.4.2. Avanzar en la cohesión y la equidad territorial incorporando las necesidades y experiencias de las mujeres en la ordenación y planificación del territorio.	MITECO; MIVAU; MTMS

Línea EC.1. Igualdad entre mujeres y hombres en el empleo

El empleo es una vía fundamental para la autonomía económica de las mujeres y su participación social, por ello, esta línea lo aborda como un ámbito clave para conducir las transiciones económicas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Así lo entiende el amplio **marco normativo y estratégico** en que se apoya. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece mandatos para avanzar en la igualdad en el empleo, la negociación colectiva, los planes de igualdad, la igualdad retributiva y la presencia equilibrada. También resultan especialmente relevantes el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de*

octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [7], el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* y el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. En el marco europeo, la *Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento* refuerza la acción frente a la brecha salarial.

Además, la capacidad de garantía y control del cumplimiento de la normativa de igualdad en el ámbito laboral se ha visto reforzada en los últimos años mediante la especialización y el fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Destacan la creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación (*Orden TES/867/2023, de 22 de julio*), la intensificación de las actuaciones sobre planes de igualdad, igualdad retributiva, conciliación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como la incorporación transversal de la perspectiva de género en la actuación inspectora y el uso de herramientas de análisis de datos para detectar situaciones de discriminación. En esta línea, el *Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027* consolida la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los ejes prioritarios de la actividad inspectora, reforzando tanto las actuaciones de vigilancia como la formación especializada del personal inspector.

Dentro de las condiciones de trabajo que hay que asegurar, está la construcción de entornos laborales libres de violencia contra las mujeres. Además del marco del que se da cuenta ampliamente en el Eje 4 del Plan, en esta línea adquieren especial relevancia distintas normas y recomendaciones relacionadas directamente con estos entornos. Es el caso, por ejemplo, del Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España en 2022. También la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece la obligación de prevenir estas conductas y de implantar procedimientos específicos en las empresas; el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* incorpora la prevención del acoso como un contenido obligatorio de los planes de igualdad; y la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, refuerza las medidas de prevención y actuación frente a las violencias sexuales en el ámbito laboral. En conjunto, este marco proporciona una base sólida para promover, a través de instrumentos como el IV PEIEMH, entornos de trabajo seguros, igualitarios y libres de violencia contra las mujeres.

Dando respuesta a este marco, la línea plantea dos objetivos específicos. El primero se centra en reducir las desigualdades en el acceso al empleo. El segundo aborda la segregación laboral y la calidad de las condiciones de trabajo, entendiendo que la igualdad en el empleo implica acceder o permanecer en él, y también hacerlo en condiciones dignas y con oportunidades reales de promoción y mejora profesional.

El primer objetivo se centra en las barreras que dificultan el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo.

> **EC.1.1.** Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.

Ello implica trabajar en ámbitos como la activación para el empleo, la empleabilidad, y la inserción laboral, con especial atención a quienes encuentran mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo. Su finalidad es ampliar las oportunidades de empleo de las mujeres y mejorar las condiciones que permiten acceder en el mercado laboral en igualdad.

El segundo objetivo aborda dos desigualdades muy persistentes.

[7] Se mantiene la denominación utilizada en la norma, aun entendiendo la necesidad de adaptarla a un uso no sexista del lenguaje.

> **EC.1.2.** Reducir la segregación laboral y avanzar hacia condiciones de empleo más igualitarias y de mayor calidad para las mujeres.

Por una parte, la **segregación laboral**, que concentra a mujeres y hombres en sectores, ocupaciones y niveles de responsabilidad diferentes. Esto afecta a la presencia de mujeres en sectores masculinizados, ámbitos STEM, digitalización, empleos verdes, y puestos directivos. Por otra parte, las **condiciones de empleo**, donde siguen siendo centrales la temporalidad, la parcialidad, la precariedad, la desigualdad retributiva, la salud laboral con perspectiva de género y la mejora de las condiciones en sectores y profesiones feminizadas.

Este objetivo comprende el impulso, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes y medidas de igualdad; la transparencia y la igualdad retributiva; la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; la salud laboral con perspectiva de género; y la incorporación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.

En conjunto, esta línea busca ampliar las oportunidades de empleo de las mujeres, reducir la segregación y mejorar las condiciones de trabajo y de promoción profesional. Presta especial atención a la protección de los derechos laborales en sectores feminizados y con mayor precariedad.

Línea EC.2. Liderazgo de las mujeres y transiciones económicas y tecnológicas justas.

Las grandes transformaciones económicas cambian la forma en que se distribuyen los recursos, se crea riqueza, se toman decisiones y se generan nuevas oportunidades. La digitalización y la inteligencia artificial están acelerando estos cambios y modificando sectores productivos, modelos de negocio, formas de trabajo y espacios de poder.

Esta línea aborda las condiciones que determinan el acceso de las mujeres a los recursos económicos, el emprendimiento, la dirección de empresas, la innovación y la protección frente a la pobreza. Su finalidad es reforzar su autonomía económica y su capacidad para participar e influir en las decisiones que orientan las transformaciones económicas y tecnológicas.

Esta orientación cuenta con un **marco normativo y estratégico** amplio ya mencionado en la presentación del Eje. En el ámbito nacional, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que incorpora la igualdad en la política económica y laboral y establece instrumentos para promoverla en las empresas, la negociación colectiva y los espacios de decisión, y la normativa específica sobre planes de igualdad en las empresas. En el ámbito europeo, la ya mencionada *Directiva 2023/970* refuerza la transparencia y la igualdad retributiva y la *Directiva 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas* conecta igualdad y presencia en los espacios de decisión económica. En el plano tecnológico, el *Plan IA360* ofrece el marco estatal para ampliar el desarrollo y uso transparente, responsable y humanista de la IA. Estos marcos sitúan la igualdad ante un escenario económico y tecnológico en rápida transformación.

Para que estas transformaciones se desarrollen incorporando la igualdad, la línea se articula en tres objetivos que responden a tres dimensiones conectadas. El primero se dirige a orientar la transición del modelo económico hacia la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres. El segundo, se centra en las políticas de redistribución y fiscalidad, así como la protección social y el acceso efectivo a derechos y, en este marco, aborda la feminización de la pobreza. El tercero se centra en la participación y el liderazgo de las mujeres en la transformación digital. Esta estructura permite actuar sobre la creación y distribución de oportunidades y recursos, sobre las desigualdades económicas que limitan la libertad de las mujeres y sobre los avances tecnológicos que constituyen uno de los principales motores de cambio del presente.

El primer objetivo sitúa a las **mujeres como agentes económicas** con capacidad para transformar el modelo.

> **EC.2.1.** Orientar la transición del modelo económico hacia la igualdad entre mujeres y hombres, impulsando el empoderamiento de las mujeres y su participación equilibrada en los espacios de liderazgo y decisión.

Este objetivo comprende el impulso a la participación de las mujeres en la actividad económica y empresarial, el emprendimiento y el autoempleo, la creación y consolidación de empresas lideradas por mujeres, el acceso a la financiación, la economía social, las redes y la mentoría. Asimismo, promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, la alta dirección y los espacios de liderazgo y decisión, mediante el impulso de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y el desarrollo profesional.

También incorpora el seguimiento de la aplicación del marco normativo sobre representación equilibrada, así como el apoyo a la implantación de medidas dirigidas a consolidar una gobernanza más igualitaria.

En definitiva, su finalidad es reforzar la autonomía económica de las mujeres y su capacidad de decisión en la actividad empresarial y en las políticas que orientan la economía.

El segundo objetivo incorpora la **redistribución y la protección social** como elementos centrales de la igualdad.

> **EC.2.2.** Reorientar la redistribución y protección social hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y combatir la feminización de la pobreza.

La feminización de la pobreza expresa desigualdades acumuladas en los ingresos, el empleo, las pensiones, el patrimonio, la vivienda y el acceso a recursos. Por ello, este objetivo abre la mirada hacia la política fiscal, la protección social, las prestaciones, las pensiones, la pobreza energética y el acceso efectivo a derechos.

Ello incluye la garantía pública del pago de pensiones alimentarias en casos de separación o divorcio pese a la morosidad de las exparejas, por el bien de las y los menores, para luchar contra la feminización de la pobreza y para combatir la violencia económica de género, tal y como aparece en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

El tercer objetivo responde al peso creciente de la **transformación digital** en la economía y en la distribución del poder y los recursos.

> **EC.2.3.** Impulsar la participación y el liderazgo de las mujeres en la transformación digital.

La transformación digital afecta de forma transversal a la economía, el empleo y los cuidados. Por ello, este objetivo se integra en la línea dedicada a las transformaciones del modelo económico.

Desde el punto de vista estrictamente económico, las tecnologías digitales y la inteligencia artificial están creando nuevas actividades, profesiones y espacios de decisión; a la vez que destruyen o transforman otras, muchas de ellas ligadas a funciones administrativas y de gestión, fuertemente feminizadas. Por ello, la participación de las mujeres en ámbitos STEM, en el diseño y desarrollo tecnológico, en la creación de inteligencia artificial, en el emprendimiento digital y en los espacios de liderazgo resulta clave para que esta transición amplíe la igualdad. La línea aborda así las brechas digitales y, al mismo tiempo, da un paso más: busca fortalecer la capacidad de las mujeres para crear, decidir y liderar el cambio tecnológico, extendiéndola a los espacios en los que se definen las prioridades, criterios y marcos de gobernanza de la transformación tecnológica.

El IV PEIEMH entiende que no se trata solo de que haya más mujeres en el ámbito tecnológico, sino de que se integre la perspectiva de género en los procesos de diseño, desarrollo, creación y producción de herramientas y sistemas tecnológicos. Para visibilizar la necesidad de abordar ambos aspectos y darles un peso específico en el Plan, se ha decidido organizar la intervención en dos objetivos específicos separados pero complementarios: este EC 2.3., que sitúa el liderazgo y la agencia de las mujeres como una condición para avanzar hacia un modelo económico más igualitario; y, el DM 3.2., que se centra en promover las condiciones para que los entornos digitales y el desarrollo y uso de las tecnologías -especialmente, de los

sistemas de inteligencia artificial- no sean un instrumento de reproducción de sesgos y desigualdades de género y contribuyan de manera efectiva a la igualdad entre mujeres y hombres.

Volviendo a esta línea, en conjunto se plantea la cuestión del poder económico. Su finalidad es ampliar la presencia, la voz y la capacidad de decisión de las mujeres en las transformaciones que están definiendo el futuro, reforzar los mecanismos de redistribución y protección frente a la desigualdad y asegurar que la transformación digital cuente con las mujeres como protagonistas.

Línea EC.3. Transformación del modelo de cuidados

Los **cuidados sostienen la vida, el bienestar y el funcionamiento de la economía**; sin cuidados no hay bienestar, no hay empleo posible, no hay sostenibilidad. Por ello, transformar el modelo de cuidados exige reconocer su valor, redistribuirlos entre mujeres y hombres, reforzar la responsabilidad pública y mejorar las condiciones de quienes cuidan.

Los datos evidencian que, sin embargo, su organización y prestación sigue descansando en gran medida sobre el trabajo de las mujeres. Esta distribución desigual limita su tiempo, sus ingresos, sus trayectorias laborales, su participación social y su capacidad de decisión. Al mismo tiempo, una parte importante del trabajo profesional de cuidados se desarrolla en sectores feminizados, con escaso reconocimiento social y económico. Por esto último, es especialmente importante atender aquí a la mirada interseccional porque, aunque las mujeres son mayoría siempre entre quienes cuidan, no todas las mujeres cuidan en las mismas condiciones: mientras que algunas pueden delegar parte del cuidado gracias a su posición de clase, otras lo asumen en condiciones precarias.

En este contexto, se entienden los cuidados son una responsabilidad social compartida y una cuestión de derechos. Esto implica avanzar en un reparto más justo entre mujeres y hombres y, al mismo tiempo, reforzar la responsabilidad de las administraciones públicas, las empresas, tercer sector y la comunidad. Esta doble mirada permite superar un enfoque centrado únicamente en ayudar a las mujeres a conciliar empleo y familia y situar el debate en la organización social de los cuidados: quién cuida, en qué condiciones, con qué apoyos, cuánto tiempo dedica y cómo se distribuyen sus costes y responsabilidades. A ambas miradas es necesario incorporar un enfoque interseccional que permita identificar y abordar las implicaciones de las dimensiones de clase social y origen étnico o racial, o la situación migratoria, entre otras, que modulan la cantidad, las condiciones y los costes que tiene la actual distribución desigual de los cuidados.

Esta orientación se apoya en un **marco normativo y estratégico**, en gran parte ya mencionado en la presentación del eje, que ha ampliado progresivamente el alcance de las políticas de cuidados y corresponsabilidad. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* incorpora la conciliación y la corresponsabilidad como elementos de la igualdad efectiva y orienta los derechos vinculados a la vida personal, familiar y laboral hacia un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. La normativa laboral y de Seguridad Social ha avanzado también en permisos y derechos de conciliación, mientras que la *Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, establece un marco europeo sobre conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y personas cuidadoras y refuerza la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. En el marco de esta normativa laboral, el mencionado Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, reconoce el trabajo de cuidados como un trabajo con plenos derechos y promueve condiciones laborales dignas, igualdad de trato y protección social. Su ratificación por España en 2022 se refuerza con el compromiso del Plan en materia de dignificación y profesionalización del trabajo de cuidados.

En este marco y en el ámbito estatal, hay que destacar la reforma impulsada por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que supuso un avance decisivo al establecer la equiparación progresiva de los permisos por nacimiento y cuidado, hasta alcanzar en 2021 las 16 semanas para cada

persona progenitora, como derechos individuales e intransferibles. Esta orientación se ha reforzado con el *Real Decreto-ley 9/2025*, *de 29 de julio*, que amplía su duración a 19 semanas para cada progenitor. Más allá de la ampliación formal del derecho, estas reformas persiguen una transformación de los roles de género asociados a los cuidados tras el nacimiento. Así, la equiparación de permisos busca propiciar una mayor implicación de los hombres desde las primeras etapas de la crianza, reduce los incentivos empresariales para asociar exclusivamente la maternidad con mayores costes laborales y puede contribuir a limitar la penalización profesional y salarial que todavía soportan muchas mujeres. Se avanza así hacia un modelo en el que el cuidado se entiende como una responsabilidad compartida.

Otros instrumentos, como la creación del Observatorio de Investigación en Cuidados, adscrito al Ministerio de Sanidad[8] orientado a impulsar la generación de conocimiento, el seguimiento y la evaluación de la investigación en cuidados en el Sistema Nacional de Salud, son pasos importantes para avanzar hacia un modelo de cuidados más eficaz, equitativo y centrado en las personas.

El *Plan Corresponsables*, desde 2021, se fundamenta en una base estratégica que trasciende la conciliación individual para avanzar hacia modelos de corresponsabilidad entre mujeres y hombres y entre administraciones, familias, comunidad y sector privado. Desde esta óptica, impulsa servicios profesionales de cuidados, la creación y mejora del empleo vinculado a estos servicios, la sensibilización y formación, el trabajo con hombres y masculinidades corresponsables y la generación de conocimiento, seguimiento y evaluación.

La *Estrategia estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad: un proceso de desinstitucionalización 2024-2030* aporta otra dimensión fundamental. La Estrategia busca transformar el sistema de apoyos y cuidados para avanzar desde modelos institucionales hacia respuestas que permitan desarrollar proyectos de vida elegidos en la comunidad, con los apoyos necesarios. Sus cinco ejes abordan la prevención de la institucionalización, la participación y concienciación, la transformación de los modelos de cuidado y apoyo, los servicios para la transición a la vida en comunidad y las condiciones necesarias para hacer posible este cambio. Para el IV PEIEMH, este marco amplía la transformación de los cuidados hacia la autonomía, la vida en comunidad y la revisión de cómo se organizan y prestan los apoyos para que, ante la falta de instituciones, no vuelvan a recaer de manera desigual sobre las mujeres.

En coherencia con este marco, la línea se articula en tres objetivos específicos inspirados en el modelo de las 3R de los cuidados. El primero pretende avanzar hacia una *redistribución* equilibrada de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres El segundo busca *reconocer* el valor social y económico de los cuidados y de las personas que los realizan. El tercero se orienta a *reducir* la carga desigual de cuidados no remunerados que asumen las mujeres mediante el fortalecimiento de servicios, recursos y apoyos y su reparto entre las administraciones públicas, las empresas, la comunidad y los hogares. Con ello, se abordan de forma integral las principales transformaciones necesarias para avanzar hacia un modelo de cuidados más igualitario y corresponsable.

El primer objetivo pone el foco, como se decía, en la **corresponsabilidad entre mujeres y hombres**.

> **EC.3.1.** Avanzar hacia un reparto justo de los cuidados entre mujeres y hombres.

Abarca el reparto de los cuidados promoviendo la corresponsabilidad desde las etapas previas al nacimiento y a lo largo de todo el ciclo vital, los usos del tiempo, la carga mental asociada a su organización y la implicación de los hombres en las responsabilidades cotidianas de cuidar. Entendiendo que la corresponsabilidad en el cuidado de hijos e hijas debe comenzar antes de su nacimiento y comprender la participación efectiva de la otra persona progenitora en el proceso de gestación, el Plan impulsa el desarrollo de permisos laborales para acompañar a la mujer embarazada a los reconocimientos prenatales, consultas médicas vinculadas al embarazo y actividades de preparación al parto, sin pérdida de retribución ni perjuicio profesional. Y prestará especial atención a las familias monomarentales.

[8] Orden Ministerial publicada el 17 de julio de 2026.

También incorpora el trabajo sobre masculinidades corresponsables y los cambios culturales necesarios para que cuidar forme parte de las responsabilidades y de los proyectos de vida de los hombres. La finalidad es avanzar hacia un modelo que no descanse sobre la división sexual del trabajo y sino en una distribución más justa del tiempo, las responsabilidades y el trabajo que sostiene la vida.

El segundo objetivo, se centra en el **reconocimiento de los cuidados** como un pilar esencial para el bienestar, la sostenibilidad de la vida y el funcionamiento de la economía, visibilizando su contribución y el trabajo de las personas que cuidan.

> **EC. 3.2.** Promover el reconocimiento del valor social y económico del trabajo de cuidados y mejorar las condiciones de las personas que los realizan, especialmente de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.

A pesar de su contribución, el trabajo de cuidados continúa estando infravalorado y recae de forma mayoritaria sobre las mujeres, muchas de ellas en condiciones de vulnerabilidad, como las trabajadoras del hogar y de los cuidados, entre las que existe una elevada presencia de mujeres migrantes. Avanzar hacia un mayor reconocimiento social y económico de este trabajo exige también dignificar las condiciones en las que se desarrolla, mejorando su valoración, sus derechos y la calidad del empleo en el sector.

De esta forma, se aborda la redistribución de los cuidados no solo como un problema de desigualdad entre mujeres y hombres, sino también, y con consecuencias graves en la calidad de vida y acceso a derechos, entre diferentes mujeres. Para evitarlo, es fundamental la profesionalización de los cuidados, mejorar las condiciones en que se prestan, y conocer y reconocer su valor social y económico.

En coherencia con esta mirada más estratégica hacia los retos que plantean las grandes transiciones económicas, el tercer objetivo eleva la mirada hacia el propio **modelo de cuidados**.

> **EC.3.3.** Impulsar un modelo de cuidados basado en el derecho al cuidado y en una mayor corresponsabilidad de las administraciones públicas, las empresas y la comunidad.

Incluye el derecho al cuidado, los servicios y recursos públicos, la responsabilidad de empresas y organizaciones, las redes comunitarias y los apoyos a quienes cuidan. De este modo, la línea conecta la igualdad entre mujeres y hombres con una transformación más amplia de la forma en que la sociedad organiza, reconoce, financia y presta los cuidados.

En conjunto, esta línea plantea una transición del modelo de cuidados basada en la redistribución, el reconocimiento y la responsabilidad compartida. Su finalidad es reducir la carga desproporcionada que asumen las mujeres, ampliar su tiempo y su capacidad de decisión, mejorar las condiciones en las que se cuida y reforzar la responsabilidad colectiva sobre una función esencial para la vida y para la economía. El IV PEIEMH sitúa así la transformación de los cuidados como una de las grandes transiciones necesarias para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres, e imprescindible para el propio desarrollo económico y el bienestar social.

Línea EC.4. Transición ecológica y equilibrio territorial con enfoque de género

La **transición ecológica** está transformando la economía, el empleo, la energía, la movilidad y la forma en que se planifican los entornos donde vivimos. Al mismo tiempo, el cambio climático, la degradación ambiental, la pobreza energética y las situaciones de emergencia afectan de manera distinta según los recursos disponibles, las responsabilidades de cuidados, el lugar de residencia y las condiciones de vida. Esta línea parte de una idea central: conducir la transición ecológica hacia la igualdad requiere incorporar las experiencias y necesidades de las mujeres y reforzar su participación y liderazgo en las decisiones que orientan estos cambios. En este punto, la transición ecológica comparte con la reorganización de los cuidados una misma dirección hacia el cambio de paradigma: reconocer los límites del planeta, la interdependencia entre las personas y el valor del cuidado como principio que debe orientar el modelo de desarrollo.

La **dimensión territorial** forma parte de esta transformación. Las oportunidades de empleo, el acceso a servicios públicos y de cuidados, la movilidad, la vivienda o la disponibilidad de recursos cambian entre territorios y entre hábitats rurales y urbanos. Estas diferencias tienen efectos específicos sobre las mujeres, especialmente cuando se combinan con mayores responsabilidades de cuidados, dependencia del transporte, menor acceso a servicios o menos oportunidades económicas. Por ello, la línea incorpora la cohesión y la equidad territorial y presta atención a cómo se ordenan y planifican los territorios, las ciudades y los entornos cotidianos.

Las bases de esta mirada las ha puesto el urbanismo feminista, que invita a repensar las ciudades y los entornos rurales desde las necesidades cotidianas de las personas, situando en el centro la proximidad, la accesibilidad, la seguridad, la mezcla de usos y el cuidado. Frente a modelos centrados exclusivamente en la movilidad productiva o el crecimiento urbano, propone entornos que faciliten la articulación de las distintas esferas y funciones cotidianas, el acceso equitativo a los servicios, la autonomía y seguridad de las mujeres y una organización del territorio más inclusiva, sostenible y orientada al bienestar colectivo.

Esta orientación conecta de forma directa con varios **marcos normativos y estratégicos** estatales. La *Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética* establece el marco para avanzar hacia un modelo de desarrollo climáticamente neutro, resiliente y socialmente justo, integrando la igualdad entre mujeres y hombres como uno de sus principios rectores. Desde la perspectiva del IV PEIEMH, esta transformación solo será efectiva si incorpora la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando que las mujeres participen y se beneficien de las oportunidades que genera la transición ecológica y evitando que se reproduzcan o amplíen las desigualdades existentes.

Ello es coherente con marcos estratégicos, como, entre otros, el *Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC) 2021-2030,* la *Estrategia de Transición Justa,* el *Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2023-2030,* la *Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética 2026-2030*, el *Plan Social para el Clima y la Estrategia a Largo Plazo para una Economía Española Moderna, Competitiva y Climáticamente Neutra en 2050*, que, en su conjunto, orientan la adaptación al cambio climático, así como su mitigación, a través de la transformación del modelo productivo y de la mejora de las condiciones de eficiencia energética de los hogares y de acceso al transporte sostenible. A ellos se suman el *Plan Estratégico Estatal del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad a 2030* y la *Estrategia Nacional de Lucha contra la Desertificación*, que refuerzan la protección de los ecosistemas y la gestión sostenible de los recursos naturales, ámbitos que también presentan impactos diferenciados sobre mujeres y hombres.

Por su parte, el *Plan de Acción para la Gestión Sostenible de las Materias Primas Minerales 2026-2030* incorpora la sostenibilidad y la autonomía estratégica en un ámbito clave para la transición ecológica y digital. Su desarrollo ofrece la oportunidad de favorecer una mayor participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados y de integrar la igualdad de género en las nuevas cadenas de valor vinculadas a la economía verde.

La dimensión territorial de esta transformación se refleja en la *II Estrategia Nacional para la Equidad Territorial y el Reto Demográfico (2026)* y en el *Plan de Acción Estatal "País de 30 Minutos"*, que promueven un acceso más equitativo a los servicios, las oportunidades y los recursos con independencia del lugar de residencia. Para el IV PEIEMH, estos instrumentos son especialmente relevantes porque las desigualdades territoriales condicionan de forma distinta la vida cotidiana, la movilidad, el acceso al empleo, los cuidados y la autonomía de las mujeres, especialmente en las zonas rurales y afectadas por la despoblación.

La *Agenda Urbana Española* aporta un marco estratégico para orientar las políticas urbanas hacia un desarrollo más sostenible, inclusivo y resiliente, aborda cuestiones directamente relacionadas con la vida cotidiana, como el modelo de ciudad, la movilidad, la vivienda, la cohesión social, la innovación digital y la gobernanza. Desde el enfoque del IV PEIEMH, estos ámbitos resultan esenciales porque, como se decía, la organización de los espacios, los servicios y los desplazamientos condiciona de forma diferente los tiempos, la seguridad, la autonomía y las oportunidades de mujeres y hombres.

Dando respuesta a este marco, la línea se articula en dos objetivos. El primero se orienta a conducir la transición ecológica hacia la igualdad entre mujeres y hombres y a reforzar la participación activa de las

mujeres en estos cambios. El segundo busca impulsar la cohesión y la equidad territorial incorporando las necesidades y experiencias de las mujeres en la ordenación y planificación de los territorios. Esta estructura permite actuar sobre dos dimensiones relacionadas: la transformación ambiental y económica en curso y la forma concreta en que sus oportunidades, recursos e impactos se distribuyen en el espacio.

El primer objetivo sitúa a las mujeres como agentes de la **transición ecológica**.

> **EC.4.1.** Avanzar en la orientación de la transición ecológica hacia la igualdad entre mujeres y hombres y una participación activa de las mujeres en estos cambios.

Abarca su participación y liderazgo en los cambios vinculados a la sostenibilidad que debe ser a la par, ambiental, social y económica, así como el conocimiento de los efectos diferenciados del cambio climático y otros retos ambientales. También incorpora la prevención, adaptación y respuesta ante crisis ambientales, desastres naturales y situaciones de emergencia con perspectiva de género.

Se entiende que la transición ecológica debe integrar de manera expresa los impactos diferenciados del cambio climático sobre mujeres y hombres, especialmente en territorios rurales, sectores productivos vulnerables y contextos de pobreza energética. Sequías, incendios, eventos extremos, pérdida de biodiversidad y degradación de ecosistemas afectan de forma distinta según las responsabilidades de cuidados, el acceso a recursos, la movilidad disponible y las condiciones materiales de vida.

Para visibilizar estos efectos diferenciales, el Plan promoverá la incorporación de indicadores de género en los planes de mitigación y adaptación, la evaluación de impactos climáticos diferenciados, la participación efectiva de las mujeres en la gobernanza climática, la capacitación en competencias verdes y el apoyo a proyectos liderados por mujeres en energías renovables, gestión sostenible del agua, agricultura resiliente y economía verde. Asimismo, impulsará la integración de la perspectiva de género en los sistemas de alerta temprana, la gestión de emergencias y los procesos de reconstrucción post desastre.

La finalidad es que la igualdad forme parte de las decisiones sobre la transición ecológica y que las mujeres tengan capacidad real para influir en su dirección.

El segundo objetivo se centra en **el territorio como articulador** de las condiciones materiales y espaciales que hacen posible la igualdad.

> **EC.4.2.** Avanzar en la cohesión y la equidad territorial incorporando las necesidades y experiencias de las mujeres en la ordenación y planificación de los territorios.

Incluye el trabajo sobre las desigualdades entre territorios y hábitats rurales y urbanos, el acceso a servicios y oportunidades, la movilidad sostenible y segura, el urbanismo con perspectiva de género y la incorporación de las experiencias y necesidades de las mujeres a la ordenación y planificación territorial. Esta mirada reconoce que el territorio influye en el uso del tiempo, las responsabilidades de cuidados, la autonomía, la seguridad y el acceso efectivo de las mujeres a derechos, oportunidades y recursos.

En conjunto, esta línea busca que la transición ecológica y las transformaciones de los territorios contribuyan a ampliar la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica reforzar la participación y el liderazgo de las mujeres en los cambios ambientales y económicos, responder a sus efectos diferenciados y avanzar hacia entornos rurales y urbanos que ofrezcan oportunidades, servicios y condiciones de vida más equitativas. El IV PEIEMH incorpora así la igualdad como un criterio para orientar tanto la transición ecológica como las decisiones que configuran los territorios y la vida cotidiana.

Eje 3. Derechos efectivos para las mujeres

España cuenta con un amplio reconocimiento jurídico de la igualdad y de los derechos de las mujeres. El reto es avanzar en las condiciones que permiten ejercerlos plenamente en la vida cotidiana. La salud, la educación, la ciencia, el deporte, la cultura, los entornos digitales o la participación social y política siguen atravesados por desigualdades que afectan a las oportunidades, el bienestar, la libertad y la capacidad de decisión de las mujeres. Además, estas desigualdades se intensifican cuando el sexo se combina con otros factores como el origen étnico o racial, la edad, la discapacidad, la orientación e identidad sexual, la situación económica o el lugar de residencia.

Este eje se centra precisamente en esa **distancia entre el reconocimiento formal de los derechos y su ejercicio efectivo**; de ahí que se articule en torno al siguiente objetivo estratégico:

> **OE3.** Promover las condiciones para que todas las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos, decidir sobre sus vidas y sus cuerpos, disfrutar de bienestar y participar en igualdad en espacios sociales, culturales, políticos, científicos y digitales libres de discriminación

El enfoque del eje parte de la diversidad de las mujeres y presta especial atención a las barreras y discriminaciones que limitan el acceso real a derechos, recursos, oportunidades, reconocimiento y poder. Teniendo claro que la efectividad de los derechos no depende únicamente de su reconocimiento jurídico, sino también de la capacidad de los poderes públicos para generar las condiciones que permitan su ejercicio real, es fundamental garantizar el acceso a la información, el acceso a los servicios y recursos necesarios, eliminando las barreras que dificultan su ejercicio, prestando especial atención a aquellas situaciones en las que concurren distintos factores de desigualdad.

Además, esta apuesta adquiere una importancia especial en el contexto actual. De nuevo hay que mencionar aquí la reacción internacional contra la igualdad y el feminismo; los derechos sexuales y reproductivos constituyen uno de sus principales focos, pero la ofensiva alcanza también la educación en igualdad, los derechos de las personas migrantes, las personas LGTBI, la presencia de las mujeres en la vida pública y los avances frente a cualquier tipo de discriminación. Los entornos digitales amplifican parte de esta reacción mediante discursos misóginos y antifeministas, campañas de hostigamiento y contenidos que cuestionan la igualdad y los derechos conquistados. Frente a este escenario, el IV PEIEMH concibe la garantía efectiva de los derechos de las mujeres como una cuestión de igualdad y también de calidad democrática.

Para ello, se apoya en un marco **internacional** consolidado de derechos humanos. La CEDAW establece la obligación de eliminar la discriminación contra las mujeres en ámbitos como la educación, el empleo, la salud y la vida pública y política. La *Plataforma de Acción de Beijing* mantiene como referencia áreas decisivas para este eje, entre ellas la salud, la educación, el poder y la toma de decisiones, los medios de comunicación y los derechos humanos de las mujeres. La *Agenda 2030* refuerza esta mirada al conectar la igualdad de género con la salud y el bienestar, la educación, la reducción de las desigualdades y unas instituciones inclusivas.

En el **ámbito europeo**, la política de igualdad ofrece un marco para avanzar en la participación de las mujeres y combatir las desigualdades y discriminaciones que persisten en distintos ámbitos de la vida social. Este marco se completa con normas europeas sobre igualdad de trato y no discriminación y con la creciente regulación de los entornos digitales y de la inteligencia artificial. Para el IV PEIEMH, esta última dimensión resulta especialmente relevante: una parte creciente de la participación social, la comunicación, la creación cultural y el ejercicio de ciudadanía se desarrolla en espacios digitales donde también se reproducen la misoginia, los estereotipos y los sesgos.

En España, la Constitución y *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* constituyen el marco básico del eje. La *Ley Orgánica 3/2007* proyecta el principio de igualdad sobre ámbitos directamente relacionados con su estructura, como la educación, la salud, la sociedad de la información, la cultura, el deporte y la participación en los espacios de decisión. Junto a ella, la *Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, refuerza la protección frente a la

discriminación y aporta un marco especialmente relevante para abordar situaciones en las que concurren distintos factores de desigualdad.

El IV PEIEMH otorga un peso reforzado a la salud y, de manera expresa, a los derechos sexuales y reproductivos. La *Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*, tras su reforma por la *Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero*, constituye una referencia central al reconocer y desarrollar garantías en materia de salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo. En este marco, el Plan reconoce los derechos sexuales y reproductivos como una dimensión esencial de la autonomía, la salud, la ciudadanía y la igualdad efectiva de las mujeres. Su garantía exige información, servicios accesibles, capacidad de decisión y respuestas públicas que acompañen las distintas etapas y situaciones de la vida.

Otros marcos estatales refuerzan ámbitos específicos del eje. La legislación educativa incorpora la igualdad y la prevención de la violencia contra las mujeres entre los principios y fines del sistema educativo. *La Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación,* refuerza la igualdad de género en el sistema de ciencia, tecnología e innovación. La *Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte* incorpora la igualdad y la lucha contra la discriminación en el ámbito deportivo. En cultura, el *I Plan de Igualdad en la Cultura 2024-2026* ofrece un marco específico para impulsar la igualdad en este ámbito. Estos instrumentos muestran que la efectividad de los derechos requiere actuar en espacios decisivos para la formación, el conocimiento, la creación, el reconocimiento y la participación.

A partir de este marco, el eje se organiza en cuatro líneas. La primera aborda **la salud y los derechos sexuales y reproductivos.** Su entidad propia responde a la importancia de la salud para el bienestar y la libertad de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital y a la necesidad de reforzar en el IV PEIEMH los derechos sexuales y reproductivos. Esta línea permite atender tanto las desigualdades de género en la prevención, la atención y la investigación en salud como el ejercicio efectivo del derecho de las mujeres a decidir sobre sus cuerpos y su vida sexual y reproductiva.

La segunda línea reúne **educación, ciencia y deporte**. Estos ámbitos comparten una función central en la construcción de capacidades, oportunidades, trayectorias y reconocimiento social. La educación influye desde edades tempranas en las expectativas y elecciones; la ciencia determina quién produce conocimiento y participa en la definición de las respuestas a los grandes retos sociales; y el deporte constituye un espacio relevante de bienestar, socialización, visibilidad y liderazgo. Reunirlos permite actuar sobre ámbitos en los que los estereotipos y las desigualdades siguen condicionando la participación y las oportunidades de las mujeres.

La tercera línea se centra en **la cultura y la participación social**. Parte de una concepción amplia de la vida colectiva: la cultura, los entornos digitales y la participación social, política y comunitaria son espacios donde se crean imaginarios, se forman opiniones, se ejerce ciudadanía y se distribuyen voz, representación y poder. Esta elección permite abordar de manera conectada la igualdad en la vida cultural, la construcción de una cultura de igualdad en los entornos digitales frente a la polarización de los estereotipos masculinos y femeninos en estos ámbitos y la participación plena de las mujeres en la sociedad. La dimensión digital se integra aquí porque el foco se sitúa en los valores, los discursos, los derechos y la convivencia democrática, mientras que la participación y el liderazgo de las mujeres en dicho ámbito como transformación económica se aborda, como se ha visto, en el Eje 2.

Finalmente, entendiendo que el avance hacia una igualdad efectiva exige también implicar a los hombres en la transformación de las relaciones de género, esta línea incorpora un objetivo relacionado con esta trasformación. Los modelos tradicionales de masculinidad continúan sustentando estereotipos, privilegios y relaciones de poder que limitan el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres en ámbitos tan diversos como la participación, el empleo, los cuidados, la salud, la convivencia o la erradicación de las violencias machistas. Por ello, el IV PEIEMH incorpora el cuestionamiento de estos mandatos como una estrategia para favorecer relaciones corresponsables y respetuosas con los derechos de las mujeres, instando a la participación de los hombres en una transformación cultural que haga posible el pleno ejercicio de estos derechos en todos los ámbitos de la vida.

La cuarta línea se dedica a la **igualdad de trato y la no discriminación**. Si bien el enfoque interseccional permea todo el diseño del IV Plan, su inclusión especifica en este eje responde a una cuestión central para la efectividad de los derechos: las mujeres viven situaciones muy diversas y las desigualdades de género se combinan con otros factores que pueden generar barreras específicas o formas más intensas de discriminación. Esta línea permite abordar de forma expresa las discriminaciones múltiples e interseccionales, reforzar los mecanismos de atención, orientación y apoyo y mejorar el acceso efectivo a derechos, recursos y oportunidades. También ofrece un marco para reconocer la diversidad de las mujeres y de los modelos familiares.

En conjunto, las cuatro líneas responden a una misma lógica. La igualdad efectiva requiere condiciones para vivir con salud y decidir sobre el propio cuerpo; aprender, investigar, crear y practicar deporte en igualdad; participar en la cultura, en los entornos digitales y en la vida social y política con voz y capacidad de influencia; y contar con garantías frente a la discriminación. El eje sitúa así los derechos de las mujeres en el centro de la acción pública y busca convertir su reconocimiento formal en libertad, bienestar, participación y capacidad real de decisión.

Al igual que en los anteriores, la siguiente tabla sintetiza los elementos fundamentales de este eje.

Tabla 11. Eje 3. Derechos efectivos para las mujeres (DM): Objetivo estratégico, líneas y objetivos específicos.

EJE 3. DERECHOS EFECTIVOS PARA LAS MUJERES (DM)		
Objetivo estratégico	**OE3.** Promover las condiciones para que todas las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos, decidir sobre sus vidas y sus cuerpos, disfrutar de bienestar y participar en igualdad en espacios sociales, culturales, políticos, científicos y digitales libres de discriminación	
Líneas	**Objetivos específicos**	**Responsable**
DM.1. Salud y derechos sexuales y reproductivos	DM.1.1. Mejorar la salud integral de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital.	MICIU; MIGD; MSND
	DM.1.2. Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.	MSND; MIGD
DM.2. Educación, ciencia y deporte	DM.2.1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la educación, la ciencia y el conocimiento, incorporando de manera efectiva la perspectiva de género en todas las disciplinas y áreas de conocimiento.	MEFPD; MICIU; MIGD; MINTUR; MISSMI; MJUI; MTDFP
	DM.2.2. Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad física y el deporte.	MEFPD; MIGD
DM.3. Cultura, entornos digitales	DM.3.1. Integrar el enfoque de género e impulsar la participación y la representación igualitaria de mujeres y hombres en la vida cultural y en los medios y contenidos de comunicación.	MAPA; MCUL; MIGD; MINECO; MPTMD

y participación social	DM.3.2. Promover que los entornos digitales y los sistemas de inteligencia artificial y de decisión automatizada contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	MDSCA2030: MEFPD; MIGD; MINT; MISSMI; MTDFP; MJUI
	DM.3.3. Favorecer la participación plena de las mujeres en la vida social, política y comunitaria.	MIGD; MISSMI; MJUI; MDSCA2030
	DM.3.4. Promover la implicación de hombres y niños en la erradicación del sexismo, la violencia machista, los privilegios masculinos y la división sexual del trabajo, favoreciendo relaciones igualitarias entre mujeres y hombres	MIGD
DM.4. Igualdad de trato y no discriminación	DM.4.1. Garantizar la igualdad de trato y combatir las discriminaciones directas e indirectas que afectan a las mujeres en todos los ámbitos, prestando especial atención a las que se agravan por la combinación de distintos factores de desigualdad.	MCUL; MDSCA2030; MICIU; MIGD; MISSMI; MJUI; MPJC

Línea DM.1. Salud y derechos sexuales y reproductivos

La **salud es una condición básica** para el bienestar, la libertad y la participación plena de las mujeres en la sociedad. Sin embargo, las desigualdades entre mujeres y hombres influyen en los riesgos para la salud, las enfermedades, los diagnósticos, los tratamientos, la atención recibida y la investigación. También condicionan el tiempo y los recursos disponibles para el autocuidado y el acceso efectivo a los servicios. Por ello, esta línea incorpora una mirada específica sobre la salud de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital y sobre las desigualdades de género que afectan a su prevención, atención y conocimiento.

Los dos objetivos específicos contemplados en este eje responden a ámbitos relacionados, pero con entidad propia. El primero se dirige a mejorar la salud de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital. El segundo busca garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos sexuales y reproductivos. Esta elección permite mantener una mirada amplia sobre la salud y, al mismo tiempo, dar a los derechos sexuales y reproductivos la visibilidad y la fuerza política que requieren en el contexto actual.

Esta mirada permite abordar necesidades y experiencias que durante mucho tiempo han recibido una atención insuficiente, partiendo del reconocimiento de que la salud está influida tanto por factores biológicos como por las condiciones sociales, económicas, laborales y de cuidados en las que transcurre la vida de las personas.

Partiendo de lo anterior, el primer objetivo de esta línea se centra en una mirada más general a la integración de la perspectiva de género en ámbitos relacionados la prevención, la atención y la investigación en salud. En concreto:

> **DM.1.1.** Mejorar la salud integral de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital.

Ello incluye considerar ámbitos como la salud mental, la salud menstrual, la menopausia, determinadas enfermedades y patologías con mayor prevalencia o efectos diferenciados en las mujeres, los sesgos de género en la investigación y la práctica sanitaria, la atención a las necesidades específicas de salud en distintas etapas de la vida o la influencia de las condiciones de vida y de trabajo. En este sentido, es fundamental incorporar de forma sistemática la variable sexo y la perspectiva de género en la investigación biomédica, clínica, epidemiológica y en salud pública. Esta metodología deberá servir para identificar sesgos diagnósticos y terapéuticos, orientar la planificación de las políticas sanitarias con el fin de mejorar la atención sanitaria a las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

En conjunto, se trata de aspectos que conforman la agenda de igualdad en salud, orientada a mejorar la capacidad las políticas públicas para conocer y reconocer como afectan las desigualdades de género y avanzar hacia respuestas sanitarias más ajustadas a las realidades de mujeres y hombres.

El IV PEIEMH otorga, además, un peso reforzado a los **derechos sexuales y reproductivos**. Los reconoce como una dimensión esencial de la autonomía, la salud, la ciudadanía y la igualdad efectiva de las mujeres.

Su ejercicio afecta a decisiones fundamentales sobre el propio cuerpo, la sexualidad, la reproducción y los proyectos de vida. Por ello, su garantía ocupa un lugar propio dentro de la estructura del eje y se formula como un objetivo específico, con una voluntad clara de avanzar desde el reconocimiento jurídico hacia el ejercicio efectivo de estos derechos.

> **DM.1.2.** Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Este segundo objetivo comprende las condiciones necesarias para que las mujeres puedan tomar decisiones libres e informadas sobre su sexualidad y reproducción y acceder de forma efectiva a la información, la atención y los servicios correspondientes. El foco se sitúa en la garantía real de los derechos, en la eliminación de barreras y en la capacidad de todas las mujeres para decidir sobre sus cuerpos y sus proyectos de vida en condiciones de libertad, igualdad y dignidad.

Además, se hace eco de lo establecido en la *Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*, que insta a asegurar que la educación afectivo-sexual, en todas sus dimensiones, forma parte del currículo durante toda la educación obligatoria.

La promoción de los derechos sexuales y reproductivos adquiere, como se ha mencionado, especial importancia en el contexto actual, considerando que se han convertido en uno de los principales focos de la reacción internacional contra los derechos de las mujeres y los avances feministas. El cuestionamiento del derecho al aborto, las restricciones al acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, la oposición a la educación sexual y los intentos de limitar la capacidad de decisión de las mujeres sobre sus cuerpos muestran que los avances alcanzados requieren garantías sólidas. Reforzar estos derechos constituye, por tanto, una apuesta por la libertad de las mujeres, la igualdad y la propia calidad democrática.

La línea cuenta con un marco normativo y estratégico específico que, como se ha mencionado en la presentación del Eje, refuerza las garantías para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y la atención a la salud sexual y reproductiva.

Globalmente, esta línea une dos dimensiones esenciales para la igualdad: una política de salud capaz de reconocer y responder a las necesidades de las mujeres a lo largo de la vida y una garantía firme de sus derechos sexuales y reproductivos. El IV PEIEMH refuerza así un ámbito central para el bienestar, la autonomía y la libertad de las mujeres y para su capacidad de decidir plenamente sobre sus propias vidas.

Línea DM.2. Educación, ciencia y deporte

La educación, la ciencia y el deporte marcan de forma decisiva las oportunidades y el reconocimiento social de las personas. Son ámbitos donde se forman expectativas desde edades tempranas, se desarrollan conocimientos y talentos y se accede a espacios de participación e influencia. También persisten en ellos estereotipos y desigualdades que condicionan las trayectorias de mujeres y hombres. Por ello, esta línea reúne tres ámbitos con una capacidad directa para ampliar la libertad de elección de las mujeres y favorecer su participación plena en la sociedad.

La línea se apoya en un **marco normativo y estratégico específico**. En educación, la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, tras su modificación por la *Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre*, incorpora la igualdad entre mujeres y hombres, la coeducación y la prevención de la violencia de género entre los principios y fines del sistema educativo. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece mandatos para integrar la igualdad en la educación y eliminar comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que mantienen desigualdades entre mujeres y hombres.

En ciencia, la *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, reforzada por la *Ley 17/2022, de 5 de septiembre*, incorpora la igualdad de género al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y presta atención a la presencia, participación y progresión de las mujeres en las carreras

científicas. La Alianza STEAM por el talento femenino, “Niñas en pie de ciencia”, refuerza esta orientación mediante la promoción de vocaciones científicas y tecnológicas entre niñas y jóvenes y la reducción de las brechas de género en estos ámbitos.

En deporte, la *Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte*, establece un marco específico para avanzar en la igualdad efectiva, promover una mayor presencia de las mujeres y combatir la discriminación en la práctica y en las estructuras deportivas. Este marco permite abordar el deporte como un ámbito de derechos, bienestar y participación, pero también de representación, liderazgo y reconocimiento.

En coherencia con este marco y con los temas prioritarios de la agenda estratégica de igualdad en la educación, la ciencia y el deporte, esta línea se articula en dos objetivos. El primero reúne educación, ciencia y conocimiento porque existe una relación directa entre los aprendizajes y expectativas que se construyen desde edades tempranas, las decisiones académicas y profesionales y la posterior participación de las mujeres en la producción científica. El segundo otorga entidad propia a la actividad física y el deporte por sus características específicas, su impacto en la salud y el bienestar y la persistencia de desigualdades en la práctica, la representación y los espacios de decisión.

Así, el primer objetivo se orienta a avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la **educación, la ciencia y el conocimiento**.

> **DM.2.1.** Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la educación, la ciencia y el conocimiento, incorporando de manera efectiva la perspectiva de género en todas las disciplinas y áreas de conocimiento.

Ello Incluye trabajar desde el enfoque de la **coeducación**, avanzar en la igualdad en el sistema educativo y una orientación académica y profesional libre de estereotipos. También aborda las vocaciones científico-tecnológicas, las trayectorias de las mujeres en la carrera científica y su reconocimiento en la investigación y la producción de conocimiento. El objetivo conecta así distintas etapas de un mismo proceso: ampliar las opciones desde la educación y favorecer que las mujeres puedan desarrollar y consolidar su talento en la ciencia en condiciones de igualdad.

El segundo objetivo se centra en todos los aspectos relevantes para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la **actividad física y el deporte**.

> **DM.2.2.** Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad física y el deporte**.**

Así, abarca el acceso y la permanencia en la práctica deportiva, desde el deporte de base hasta el federado y profesional, así como la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo y representación en este ámbito. También incorpora la eliminación de estereotipos y de la violencia sexista en el deporte, como uno de los principales obstáculos para que mujeres y niñas puedan participar, competir, dirigir y ser reconocidas en igualdad de condiciones.

En conjunto, esta línea actúa sobre espacios que influyen de forma directa en las posibilidades de aprender, elegir, desarrollar capacidades, producir conocimiento, cuidar la salud y ocupar posiciones de reconocimiento y liderazgo. Su incorporación al eje responde a una apuesta clara: ampliar las oportunidades de las mujeres y reducir las barreras que siguen condicionando sus trayectorias educativas, científicas y deportivas.

Línea DM.3. Cultura, entornos digitales y participación social

La igualdad también se construye en los espacios donde una sociedad crea sus referentes, expresa sus valores, participa en los asuntos comunes y decide qué voces tienen reconocimiento e influencia. La cultura, los entornos digitales y la vida social, política y comunitaria cumplen hoy una función central en estos procesos. Por ello, esta línea los aborda de forma conjunta y pone el foco en la presencia, la representación y la capacidad de participación e influencia de las mujeres en la vida colectiva.

Para ello, se cuenta con un **marco normativo y estratégico** amplio. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece mandatos directamente relacionados con la igualdad en la creación y producción artística e intelectual, la sociedad de la información, los medios de comunicación y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión. En el ámbito cultural, el *I Plan de Igualdad en la Cultura 2024-2026* ofrece un marco estatal específico para avanzar en la igualdad dentro del sector. La *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, refuerza la protección frente a prácticas discriminatorias en distintos ámbitos de la vida social.

Los **entornos digitales** adquieren una relevancia creciente en el marco europeo y estatal. Así, el *Reglamento (UE) 2022/2065, de Servicios Digitales*, establece un marco para un entorno digital más seguro y responsable, mientras que el *Reglamento (UE) 2024/1689, de Inteligencia Artificial*, fija normas armonizadas para el desarrollo, introducción en el mercado y uso de sistemas de IA en la Unión Europea. En España, el Plan IA360 ya mencionado actualiza y refuerza la política estatal en esta materia y se articula en torno al refuerzo de las capacidades para el desarrollo de la IA, el impulso de su aplicación y alfabetización en la ciudadanía y en el sector público y privado y la promoción de una IA transparente, responsable y humanista. Para el IV PEIEMH, estos marcos son especialmente relevantes ante el impacto creciente de los sistemas digitales y algorítmicos en la información, la participación y la vida social, y refuerzan la necesidad de prevenir sesgos y discriminaciones, proteger los derechos de las mujeres y promover una gobernanza de la IA coherente con la igualdad entre mujeres y hombres.

Por su parte, la **participación social, política y comunitaria** de las mujeres cuenta también con un sólido respaldo normativo. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* refuerza el mandato constitucional, al incorporar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y establecer el principio de presencia equilibrada en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos. Este marco se completa con la *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*, que amplía las garantías de participación equilibrada en ámbitos políticos, públicos y económicos.

De acuerdo con este marco, la línea se articula en **cuatro objetivos específicos** que responden a tres dimensiones diferenciadas de la vida colectiva y a una última transversal vinculada con el lugar de los hombres en la promoción de los cambios que se requieren. El primero aborda la participación y la representación igualitaria en la cultura. El segundo se dirige a promover una cultura de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos de las mujeres en los entornos digitales. El tercero busca favorecer la participación plena de las mujeres en la vida social, política y comunitaria. El cuarto se centra en la implicación de hombres y niños en el cuestionamiento de los estereotipos y mandatos de género y en la construcción de relaciones igualitarias. Con ello, la línea aborda ámbitos con una gran capacidad para impulsar el cambio en los valores, normas sociales y modelos de relación que siguen sosteniendo las desigualdades de género.

Así, el primer objetivo específico se centra en la participación y la representación igualitaria en la **vida cultural y en los medios de comunicación**:

> **DM.3.1.** Integrar el enfoque de género e impulsar la participación y la representación igualitaria de mujeres y hombres en la vida cultural y en los medios y contenidos de comunicación.

Las mujeres participan activamente en la creación y la producción cultural, pero persisten desigualdades en el acceso a recursos, el reconocimiento, la visibilidad y los espacios de decisión. Además, la cultura contribuye a construir los relatos y referentes con los que una sociedad se piensa a sí misma. Por ello, este objetivo aborda tanto las condiciones de participación de las mujeres en el sector como los contenidos y representaciones que este genera. Su alcance comprende la creación, producción y difusión cultural, el patrimonio y la memoria democrática, el acceso a bienes y servicios culturales y los medios de comunicación.

Este objetivo incluye medidas para una representación igualitaria, plural y libre de estereotipos de mujeres y hombres en los **medios de comunicación**, visibilizando las aportaciones de las mujeres y del feminismo. Asimismo, impulsa la incorporación del enfoque de género en la práctica periodística y en la comunicación, el papel del Observatorio de la Imagen de las Mujeres y la colaboración con el sector, y una mayor presencia de las mujeres en los espacios de creación, liderazgo y toma de decisiones de los ámbitos cultural y mediático. También fomenta la construcción de entornos culturales seguros e igualitarios mediante actuaciones de prevención, detección y respuesta frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la cultura.

Se promueve también la recuperación, conservación y difusión del patrimonio cultural vinculado a las mujeres y al movimiento feminista, incluyendo el impulso al archivo feminista. El IV Plan reconoce la **memoria democrática** como un elemento esencial para poner en valor la contribución de las mujeres a la construcción de la democracia y hacer visible su participación en la historia, tradicionalmente invisibilizada. Incorporar esta dimensión en el IV PEIEMH refuerza el derecho de las mujeres a formar parte del patrimonio y la memoria colectiva y sostiene la importancia de los valores democráticos, los derechos humanos y la igualdad en un contexto de cuestionamiento y retroceso de derechos.

El segundo objetivo específico aborda la igualdad y la protección de los derechos de las mujeres en los **entornos digitales** y en el uso de la inteligencia artificial:

> **DM.3.2.** Promover que los entornos digitales y los sistemas de inteligencia artificial y de decisión automatizada contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los entornos digitales son espacios centrales de relación, comunicación, participación y formación de la opinión pública, donde circulan discursos e imaginarios y se construyen nuevas formas de influencia social y política. La **misoginia digital**, la *manosfera*, la polarización de estereotipos masculinos y femeninos y los discursos de odio antifeministas están ampliando la difusión de mensajes que cuestionan la igualdad y los derechos de las mujeres. A ello se suman los **sesgos algorítmicos** y de la inteligencia artificial, que pueden amplificar discriminaciones a gran escala.

La ubicación de la dimensión digital también en este Eje responde a una elección expresa de la estructura del Plan. Así, mientras que el Eje 2 aborda la transformación digital desde la participación y el liderazgo de las mujeres en la creación, el desarrollo y la dirección de los cambios tecnológicos, esta línea se ocupa de otra dimensión: los entornos digitales como espacios sociales y culturales donde se construyen valores, se ejerce ciudadanía y pueden reproducirse o combatirse la misoginia y la discriminación, y fomentar y poner en circulación nuevas narrativas y referentes de prácticas igualitarias. Esta distinción vuelve a mostrar el carácter transversal de la transformación digital que permite abordar sus distintas implicaciones para la igualdad entre mujeres y hombres sin reducirlas a un único ámbito.

El presupuesto de partida es común a ambos enfoques: una parte creciente de la vida social y del debate público transcurre en espacios digitales, por eso la igualdad entre mujeres y hombres también se juega en ellos. Promover una cultura de igualdad en estos espacios constituye, por tanto, una cuestión de derechos y de calidad democrática: la erosión en el respeto a principios fundamentales como lo es el de la igualdad entre mujeres y hombres en estos espacios es una forma de erosión de la calidad de nuestra democracia

El objetivo comprende la prevención y respuesta frente a estas manifestaciones de misoginia, el acoso y la desinformación de género, así como la detección y corrección de los sesgos algorítmicos. Plantea reforzar la protección de los derechos de las mujeres en entornos digitales, incluidos la privacidad, la libertad de expresión y la igualdad de trato, e impulsar la alfabetización digital crítica, los valores y prácticas igualitarias y una gobernanza democrática de la inteligencia artificial.

En este sentido, es fundamental prestar especial atención al **uso que se hace en el sector público** de los sistemas de inteligencia artificial y de decisión automatizada, porque tiene una incidencia directa sobre los derechos, el acceso a recursos y la posición económica y social de las mujeres y hombres. Aquí, el riesgo de reproducir, consolidar o amplificar desigualdades preexistentes es muy alto cuando estos sistemas se diseñan o entrenan con datos sesgados, utilizan variables aparentemente neutras que actúan como

indicadores indirectos del sexo o se aplican sin una evaluación adecuada de sus efectos diferenciados sobre mujeres y hombres.

Para evitarlo, este objetivo incluirá medidas destinadas a prevenir y corregir la discriminación algorítmica en el funcionamiento de la Administración y en los servicios públicos. Estas medidas comprenden, entre otros instrumentos, las evaluaciones de impacto en igualdad, las auditorías de sesgos, los registros o inventarios de sistemas, el mapa de riesgos, las cláusulas de igualdad en la contratación pública, los protocolos de investigación, la supervisión continuada y la capacitación del personal.

Todo lo anterior para garantizar que el diseño, adquisición, implantación, utilización, supervisión y evaluación de sistemas de inteligencia artificial y de decisión automatizada en el sector público incorporen la perspectiva de género, prevengan la discriminación por razón de sexo y aseguren la transparencia, la trazabilidad, la supervisión humana y la rendición de cuentas.

Por su parte, el tercer objetivo específico pone el foco en la participación y la capacidad de influencia de las mujeres en los asuntos colectivos:

> **DM.3.3.** Favorecer la participación plena de las mujeres en la vida social, política y comunitaria.

La igualdad efectiva requiere que las mujeres puedan intervenir en los asuntos colectivos, ocupar espacios de representación y liderazgo y participar en las decisiones que afectan a sus vidas. Por ello, este objetivo abarca **la participación ciudadana, social y comunitaria**, la representación política, el liderazgo y el fortalecimiento del tejido asociativo de mujeres y feminista como elementos esenciales para ampliar su voz, capacidad de influencia y participación efectiva en la vida colectiva.

También atiende a las barreras que limitan su presencia y su voz, incluidos los estereotipos y las formas de violencia política dirigidas contra ellas por ocupar espacios públicos y de poder. Su finalidad es ampliar su capacidad real para intervenir en los asuntos comunes, influir en las decisiones y ejercer ciudadanía en condiciones de igualdad.

Finalmente, el cuarto objetivo específico incorpora la implicación de hombres y niños en la transformación de las relaciones de género como una dimensión transversal de esta línea:

> **DM.3.4.** Promover la implicación de hombres y niños en la erradicación del sexismo, la violencia machista, los privilegios masculinos y la división sexual del trabajo, favoreciendo relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.

Este objetivo se alinea con los compromisos internacionales asumidos por España que reconocen la **implicación activa de hombres y niños** como un elemento necesario para transformar las relaciones de poder y eliminar la discriminación por razón de sexo. Este enfoque está presente en la *Plataforma de Acción de Beijing*, en la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, especialmente en el ODS 5, y ha sido desarrollado por organismos internacionales como ONU Mujeres y el Consejo de Europa.

El horizonte de este objetivo es cuestionar los mandatos de género que configuran la masculinidad y la feminidad como modelos normativos, asignando expectativas, comportamientos y posiciones diferenciadas a mujeres y hombres y reproduciendo desigualdades y jerarquías de género.

Para ello, el Plan impulsa actuaciones de sensibilización, educación, formación, investigación y participación social dirigidas a cuestionar los estereotipos y mandatos de género y visibilizar a referentes de hombres que contribuyen a la igualdad mediante la corresponsabilidad en los cuidados, el cuestionamiento de los privilegios masculinos y el rechazo del sexismo y la violencia machista. Este objetivo ofrece además un marco común para desarrollar actuaciones específicas en otros ámbitos del Plan, como la corresponsabilidad en los cuidados, la prevención de las violencias machistas, la educación, la salud o la participación social, reforzando así el carácter transversal del trabajo con los hombres y niños.

Línea DM.4. Igualdad de trato y no discriminación

El ejercicio efectivo de los derechos requiere una protección adecuada frente a la discriminación. Las mujeres pueden encontrar barreras en el acceso a servicios, recursos y oportunidades por razón de sexo, y estas barreras pueden adquirir formas específicas o intensificarse cuando se combinan con otros factores de desigualdad. Por ello, esta línea incorpora una **mirada interseccional** y sitúa la igualdad de trato como una garantía básica para que los derechos reconocidos puedan ejercerse en la práctica.

Esta orientación permite atender la diversidad de situaciones y experiencias de las mujeres. El origen racial o étnico, la situación migratoria, la edad, la discapacidad, la orientación e identidad sexual, la situación socioeconómica, la composición familiar o la privación de libertad, entre otros factores, pueden cruzarse con la desigualdad entre mujeres y hombres y generar barreras específicas. La mirada del IV PEIEMH en esta línea se orienta a mejorar la capacidad de las políticas públicas para reconocer estas situaciones y ofrecer respuestas ajustadas, evitando tratar a las mujeres como un grupo homogéneo.

La línea cuenta con un marco normativo sólido. La Constitución Española establece la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación en su artículo 14, mientras que su artículo 9.2 encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* constituye el marco general para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Más específicamente, la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, ofrece un marco de protección frente a la discriminación, reconoce expresamente la discriminación múltiple e interseccional y establece garantías y mecanismos de protección en distintos ámbitos de la vida social. Este marco permite abordar con mayor precisión situaciones en las que distintas causas de discriminación interactúan y producen formas específicas de desigualdad para las mujeres.

A este marco se suman normas dirigidas a proteger derechos y combatir discriminaciones específicas. La *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI,* refuerza el reconocimiento y la protección de sus derechos y promueve la igualdad de trato y la no discriminación. Por su parte, la legislación sobre derechos de las personas con discapacidad aporta garantías de igualdad y accesibilidad. La normativa de extranjería y otros marcos sectoriales inciden también en las condiciones de acceso a derechos y servicios de distintos grupos de mujeres. Además, la creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación (*Orden TES/867/2023*) y el conjunto del marco normativo refuerza la necesidad de respuestas públicas capaces de reconocer situaciones diversas y eliminar barreras concretas.

Considerando este marco general, la línea se articula en un único objetivo específico:

> **DM.4.1.** Garantizar la igualdad de trato y combatir las discriminaciones directas e indirectas que afectan a las mujeres en todos los ámbitos, prestando especial atención a las que se agravan por la combinación de distintos factores de desigualdad.

La elección de un objetivo amplio responde a la propia naturaleza de la línea. Se busca ofrecer un marco común para abordar formas diversas de discriminación sin fragmentar a las mujeres en categorías cerradas ni perder de vista que el sexo y las desigualdades entre mujeres y hombres atraviesan estas experiencias.

El objetivo incluye la **prevención y respuesta** frente a prácticas discriminatorias por razón de sexo, así como los servicios y mecanismos de **atención, orientación y apoyo** y otras medidas dirigidas a facilitar el acceso efectivo a derechos, recursos y oportunidades. Presta especial atención a las situaciones en las que distintas desigualdades se cruzan y generan barreras específicas, como puede ocurrir entre mujeres migrantes, gitanas, con discapacidad, mayores, de familias monomarentales, sin hogar, mujeres privadas de libertad o LBTI, entre otras.

La línea incorpora también el reconocimiento de la diversidad de modelos familiares y de las barreras que pueden afectar de forma específica a las mujeres según su situación familiar. Esta mirada permite atender realidades diversas y reforzar unas políticas públicas capaces de responder a las condiciones concretas en las que las mujeres ejercen sus derechos.

El objetivo comprenderá también la revisión de normas, procedimientos y prácticas de carácter civil, familiar o registral que, aun formuladas de manera aparentemente neutra, puedan mantener desigualdades simbólicas o materiales entre mujeres y hombres. En este ámbito, se impulsarán las modificaciones necesarias para garantizar que las decisiones familiares se adopten en condiciones reales de igualdad, evitando que las normas supletorias, los plazos, los procedimientos administrativos o las prácticas sociales consolidadas perpetúan de hecho la prevalencia de la posición de los hombres.

En conjunto, esta línea cumple una función esencial dentro del eje: asegurar que el avance en derechos alcance a todas las mujeres. El IV PEIEMH incorpora así la igualdad de trato y la mirada interseccional como condiciones para identificar barreras, responder a discriminaciones específicas y avanzar hacia un ejercicio efectivo de los derechos en toda la diversidad de situaciones y experiencias de las mujeres.

Eje 4. Violencia machista

La violencia machista es la expresión más grave de la desigualdad entre mujeres y hombres y una vulneración de los derechos humanos. Tiene su origen en relaciones históricas y estructurales de poder que sitúan a las mujeres en una posición de desigualdad y se sostiene a través de normas, estereotipos, prácticas e imaginarios sociales que la reproducen, justifican o minimizan. Esta comprensión permite superar una mirada centrada en hechos aislados y orientar la acción pública hacia las causas que hacen posible la violencia, las distintas formas en que se manifiesta y sus efectos sobre la vida y los derechos de las mujeres.

Este enfoque cuenta con un amplio respaldo en el marco **normativo y estratégico**. En el ámbito internacional, la CEDAW estableció un marco fundamental para combatir la discriminación contra las mujeres, posteriormente desarrollado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* situó la violencia contra las mujeres entre los ámbitos críticos para avanzar en igualdad. En el marco del Consejo de Europa, el Convenio de Estambul consolidó un enfoque integral basado en la prevención, la protección, la persecución y las políticas coordinadas. Estos marcos comparten una idea central para el IV PEIEMH: la violencia machista está vinculada a la desigualdad y requiere una respuesta pública amplia, sostenida y coordinada.

La Unión Europea ha reforzado también este marco. La *Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* establece un nuevo marco común europeo y presta atención a formas de violencia que se producen o amplifican mediante las tecnologías. La *Hoja de Ruta para los Derechos de las Mujeres* y la *Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030* mantienen la lucha contra la violencia como una prioridad y refuerzan la atención a la ciberviolencia. En este ámbito, es importante prestar atención a la nueva Recomendación del Consejo de Europa sobre la Rendición de Cuentas ante la Violencia Facilitada por la Tecnología contra Mujeres y Niñas. Se trata de la primera norma jurídica internacional específica sobre esta materia. Adopta un enfoque basado en los derechos humanos, con perspectiva de género e interseccional y centrado en las víctimas, e insta a los Estados y a las empresas tecnológicas a reforzar la prevención, la protección y la rendición de cuentas mediante marcos legales adecuados, la aplicación del principio de seguridad desde el diseño (*safety by design*), la moderación eficaz de contenidos y actuaciones dirigidas a combatir las causas estructurales de la violencia, como el sexismo y los estereotipos de género. Esta evolución resulta especialmente relevante en un contexto en el que los entornos digitales, como se ha señalado en distintos apartados de este documento, amplían la escala, la velocidad, la permanencia y el alcance transnacional de determinadas agresiones.

España parte de una trayectoria amplia de reconocimiento y respuesta pública. La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* estableció un marco integral frente a la violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja. La *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* amplió y reforzó la respuesta frente a las violencias sexuales. A ello se suman otros desarrollos normativos y estratégicos que abordan distintas manifestaciones de la violencia contra las mujeres. La renovación del *Pacto de Estado contra la Violencia de Género en 2025* constituye una referencia especialmente importante para este eje por la amplitud de sus medidas en sensibilización y prevención; coordinación y trabajo en red; asistencia, ayuda y protección; protección de menores; formación; estudios y seguimiento estadístico; cooperación territorial; y atención a otras formas de violencia, incluidas la violencia económica y la violencia digital.

Este marco se desarrolla hoy en un **escenario político y social** especialmente exigente. La reacción antifeminista cuestiona la existencia y el carácter estructural de la violencia machista, desacredita las políticas dirigidas a combatirla y difunde discursos que banalizan la desigualdad o presentan los avances en derechos como una amenaza. Los entornos digitales multiplican la circulación de mensajes misóginos, facilitan nuevas formas de control y hostigamiento y conectan comunidades y discursos que normalizan la violencia, con una capacidad particular de influencia entre adolescentes y jóvenes. Frente a este contexto, el IV PEIEMH reafirma una posición política clara: reconocer la violencia machista, comprender sus causas

y responder con firmeza desde las instituciones constituye una cuestión de derechos humanos, igualdad y calidad democrática.

El eje adopta, por ello, una mirada integral y actualizada. La violencia machista puede adoptar formas físicas, sexuales, psicológicas, económicas, vicarias, institucionales, simbólicas y digitales, entre otras, y estas manifestaciones pueden relacionarse y reforzarse entre sí. El desarrollo tecnológico incorpora además nuevas formas y medios para ejercer control, acoso y violencia, como el ciberacoso, el control mediante tecnologías, la difusión no consentida de contenidos íntimos, los *deepfakes* sexuales, el doxing o las campañas coordinadas de hostigamiento. La dimensión digital atraviesa así el conjunto del eje y amplía los retos de prevención, atención, protección, reparación, investigación y cooperación institucional.

Con esta mirada, el objetivo general del Eje 4 es el siguiente:

> **OE4**. Avanzar en la lucha contra las violencias machistas, garantizando una respuesta integral, reforzando la prevención, protección y reparación de las víctimas y erradicando las desigualdades estructurales que las originan y sostienen.

En este marco, la estructura del eje responde a los principales momentos y funciones de una intervención integral. La primera línea actúa sobre las causas y condiciones que hacen posible la violencia y sobre la construcción de una cultura social de rechazo. La segunda se centra en la atención y la protección ante situaciones de violencia. La tercera aborda los procesos de recuperación, autonomía y reparación. La cuarta refuerza las capacidades institucionales que sostienen el conjunto de la respuesta, mediante coordinación, conocimiento, evaluación y mejora continua. Esta organización permite diferenciar funciones y, al mismo tiempo, mantener una visión conectada del conjunto de la intervención.

La **prevención** ocupa un lugar central porque permite actuar sobre las desigualdades, ideas, relaciones y comportamientos que están en el origen de la violencia y contribuyen a mantenerla. La **atención y la protección** reúnen las respuestas necesarias ante situaciones de violencia, desde el acceso a servicios y apoyos especializados hasta la seguridad y la protección frente al riesgo. La **recuperación, la autonomía y la reparación** amplían la mirada hacia la posibilidad de reconstruir los proyectos de vida, recuperar derechos y reconocer y reparar el daño causado. Finalmente, la **coordinación, el conocimiento y la eficacia institucional** refuerzan la capacidad de los servicios públicos para actuar de forma conectada, aprender de la experiencia y mejorar sus respuestas.

Estas cuatro líneas están estrechamente relacionadas. Una prevención eficaz se apoya en el conocimiento de cómo cambia la violencia y de los espacios en los que aparece. La atención y la protección ganan fuerza cuando los servicios actúan de forma coordinada. La recuperación necesita apoyos que acompañen los distintos momentos y necesidades de cada mujer. La reparación aporta reconocimiento, restitución de derechos y garantías para evitar la repetición del daño. Por ello, el eje plantea una respuesta continuada, capaz de conectar las distintas actuaciones y acompañar los procesos a lo largo del tiempo.

La elección de estas líneas recoge también la evolución de los marcos internacionales, europeos y estatales, que han ido ampliando la respuesta frente a la violencia machista. Hoy, esta respuesta abarca la prevención, la atención, la protección, la recuperación, la reparación, la coordinación y el conocimiento. El IV PEIEMH recoge este avance y lo sitúa ante los retos actuales: nuevas formas de violencia en los entornos digitales, cambios en las formas de control y acoso, persistencia de las desigualdades que sostienen la violencia y expansión de discursos que la niegan o minimizan.

En conjunto, esta estructura expresa una idea clara: avanzar frente a la violencia machista requiere actuar sobre sus causas, construir un rechazo social firme, ofrecer atención y protección adecuadas, sostener procesos de recuperación y autonomía, garantizar la reparación y fortalecer de forma continua la respuesta institucional. Esta combinación permite abordar la violencia como un fenómeno estructural, cambiante e interrelacionado y sitúa los derechos, la seguridad, la libertad y la autonomía de las mujeres en el centro de la acción pública.

El siguiente cuadro recoge el objetivo estratégico, las líneas y los objetivos específicos que delimitan los ámbitos de actuación de este Eje.

Tabla 12. Eje 4. Violencia machista (VM): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos.

EJE 4. VIOLENCIA MACHISTA (VM)		
Objetivo estratégico	**OE4**. Avanzar en la lucha contra las violencias machistas, garantizando una respuesta integral, reforzando la prevención, protección y reparación de las víctimas y erradicando las desigualdades estructurales que las originan y sostienen.	
Líneas	**Objetivos específicos**	**Responsables**
VM.1. Prevención de las violencias machistas	**VM.1.1.** Prevenir las violencias machistas actuando sobre las desigualdades que las originan y sostienen.	MCUL; MEFPD; MIGD; MINT; MTDFP; MITES
	VM.1.2. Promover una cultura de tolerancia cero frente a todas las formas de violencia machista.	MIGD; MICIU; MAUEC; MCUL; MEFPD; MINTUR; MJUI; MPJC; MTMS; MTDFP; MITES
VM.2. Atención y protección integral	**VM.2.1.** Garantizar una atención integral, especializada y accesible	MEFPD; MIGD; MINT; MINTUR; MISSMI; MJUI; MSND; MTMS; MDSCA2030; MITES; MPJC
	VM.2.2. Reforzar la protección y la seguridad de las mujeres y menores que enfrentan violencia machista	MDSCA2030; MIGD; MINT
VM.3. Recuperación, autonomía y reparación	**VM.3.1.** Favorecer la recuperación integral y la autonomía de las mujeres supervivientes de violencia machista.	MDSCA2030; MEFPD; MIGD; MTMS
	VM.3.2. Garantizar la reparación de las supervivientes de violencia machista.	MIGD
VM.4. Coordinación conocimiento y eficacia institucional	**VM.4.1.** Mejorar la coordinación y la eficacia de la respuesta institucional	MAUEC; MDSCA2030; MEFPD; MICIU; MIGD; MINT; MISSMI; MITES; MPJC; MSND; MTMS
	VM.4.2. Reforzar el conocimiento y la mejora continua de las políticas públicas frente a las violencias machistas.	MEFPD; MICIU; MIGD; MINT; MISSMI; MJUI; MPJC; MSND; MTDFP

Línea VM.1. Prevención de las violencias machistas

La prevención ocupa un lugar central en este eje porque permite actuar sobre las causas de la violencia machista y avanzar hacia cambios duraderos. Su punto de partida es que la violencia nace y se sostiene en la desigualdad entre mujeres y hombres, en relaciones de poder desiguales y en ideas y normas sociales que justifican el control sobre las mujeres, limitan su libertad o restan importancia a las agresiones. Prevenir significa transformar estas condiciones y promover relaciones basadas en la igualdad, la libertad y el respeto.

Esta orientación se alinea con la renovación del *Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2025*, que sitúa la sensibilización y la prevención como una de sus principales líneas de actuación. El Pacto refuerza ámbitos clave como la educación, las campañas de sensibilización, la comunicación y los medios, y la detección desde los diversos dispositivos (social, sanitario, etc.), confirmando la necesidad de una prevención amplia, sostenida y presente en los espacios donde se forman valores, relaciones y formas de convivencia.

Como se ha insistido en la presentación del eje, esta línea materializa la preocupación del Plan por el contexto actual. La reacción antifeminista difunde discursos que niegan o minimizan la violencia machista, cuestionan las políticas de igualdad y presentan los avances en derechos de las mujeres como una

amenaza. A lo que se suma la rápida expansión de contenidos misóginos en redes sociales y otros espacios digitales, con especial capacidad para llegar a adolescentes y jóvenes. La prevención necesita responder a esta realidad, comprender cómo cambian los discursos y las formas de socialización y actuar en estos espacios porque es donde hoy se construyen valores, identidades y relaciones.

La línea se articula en dos objetivos que responden a dos planos de la prevención. El primero se dirige a actuar sobre las desigualdades que originan y sostienen la violencia machista. El segundo busca reforzar una cultura de tolerancia cero frente a todas sus formas. Esta elección permite unir el cambio de las condiciones que hacen posible la violencia con una respuesta social clara que la identifique, la rechace y deje cada vez menos espacio para su justificación o normalización.

El primer objetivo parte de una **prevención** temprana y transformadora.

> **VM.1.1.** Prevenir las violencias machistas actuando sobre las desigualdades que las originan y sostienen.

Incluye la educación afectivo-sexual, la promoción de relaciones igualitarias desde la infancia y la juventud, la detección precoz y la actuación sobre factores de riesgo. También presta atención a las actitudes y discursos misóginos entre hombres y niños y a su expansión en los entornos digitales. El foco se sitúa así en los aprendizajes, relaciones y modelos de masculinidad que pueden favorecer el control, la dominación o la violencia, y en la capacidad de la acción pública para promover otras formas de relación basadas en la igualdad y el respeto.

El segundo objetivo amplía la prevención al conjunto de la sociedad.

> **VM.1.2.** Promover una cultura de tolerancia cero frente a todas las formas de violencia machista.

Una **cultura de tolerancia cero** se construye haciendo visible la violencia, facilitando su reconocimiento y reforzando el rechazo social frente a todas sus manifestaciones. Por ello, este objetivo abarca la sensibilización, la movilización social, el apoyo a las organizaciones que trabajan frente a la violencia machista y la respuesta ante discursos machistas y misóginos en los medios de comunicación y otros espacios de influencia pública. También incorpora la visibilización de formas de violencia menos conocidas o emergentes, cuya rápida evolución puede dificultar su identificación.

La elección de estos dos objetivos expresa una idea sencilla: prevenir la violencia machista implica cambiar tanto las condiciones que la hacen posible como el entorno social que puede tolerarla, minimizarla o frenarla. El IV PEIEMH apuesta así por una prevención que actúa desde edades tempranas, presta atención a los cambios sociales y tecnológicos y fortalece la capacidad colectiva para reconocer la violencia y responder frente a ella.

Línea VM.2. Atención y protección integral

La atención y la protección integral reúnen las respuestas públicas que se activan cuando la violencia machista está presente o existe riesgo para la seguridad, la libertad y los derechos de las mujeres. Esta línea sitúa en el centro la necesidad de contar con servicios accesibles, especializados y coordinados, capaces de ofrecer apoyo, información, orientación y seguridad desde una mirada integral. Su finalidad es que las mujeres encuentren respuestas claras, cercanas y adaptadas a su situación, con independencia del tipo de violencia, del lugar donde vivan o de sus circunstancias personales.

Esta orientación se alinea con la renovación del *Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2025*, que dedica una parte amplia de sus medidas a la respuesta institucional, la asistencia, la ayuda y la protección. El Pacto refuerza la importancia de la coordinación entre ámbitos judiciales, policiales, administrativos, laborales y sanitarios, y presta atención específica a la mejora de los recursos, la protección de menores, el medio rural, la discapacidad y otras situaciones de especial vulnerabilidad.

La línea se articula en dos objetivos que responden a dos necesidades interconectadas. El primero se centra en garantizar una atención integral, especializada y accesible. El segundo se orienta a reforzar la protección y la seguridad ante la violencia machista. Esta elección permite diferenciar entre los apoyos necesarios para recibir información, acompañamiento y atención especializada, y las actuaciones dirigidas a reducir riesgos, activar recursos de emergencia y asegurar una respuesta coordinada ante situaciones de peligro.

El primer objetivo pone el foco en la calidad y la cobertura de los servicios.

> **VM.2.1.** Garantizar una atención integral, especializada y accesible

La **atención integral** incluye información, orientación y asesoramiento psicológico, social, jurídico y sanitario. También incorpora la accesibilidad, la especialización profesional, la adaptación a distintas necesidades y la cobertura de las diferentes formas de violencia machista. Una atención adecuada facilita que las mujeres conozcan sus derechos, accedan a los recursos disponibles y encuentren apoyos ajustados a su situación, también cuando la violencia se produce o continúa en los entornos digitales.

El segundo objetivo, centrado en la **protección y seguridad**, abarca la actuación policial y judicial, la evaluación del riesgo, los recursos de emergencia, y en general todas las medidas orientadas a garantizar la seguridad de mujeres y menores.

> **VM.2.2.** Reforzar la protección y la seguridad de las mujeres y menores que enfrentan de violencia machista.

La protección incorpora hoy una dimensión digital cada vez más importante, porque las tecnologías pueden utilizarse para controlar, localizar, amenazar, acosar o prolongar la violencia. Por ello, es prioritario atender a la seguridad física, jurídica y digital.

En conjunto, esta línea busca asegurar una respuesta pública cercana, especializada y eficaz ante la violencia machista. La atención permite acompañar, orientar y ofrecer apoyos adecuados; la protección refuerza la seguridad y reduce los riesgos. Ambas dimensiones se conectan para que la respuesta institucional sea más clara, más accesible y ajustada a la vida real y las diversas necesidades de las mujeres.

Línea VM.3. Recuperación, autonomía y reparación

Esta línea amplía la respuesta pública más allá de la atención inicial y la protección frente al riesgo. La violencia machista afecta a muchos ámbitos de la vida: la salud física y emocional, la autonomía económica, la vivienda, el empleo, las redes de apoyo, la participación social y la confianza en las instituciones. Por ello, el Plan incorpora una línea específica para apoyar procesos de recuperación integral, reforzar la autonomía y garantizar la reparación del daño causado.

Esta orientación conecta de forma directa con la renovación del *Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2025*. El Pacto dedica una parte relevante de sus medidas a la asistencia, ayuda y protección, e incorpora actuaciones vinculadas con el ámbito laboral, la vivienda, la atención específica a situaciones de especial vulnerabilidad. También incluye medidas sobre violencia económica, reparación, apoyo institucional y mejora de los recursos. Este marco refuerza la necesidad de mirar más allá de la urgencia y de situar las condiciones materiales, emocionales y sociales de la recuperación en el centro de la respuesta pública.

Para ello, la línea se articula en dos objetivos. El primero se orienta a favorecer la **recuperación integral y la autonomía de las mujeres** que han enfrentado violencia machista. El segundo se dirige a garantizar la reparación. Esta elección responde a una lógica clara: recuperar un proyecto de vida requiere apoyos sostenidos y recursos reales, y reparar el daño implica reconocer lo ocurrido, restituir derechos y generar garantías para que la violencia no vuelva a repetirse.

El primer objetivo pone el foco en las condiciones que permiten recuperar autonomía.

> **VM.3.1.** Favorecer la recuperación integral y la autonomía de las supervivientes de violencia machista.

Incluye apoyos psicológicos y emocionales, autonomía económica, inserción laboral, acceso a vivienda, inclusión social, fortalecimiento personal y reconstrucción de redes. Estos elementos son decisivos porque la salida de la violencia no depende solo de una decisión individual, sino también de contar con recursos, acompañamiento y oportunidades que permitan sostener una vida segura, libre y autónoma.

El segundo objetivo incorpora la **reparación** como una dimensión esencial de derechos.

> **VM.3.2.** Garantizar la reparación de las supervivientes de violencia machista.

Reparar significa reconocer el daño causado, restituir derechos y promover medidas económicas, sociales, simbólicas e institucionales que respondan a las consecuencias de la violencia. También implica avanzar en garantías de no repetición, tanto desde las instituciones como desde los ámbitos sociales y comunitarios que pueden contribuir a transformar las condiciones que sostienen la violencia machista.

En conjunto, esta línea sitúa la recuperación, la autonomía y la reparación como parte central de la respuesta pública. Su finalidad es que las mujeres cuenten con apoyos para reconstruir sus vidas, recuperar derechos y recibir una respuesta institucional que reconozca el daño y contribuya a evitar que vuelva a producirse.

Línea VM.4. Coordinación conocimiento y eficacia institucional

Esta línea se centra en mejorar cómo actúan las instituciones frente a la violencia machista y cómo aprenden de esa actuación. Una respuesta pública eficaz requiere servicios conectados, criterios compartidos, procedimientos claros y profesionales con formación suficiente. También requiere información rigurosa para conocer mejor la violencia, detectar cambios, valorar los resultados y ajustar las respuestas. Por ello, esta línea reúne coordinación institucional y conocimiento como dos condiciones necesarias para sostener y mejorar el conjunto del eje.

Esta orientación conecta de forma directa con la renovación del *Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2025*. El Pacto dedica una línea amplia a la respuesta institucional, la coordinación y el trabajo en red, e incluye medidas sobre coordinación entre administraciones, seguridad, justicia, ámbito laboral, sanidad y sectores vulnerables. También incorpora una línea específica sobre formación y otra sobre estudios y seguimiento estadístico. Esta estructura confirma la importancia de reforzar tanto la capacidad de actuación conjunta como la producción de información y evaluación para mejorar las políticas públicas.

De acuerdo con este marco, la línea se articula en dos objetivos. El primero se orienta a mejorar la **coordinación y la eficacia de la respuesta institucional**. El segundo se centra en reforzar el conocimiento y la mejora continua de las políticas públicas frente a la violencia machista. Esta elección responde a una lógica clara: las instituciones ofrecen mejores respuestas cuando trabajan de forma conectada y cuando cuentan con datos, investigación y evaluación para aprender, corregir y avanzar.

El primer objetivo aborda la coordinación entre administraciones, servicios y profesionales que intervienen frente a la violencia machista.

> **VM.4.1.** Mejorar la coordinación y la eficacia de la respuesta institucional

Incluye la cooperación entre niveles de gobierno, el trabajo en red, la mejora de procedimientos y protocolos, la actualización de marcos normativos y estratégicos y la formación y especialización profesional. Estos elementos permiten que la respuesta pública sea más coherente, cercana y segura, y que las mujeres encuentren menos obstáculos cuando necesitan apoyo, protección o recursos.

El segundo objetivo pone el foco en conocer mejor la violencia machista y en utilizar ese **conocimiento para mejorar la acción pública**.

> **VM.4.2**. Reforzar el conocimiento y la mejora continua de las políticas públicas frente a las violencias machistas.

Incluye estudios e investigación, sistemas de información, estadísticas e indicadores, seguimiento y evaluación de políticas públicas, innovación y transferencia de conocimiento. Esta dimensión resulta especialmente importante ante una realidad que cambia con rapidez, como muestran la violencia digital, las nuevas formas de control y acoso, y los discursos que niegan o minimizan la violencia machista.

Por ello, la mejora continua incluirá también la evaluación periódica, auditoría y supervisión con perspectiva de género de los sistemas algorítmicos y herramientas automatizadas utilizados en la prevención, valoración del riesgo, protección y atención frente a las violencias machistas.

En conjunto, esta línea refuerza la capacidad institucional y posibilita una mejor comprensión de lo que ocurre. Ambas dimensiones sostienen la calidad, la coherencia y la mejora continua de la respuesta pública frente a la violencia machista.

3. EL MODELO DE GESTIÓN

La aplicación efectiva del *IV Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* requiere un modelo de gestión que asegure que sus objetivos y medidas son asumidos por el conjunto de la Administración General del Estado y permita conocer en qué medida se ejecutan y alcanzan los resultados previstos.

En coherencia con los **PRINCIPIOS** que orientan el propio Plan, el modelo de gestión se basa en la responsabilidad compartida en el despliegue de la estrategia estatal de igualdad entre mujeres y hombres. Requiere un *liderazgo* claro, asumido por el InMujeres, y el compromiso institucional de los niveles más altos de la Administración General del Estado, pero también la *corresponsabilidad* de los departamentos ministeriales, centros directivos y organismos responsables, que ejecutan las medidas en el ámbito de sus competencias y actúan de forma coordinada y eficiente. A su vez, el protagonismo del movimiento feminista, las organizaciones de mujeres y la ciudadanía se concreta en un modelo en el que la *participación*, la *comunicación* y la transparencia acompañan el desarrollo del Plan y permiten compartir y rendir cuentas sobre sus avances y resultados.

El modelo atiende, además, a la *viabilidad* de su gestión. Para ello, se apoya prioritariamente en las estructuras de igualdad ya existentes en la Administración General del Estado, evitando generar nuevas estructuras cuando no sean necesarias, y activa mecanismos de coordinación específicos para el Plan que facilitan una actuación coherente, transversal y eficaz.

De acuerdo con este planteamiento, el modelo de gestión se organiza en torno a dos grandes **ELEMENTOS**. El primero define los *agentes y sus responsabilidades*, es decir, *quién* interviene y *qué* responsabilidad asume en el desarrollo del Plan. El segundo establece los *procesos* que configuran su ciclo de gestión y articulan las actuaciones necesarias para asegurar su implementación durante toda su vigencia. Estos procesos están relacionados entre sí: algunos tienen mayor intensidad en determinados momentos y otros, como la participación y la comunicación, tienen carácter transversal y acompañan el desarrollo del Plan.

En conjunto, estos elementos configuran un sistema integrado que permite organizar, impulsar y acompañar la ejecución, conocer los avances y los recursos movilizados, detectar dificultades, reflexionar sobre el desarrollo del Plan e introducir los reajustes necesarios y evaluar sus resultados e impacto. De este modo, la gestión no se limita a conocer el grado de ejecución de las medidas, sino que permite valorar su contribución al avance de la igualdad entre mujeres y hombres en los cuatro grandes ámbitos de intervención del IV PEIEMH.

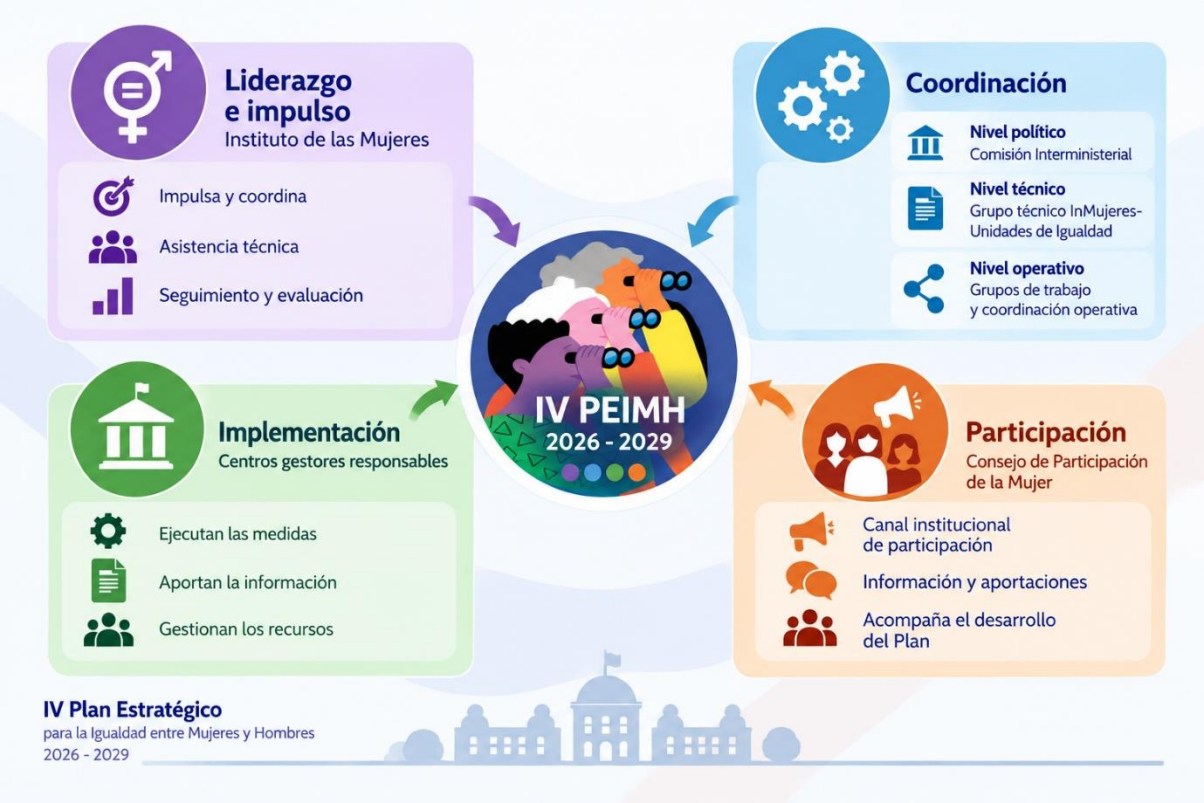
3.1. Agentes y funciones

En este primer apartado se da cuenta de la arquitectura institucional y funcional que sostiene el IV PEIEMH. El modelo de gestión identifica los principales agentes que intervienen y delimita sus responsabilidades, diferenciando cuatro funciones: liderazgo e impulso, coordinación, implementación y participación.

Siguiendo los principios del propio PEIEMH, esta arquitectura se apoya prioritariamente en las estructuras existentes e incorpora mecanismos específicos de coordinación cuando son necesarios para facilitar su implementación.

La siguiente ilustración resume estas funciones y las estructuras y agentes a quienes se asigna su desarrollo, que pasan después a explicarse con mayor detalle.

Ilustración 4. El modelo de gestión del IV PEIEMH. Estructuras, agentes y funciones.



a) Liderazgo e impulso

El **InMujeres**, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad y creado por la *Ley 16/1983, de 24 de octubre*, tiene como finalidad la promoción y el fomento de las condiciones que posibilitan la igualdad de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de género.

De acuerdo con su marco normativo vigente, el InMujeres lidera e impulsa el desarrollo del IV PEIEMH y coordina su gestión general. En particular:

- Lidera el diseño del Plan y establece criterios comunes para su implementación.
- Promueve y articula los mecanismos de coordinación en los niveles estratégico y técnico y facilita el asesoramiento que haga posible la coordinación operativa.
- Presta asistencia técnica a las Unidades de Igualdad, velando por su adecuada formación, capacitación y el acompañamiento para el desarrollo de sus funciones con relación al Plan, en colaboración con la Dirección General de Función Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, tal y como establece el *Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.*
- Coordina e impulsa los procesos de seguimiento y evaluación y la elaboración del Informe Intermedio de Seguimiento y el Informe de Evaluación Final del Plan.

b) Coordinación

La coordinación permite articular la intervención de los distintos departamentos, centros directivos y organismos implicados, cuestión fundamental en un Plan que se fundamenta sobre la responsabilidad compartida de toda la Administración General del Estado en su implementación.

De acuerdo con los distintos niveles contemplados en el ciclo de planificación, la coordinación del IV PEIEMH se desarrolla en tres niveles: político, técnico y operativo.

Coordinación política

La **Comisión Interministerial de Igualdad** entre mujeres y hombres, creada por la LOIEMH y regulada por el *Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre*, es el órgano encargado de supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la Administración General del Estado, así como de coordinar las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales en materia de igualdad. Presidida por la Ministra de Igualdad, la componen las personas titulares de las Subsecretarías de todos los departamentos ministeriales y representantes con rango de dirección general de los Ministerios de Presidencia, Justicia, Seguridad, Trabajo y Administraciones Públicas.

En relación con el IV PEIEMH, su función es garantizar el compromiso institucional con el Plan, conocer sus principales avances, resultados y dificultades e impulsar, cuando sea necesario, las decisiones que requieran una respuesta coordinada entre departamentos ministeriales. Tal como establece su decreto regulador, en su seno se podrá crear los grupos de trabajo que se estimen necesarios para una correcta implementación del Plan y, en particular, para el seguimiento, asesoramiento y coordinación de las Unidades de Igualdad.

Coordinación técnica

Las **Unidades de Igualdad** de los departamentos ministeriales, creadas por la LOIEMH, tienen la finalidad de brindar apoyo especializado para la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia de sus respectivos Ministerios.

El *Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado* establece la adscripción, funciones, recursos y dotación y coordinación de dichas Unidades. Entre otras novedades, se dispone que las o los titulares de estas Unidades de Igualdad deberán ser personas pertenecientes al subgrupo A1, así como que se procurará que sus funciones se desarrollen con carácter exclusivo. Cada departamento ministerial de la actual organización del Estado cuenta con su propia Unidad de Igualdad.

En lo que respecta al IV PEIEMH, corresponde a las Unidades de Igualdad el impulso de las acciones del Plan mediante el asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres a sus respectivos departamentos ministeriales. Además, garantizan los flujos de información con el InMujeres, facilitando así el seguimiento del Plan y la coordinación de la política de igualdad a nivel de la Administración General del Estado.

Para apoyar el ejercicio de estas funciones y garantizar el ciclo de gestión del Plan, se constituirá el **Grupo técnico Instituto de las Mujeres-Unidades de Igualdad** que en el marco del IV PEIEMH dará continuidad y estabilidad a la coordinación técnica del mismo. En este marco, asumirá las funciones de:

- Interlocución entre el InMujeres y los departamentos ministeriales, el intercambio de información y la aplicación de criterios comunes.
- Coordinación de las actuaciones previstas, seguimiento conjunto del desarrollo del Plan y detección de dificultades y necesidades de reajuste.

El ciclo de gestión del Plan prevé, al menos, la celebración de dos reuniones anuales de coordinación técnica: una orientada a organizar las actuaciones y prioridades previstas y otra destinada a revisar lo realizado, sus resultados y las dificultades encontradas.

Además de las Unidades de Igualdad, cabe mencionar a las **Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer** y las Unidades de Violencia sobre la Mujer. Integradas en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y en las Direcciones Insulares, dependen funcionalmente del Ministerio de

Igualdad y se coordinan a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Entre sus funciones destaca el seguimiento y coordinación de los recursos y servicios para las víctimas de todo tipo de violencias, la colaboración con las administraciones autonómicas y locales, el seguimiento personalizado de cada caso y las actuaciones con víctimas mortales y heridas graves, así como sus hijos/as; entre otras. Por tanto, en lo que respecta al IV PEIEMH, estas Unidades contribuirán a la coordinación técnica de las actuaciones del eje de violencia machista, permitiendo conectar la planificación estatal con su aplicación en el territorio y facilitar la colaboración entre administraciones.

Coordinación operativa

La coordinación operativa se articula mediante grupos de trabajo y otros mecanismos adaptados a las necesidades de ejecución. En este sentido, es posible identificar dos tipos de grupos:

- Los **Grupos de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género** son las estructuras *intraministeriales* encargadas de la coordinación de la integración de la transversalidad de género en las políticas sectoriales de los departamentos ministeriales. Estos grupos están compuestos por puntos focales de los centros directivos y la Unidad de Igualdad de cada departamento ministerial. Con respecto al PEIEMH, son los órganos encargados de la coordinación de las actuaciones comprometidas de su competencia.
- Cuando una o varias medidas corresponden a varios departamentos u organismos, podrán crearse **grupos de coordinación operativa** *interministeriales* para facilitar su desarrollo y seguimiento conjunto, sin que ello altere o condicione la responsabilidad que corresponde a cada departamento u organismo respecto de la ejecución de las medidas que tenga asignadas.

c) Implementación

Los **Ministerios** son los órganos superiores de la organización central de la Administración General del Estado. En la actualidad, son 22 los departamentos ministeriales que la componen.

En relación con el PEIEMH, los centros directivos y organismos identificados como responsables en el catálogo de medidas asumen su implementación en el ámbito de sus competencias. En este sentido, caben dos aclaraciones:

- Cuando una medida tiene varios organismos responsables, todos mantienen su responsabilidad sobre la ejecución.
- Las Unidades de Igualdad facilitan la articulación y el seguimiento dentro de cada departamento ministerial, pero no sustituyen la responsabilidad de los centros gestores.

En el marco del PEIEMH, corresponde a los centros directivos responsables:

- Ejecutar las medidas asignadas y gestionar los recursos necesarios.
- Proporcionar la información requerida para su seguimiento y evaluación, incluida la relativa a la actividad realizada, la ejecución presupuestaria y los indicadores, y comunicar las dificultades o cambios que puedan afectar al desarrollo del Plan.
- Participar en los mecanismos de coordinación necesarios para su implantación.

d) Participación

El **Consejo de Participación de las Mujeres**, previsto en la LOIEMH y creado en el año 2009, en virtud del *Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre*, es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito a la Administración General del Estado a través del Ministerio de

Igualdad. Su finalidad es ser el cauce para la participación de las mujeres en el desarrollo y aplicación del derecho a la igualdad, recogiendo sus demandas y propuestas, y ser interlocutor de estas ante las administraciones públicas.

En el modelo de gestión del IV PEIEMH, constituye el principal cauce institucional de participación de las organizaciones de mujeres, los agentes sociales –representación de las organizaciones empresariales y sindicales- y las administraciones públicas –representación ministerial, de las Comunidades Autónomas y de las entidades locales –.

Su participación permite mantener el diálogo con el movimiento asociativo, incorporar aportaciones al desarrollo del Plan y conocer y contrastar sus avances y resultados. Para ello, participa en los momentos del ciclo de gestión que se determinen y recibe información sobre el seguimiento y la evaluación del Plan.

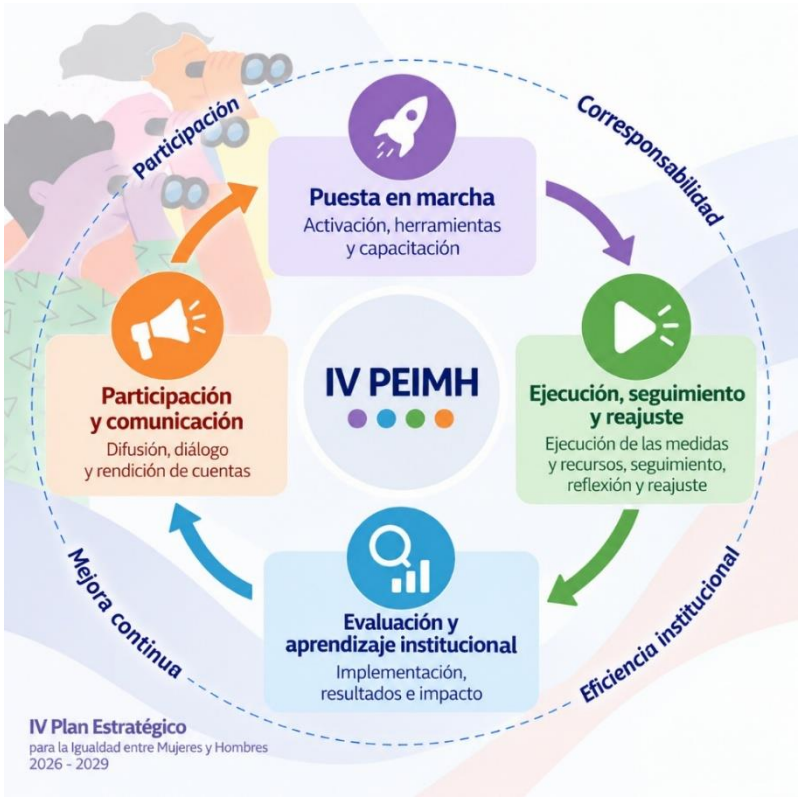
3.2. Procesos del ciclo de gestión

El ciclo de gestión del IV PEIEMH se articula a través de cuatro procesos interrelacionados: puesta en marcha, ejecución, seguimiento y reajuste, evaluación y aprendizaje institucional, y participación y comunicación.

Estos procesos no constituyen fases sucesivas. Algunos tienen mayor intensidad en determinados momentos, mientras que otros se desarrollan de forma continua y en paralelo. En particular, la participación y la comunicación son transversales y acompañan toda la vigencia del Plan. A su vez, el seguimiento va en paralelo a la ejecución y proporciona información para la reflexión, el reajuste y la mejora continua.

Los cuatro procesos contemplados en el ciclo de gestión se representan en la siguiente ilustración y pasan a detallarse a continuación:

Ilustración 5. El modelo de gestión del IV PEIEMH. Procesos del ciclo de gestión.



a) Puesta en marcha

Es el proceso inicial y comprende las actuaciones necesarias para hacer operativo el IV PEIEMH tras su aprobación.

El Plan cuenta con un sistema de indicadores elaborado con la participación de los departamentos ministeriales y recogido en anexo. A partir de este sistema se completan, cuando sea necesario, los **procedimientos, herramientas y criterios** claros, prácticos y compartidos, que hagan operativo el seguimiento y la evaluación.

Durante este proceso también se activan los mecanismos de coordinación previstos en el modelo de gestión y se desarrollan las acciones iniciales de **capacitación y orientación** dirigidas a los agentes implicados. Estas actuaciones facilitan una comprensión común de las responsabilidades, los procedimientos de trabajo, los indicadores y las herramientas que se utilizan durante la vigencia del Plan.

b) Ejecución, seguimiento y reajuste

Como se ha indicado, la ejecución y el seguimiento se desarrollan de forma simultánea durante toda la vigencia del IV PEIEMH.

La **ejecución** del Plan, de acuerdo con la asignación de funciones y responsabilidades, corresponde a los centros gestores que implementan las medidas que tienen asignadas, gestionan los recursos correspondientes y proporcionan la información necesaria para conocer su desarrollo.

El **seguimiento** permite conocer la actividad realizada, la ejecución presupuestaria, la evolución de los indicadores, los resultados alcanzados y las dificultades encontradas. A mitad del periodo de vigencia del Plan, la Agencia de Evaluación de Políticas Públicas elaborará un Informe Intermedio de Seguimiento. Asimismo, por parte del InMujeres y a partir de la información proporcionada por los departamentos ministeriales coordinará la realización de un Informe de valoración intermedio cuyas conclusiones servirán de base para orientar los reajustes que, en su caso, resulten necesario durante la segunda mitad del periodo de ejecución.

Para la recogida de información se mantendrá la **herramienta de seguimiento** existente, actualmente orientada al seguimiento de la actividad y de la ejecución presupuestaria de las medidas. Durante la vigencia del Plan se promoverá su evolución para incorporar progresivamente el seguimiento de los indicadores de evaluación, de acuerdo con las posibilidades técnicas y operativas.

c) Evaluación y aprendizaje institucional

La evaluación es un proceso clave en la gestión del Plan, y tiene como finalidad valorar su implementación, resultados e impacto del IV PEIEMH. Para ello, se desarrollará un informe de **evaluación final** por parte de la Agencia de Evaluación de Políticas Públicas. Asimismo, el InMujeres, a partir de la información proporcionada por los departamentos ministeriales, coordinará la realización de un Informe de valoración final que se apoyará en la información sobre las medidas ejecutadas, los recursos movilizados y los indicadores de realización, resultado e impacto establecidos. Cuando sea necesario, esta información se complementará con otras evidencias cuantitativas y cualitativas.

Aprovechando los aprendizajes obtenidos de la evaluación de su antecesor y con objeto de identificar tendencias y poder hacer prospectiva en las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres, se impulsará el establecimiento de series de indicadores de evaluación comparables en el tiempo. De este modo, la evaluación no se concibe únicamente como un ejercicio final de valoración, sino también como una herramienta de aprendizaje institucional y mejora continua.

d) Participación y comunicación

La participación y la comunicación son procesos transversales que acompañan el desarrollo del IV PEIEMH durante toda su vigencia. Facilitan el diálogo con las y los agentes implicados, favorecen el conocimiento del Plan y permiten compartir sus avances y resultados.

Aunque se trata de dos procesos diferentes se entienden estrechamente relacionados en cuanto implican la relación del Plan con agentes externos a la propia Administración General del Estado, aunque con un papel fundamental en su implementación.

Por su parte, la **participación** se articula, tal como se ha establecido anteriormente, principalmente a través del Consejo de Participación de las Mujeres, como cauce institucional de diálogo con las organizaciones feministas y de mujeres. Su intervención en los momentos que se determinen permite incorporar aportaciones y contrastar el desarrollo y los resultados del Plan, así como comunicarlos a las organizaciones y entidades clave que lo conforman.

La **comunicación** comprende tanto la dimensión interna como la externa. En principio, corresponde al InMujeres el impulso en el diseño de las acciones y herramientas necesarias para la socialización y apropiación del Plan por parte de las distintas estructuras. En el ámbito interno, la comunicación facilita que los agentes de la Administración General del Estado conozcan el Plan, sus responsabilidades y su evolución. En el ámbito externo, permite difundir el IV PEIEMH y comunicar sus principales avances y resultados a las organizaciones de mujeres, otros agentes y la ciudadanía.

La difusión de la información generada por el seguimiento y la evaluación contribuye, además, a la **transparencia y a la rendición de cuentas** sobre el desarrollo y los resultados del Plan.

En conjunto, este modelo configura un sistema de gestión que permite convertir los compromisos del IV PEIEMH en acción, acompañar su desarrollo, aprender de su implementación y orientar de forma continua la actuación de la Administración General del Estado hacia el avance efectivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

3.3. Otros agentes de cooperación y colaboración.

La agenda contenida en el PEIEMH se alinea con el marco programático internacional, europeo y estatal. Por ello, resulta prioritario establecer espacios de cooperación y colaboración interinstitucionales que exceden de la Administración General del Estado, en materia de igualdad de mujeres y hombres, o participar en los existentes. En concreto, deben destacarse:

La Conferencia Sectorial de Igualdad. Creada en virtud de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, es el órgano de cooperación entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las entidades locales en materia de políticas de igualdad. En él las diversas administraciones públicas intercambian informaciones y puntos de vista, examinan en común los problemas que puedan plantearse y las acciones que pueden proyectarse para afrontarlos y resolverlos.

La Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos comunitarios. Creada en 2009, con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) y ser un espacio de debate, intercambio y análisis del impacto que tienen las actuaciones financiadas con dichos Fondos. En la Red, en la que el InMujeres ostenta la Secretaría Técnica, están integrados los Organismos responsables del FSE+, FEDER, FEADER, FEMPA y FTJ, de ámbito nacional y autonómico, los Organismos de Igualdad de las Comunidades y Ciudades Autónomas, las demás Redes Temáticas definidas en España en el ámbito de los fondos europeos y la Comisión Europea. A nivel internacional, el InMujeres también participa, en representación del Gobierno de España, en la ***Red Europea de Organismos de Igualdad*** (EQUINET), el ***Grupo de Alto Nivel para la transversalidad de género en la UE*** y en el ***Foro Generación Igualdad de ONU Mujeres.*** En relación al PEIEMH, la participación e incidencia del InMujeres en estos espacios es esencial para la generación de marcos y objetivos compartidos, que permita alinear la política de igualdad europea e internacional hacia horizontes comunes.

3.4. Vigencia

La vigencia del IV Plan de Igualdad para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres 2026-2029 quedará prorrogada hasta la aprobación de un nuevo Plan Estratégico por el Gobierno, de conformidad con el artículo 17 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. De esta forma, el Gobierno se compromete a mantener, sin solución de continuidad, vigente un Plan Estratégico de Igualdad.

Con el fin de asegurar la publicación de un nuevo Plan Estratégico tras la finalización del período correspondiente a este, el Gobierno se compromete a dotar al InMujeres de los recursos necesarios para su impulso y puesta en marcha. De esta forma, en 2028 se comenzará a elaborar el V Plan a través del análisis de las nuevas circunstancias que pondrán de relieve los retos a afrontar y, en 2029 y de forma paralela a la evaluación final del IV Plan, se trabajará en el desarrollo del próximo PEIEMH, atendiendo a las conclusiones extraídas conforme al procedimiento descrito en este apartado.

ANEXO 1

Catálogo de Medidas

Eje 1. Gobernanza y acción política

Objetivo estratégico: OE1. Fortalecer la capacidad de la Administración General del Estado para proteger los derechos conquistados y lograr avances reales y duraderos en la igualdad entre mujeres y hombres.

Línea GA.1. Estructuras y procedimientos para la igualdad.

GA.1.1. Fortalecer las estructuras institucionales necesarias para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, en particular el InMujeres, garantizando su autonomía funcional, capacidad de actuación, y recursos adecuados.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
1. Fortalecimiento de la estructura de gobernanza de la igualdad en el MEFPD, garantizando el funcionamiento regular y eficaz del Grupo de Trabajo de Igualdad como órgano técnico de coordinación, el funcionamiento regular y eficaz de la Comisión de Igualdad, así como trasladando su posición en los órganos interministeriales.	MEFPD	Subsecretaría	Todo el periodo
2. Implantación de un modelo de gobernanza comprometido con la igualdad de género que la consolide e institucionalice en el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas.	MICIU	CIEMAT	Todo el periodo
3. Desarrollo e implementación de las medidas normativas, organizativas y procedimentales necesarias para garantizar que el InMujeres se consolida como organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en las Directivas 2024/1499 y 2024/1500 relativa a los estándares mínimos de organismos de igualdad.	MIGD	InMujeres	2026-2027
4. Refuerzo de la capacidad institucional del InMujeres mediante la adecuación de su estructura y de sus recursos humanos especializados para garantizar el adecuado cumplimiento de las nuevas funciones y obligaciones que le corresponden como organismo de igualdad, así como la mejora de sus herramientas y canales de información y atención, incluida su página web, para facilitar el acceso y dar mayor visibilidad a los servicios, recursos y actuaciones que desarrolla.	MIGD MTDFP	InMujeres	2027-2028
5. Apoyo y asesoramiento a las Unidades de Igualdad, garantizando su prestación, y reforzando la colaboración y coordinación entre ellas.	MIGD MTDFP	InMujeres	2027-2029
6. Refuerzo de la coordinación, el seguimiento del PEIEMH y el ejercicio del resto de funciones atribuidas a la Comisión Interministerial de Igualdad.	MIGD	InMujeres	2027-2029
7. Impulso a la actividad del Observatorio Igualdad de Oportunidades para identificar los sesgos de género discriminatorios en el conjunto de las políticas públicas.	MIGD	InMujeres	2028-2029
8. Realización de diagnóstico sobre la composición y necesidades de cada Unidad de Igualdad perteneciente a los distintos departamentos ministeriales, insistiendo en el fortalecimiento de las mismas, para su remisión a la Dirección General de la Función Pública y adopción de medidas consecuentes.	MIGD	InMujeres	2027-2029
9. Elaboración de un estudio sobre las funciones, competencias, necesidades profesionales y ámbitos de actuación de la figura de agente de igualdad y de	MIGD	InMujeres	2026-2027

promotor/a de igualdad, que sirva de base para su adecuada ordenación y reconocimiento profesional.			
10. Desarrollo de la regulación del acceso a la profesión de agente de igualdad prevista en la disposición adicional trigésima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y avance en el reconocimiento y adecuada articulación de las figuras vinculadas profesionalmente a la promoción y garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo a sus funciones, competencias, cualificación y ámbitos de actuación.	MIGD	InMujeres	2026-2027
11. Impulso de las modificaciones legislativas pertinentes para regular en InMujeres las funciones recogidas en las directivas, referidas a investigación, emisión dictámenes, resolución de litigios y demás.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
12. Diagnóstico de las necesidades técnico-jurídicas para el desarrollo de la normativa y políticas de igualdad en la AGE en relación con los cuerpos y niveles funcionariales existentes, en atención a determinar la procedencia de la creación de cuerpos específicos.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
13. Refuerzo del despliegue de las Áreas de Derechos Humanos, Igualdad y Diversidad a nivel de Zona, centros de enseñanza y Jefaturas, así como implantación y consolidación de las personas interlocutoras territoriales de igualdad, con la finalidad de extender de forma homogénea la acción institucional en esta materia en los distintos niveles de la organización.	MINT	DGGC	Todo el periodo
14. Fortalecimiento de las Áreas Funcionales de Derechos Humanos, Igualdad y Diversidad en las Zonas, así como ampliación y consolidación de la red de personas interlocutoras en igualdad mediante formación especializada, coordinación territorial y herramientas comunes de seguimiento.	MINT	DGGC	Todo el periodo
15. Fortalecimiento de la Red Nacional de Puntos de Contacto y ampliación y consolidación de la red de personas interlocutoras en igualdad, mediante formación especializada, exclusividad en el puesto, coordinación territorial y herramientas comunes de seguimiento.	MINT	DGP	Todo el periodo
16. Consolidación de la misión y funciones de la Oficina Estatal de lucha contra la Discriminación en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como unidad responsable del impulso y coordinación de todas las acciones que se desarrollen por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas; prestando una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
17. Revisión y adecuación de la dotación de personal de las Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer y de las Unidades de Violencia sobre la Mujer en función de las necesidades de cada ámbito territorial.	MPTMD	DGAGET	Todo el periodo
18. Renovación y ampliación del Observatorio de la Salud de las Mujeres y refuerzo de sus funciones como órgano de referencia para el análisis, seguimiento y asesoramiento en la incorporación de la perspectiva de equidad y género en las políticas y actuaciones de salud.	MSND	DGSP	Todo el periodo
19. Continuidad de un servicio especializado de apoyo a la incorporación del enfoque de género y feminista a toda la Administración General del Estado.	MTDFP	DGFP	Todo el periodo
20. Capacitación, asesoramiento e información a través de las Unidades de Igualdad en cada departamento ministerial.	MTDFP	DGFP	Todo el periodo
GA.1.2. Avanzar en la aplicación sistemática de los procedimientos e instrumentos establecidos por la normativa de igualdad para incorporar el enfoque de género en las políticas públicas.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPO-RALIDAD**

21. Incorporación de criterios de igualdad de género en todas las ayudas y subvenciones gestionadas por el Centro de Coordinación de Industrias Culturales, tanto para favorecer la participación de las mujeres, como para la creación de proyectos con perspectiva de género.	MCUL	CICC; DGLCL; ICAA; BNE; DGDC	Todo el periodo
22. Establecimiento y aplicación de criterios para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la elaboración y revisión de la normativa de todos los ministerios.	Todos los Ministerios	--	Todo el periodo
23. Revisión y mejora del Instrumento de Autoevaluación de Igualdad de Género del Ministerio de Cultura para reforzar la integración transversal de la perspectiva de género en la organización.	MCUL	SGT a través de la DEE	Todo el periodo
24. 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 como pautas para la AGE con los ministerios competentes, así como de otros recursos que se estimen pertinentes.	MDEF	DIGENECO	Todo el periodo
25. Seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en los contratos, subvenciones y/o convenios públicos.	MDEF	DIGENECO	Todo el periodo
26. Desarrollo de actuaciones para la implementación de los enfoques transversales de inclusión, interseccionalidad y de género en el Marco Estratégico Estatal de las Soledades.	MDSCA2030	SEDS	todo el periodo
27. Elaboración de un documento de bienvenida para la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de la AESAN, a sus comités y a su personal.	MDSCA2030	AESAN	Todo el periodo
28. Desarrollo de capacitación para personal técnico, elaboración e implementación de un protocolo para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito y creación de un sistema de seguimiento y evaluación en el ámbito de la normativa desarrollada dentro de las competencias de la SGCJ.	MDSCA2030	SGCyJ	2026-2028
29. Desarrollo de los procedimientos y tareas para el avance en la integración de la igualdad de género en la evaluación del impacto de género de la normativa, la planificación presupuestaria y la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación pública.	MEFPD	Subsecretaría	Todo el periodo
30. Revisión y armonización del lenguaje utilizado en los documentos oficiales, publicaciones estadísticas, informes, estudios y comunicaciones de la Administración General del Estado relativos a la prostitución, promoviendo una terminología coherente con la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres y con la utilizada en el propio IV PEIEMH.	MINHAC	--	Todo el periodo
31. Integración de la perspectiva de género en los procedimientos de declaraciones de interés nacional, utilidad pública o de cualquier otro reconocimiento institucional e impulso de la regulación y procedimiento de suspensión o perdida de la declaración correspondiente, y reintegro económico, en su caso, en casos de discriminación por razón de sexo.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
32. Incorporación de requisitos y cláusulas específicas de igualdad en la contratación pública de sistemas de inteligencia artificial, incluyendo exigencias de transparencia, evaluación y auditoría de sesgos y métricas de equidad a las entidades proveedoras.	MIGD MTDFP	InMujeres AESIA	2027-2029
33. Elaboración de guías de buenas prácticas en la implementación de políticas públicas de igualdad en el ámbito de las entidades locales.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
34. Elaboración de guías y herramientas de apoyo para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos.	MIGD MINHAC MTDFP	InMujeres SEPG	2028-2029
35. Análisis de las dificultades para incorporar cláusulas de igualdad y medidas de acción positiva en la contratación pública, subvenciones y convenios y elaboración de propuestas para facilitar su aplicación efectiva.	MIGD	InMujeres	2027-2029

36. Promoción de la incorporación, en todas las bases reguladoras y convocatorias de subvenciones y en los procedimientos de contratación pública tramitados en régimen de concurrencia competitiva por las administraciones públicas, de una cláusula obligatoria que exija a las administraciones públicas y empresas beneficiarias o adjudicatarias, en los casos que resulte exigible, a la acreditación de la inscripción de su plan de igualdad, en los casos en que resulte exigible, en el registro correspondiente (Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad o registro autonómico equivalente), como requisito indispensable para acceder a fondos públicos.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
37. Mejora continua de la metodología de incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado.	MINHAC MIGD	SEPG InMujeres	Todo el periodo
38. Incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de la actividad de la Guardia Civil, e implementación de manera transversal en todos los ámbitos de actuación dentro de nuestra institución.	MINT	DGGC	Todo el periodo
39. Adaptación integral de infraestructuras y acuartelamientos con perspectiva de género.	MINT	DGGC	Todo el periodo
40. Modernización del equipamiento personal y operativo desde una perspectiva de género.	MINT	DGGC	Todo el periodo
41. Incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de la actividad policial, e implementación de manera transversal en todos los ámbitos de actuación dentro de nuestra institución.	MINT	DGP	Todo el periodo
42. Incorporación de cláusulas y criterios de igualdad de género en los documentos legales y vinculantes elaborados y gestionados por la Empresa Nacional de Innovación para fortalecer el compromiso de las empresas financiadas y de los diferentes proveedores de servicios, con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	MINTUR	ENISA	Todo el periodo
43. Elaboración de un análisis de impacto de género en la aplicación de normativas metrológicas que asegure la protección y los intereses ciudadanos de manera equitativa.	MINTUR	CEM	2028
44. Valoración del impacto de género en las propuestas de proyectos presentados a subvenciones para la financiación de proyectos innovadores para la transformación territorial y la lucha contra la despoblación, con objeto de garantizar que sea positivo.	MITECO	DGPCD	Todo el periodo
45. Adaptación de la normativa sancionadora a las modificaciones sustantivas del derecho antidiscriminatorio, con especial atención a la discriminación por razón de sexo.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
46. Elaboración de un manual para integrar la perspectiva de género en la redacción de proyectos y en la ejecución de obras.	MITES	OM	2027
47. Elaboración de un estudio que establezca los criterios que definan espacios de trabajo administrativo y de atención a la ciudadanía, con perspectiva de género inclusiva.	MITES	OM	2027-2028
48. Incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de atención a la ciudadanía, quejas y sugerencias, mediante el análisis de barreras de acceso de mujeres y hombres a través de encuestas de satisfacción.	MJUI	Subsecretaría; IGS; UAC; UI	Todo el periodo
49. Asesoramiento para la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres en contratos, convenios, encargos, encomiendas y subvenciones promovidos por el departamento, mediante modelos orientativos de cláusulas y/o informes de impacto de género.	MJUI	Subsecretaría; UI	Todo el periodo

50. Revisión con perspectiva de género del lenguaje, la accesibilidad, la claridad y la imagen de formularios, herramientas digitales, materiales de apoyo, guías y procedimientos administrativos del departamento, para garantizar que sus contenidos sean inclusivos, accesibles, claros y no estereotipados.	MJUI	Subsecretaría; UI	Todo el periodo
51. Incorporación de cláusulas de igualdad en las líneas de subvenciones de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (DGPNSD).	MSND	DGPNSD	Todo el periodo
52. Fomento de la incorporación de la perspectiva de género como criterio de evaluación de los programas presentados a las diferentes líneas de subvenciones de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (DGPNSD).	MSND	DGPNSD	Todo el periodo
53. Desarrollo de una herramienta para apoyar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas sanitarias.	MSND	DGSP	2027
54. 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres respecto de sus competencias.	MTDFP	DGFP	Todo el periodo
55. Desarrollo de una aplicación informática específica que permita recoger la información relativa a la aplicación efectiva de medidas que den cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por parte de las Unidades de Igualdad de manera homogenizada y su remisión en línea a la Dirección General de Función Pública.	MTDFP	DGFP	2027
56. 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.	MTDFP	DGFP	Todo el periodo
57. Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de selección y promoción de la Administración General del Estado, mediante su análisis y revisión, el establecimiento de criterios comunes y la capacitación en igualdad y sesgos de género de las personas que intervienen en los procesos de selección, evaluación y promoción.	MTDFP	DGFP	Todo el periodo
58. Impulso a la elaboración de planes de igualdad en las administraciones públicas mediante la publicación de una guía que defina su contenido, requisitos y criterios para su elaboración, aplicación y seguimiento.	MTDFP; MIGD	DGFP; InMujeres	2027
59. Incorporación de cláusulas de igualdad y no discriminación en los procedimientos de contratación y externalización de servicios.	MTMS	INECO	Todo el periodo

Línea GA.2. Cultura organizativa

GA.2.1. Asegurar el liderazgo y el compromiso necesarios para impulsar la igualdad de mujeres y hombres como prioridad transversal en la Administración General del Estado.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPORALIDAD
60. Consolidación de la igualdad de género como un principio básico y transversal a la organización para avanzar hacia una cultura organizacional inclusiva.	Todos los Ministerios	--	Todo el periodo
61. Composición equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las de las comisiones de valoración de becas, subvenciones y ayudas, así como en los jurados de los Premios Nacionales en todas las convocatorias gestionadas por el Centro de Coordinación de Industrias Culturales.	MCUL	CCIC	Todo el periodo
62. Intervención de una experta en materia de igualdad a propuesta de un centro académico de investigación universitaria y/o de las asociaciones del sector, en los jurados de los Premios Nacionales.	MCUL	CCIC	Todo el periodo
63. Uso del lenguaje inclusivo y no sexista y fomento de una participación equilibrada por sexo en la aplicación de la Convención de Patrimonio Mundial.	MCUL	SGGCBC	Todo el periodo

64. Revisión, con ocasión de cada convocatoria, de la composición de los órganos asesores, paneles de personas expertas, tribunales de competiciones, comisiones técnicas para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo
65. Desarrollo de procedimientos y tareas para el avance en la igualdad de género en las estructuras y la composición equilibrada de los órganos colegiados.	MEFPD	Subsecretaría	Todo el periodo
66. Realización de acciones de sensibilización en fechas conmemorativas, a través de un calendario anual de eventos de igualdad, para visibilizar el compromiso institucional del MEFPD y sensibilizar al personal en materias relacionadas con la igualdad, mujeres referentes, sesgos y violencia.	MEFPD	Subsecretaría	Todo el periodo
67. Inclusión de secciones de igualdad en la web e intranet de la ANECA.	MICIU	ANECA	Todo el periodo
68. Revisión del uso de lenguaje inclusivo y no sexista en documentación, formularios y aplicaciones.	MICIU	ANECA	2027-2029
69. Institucionalización del uso de una comunicación inclusiva y no sexista en el CIEMAT.	MICIU	CIEMAT	Todo el periodo
70. 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.	MICIU	CSIC	Todo el periodo
71. Promoción de una comunicación institucional que integre la perspectiva de género y el uso no sexista del lenguaje en las actuaciones del ISCIII.	MICIU	ISCIII	Todo el periodo
72. Fomento del liderazgo y la visibilidad de las mujeres en ámbitos científicos y técnicos mediante su participación como expertas en órganos de representación, asesoramiento y toma de decisiones.	MICIU	ISCIII	Todo el periodo
73. Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la dirección y coordinación de procesos formativos impartidos por el ISCIII.	MICIU	ISCIII	Todo el periodo
74. Elaboración de guías para favorecer la aplicación efectiva de una comunicación institucional no sexista.	MIGD MTDFP	InMujeres	2027-2028
75. Impulso de campañas de comunicación junto al Ministerio de Igualdad adaptadas a las necesidades de la Guardia Civil para la captación de talento femenino y la visibilidad de referentes.	MINT MIGD	DGGC InMujeres	Todo el periodo
76. Revisión de la documentación oficial, publicaciones y denominación de los puestos de trabajo para asegurar un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres en la Guardia Civil.	MINT	DGGC	Todo el periodo
77. Revisión de la documentación oficial, publicaciones, denominación de los puestos de trabajo y cartelería para asegurar un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres en la Policía Nacional.	MINT	DGP	Todo el periodo
78. Establecimiento de mecanismos en el ámbito de la representación institucional del CEM que impulsen la representación equilibrada de mujeres y hombres en las delegaciones y comités internacionales para la toma de decisiones metrológicas, utilizando el talento disponible en el CEM.	MINTUR	CEM	2027
79. Inclusión de criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres en la selección de ponentes y formadores en los cursos que se impartan para y desde el Centro Español de Metrología.	MINTUR	CEM	Todo el periodo
80. Fomento de la presencia equilibrada en la designación de representantes del departamento para las comisiones de coordinación en la tramitación de reales decretos.	MINTUR	DGIPYME	Todo el periodo
81. Difusión del compromiso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con las posibles situaciones de discriminación de las mujeres en campañas audiovisuales, folletos informativos publicaciones en redes sociales.	MITES	OEITSS	Todo el periodo

82. Elaboración de una guía para incorporar criterios de igualdad entre mujeres y hombres en mensajes, imágenes y creatividad dirigidas a entidades adjudicatarias o para su inclusión en los briefings de las campañas de comunicación.	MSND	SGT; SGRIP	Todo el periodo
83. Implantación de criterios para garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en los canales de atención a la ciudadanía, así como en las campañas de comunicación institucional.	MSND	Subsecretaría-SGACIS	Todo el periodo
84. Evaluación del uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la Comunicación Interna y Externa.	MTDFP	SEDIA; Red.es	Todo el periodo
GA.2.2. Mejorar las capacidades del personal al servicio de la Administración General del Estado para incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus funciones.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPORALIDAD**
85. Formación y capacitación a personal funcionario sobre la política exterior feminista y el enfoque de igualdad de género en la política exterior.	MAUEC	EME para la Política Exterior Feminista / Subsecretaría	Todo el periodo
86. Integración de la perspectiva de género en las acciones formativas dirigidas al personal del Ministerio de Cultura	MCUL	SGRRHHIS; GIEC	Todo el periodo
87. Asesoramiento, capacitación y formación a la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa, en coordinación con las unidades de igualdad del resto de departamentos ministeriales, para el análisis de la calidad de los contenidos de igualdad incorporados en los temarios de pruebas de acceso, en los cursos selectivos y en los procesos de promoción en el empleo público, así como para la formulación de propuestas de mejora que garanticen el conocimiento suficiente para aplicar el principio de igualdad en las políticas de la Administración General del Estado.	MDEF MIGD	DIGENPER; DIGEREM; InMujeres	Todo el periodo
88. Establecimiento de un itinerario formativo en igualdad de género con enfoque interseccional, impartiendo al menos un curso anual dentro del Plan de Formación Interna.	MDSCA2030	AESAN	todo el periodo
89. Impulso de actividades de sensibilización y capacitación dirigidas al personal técnico del IMSERSO para la integración de la perspectiva de género y la interseccionalidad en las políticas propias del organismo.	MDSCA2030	IMSERSO	Todo el periodo
90. Ampliación y consolidación de la oferta formativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el personal del MEFPD.	MEFPD	Subsecretaría	Todo el periodo
91. Gestión de los espacios formativos digitales del MEFPD con perspectiva de igualdad de género.	MEFPD	Subsecretaría	Todo el periodo
92. Sensibilización sobre perspectiva de género en proyectos de I+D+i.	MICIU	CDTI	Todo el periodo
93. Elaboración y ejecución del Plan de Formación en igualdad de género a través de una oferta formativa relacionada con sesgos de género, conciliación corresponsable, acoso sexual y acoso por razón de sexo, con especial énfasis en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	MICIU	IAC	Todo el periodo
94. Desarrollo de acciones de información, difusión y sensibilización en materia de igualdad de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo en actuaciones específicas.	MICIU	ISCIII	Todo el periodo
95. Impulso y ampliación de la formación del personal del ISCIII mediante itinerarios formativos en igualdad de género y garantía de la evaluación de las acciones formativas con perspectiva de género.	MICIU	ISCIII	Todo el periodo
96. Oferta de formación en igualdad de género a toda la plantilla del CDTI.	MICIU	CDTI	Todo el periodo
97. Revisión, actualización e impartición del Plan de Formación del CSIC en igualdad de género a través de itinerarios formativos específicos sobre igualdad en la ciencia y la innovación y cursos monográficos en ámbitos relevantes (sesgos	MICIU	CSIC	todo el periodo

de género, dimensión de género en la I+D+I, planes de igualdad, conciliación corresponsable, acoso sexual y acoso por razón de sexo...), con especial énfasis en la formación en sesgos de género al personal implicado en los procesos de evaluación.			
98. Desarrollo de acciones formativas básicas en igualdad dirigidas a todo el personal del Ministerio y sus organismos.	MICIU	Subsecretaría	Todo el periodo
99. Desarrollo, en colaboración con el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ-Red Especialistas en Igualdad), la Fiscalía General del Estado y el Centro de Estudios Jurídicos (CEJ), de planes de formación continua en igualdad y perspectiva de género e infancia, orientados a la Carrera Judicial y Carrera Fiscal, para evitar la aplicación de sesgos, roles y estereotipos de género y la victimización secundaria.	MIGD	InMujeres	2027-2029
100. 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 con enfoque interseccional que contribuyan al mejor desempeño de estas funciones concretas.	MIGD MTDFP	InMujeres; DGFP; INAP	2027-2029
101. Renovación e impulso de la escuela de formación online del Instituto de las Mujeres adaptándola a nuevas herramientas y lenguajes para mejorar su accesibilidad y actualización de contenidos.	MIGD	InMujeres	2027-2029
102. Diseño y puesta en marcha de un programa formativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la aplicación de la transversalidad de género, artículo 15 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, dirigido a todos los ministerios.	MIGD	InMujeres	2027-2029
103. Diseño de un programa formativo en materia de indicadores, principalmente de género, dirigido a las Unidades de Igualdad para su efectiva incorporación al Plan Estratégico y su aprovechamiento en la realización de estudios de género sobre PRL en la AAPP.	MIGD	InMujeres	2027-2029
104. Evaluación y, en su caso, mejora de los programas de formación impartidos en la Administración General del Estado, incluidos los del INAP, desde una perspectiva de género interseccional.	MIGD	InMujeres	2027-2029
105. Impulso de la formación y capacitación sobre la adquisición, adopción y utilización de herramientas de inteligencia artificial en la Administración General del Estado, especialmente entre el personal responsable de su contratación, diseño, implantación, supervisión o utilización, con contenidos específicos sobre metodologías y métricas para detectar y mitigar sesgos de género; reforzando particularmente estas capacidades en el Ministerio de Igualdad, el InMujeres y las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales.	MIGD; MTDFP	InMujeres; INAP	2027-2029
106. Promoción de medidas a nivel estatal para garantizar en procesos selectivos, que los criterios y marcas de pruebas físicas se establezcan teniendo en cuenta las diferencias fisiológicas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
107. Impulso de la revisión y adecuación de los criterios de designación de la persona asesora confidencial y el comité de asesoramiento, para garantizar la imparcialidad e independencia como: personal de otro departamento ministerial u organismo público (obligado en aquellos que tengan una RPT inferior a 250), distancia de parentesco, relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
108. Información, formación y asesoramiento en materia de presupuestos con perspectiva de género destinadas al personal de las oficinas presupuestarias y de las Unidades de Igualdad, así como a aquellos centros directivos interesados en la materia	MINHAC	SEPG	Todo el periodo
109. Desarrollo e implantación de un itinerario de formación en igualdad en 4 niveles: Curso Básico de Igualdad, Curso Avanzado de Igualdad, Asesoría	MINT	DGGC	Todo el periodo

Confidencial y Curso Universitario de Igualdad en la Seguridad, con la finalidad de formar a los mandos y responsables de unidades en perspectiva de género.			
110. Fortalecimiento de la formación específica en materia de igualdad y corresponsabilidad a través cursos de formación sobre contratación con perspectiva de género y un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.	MINTUR	Subsecretaría; SGPGRH	Todo el periodo
111. Fortalecimiento de la formación específica en materia de igualdad y corresponsabilidad a través de la incorporación de acciones de sensibilización en la materia en las jornadas de acogida y cursos selectivos y por medio del impulso de las actividades formativas en estas materias incluidas en los planes de formación para el personal del Departamento, especialmente a través de jornadas formativas y de sensibilización en días significativos.	MINTUR	Subsecretaría; SGPGRH	Todo el periodo
112. Refuerzo de la formación del personal de los servicios públicos en igualdad, diversidad cultural, prevención del racismo y atención a la discriminación múltiple.	MISSMI	SEM; OBERAXE	2026-2028
113. Mantenimiento de la formación impartida por la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al personal del Organismo en materia de igualdad de género	MITES	OEITSS	Todo el periodo
114. Desarrollo del modelo Barnahus, cuyo indicador incluye la formación de profesionales en enfoque de género.	MJUI	MJEI; DGDIA	Todo el periodo
115. Potenciación de la formación en igualdad de género y lucha contra la violencia sobre las mujeres en el ámbito de la Administración de Justicia.	MPJC	CEJ	Todo el periodo
116. Formación de profesionales de la salud y profesionales sociosanitarios en perspectiva de equidad, determinantes sociales de la salud y perspectiva de género.	MSND	DGSP	Todo el periodo
117. Continuación de la formación transversal en perspectiva de género y formación en Equidad en Salud dirigida a todo el personal del Ministerio.	MSND	Subsecretaría - Subdirección General RRHH	Todo el periodo
118. 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.	MTDFP	DGFP	Todo el periodo
119. Desarrollo de formación específica al personal técnico de la Administración General del Estado sobre uso e implementación de indicadores desagregados por sexo e indicadores de género en estudios, planes, estrategias e informes institucionales.	MTDFP	DGFP	Todo el periodo
120. Desarrollo y puesta en marcha de un programa formativo en materia de diseño y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género,	MTDFP	INAP	Todo el periodo
121. Consolidación e impartición de formación obligatoria en materia de igualdad en los cursos selectivos organizado por el INAP y en la formación para el apoyo para la promoción interna.	MTDFP	INAP	Todo el periodo
122. Capacitación a los equipos formadores del INAP de formación específica para la integración de la perspectiva de género en la impartición de acciones formativas.	MTDFP	INAP	Todo el periodo
123. Incorporación sistemática de contenidos sobre igualdad entre mujeres y hombres en los programas formativos.	MTDFP	INAP	Todo el periodo
124. Incorporación de contenidos de igualdad en los cursos descentralizados de formación local.	MTDFP	INAP	Todo el periodo
125. Impartición de formación obligatoria en materia de igualdad en los cursos selectivos para personal Funcionario de la Administración Local con habilitación de carácter nacional.	MTDFP	INAP	Todo el periodo

126. Garantía de informar con periodicidad mínima semestral, de la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres recibida por el personal de la Mutualidad General de Funcionarias y Funcionarios Civiles del Estado, OA., dando cuenta anualmente al InMujeres de las fechas, programas y número de participantes.	MTDFP	MUFACE	Todo el periodo
127. 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 de Igualdad Online.	MTDFP; MIGD	DGFP; InMujeres	Todo el periodo
128. Revisión y mejora de los contenidos de igualdad incluidos en los temarios, cursos selectivos e itinerarios formativos de la Administración General del Estado, así como de su valoración en los procesos de promoción, mediante el análisis comparativo con otras materias y el desarrollo de medidas que incentiven la participación en la formación en igualdad.	MTDFP	DGFP	Todo el periodo
129. Mejora en la formación al conjunto del personal de Adif y Adif AV en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la formación inicial y obligatoria incluyendo las personas en puestos de toma de decisión, en especial a través de la Escuela de Igualdad Online.	MTMS	ADIF	Todo el periodo
130. Desarrollo de un programa de jornadas y talleres para analizar y visibilizar el impacto de género en las disciplinas STEM vinculadas al Instituto Geográfico Nacional, en particular astronomía, geodesia, geofísica y ciencias afines, así como para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y el intercambio de buenas prácticas en estos ámbitos.	MTMS	DIGN	Todo el periodo

GA.3. Estudios de género y generación de conocimiento

GA.3.1. Impulsar los estudios de género, la investigación feminista y la generación, difusión y transferencia de conocimiento para mejorar la comprensión de las desigualdades entre mujeres y hombres y fundamentar el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
131. Seguimiento de líneas estratégicas en materia de igualdad en el sector agrario a través de la recopilación, actualización y análisis de los datos con perspectiva de género.	MAPA	DGDRIFA	Todo el periodo
132. Seguimiento de líneas estratégicas en materia de igualdad en los diferentes subsectores de la actividad pesquera y acuícola, a través de la recopilación, actualización y análisis de los datos de empleo con perspectiva de género.	MAPA	DGOPA	Todo el periodo
133. Realización de una nueva edición de la Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales en España 2026-2027 que permitirá la actualización de los indicadores de participación cultural por sexo y la incorporación de indicadores con enfoque interseccional.	MCUL	SGT; DEE	Todo el periodo
134. Actualización de series anuales de indicadores estadísticos culturales disponibles por sexo en CULTURAbase.	MCUL	SGT; DEE	Todo el periodo
135. Actualización de indicadores estadísticos culturales disponibles por sexo en el Anuario de Estadísticas Culturales.	MCUL	SGT; DEE	Todo el periodo
136. Desagregación por sexo y análisis de género de los datos estadísticos e indicadores gestionados por el Ministerio, incluidos los relativos a las prácticas culturales, las visitas a los museos, las valoraciones de las declaraciones de Manifestación Representativa del Patrimonio Cultural Inmaterial y las candidaturas a las listas de la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial	MCUL	SGT; DEE; DGPCBA	Todo el periodo
137. Consolidación de los mecanismos de difusión de la actividad de los observatorios creados en materia de igualdad y de su contribución al logro de una	MDEF; MIGD	DIGENPER; InMujeres	Todo el periodo

sociedad igualitaria para mujeres y hombres, mediante la publicación periódica de informes y resultados de su departamento.			
138. Elaboración de un estudio sobre la tasa rosa.	MDSCA2030	DG Consumo	Todo el periodo
139. Creación de un sistema de seguimiento de las metas de la Estrategia de Desarrollo Sostenible Revisada (EDSr) relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres y la reducción de las desigualdades.	MDSCA2030	DGA2030	Todo el periodo
140. Desagregación por sexo de los indicadores y análisis de género de la información para identificar desigualdades y factores de discriminación múltiple e interseccional en el seguimiento de la Estrategia de Desarrollo Sostenible Revisada (EDSr).	MDSCA2030	DGA2030	Todo el periodo
141. Creación de indicadores de género en los informes sobre juego que aseguren la desagregación por sexo y edad.	MDSCA2030	DGOJ	Todo el periodo
142. Elaboración de estudio anual del perfil de la jugadora.	MDSCA2030	DGOJ	Todo el periodo
143. Incorporación sistemática de la perspectiva de género en los estudios, evaluaciones e informes técnicos elaborados por el IMSERSO mediante una metodología común y mediante la desagregación de datos.	MDSCA2030	IMSERSO	Todo el periodo
144. Actualización periódica anual de datos relativos a la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las Juntas Directivas de federaciones deportivas españolas.	MEFPD	CSD	Todo el periodo
145. Seguimiento de los planes de conciliación e informes anuales de igualdad de las federaciones deportivas y ligas profesionales.	MEFPD	CSD	Todo el periodo
146. Desagregación por sexo de los resultados de las evaluaciones nacionales e internacionales.	MEFPD	DGECT	Todo el periodo
147. Actualización periódica de estadísticas desagregadas por sexo publicadas en el Observatorio del MEFPD, dentro del portal web "Alianza STEAM por el Talento Femenino. Niñas en Pie de Ciencia", orientadas al análisis de la participación del estudiantado en disciplinas STEAM desde la perspectiva de género.	MEFPD	GSEE	Todo el periodo
148. Evaluación periódica de la brecha de género y la segregación horizontal en el acceso a las diferentes ofertas del Sistema de Formación Profesional.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo
149. Incorporación de la perspectiva de género en la segunda edición del Sistema Estatal de Indicadores de Evaluación de la Calidad de la Formación Profesional, reforzando el seguimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres y la incorporación, cuando proceda, de indicadores específicos de igualdad.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo
150. Elaboración y difusión periódica de informes y análisis sobre la situación de mujeres y hombres en la Formación Profesional, a partir de la explotación del Sistema Estatal de Indicadores de Evaluación de la Calidad y de otras fuentes estadísticas oficiales.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo
151. Creación de un Observatorio de Igualdad en la Formación Profesional de ámbito estatal.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo
152. Elaboración de estudios monográficos sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en ámbitos estratégicos de la Formación Profesional, como la Formación Profesional Dual, la acreditación de competencias y la internacionalización, con el fin de orientar la adopción de medidas de mejora.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo
153. Actualización periódica de estadísticas de educación desagregadas por sexo y difusión en el portal web "Espacio de Igualdad", orientadas al análisis de los datos educativos desde la perspectiva de género.	MEFPD	Subsecretaría	Todo el periodo
154. Seguimiento y evaluación del cumplimiento e impacto de las políticas y medidas implementadas en materia de igualdad en ciencia en los centros de investigación, incluidos los planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y	MICIU	CSIC	Todo el periodo

acoso por razón de sexo, presencia equilibrada en órganos decisorios, tribunales de selección y comisiones evaluadoras.			
155. Realización de proyectos de investigación sobre Estudios Feministas, sobre mujeres y género, así como otras temáticas que incluyan una dimensión de género a través de la divulgación.	MICIU	CSIC	Todo el periodo
156. Medición y publicación de indicadores y datos desagregados por sexo acerca de los instrumentos CDTI gestionados.	MICIU	CDTI	Todo el periodo
157. Actualización de las series estadísticas Científicas en Cifras y Mujeres e Innovación en base a las novedades del informe She Figures y otras encuestas.	MICIU	UMYC	2027 y 2029
158. Inclusión como miembro del Consejo Rector de ANECA de una persona representante de asociaciones u organizaciones universitarias de ámbito nacional especializada en materia o estudios de género, designada por la organización más representativa, oída la Unidad Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades	MICIU	ANECA	Todo el periodo
159. Impulso de la generación, recopilación y análisis de datos sobre las discriminaciones que afectan a las mujeres por razón de su origen racial o étnico, con el objetivo de reforzar la incorporación de la perspectiva interseccional en las políticas públicas.	MIGD	DGITNDCR	Todo el periodo
160. Diseño y actualización de un sistema de indicadores de cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	MIGD MTDFP	InMujeres; DGFP	2029
161. Establecimiento de un grupo de trabajo para el estudio, análisis y mejora de los marcos normativos nacional e internacionales en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres	MIGD	InMujeres	2027-2029
162. Fomento de la realización de investigaciones en materia de inteligencia artificial y su impacto en los derechos de las mujeres.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
163. Recopilación y análisis de información sobre la presencia de mujeres y hombres, en el ámbito de las administraciones públicas, órganos colegiados, entidades del sector público y otras organizaciones relevantes, sujetas a la Ley 2/2024.	MIGD MTDFP	InMujeres; DGFP	2027-2029
164. Diseño e implantación de un sistema de seguimiento de las obligaciones de representación equilibrada establecidas en la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, mediante un cuadro actualizado de indicadores cuantitativos y cualitativos que permita evaluar su aplicación y publicar información periódica.	MIGD	InMujeres	2028-2029
165. Avance en la implementación y mejora de los indicadores de género existentes, así como en la creación y selección de indicadores nuevos y más precisos.	MIGD	InMujeres	2028-2029
166. Desarrollo de investigación aplicada y proyectos innovadores sobre la implementación del enfoque interseccional en las políticas públicas de igualdad en los diferentes niveles y ámbitos de la administración pública, especialmente en colaboración con las Unidades de Igualdad ministeriales.	MIGD	InMujeres	2027-2029
167. Diseño, publicación y distribución de contenidos divulgativos y científicos del InMujeres a través de canales físicos y digitales, para concienciar a la ciudadanía sobre las brechas de género, visibilizar la realidad social de las mujeres y promover soluciones efectivas de equidad.	MIGD	InMujeres	2027-2029
168. Creación de una línea de ayudas para fomentar la incorporación de personas jóvenes doctoras mediante la financiación de contratos predoctorales y postdoctorales en estudios sobre mujeres e igualdad de género.	MIGD	InMujeres	2028-2029
169. Creación y difusión de un repositorio público de estudios, investigaciones, indicadores y buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su accesibilidad y actualización periódica.	MIGD	InMujeres	2028

170. Fomento de la creación y consolidación de grupos, institutos, cátedras y redes universitarias de investigación feminista y de género.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
171. Fomento de la transferencia social del conocimiento generado por los estudios de género y la investigación feminista.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
172. Realización de un diagnóstico y evaluación periódica sobre el estado de la implantación, oferta académica y producción científica de los estudios de género en las universidad públicas y privadas del sistema universitario español.	MIGD	InMujeres	2028
173. Impulso a las convocatorias específicas para proyectos de investigación en estudios feministas y de género.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
174. Elaboración de un análisis comparado de la evolución de los usos del tiempo de mujeres y hombres tomando como referencia los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 y los de la nueva edición, identificando los principales cambios y las desigualdades persistentes.	MIGD	InMujeres	2027
175. Consolidación del Estudio de igualdad realizado por el Área de Estudios, con el objeto de analizar la eventual existencia de una brecha de género en el sector asegurador español.	MINECO	DGSFP	Todo el periodo
176. Mejora y reorganización de la publicación anual “Mujeres y hombres”, con un nuevo formato que facilitará el análisis y la identificación de la brecha de género. Ampliación de la publicación con nuevos indicadores significativos.	MINECO	INE	Todo el periodo
177. Mantenimiento de un Cuadro de mando de internacionalización con perspectiva de género.	MINECO	SEC; ICEX España Exportación e Inversiones	Todo el periodo
178. Creación y seguimiento del Índice de Brecha de Género en la internacionalización.	MINECO	SEC; ICEX España Exportación e Inversiones	Todo el periodo
179. Implantación de una herramienta para la automatización y análisis de datos con perspectiva de género.	MINT	DGGC	Todo el periodo
180. Desarrollo de una herramienta de evaluación y seguimiento, con indicadores desagregados por sexo relativos a ingreso, promoción, especialización, formación, conciliación, puestos de responsabilidad, acoso y representación institucional en la Guardia Civil.	MINT	DGGC	Todo el periodo
181. Creación de un sistema de seguimiento del acceso a la formación FSE+ mediante indicadores desagregados por sexo y edad y analizados de forma cruzada.	MINTUR	EOI	Todo el periodo
182. Medición de la variable sexo en las estadísticas sobre propiedad industrial.	MINTUR	OEPM	Todo el periodo
183. Impulso de análisis que permitan una mejor comprensión del empleo turístico considerando el enfoque de género y un enfoque interseccional.	MINTUR	SETUR	Todo el periodo
184. Impulso de estudios, indicadores y sistemas de información sobre la situación de las mujeres migrantes desde una perspectiva interseccional.	MISSMI	SGEM; DGGM	Todo el periodo
185. Mejora en la desagregación por sexo y edad de datos y análisis sobre medio rural a través del previsto Observatorio de la Equidad Territorial y el Reto Demográfico.	MITECO	DGPCD	Todo el periodo
186. Actualización y divulgación de la publicación bienal Mujeres en la Transición Ecológica.	MITECO	Subsecretaría	Todo el periodo
187. Análisis con perspectiva de género de los microdatos de encuestas europeas y nacionales sobre las condiciones laborales y la calidad del trabajo en las nuevas formas de empleo en España, con el fin de identificar sus efectos diferenciados sobre mujeres y hombres	MITES	DGNFE	2026-2027
188. Fortalecimiento del empleo de análisis estadístico y cruces de bases de datos en la planificación de las actuaciones inspectoras con perspectiva de género.	MITES	OEITSS	Todo el periodo

189. Incorporación de la perspectiva de género e interseccional en los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de vivienda, mediante el desarrollo de indicadores y herramientas de análisis que permitan identificar sus resultados de manera desagregada entre mujeres y hombres.	MIVAU	DGPE	Todo el periodo
190. Incorporación de la perspectiva de género en los datos y análisis que publica y elabora el Ministerio en el ámbito de la vivienda.	MIVAU	DGPE; Gabinete técnico de la Subsecretaría	Todo el periodo
191. Desagregación por sexo, edad y origen, y análisis de género de los datos sobre pobreza infantil para detectar desigualdades y mejorar el conocimiento de esta problemática.	MJUI	DGDIA	Todo el periodo
192. Publicación anual de una Revista de Estudios de Juventud con enfoque feminista para fomentar la divulgación científica con perspectiva feminista e intersección con problemáticas de juventud.	MJUI	INJUVE	Todo el periodo
193. Elaboración y difusión de estudios o encuestas con perspectiva de género que permitan mejorar el conocimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres y apoyar el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad.	MPJC	CIS	Todo el periodo
194. Desarrollo e implantación de un sistema de seguimiento de indicadores de género en la ordenación de las profesiones sanitarias y en la Formación Sanitaria Especializada, que permita identificar brechas de género y orientar la toma de decisiones en materia de planificación, acceso, desarrollo profesional y liderazgo.	MSND	DGOP	Todo el periodo
195. Desarrollo y difusión de estudios específicos sobre desigualdades de género en la salud, factores de protección y de riesgo y enfermedades más prevalentes.	MSND	DGSP	Todo el periodo
196. Impulso de mecanismos colaborativos para la identificación, catalogación, evaluación y reutilización de datos de igualdad, orientados a mejorar la evidencia disponible para el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.	MTDFP MIGD	SEDIA; DGDATO; InMujeres	Todo el periodo
197. Elaboración del Informe anual de brecha digital de género por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, mediante el análisis de las diferencias entre mujeres y hombres en el acceso, el uso y las competencias relacionadas con internet y el entorno digital.	MTDFP	SEDIA; Red.es	Todo el periodo
198. Creación de un sistema de diagnóstico y seguimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Marina Mercante.	MTMS	DGMM	Todo el periodo
199. Confección y actualización del Atlas Nacional de España, su cartografía temática y su descripción geográfica razonada, incorporando la perspectiva de género y la desagregación por sexo en aquellos contenidos en los que resulte pertinente y existan estadísticas o fuentes de información adecuadas	MTMS	DIGN	Todo el periodo

GA.4. Participación social y cooperación institucional

GA.4.1. Impulsar el protagonismo de las mujeres y del movimiento feminista en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de igualdad.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
200. Impulso del Grupo de Igualdad de Trato y No Discriminación e Igualdad de Género del Consejo Estatal del Pueblo Gitano como órgano de participación y asesoría para garantizar la inclusión efectiva de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas dirigidas al Pueblo Gitano.	MDSCA2030 MIGD	SGSS y DGITNDCR InMujeres	Todo el periodo

201. Impulso a la coordinación con otros organismos, departamentos o administraciones públicas, nacionales o internacionales, para el desarrollo de las actuaciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la discriminación y mejoren la atención a víctimas de discriminación en los ámbitos de su competencia.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
202. Favorecimiento de espacios de intercambio de experiencias, transferencia de saberes, fortalecimiento de alianzas y redes entre organizaciones feministas internacionales.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
203. Revisión de los mecanismos de participación, funcionamiento y coordinación del Consejo de Participación de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
204. Refuerzo de la financiación a proyectos del movimiento asociativo que tengan por objeto programas y proyectos para la concienciación, prevención, sensibilización, investigación e innovación para la erradicación de la discriminación de las mujeres, su plena participación y la promoción de la igualdad.	MIGD	InMujeres	2027-2029
205. Facilitación del uso de espacios públicos por parte de asociaciones feministas.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
206. Refuerzo de la convocatoria de subvenciones dirigida a apoyar al movimiento asociativo feminista aumentando su dotación y ajustando los criterios a la realidad y necesidades de este movimiento.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
207. Apoyo específico para la participación pública y social de colectivos de mujeres que afrontan barreras específicas.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
208. Refuerzo de las fórmulas de apoyo y financiación a las organizaciones y asociaciones feministas, permitiéndoles desarrollar proyectos a largo plazo, su modernización organizativa, e incrementar sus espacios de incidencia pública en favor de una sociedad igualitaria.	MIGD	InMujeres	2027-2029
209. Refuerzo de las capacidades de las asociaciones feministas que trabajan en el medio rural mediante la incorporación de conocimientos especializados y el reconocimiento de su experiencia y conocimiento de la realidad rural.	MIGD	InMujeres	2027-2029
210. Estudio, elaboración e impulso de una propuesta de modificación del Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer, que refuerce su capacidad de actuación, así como su carácter participativo y democrático.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
211. Impulso de mecanismos de participación con enfoque de género e interseccional en consultas públicas, procesos participativos, grupos de trabajo y espacios de diálogo promovidos por los departamentos ministeriales.	MJUI	Subsecretaría; centros directivos promotores; UI	Todo el periodo
212. Impulso de mecanismos estables de participación de asociaciones feministas y de mujeres en los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de las políticas de salud, con el fin de incorporar sus necesidades, experiencias y propuestas.	MSND	DGSP	Todo el periodo
GA.4.2. Reforzar la cooperación entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos internacionales para avanzar de forma coordinada en igualdad y enfrentar la reacción internacional (backlash) contra el feminismo y las políticas de igualdad.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPO-RALIDAD**
213. Refuerzo de la cooperación feminista con el objetivo de reducir las desigualdades estructurales de género, intensificar los esfuerzos para luchar contra todas las formas de violencia de género, promover los derechos civiles y políticos de las mujeres y su participación real y efectiva, fomentar y proteger los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres, niñas y adolescentes, avanzar hacia sociedades, políticas y economía de los cuidados y reforzar la institucionalización y transversalización del enfoque feminista.	MAUEC	AECID; DCSEM	Todo el periodo

214. Orientación de la reforma del sistema de desarrollo de Naciones Unidas en el marco del UN80 hacia la preservación de la igualdad de género.	MAUEC	DGPOLDES	Todo el periodo
215. Control de los procesos de cambios en ONU MUJERES y FNUAP para garantizar la salvaguardia de los respectivos mandatos.	MAUEC	DGPOLDES	2026
216. Establecimiento de criterios para la igualdad de género en los instrumentos de cooperación de la Unión Europea (IV Plan de Acción de Género; Instrumento Europa Global; Estrategia Global Gateway).	MAUEC	DGPOLDES	Todo el periodo
217. Seguimiento de los marcos de asociación estratégicos con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y con ONU Mujeres.	MAUEC	DGPOLDES	Todo el periodo
218. Integración del enfoque feminista en los instrumentos de planificación estratégica de la cooperación española, conforme a la Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española.	MAUEC	DGPOLDES	Todo el periodo
219. Mantenimiento de la financiación a través de contribuciones voluntarias al presupuesto ordinario de entidades clave como ONU Mujeres y FNUAP.	MAUEC	DGPOLDES	Todo el periodo
220. Elaboración de la nueva guía de la política exterior feminista y el plan de acción.	MAUEC	EME para la Política Exterior Feminista	2027
221. Financiación de la unidad de ONU Mujeres que actuará como secretariado de la iniciativa "A Multistakeholder Partnership for Action", impulsando la coordinación de actividades y reuniones, la gestión del plan de trabajo y compromisos, la elaboración de informes, la movilización de recursos y la promoción de alianzas multiactor para la implementación de los compromisos de Sevilla.	MAUEC	SECI; DGPOLDES	Todo el periodo
222. Participación en el grupo de personas expertas del Consejo de Europa sobre representatividad de género en las Rutas Culturales.	MCUL	SGGCBC	Todo el periodo
223. Colaboración con entidades, organismos y/o foros de ámbito internacional para la elaboración de encuestas y estadísticas con información útil sobre igualdad de género propias del departamento y su análisis, y seguimiento de los avances relacionados con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, velando por su plena accesibilidad.	MDEF	DIGENPER; EMAD	Todo el periodo
224. 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 impulso del intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad con organismos internacionales y con otros países.	MDEF	DIGENPER; EMAD	Todo el periodo
225. Impulso y consolidación de grupos de trabajo de colaboración institucional entre las diferentes administraciones educativas para impulsar proyectos transversales de cooperación en materia de coeducación con atención a la innovación en buenas prácticas educativas frente a los cambios en el contexto social.	MEFPD	GSEE	Todo el periodo
226. Colaboración con entidades, organismos y foros internacionales para la elaboración de encuestas y estadísticas con información útil sobre igualdad de género y su análisis.	MICIU	UMYC	Todo el periodo
227. Celebración de un encuentro anual de los Comités de Igualdad del CSIC, concebido como un foro de reflexión, cooperación, intercambio de experiencias y conocimientos y generación de iniciativas relacionadas con la igualdad.	MICIU	CSIC	Todo el periodo
228. Impulso, ante los órganos competentes, de la creación de grupos de trabajo para el intercambio de conocimiento y coordinación de actuaciones en materia de inteligencia artificial e igualdad entre mujeres y hombres.	MIGD	InMujeres	2027-2029
229. Impulso, junto a los órganos competentes, de la creación de espacios interinstitucionales permanentes de intercambio de experiencias, buenas prácticas y conocimiento de los sistemas de inteligencia artificial desde una perspectiva de género.	MIGD MTDFP	InMujeres; AESIA; DGIA	2027-2029

230. Participación, junto a los órganos competentes, en redes, foros e iniciativas nacionales, autonómicas, europeas e internacionales relacionadas con la inteligencia artificial, la innovación tecnológica y la igualdad entre mujeres y hombres.	MIGD MTDFP	InMujeres DGIA	2027-2029
231. Impulso, ante los órganos competentes, de fórmulas de colaboración entre Comunidades Autónomas, universidades públicas, centros de investigación y entidades especializadas para el desarrollo de actuaciones conjuntas en materia de inteligencia artificial e igualdad.	MIGD	InMujeres	2027-2029
232. Impulso y dinamización de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en el marco del grupo de trabajo sobre sesgos de género del laboratorio de ideas desarrollado en colaboración con la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA) y el Consejo Asesor Internacional de Inteligencia Artificial.	MIGD MTDFP	InMujeres; AESIA; DGDIA	2027-2029
233. Fortalecimiento de los canales de comunicación y coordinación entre las UUII y las unidades responsables de la ejecución de las medidas del Plan en los distintos departamentos ministeriales, mediante la identificación de sus necesidades, intercambio de información y difusión de los avances alcanzados, con el fin de favorecer su implicación y colaboración.	MIGD	InMujeres	2027-2029
234. Consolidación y refuerzo de los mecanismos de cooperación y coordinación entre el InMujeres, los organismos de igualdad autonómicos y otros órganos u organismos con competencias concurrentes en materia de igualdad y no discriminación, facilitando el intercambio de información, la derivación y la atención coordinada de los casos de discriminación por razón de sexo.	MIGD	InMujeres	2027-2029
235. Refuerzo de la participación y liderazgo del InMujeres en organismos europeos e internacionales especializados en igualdad y derechos de las mujeres.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
236. Fortalecimiento e impulso de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Europeos como principal espacio de coordinación para la integración de la perspectiva de género en los fondos europeos.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
237. Impulso de mecanismos de colaboración con otros organismos con competencias en materia de monitorización de la imagen de las mujeres, con el fin de desarrollar actuaciones conjuntas y coordinadas dirigidas a promover y difundir una imagen equilibrada y libre de estereotipos de las mujeres, siguiendo criterios comunes en todo el territorio.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
238. Habilitación de un espacio virtual para concentrar las buenas prácticas en materia de igualdad real o violencia desarrolladas en la Administración General del Estado y facilitar su difusión y replicabilidad.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
239. Desarrollo del Convenio entre la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial y el InMujeres, para la colaboración en la supervisión de sistemas de IA, la protección de los derechos fundamentales, la alfabetización y el desarrollo de laboratorios de ideas en materia de Inteligencia Artificial y sesgos de género.	MIGD MTDFP	InMujeres; AESIA	2027-2029
240. Establecimiento de un marco de colaboración con el InMujeres para la difusión de contenidos en materia de igualdad dirigidos a PYMES y para la realización de actuaciones formativas y de sensibilización	MINTUR; MIGD	DGIPYME; InMujeres	Todo el periodo
241. Puesta en marcha de una línea de trabajo en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Red de Centros de Innovación Territorial (Red CIT).	MITECO	DGPCD	Todo el periodo
242. Actualización y seguimiento del Protocolo general de actuación entre el Instituto para la Transición Justa y el InMujeres, para el desarrollo conjunto de actuaciones en las zonas de transición justa en lo que respecta al fomento del	MITECO; MIGD	ITJ; InMujeres	Todo el periodo

emprendimiento y la mejora de la empleabilidad y condiciones laborales de las mujeres.			
243. Actualización y seguimiento del Protocolo general de actuación entre MITECO e InMujeres, para reforzar y promover el impulso e incorporación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos de la transición ecológica y el reto demográfico.	MITECO	Subsecretaría	Todo el periodo
244. Refuerzo de la colaboración internacional del MITECO en materia de igualdad de género a nivel multilateral con los organismos internacionales y de la Unión Europea.	MITECO	Subsecretaría; OECC; DGBBD; DGA; DGPLACE; ITJ; OAPN	Todo el periodo
245. Impulso de la colaboración del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el InMujeres.	MITES MIGD	OEITSS; InMujeres	Todo el periodo
246. Mejora de los canales de coordinación y colaboración entre el InMujeres y el Observatorio de Salud de las Mujeres.	MSND	DGSP	2026-2028

Eje 2. Economía, empleo y reorganización de los cuidados

Objetivo Estratégico: OE2. Conducir las transiciones económicas, tecnológicas, ecológicas y del modelo de cuidados hacia la igualdad entre mujeres y hombres, fortaleciendo el empoderamiento de las mujeres para liderar estos cambios.

EC.1. Igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.			
EC.1.1. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPO-RALIDAD**
247. Incremento del número de Convenios de actividad remunerada de los familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares.	MAUEC	SDG Cancillería	Todo el periodo
248. Concesión de subvenciones dirigidas a "Mujer e Igualdad", en el marco de la convocatoria de subvenciones para actividades de interés general consideradas de interés social.	MDSCA2030	DGDFSS	2027-2029
249. Financiación para la consolidación del desarrollo por las CCAA de proyectos de apoyo a la conciliación familiar y laboral para familias en procesos de inserción sociolaboral con personas menores de edad a cargo, tales como gastos de asistencia a escuelas infantiles, atención a niños y niñas para cubrir necesidades puntuales de conciliación corresponsable o servicios de apoyo complementarios de los servicios normalizados educativos, favoreciendo el acceso a familias monomarentales.	MDSCA2030	DGDFSS	2027-2029
250. Programa de impulso de mujeres en sectores estratégicos con infrarrepresentación femenina mediante el establecimiento de un objetivo de participación en las acciones formativas.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo
251. Desarrollo de programas de empleo e inserción sociolaboral dirigidos a mujeres que afrontan barreras específicas en el acceso, la permanencia o la mejora del empleo, entre ellas mujeres jóvenes afectadas por la precariedad laboral o la discriminación por razón de sexo y edad; mujeres migrantes o racializadas; mujeres con discapacidad; titulares de familias monomarentales; mujeres mayores de 45 años; mujeres en centros penitenciarios; y víctimas de violencia machista, prostitución, trata o explotación sexual. Los programas diferenciarán las necesidades y barreras existentes en cada situación y establecerán actuaciones, recursos e indicadores específicos.	MIGD MINT	InMujeres; SGIP	Todo el periodo
252. Impulso de itinerarios de recualificación profesional para facilitar el acceso de las mujeres, especialmente de aquellas con mayores dificultades de inserción laboral, a sectores y ocupaciones con demanda de empleo y mejores oportunidades profesionales, orientando su diseño y oferta a partir de la identificación de oportunidades reales de inserción laboral y prestando especial atención a los ámbitos en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, con el fin de favorecer su incorporación, permanencia y promoción profesional.	MIGD MITES	InMujeres; SEPE	Todo el periodo
253. Identificación y difusión de sectores y yacimientos de empleo con oportunidades reales de inserción para las mujeres, incluidos los vinculados a las transiciones digital y ecológica y a las economías verde y azul, para orientar las políticas de formación de recualificación y empleo.	MIGD MITES MTDFP	InMujeres; SEPE	Todo el periodo
254. Diseño de un programa piloto para la atracción y fidelización de talento femenino.	MINTUR	SETUR	2028
255. Desarrollo del proyecto WAFIRA para promover la autonomía económica y el emprendimiento de las mujeres rurales	MISSMI	SEM; SGRJ	2026-2028

256. Contribución voluntaria a ONU Mujeres para desarrollar un proyecto de impulso del emprendimiento de mujeres en situación de vulnerabilidad, con especial atención a las mujeres migrantes.	MISSMI	SGI	2026-2027
257. Intensificación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo, prestando especial atención a los supuestos de discriminación múltiple e interseccional.	MITES	OEITSS	2026
258. Implantación y seguimiento del servicio de asesoramiento especializado y apoyo técnico para la implementación, el mantenimiento y la mejora continua del objetivo estratégico 7 de integración de la transversalidad de la igualdad de género en las políticas de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.	MITES	SEPE (SGPAE / Red COE)	2027
259. Desarrollo de acciones de formación e información para fomentar la incorporación de las mujeres al sector de la construcción, en colaboración con la Fundación Laboral de la Construcción.	MIVAU	Gabinete técnico de la Subsecretaría	2026
260. 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.	MTDFP	DGFP	2026
261. Desarrollo de actuaciones y campañas para fomentar la incorporación de mujeres a estudios y profesiones del sector aeronáutico.	MTMS	AESA	Todo el periodo
262. Desarrollo en Adif y Adif AV de actuaciones dirigidas a incrementar la presencia de mujeres en ocupaciones ferroviarias con infrarrepresentación femenina mediante medidas de atracción, selección y promoción profesional, con especial atención a las disciplinas STEM.	MTMS	ADIF	Todo el periodo
263. Desarrollo de actuaciones de visibilización de referentes femeninos en profesiones y puestos tradicionalmente masculinizados del ámbito de la navegación aérea.	MTMS	ENAIRE	Todo el periodo
EC.1.2. Reducir la segregación laboral y avanzar hacia condiciones de empleo más igualitarias y de mayor calidad para las mujeres.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPO-RALIDAD**
264. Integración del enfoque de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y corresponsabilidad en las directrices de ordenación y diseño del Catálogo del Sistema de Formación Profesional.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo
265. Establecimiento de recomendaciones técnicas y organizativas para la prevención de sesgos de género en el marco de la tutorización compartida centro-empresa de la FP Dual.	MEFPD	SGFP	2026-2028
266. Análisis sistemático de las diferencias entre mujeres y hombres y de la segregación por sexo en las familias profesionales y sectores de actividad, en los informes de empleabilidad e inserción laboral de las personas tituladas en Formación Profesional.	MEFPD	SGFP	2027-2029
267. Incorporación de un "Sello FormaIgual" para el reconocimiento de entidades beneficiarias de subvenciones que superen determinados estándares de igualdad de género.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo
268. Convocatoria anual de reconocimiento a centros de Formación Profesional y empresas colaboradoras de FP Dual que destaquen por la implantación de buenas prácticas en incorporación de mujeres a sectores masculinizados.	MEFPD	SGFP	2027-2029
269. Elaboración de un plan de acción para incrementar la presencia del sexo infrarrepresentado en las familias profesionales con menor representación femenina o masculina.	MEFPD	SGFP	2027-2029
270. Fomento de la diversificación profesional y del talento femenino en la ordenación de las familias profesionales tecnológicas y de sectores emergentes.	MEFPD	SGFP	Todo el periodo

271. Realización de diagnósticos desagregados por sexo de las familias profesionales, titulaciones, sectores y ocupaciones con fuerte infrarrepresentación femenina y desarrollo de actuaciones específicas para reducir la segregación horizontal en la formación profesional y el empleo.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
272. Revisión y actualización del cuadro de enfermedades profesionales para incorporar adecuadamente las patologías derivadas de riesgos laborales presentes en sectores y ocupaciones feminizadas y precarizadas, mejorando su reconocimiento, prevención y protección.	MIGD	InMujeres	2027-2029
273. Diagnóstico de las brechas de género en sectores económicos masculinizados y estratégicos e impulso de la atracción y retención del talento a través de la colaboración con distintas instituciones.	MIGD MEFPD	InMujeres; SGFP	2027-2029
274. Impulso de una línea estable de trabajo e interlocución con asociaciones feministas y de mujeres de sectores masculinizados, coordinada por el InMujeres, para identificar barreras, recoger propuestas y orientar las políticas públicas dirigidas a aumentar la incorporación, permanencia y promoción profesional de las mujeres en estos sectores.	MIGD	InMujeres	2027-2029
275. Elaboración de diagnósticos sectoriales con participación de las personas trabajadoras y de los agentes sociales, para identificar barreras en la orientación, la selección, las condiciones de trabajo, la promoción y la corresponsabilidad, así como situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo	MIGD	InMujeres	2027-2029
276. Incorporación de cláusulas de calidad laboral en contratos públicos y subvenciones vinculadas a sectores feminizados para evitar que la externalización de servicios públicos precarice los empleos mayoritariamente realizados por mujeres: cuidados, educación infantil y servicios auxiliares.	MIGD	InMujeres	2027-2029
277. Impulso de la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la negociación colectiva, reforzando la capacidad de los agentes sociales para identificar y corregir desigualdades en clasificación profesional, retribuciones, promoción, tiempo de trabajo, conciliación corresponsable y condiciones laborales.	MIGD MITES	InMujeres	Todo el periodo
278. Realización de acciones de información, orientación y sensibilización sobre igualdad de trato, condiciones laborales y mecanismos de protección frente a la discriminación, para impulsar el conocimiento y ejercicio de los derechos laborales de las mujeres, especialmente en sectores y ocupaciones con mayor precariedad laboral.	MIGD	InMujeres	2026-2028
279. Implantación de medidas para incrementar la presencia femenina en especialidades y unidades con infrarrepresentación de mujeres, con especial atención a UEI, GRS, Tráfico y otras unidades operativas.	MINT	DGGC	Todo el periodo
280. Desarrollo de herramientas digitales que permitan el análisis y seguimiento de la situación de mujeres y hombres, y un diagnóstico con perspectiva de género sobre la promoción profesional y la asignación de destinos con el objetivo de identificar barreras y fomentar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional.	MINT	DGGC	Todo el periodo
281. Implantación de medidas para incrementar la presencia femenina en especialidades y unidades con infrarrepresentación de mujeres, con especial atención a UIP, GOES, Servicio Aéreo, Subsuelo, TEDAX, Automoción, Armamento, Telecomunicaciones, Informática y otras áreas técnicas.	MINT	DGP	Todo el periodo
282. Desarrollo y potenciación de programas de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres predirectivas y directivas de empresas, visibilizando su participación en consejos de administración y en la alta dirección, administración, centros de investigación, organizaciones, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, personal penitenciario y, específicamente, mujeres participantes en cooperativas agroalimentarias.	MINT	SGIP	Todo el periodo

283. Elaboración de directrices que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en el empleo turístico.	MINTUR	SETUR	Todo el periodo
284. Inclusión del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo como condición especial de ejecución en la contratación de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental.	MITECO	DGCEA	Todo el periodo
285. Fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales aplicable a los contratos licitados por la Dirección General de la Costa y el Mar, como condición especial de ejecución.	MITECO	DGCM	Todo el periodo
286. Elaboración de una serie de documentos técnicos sobre riesgos laborales en actividades y sectores feminizados.	MITES	INSST	Todo el periodo
287. Elaboración de orientaciones que faciliten la integración de la perspectiva de género en la gestión de riesgos laborales	MITES	INSST	2027-2029
288. Estudio diagnóstico que analice la adecuación de las metodologías y herramientas existentes de evaluación de riesgos psicosociales a la obligación de incluir la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes en los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, prevista en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y, en su caso, elaboración de orientaciones o propuestas de mejora que faciliten su adecuada identificación, valoración y prevención	MITES	OM; INSST	2027-2028
289. Mejora de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social frente a la discriminación salarial por razón de sexo.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
290. Refuerzo de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de medidas y planes de igualdad con el apoyo de la Herramienta de Lucha contra el Fraude.	MITES	OEITSS	2026
291. Consideración de la perspectiva de género en las actuaciones inspectoras, asumiendo el estudio y propuesta de actuaciones y campañas inspectoras en sectores feminizados.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
292. Inclusión de la perspectiva de género en la planificación de las campañas nacionales del OEITSS y lanzamiento de campañas específicas para potenciar la actuación del organismo con perspectiva de género.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
293. Refuerzo de la aplicación de la perspectiva de género en las actuaciones inspectoras en materia de seguridad y salud laboral, prestando especial atención a los riesgos presentes en los sectores feminizados.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
294. Mejora de la detección del fraude en la contratación, con especial atención a la contratación a tiempo parcial de las mujeres trabajadoras.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
295. Impulso de la industrialización de la construcción considerando la perspectiva de género, incluyendo además actuaciones específicas dirigidas a favorecer la incorporación, permanencia y promoción profesional de las mujeres, así como de seguimiento periódico de la evolución de indicadores específicos de segregación ocupacional por sexo en el sector.	MIVAU	DGAUA	Todo el periodo
296. Elaboración de un informe con recomendaciones para reducir las barreras de género que limitan el acceso de las enfermeras a espacios de dirección, gobernanza y representación científica, así como para impulsar la creación y consolidación de estructuras directivas de cuidados en las comunidades autónomas.	MSND	SES	2026-2027
297. Impulso y desarrollo de actividades formativas para potenciar el liderazgo de las mujeres en la Administración General del Estado.	MTDFP	INAP	Todo el periodo
298. Realización de análisis periódicos de la brecha retributiva de género en la Administración General del Estado incorporando la comparación de trabajos de igual valor entre departamentos ministeriales y organismos públicos para identificar y corregir posibles desigualdades, de manera coordinada entre los	MTDFP; MIGD; Todos los Ministerios	DGFP; InMujeres;	Todo el periodo

organismos responsables y en el marco de las medidas correlativas del IV Plan de Igualdad de la AGE.			
299. Inclusión de medidas para fomentar la igualdad de género en el empleo, en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) de los contratos de concesión de servicio público de transporte regular de viajeros por carretera de la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril (DGTCYF) y en los PCAP de los contratos de servicios de la Dirección General de Carreteras (DGC), así como un uso no sexista del lenguaje en su redacción.	MTMS	Órgano de contratación; SGTT	Todo el periodo
300. Elaboración de una guía sobre igualdad en Aena para su utilización en las visitas de centros escolares, que permita visibilizar la contribución y situación de las mujeres en el sector aeronáutico y fomentar entre las alumnas vocaciones en profesiones de dicho sector.	MTMS	Aena SME	Todo el periodo
301. Elaboración de cláusulas y criterios modelo para favorecer la calidad del empleo en la contratación pública de servicios intensivos en empleo de mujeres, especialmente en los sectores de limpieza, ayuda a domicilio, atención social y otros servicios de cuidados, incorporando aspectos relativos a estabilidad, organización de las jornadas, formación e igualdad entre mujeres y hombres.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
302. Promoción del conocimiento y ejercicio de los derechos laborales de las mujeres, especialmente en sectores y ocupaciones con mayor precariedad laboral, mediante acciones de información, orientación y sensibilización sobre igualdad de trato, condiciones laborales y mecanismos de protección frente a la discriminación.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

EC.2. Liderazgo de las mujeres y transiciones económicas y tecnológicas justas

EC.2.1. Orientar la transición del modelo económico hacia la igualdad entre mujeres y hombres, impulsando el empoderamiento de las mujeres y su participación equilibrada en los espacios de liderazgo y decisión.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPORALIDAD
303. Análisis y seguimiento del impacto de género de la aplicación efectiva de la Ley 35/2011 de titularidad compartida, con especial atención a la identificación de los efectos de las medidas de acción positiva en las ayudas concedidas por el MAPA.	MAPA MIGD	DGDRIFA; InMujeres	Todo el periodo
304. Convocatoria de una línea de ayudas para explotaciones de Titularidad Compartida.	MAPA	DGDRIFA	Todo el periodo
305. Realización de actividades de difusión y divulgación para el impulso de la Ley 35/2011 sobre titularidad compartida.	MAPA	DGDRIFA	Todo el periodo
306. Creación de una ventanilla única para simplificar el procedimiento de alta de las explotaciones de titularidad compartida.	MAPA	DGDRIFA	Todo el periodo
307. Fomento del emprendimiento de las mujeres en ámbitos rurales mediante actuaciones de mentorización y formación en ámbitos como competencias, aptitudes y actitudes, acceso a financiación, acceso a puestos de toma de decisión, etc., así como apoyo a la creación y consolidación de redes de emprendedoras rurales.	MAPA	DGDRIFA	Todo el periodo
308. Convocatoria de premios y realización de otras actuaciones de visibilización de referentes femeninos con proyectos de emprendimiento en zonas rurales.	MAPA	DGDRIFA	Todo el periodo
309. Convocatoria de subvenciones a la realización de actividades específicas de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural.	MAPA	DGDRIFA	Todo el periodo

310. Desarrollo de actuaciones dirigidas al fortalecimiento del liderazgo, la participación y el asociacionismo de las mujeres del sector pesquero y acuícola a través de subvenciones, favoreciendo su presencia en los espacios de representación y toma de decisiones.	MAPA	DGOPA	Todo el periodo
311. Desarrollo de actuaciones de intercambio de experiencias, formación y cooperación entre las mujeres del sector pesquero y acuícola y sus organizaciones representativas para la puesta en valor del trabajo de las mujeres, la promoción del asociacionismo y la participación de estas en los espacios de toma de decisiones del sector.	MAPA	DGOPA	Todo el periodo
312. Mantenimiento y mejora de los instrumentos de apoyo al movimiento asociativo de mujeres del sector pesquero y acuícola, incorporando la perspectiva de género en las líneas de ayudas y subvenciones de la Secretaría General de Pesca.	MAPA	DGOPA	Todo el periodo
313. Impulso de acciones de comunicación, sensibilización y divulgación para incrementar la visibilidad de la contribución de las mujeres al sector pesquero y acuícola y promover referentes femeninos que incentiven su visibilidad y liderazgo.	MAPA	DGOPA	Todo el periodo
314. Diferenciación positiva en favor de las explotaciones de Titularidad Compartida en las ayudas concedidas, estableciendo una subvención adicional para este tipo de explotaciones para la contratación de pólizas de seguros agrarios, y realizando el cálculo a nivel individual.	MAPA	ENESA	Todo el periodo
315. Intensificación de las medidas de acción positiva en las ayudas concedidas, incrementando las ayudas cuando se trate de mujeres o de una explotación de Titularidad Compartida.	MAPA	FEGA	Todo el periodo
316. Ampliación y consolidación de programas de orientación, desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a mujeres, fomentando prioritariamente su promoción hacia puestos de alta dirección, consejos de administración y consejos rectores, así como en sectores estratégicos masculinizados.	MIGD	InMujeres	2027-2029
317. Incorporación efectiva de la perspectiva de género en el diseño, el acceso, el seguimiento y la evaluación de los instrumentos públicos de financiación empresarial para favorecer la creación, consolidación y crecimiento de empresas promovidas por mujeres, especialmente en el medio rural.	MIGD MINTUR	InMujeres; ENISA	2027-2029
318. Incorporación efectiva de la perspectiva de género en los servicios, programas y canales de información de la Oficina Nacional de Emprendimiento, mejorando la visibilidad y el acceso de los recursos específicamente dirigidos a mujeres emprendedoras.	MIGD MTDFP	InMujeres; Oficina Nacional de Emprendimiento	2027-2029
319. Transferencia de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género a empresas, administraciones y agentes sociales, especialmente en sectores estratégicos vinculados a la transición digital, energética, ecológica e industrial.	MIGD	InMujeres	2027-2029
320. Desarrollo de actuaciones de información, asesoramiento, difusión de buenas prácticas y elaboración de herramientas metodológicas dirigidas a entidades obligadas y otros agentes clave, con el fin de facilitar el conocimiento y el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 2/2024 de representación paritaria.	MIGD	InMujeres	2026-2028
321. Seguimiento periódico de la presencia de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas cotizadas, de las entidades de interés público y de las empresas públicas, en el marco de las funciones atribuidas al InMujeres por la Ley 2/2024, de representación paritaria, para evaluar el grado de cumplimiento de las obligaciones de presencia equilibrada y su evolución.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
322. Apoyo al autoempleo y al emprendimiento individual y colectivo, y a su participación en la economía social mediante sensibilización, acompañamiento,	MIGD	InMujeres	2027-2029

formación, redes de colaboración, identificación y difusión de buenas prácticas y actuaciones que faciliten el acceso a financiación, con especial atención a las mujeres del medio rural.			
323. Análisis de la aplicación de la regulación relativa a la vigencia de los planes de igualdad, en particular en los periodos de negociación de un nuevo plan, y adoptar, en su caso, las medidas necesarias para garantizar la continuidad de sus efectos durante un periodo transitorio razonable.	MIGD	InMujeres	2027-2029
324. Asesoramiento, apoyo y formación a las empresas y otros agentes en el diseño e implantación de planes y medidas de igualdad, incluida la puesta a disposición de metodologías y herramientas.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
325. Realización de estudios sobre contenido y alcance de los planes de igualdad y los protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	MIGD	InMujeres	2027-2029
326. Impulso a la creación y consolidación de cooperativas y otras iniciativas de economía social promovidas y gestionadas por mujeres migrantes que trabajan en el ámbito de los cuidados, mediante programas específicos de asesoramiento, formación, acompañamiento y acceso a financiación.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
327. Desarrollo de programas de formación financiera dirigidos a mujeres para reducir las brechas de género en conocimientos y capacidades financieras, reforzando sus competencias para la gestión económica, el ahorro, la inversión y la planificación financiera, así como para la negociación salarial.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
328. Mantenimiento de la Plataforma ICEX "Mujer e Internacionalización.	MINECO	SEC; ICEX	Todo el periodo
329. Mantenimiento del Programa "Internacionalizarse en femenino".	MINECO	SEC; ICEX	Todo el periodo
330. Mantenimiento del Grupo de Trabajo "Mujer e Internacionalización".	MINECO	SEC	Todo el periodo
331. Análisis de las diferencias entre mujeres y hombres en la demanda, el acceso y las condiciones del crédito y de otros productos financieros, así como de sus efectos sobre el emprendimiento y la actividad económica de las mujeres	MINECO MIGD	SGTFI; InMujeres	Todo el periodo
332. Mejora y actualización del contenido sobre igualdad de género en los portales web dirigidos a pymes.	MINTUR	DGIPYME	Todo el periodo
333. Participación en foros y eventos internacionales (UE, OCDE) sobre pymes, emprendimiento y mujeres, para difundir las políticas nacionales en igualdad y emprendimiento de las mujeres.	MINTUR	DGIPYME	Todo el periodo
334. Participación en jornadas, encuentros, foros, ferias y programas organizados por entidades públicas y privadas dirigidos al fomento del emprendimiento femenino.	MINTUR	ENISA	Todo el periodo
335. Incorporación de objetivos de participación equilibrada de mujeres y hombres, con enfoque interseccional, en la formación financiada por el FSE+.	MINTUR	EOI	Todo el periodo
336. Consolidación de la categoría mejor patente y mejor modelo de utilidad de una mujer en la convocatoria anual de los premios a las mejores invenciones protegidas mediante derechos de propiedad industrial.	MINTUR	OEPM	Todo el periodo
337. Realización de actividades de visibilización y reconocimiento del papel de las mujeres en el ecosistema de innovación y, particularmente, en el ámbito de la Propiedad Industrial.	MINTUR	OEPM	Todo el periodo
338. Establecimiento, entre los objetivos prioritarios para la concesión de las subvenciones para el fomento del trabajo autónomo, de actuaciones dirigidas a la formación y el asesoramiento de las mujeres trabajadoras autónomas.	MITES	DGTA	Todo el periodo
EC.2.2. Reorientar la redistribución y protección social hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres y combatir la feminización de la pobreza.			

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
339. Apoyo a la realización de actividades, servicios e investigaciones sobre familias monomarentales que aporten información, propuestas de solución o buenas prácticas relativas a su especial vulnerabilidad económica o social, gestionadas por entidades sociales.	MDSCA2030	DGDFSS	Todo el periodo
340. Financiación para el desarrollo por las CCAA de proyectos dirigidos a paliar y mejorar la situación de vulnerabilidad social de las familias, especialmente las monomarentales, cubriendo necesidades básicas de alimentación, higiene, ropa, etc. y facilitando el acceso a otros servicios como los de salud (física y mental), educación (material escolar, ayudas para comedor), vivienda (alquiler y mejora de las condiciones de habitabilidad de la vivienda, suministros, etc.) y de empleo, así como el acompañamiento y trabajo social con las familias.	MDSCA2030	DGDFSS	Todo el periodo
341. Impulso de las reformas necesarias para la adecuación de los criterios de acceso al complemento para la reducción de la brecha de género, con prioridad del progenitor que ejerce la custodia de los menores.	MIGD;MISSM	InMujeres;DGOSS	Todo el periodo
342. Impulso de medidas de revisión y refuerzo del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos para asegurar la cobertura real, efectiva y accesible a todas las mujeres, ampliando los umbrales económicos de acceso al mismo y actualizando las cuantías económicas para adaptarlas al coste de vida real en cada momento para prevenir situaciones de exclusión social y pobreza infantil o familiar.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
343. Sostenimiento de las pensiones ordinarias de viudedad del Régimen de Clases Pasivas del Estado en cuanto al porcentaje para el cálculo de la cuantía de la pensión al 50 % del haber regulador con carácter general y al 58 % cuando concurran los requisitos establecidos para la mejora de la pensión ordinaria de viudedad	MISSMI	DGOSS	Todo el periodo
344. Consolidación del reconocimiento y abono del complemento para la reducción de la brecha de género para compensar el perjuicio causado, mayoritariamente a las mujeres, en sus carreras laborales.	MISSMI	INSS; ISM; DGOSS	Todo el periodo
345. Fomento del conocimiento y la información sobre los nuevos supuestos especiales de incapacidad temporal, en particular los relacionados con la salud sexual y reproductiva (incluido el trastorno menopáusico secundario) y la violencia de género.	MISSMI	INSS; ISM; DGOSS	Todo el periodo
346. Sostenimiento de las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social en cuanto al porcentaje para el cálculo de la cuantía de la pensión al 52% en el supuesto general, 60% cuando tengan una edad igual o superior a 65 años, no tengan derecho a otra pensión pública, no perciban ingresos por la realización de trabajo y con límite de rendimientos, y 70% cuando constituya la principal o única fuente de ingresos del pensionista, con límite de rendimientos y con cargas familiares.	MISSMI	INSS; ISM; DGOSS	Todo el periodo
347. Evaluación del impacto de género, diferenciado en las mujeres titulares y beneficiarias de la prestación, así como en unidades de convivencia monomarentales, en la implementación del ingreso mínimo vital (IMV); en el complemento de ayuda a la infancia (CAPI) y en el incentivo al empleo.	MISSMI	SGI	Todo el periodo
348. Inclusión de la perspectiva de género en los indicadores principales del previsto Observatorio sobre Pobreza Energética (OPE), conforme a la Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética 2026-2030.	MITECO	IDAE	Todo el periodo
349. Desarrollo del programa de ayudas para ofrecer una solución habitacional a personas especialmente vulnerables, entre ellas las víctimas de violencia de género, de violencia sexual, de trata o de explotación de seres humanos,	MIVAU	DGVS	Todo el periodo

familias monoparentales o monomarentales. Esta ayuda se enmarca dentro del Plan Estatal de Vivienda 2026-2030.			
350. Desarrollo del programa de ayudas al alquiler de vivienda, en el que se han introducido medidas específicas que favorecen a víctimas de violencia de género, violencia sexual, trata o explotación de seres humanos, familias monomarentales y otras mujeres que afronten barreras específicas de acceso.	MIVAU	DGVS	Todo el periodo
351. Desarrollo del programa de ayudas al alquiler para la emancipación de las personas jóvenes, en el que se han introducido medidas específicas que favorecen a víctimas de violencia de género, víctimas de trata con fines de explotación sexual, víctimas de violencia sexual, familias monomarentales y otras mujeres que afronten barreras específicas de acceso, contemplando para eso colectivos la compatibilidad de esta ayuda con otras ayudas para el mismo fin.	MIVAU	DGVS	Todo el periodo
352. Desarrollo del programa AVAL ICO-Compra, destinado a jóvenes y familias para facilitar la adquisición de la primera vivienda, en el que se han introducido, entre otras, medidas específicas que favorecen a familias monomarentales, elevando el umbral máximo admitido de ingresos anuales para familias con menores a cargo (0,3 IPREM por cada menor), así como a familias monomarentales (se incrementa en un 70% el umbral máximo de ingresos permitido).	MIVAU	DGVS	2026-2027
353. Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones financiadas al amparo del Real Decreto 940/2025, de 21 de octubre, para la mejora de las condiciones habitacionales de las personas temporeras agrícolas en el área de influencia del Espacio Natural Doñana (línea 13.4 del Marco de actuaciones), garantizando que las soluciones habitacionales atiendan las necesidades específicas de las mujeres temporeras —incluidas las trabajadoras contratadas en origen— en materia de seguridad, privacidad y habitabilidad, y previendo la desagregación por sexo de los datos de personas beneficiarias en el seguimiento de los convenios con los Ayuntamientos de Moguer, Palos de la Frontera y Lucena del Puerto.	MIVAU	Gabinete técnico de la Subsecretaría	Todo el periodo
354. Refuerzo del apoyo público a las familias acogedoras y desarrollo de distintas modalidades de acogimiento familiar para incrementar el acogimiento familiar.	MJUI	DGDIA	Todo el periodo
EC.2.3. Impulsar la participación y el liderazgo de las mujeres en la transformación digital.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPO-RALIDAD**
355. Desarrollo de actuaciones de información, difusión y orientación en el ámbito educativo dirigidas a la reducción de la brecha digital de género, en coordinación con iniciativas como la Alianza STEAM, entre otras.	MEFPD	GSEE	Todo el periodo
356. Implementación de acciones para el fomento de la igualdad de oportunidades y la representación equilibrada de las mujeres en aquellos ámbitos científico-tecnológicos, digitales y de innovación donde están infrarrepresentadas, y en especial en puestos y órganos de toma de decisiones.	MICIU	ISCIII	Todo el periodo
357. Promoción de la creación de una aceleradora estatal de startups tecnológicas lideradas por mujeres para facilitar el acceso a financiación pública (a través de organismo como ENISA, CDTI), la mentorización especializada y el apoyo para escalar estos proyectos tecnológicos, así como su internacionalización.	MIGD	InMujeres	2027
358. Mantenimiento del Programa "Desafía" dirigido a startups tecnológicas españolas lideradas por mujeres.	MINECO	SEC; ICEX	Todo el periodo
359. Desarrollo de un programa de promoción y divulgación de la metrología enfocado especialmente a niñas en entornos educativos para fomentar vocaciones STEM en metrología.	MINTUR	CEM	Todo el periodo

360. Continuidad al programa de financiación Emprendedoras Digitales, favoreciendo la participación de las mujeres en sectores tecnológicos digitales.	MINTUR	ENISA	Todo el periodo
361. Puesta en marcha, con la colaboración del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y del Ministerio de Igualdad, en el ámbito de sus respectivas competencias, del Observatorio sobre el impacto de la inteligencia artificial en el empleo, incorporando la perspectiva de género y el análisis de sus efectos diferenciados sobre las mujeres y los hombres en las distintas ocupaciones, mediante un IA tracker, estudios especializados y reuniones de grupos de personas expertas en el marco del laboratorio de ideas desarrollado en colaboración con la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA) y el Consejo Asesor Internacional de Inteligencia Artificial.	MITES; MTDFP; MIGD	DGNFE; AESIA; DGIA	Todo el periodo
362. Estudio de las personas nómadas digitales y creadoras de contenido en España, mediante una estancia asesoramiento científico (ONAC), incorporando el análisis de la variable de sexo para valorar el impacto diferencial entre mujeres y hombres.	MITES	DGNFE	2026-2028
363. Potenciación de la actuación inspectora en la adopción y toma de decisiones automatizadas por las empresas (uso de algoritmo e Inteligencia Artificial) que se basen o consagren estereotipos o sesgos de género.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
364. Desarrollo de actuaciones destinadas a incrementar la participación de mujeres en actividades formativas de competencias digitales e inteligencia artificial.	MTDFP	INAP	Todo el periodo
365. Creación y dinamización de una red estatal de mujeres profesionales y referentes en TIC, articulada a través del espacio «Mujeres y Tecnología» del portal Generación D (generaciond.gob.es), orientada a visibilizar, fomentar y apoyar las trayectorias profesionales femeninas en el sector tecnológico.	MTDFP	SEDIA; DGOSDCA	Todo el periodo
366. Apoyo al emprendimiento de mujeres mediante la concesión de préstamos participativos a pymes innovadoras lideradas o participadas de forma relevante por mujeres, destinados a financiar proyectos empresariales vinculados al desarrollo y comercialización de soluciones y herramientas tecnológicas y digitales innovadoras, así como a procesos de adaptación a las nuevas tecnologías. La Línea Emprendedoras Digitales de ENISA y SEDIA facilita la financiación de estas empresas en sus distintas fases de desarrollo, incluyendo la puesta en marcha, el crecimiento, la consolidación y la internacionalización, siempre que las mujeres desempeñen una posición relevante en el accionariado, el órgano de administración o el equipo directivo.	MTDFP	SEDIA; ENISA	Todo el periodo

EC.3. Transformación del modelo de cuidados

EC.3.1. Avanzar hacia un reparto justo de los cuidados entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPORALIDAD
367. Sensibilización, impulso y fomento de actividades y programas de apoyo al ejercicio de una parentalidad positiva desde el ámbito de servicios sociales que favorezca el necesario cambio de actitud hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la crianza.	MDSCA2030	DGDFSS	Todo el periodo
368. Desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía para promover la corresponsabilidad social y un reparto equilibrado de los cuidados entre mujeres y hombres.	MIGD	SEIEVM	Todo el periodo
369. Desarrollo de productos de difusión estadística y divulgativa sobre usos del tiempo y corresponsabilidad — infografías, guías y contenidos digitales— periódicamente.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

370. Realización de una explotación específica de los resultados de la próxima Encuesta de Empleo del Tiempo, que cruce las diferencias entre mujeres y hombres tanto en el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, el tiempo personal, el ocio, o la participación social.	MIGD	InMujeres	2028
371. Medición de los usos del tiempo mediante la Encuesta de Empleo del Tiempo, incorporando indicadores que permitan analizar las desigualdades entre mujeres y hombres.	MINECO	DGEP; INE	Todo el periodo
EC. 3.2. Promover el reconocimiento del valor social y económico del trabajo de cuidados y mejorar las condiciones de las personas que los realizan, especialmente de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPORALIDAD**
372. Impulso del reconocimiento económico del tiempo dedicado a los cuidados familiares no remunerados, para una vida y vejez digna.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
373. Desarrollo de actuaciones para la cuantificación y reconocimiento de la aportación económica de los cuidados a la economía.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
374. Desarrollo de itinerarios específicos para detectar y reducir la sobrecualificación de las mujeres migrantes ocupadas en el trabajo doméstico, los cuidados y otros sectores precarizados, facilitando el reconocimiento de las cualificaciones obtenidas en sus países de origen, la acreditación de competencias, la formación complementaria necesaria y el acceso a empleos acordes con su formación y experiencia profesional	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
375. Desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización para visibilizar el valor de los cuidados profesionales y promover su reconocimiento social e institucional, contribuyendo a reducir los estereotipos de género y la infravaloración asociada a profesiones altamente feminizadas como la enfermería y los técnicos en cuidados auxiliares de enfermería.	MSND	SES	2026-2027
EC.3.3. Impulsar un modelo de cuidados basado en el derecho al cuidado y en una mayor corresponsabilidad de las administraciones públicas, las empresas y la comunidad.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPORALIDAD**
376. Despliegue de medidas concretas para mujeres y niñas con discapacidad en los planes de acción de la Estrategia Estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad.	MDSCA2030	DGDPD	Todo el periodo
377. Incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en las políticas de cuidados, apoyos y vida independiente para promover la autonomía personal y la inclusión comunitaria de las mujeres con discapacidad.	MDSCA2030	DGDPD	Todo el periodo
378. Dedicación de más recursos públicos a servicios que faciliten la conciliación corresponsable mediante la ampliación del número de plazas en comedores escolares de Ceuta y Melilla.	MEFPD	DGPGE	Todo el periodo
379. Aumento de la oferta de plazas de Educación Infantil de 0 a 3 años con el objetivo de lograr una cobertura total de la población menor de 3 años con plazas públicas y gratuitas, orientada a favorecer la conciliación corresponsable y la igualdad entre mujeres y hombres.	MEFPD	DGPGE; DGECT	Todo el periodo
380. Impulso de la regulación en el Estatuto de los Trabajadores y Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público de permisos para el acompañamiento de menores y personas dependientes a consultas médicas y en casos de enfermedad común, teniendo en cuenta el marco de la negociación colectiva.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
381. Realización de un estudio sobre el uso diferenciado por sexo de las prestaciones económicas para el cuidado de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves (CUME) y su impacto sobre las brechas de empleo y de cuidados entre mujeres y hombres.	MIGD	InMujeres	2027-2029

382. Promoción medidas y cambios normativos necesarios a nivel estatal, para que las correspondientes bases comunes y convocatorias de procesos selectivos incluyan medidas específicas que garanticen de forma efectiva la igualdad y no discriminación en situación de embarazo, de disfrute de permiso por nacimiento y permiso para el cuidado del lactante, en el acceso y promoción (fase oposición, fase curso selectivo pruebas selectivas, toma de posesión).	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
383. Desarrollo, coordinación y seguimiento de las actuaciones contempladas en el Plan Corresponsables dirigidas a impulsar un modelo de cuidados corresponsable y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.	MIGD	SEIEVM	Todo el periodo
384. Visibilización y fomento de los beneficios que comporta la adecuación y disponibilidad de espacios destinados a facilitar la conciliación laboral, así como la atención de las necesidades de alimentación y lactancia en el entorno laboral tanto en el sector público como privado.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
385. Desarrollo de actuaciones de información y sensibilización dirigidas a las personas progenitoras, empresas, interlocutores sociales y administraciones públicas sobre el disfrute corresponsable de los permisos por nacimiento y cuidado, dando a conocer las posibilidades de utilización sucesiva o por turnos y la importancia del cuidado autónomo de los hijos e hijas por parte de los hombres para avanzar hacia una distribución igualitaria de las responsabilidades familiares.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
386. Impulso de acuerdos de colaboración con escuelas infantiles, centros educativos, administraciones públicas, especialmente en el marco del Plan frente al Reto Demográfico, con el fin de fortalecer redes de apoyo para favorecer la conciliación corresponsable.	MINT	DGGC	Todo el periodo
387. Desarrollo de un diagnóstico con perspectiva de género, sobre la aplicación de las medidas de conciliación de la Guardia Civil, definiendo previamente qué actuaciones se considerarán medidas de conciliación e incorporando un enfoque de corresponsabilidad familiar en los procesos de promoción para revisar destinos, movilidad y disponibilidad horaria, que permita conocer el grado de impacto de las responsabilidades familiares en la carrera profesional.	MINT	DGGC	Todo el periodo
388. Difusión para su conocimiento por las personas beneficiaras, mayormente mujeres, agentes sociales y operadores jurídicos de las medidas contempladas en del Real Decreto 957/2026, de 4 de noviembre, de desarrollo del régimen jurídico de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en el sistema de la Seguridad Social.	MISSMI	INSS; ISM; DGOSS	Todo el periodo
389. Intensificación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para vigilar el cumplimiento de los derechos de conciliación y corresponsabilidad y la protección frente a discriminaciones de género asociadas a su ejercicio.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
390. Promoción y seguimiento de la implantación de la bolsa de horas recuperables por motivos de conciliación y flexibilización de la jornada para el cuidado de menores, personas mayores o dependientes a cargo.	MSND	Subsecretaría - Subdirección General RRHH	Todo el periodo
391. Desarrollo e implantación de un modelo de práctica profesional de cuidados en el Sistema Nacional de Salud que incorpore la igualdad de género como principio transversal, promoviendo la autonomía, el autocuidado, la alfabetización en salud y la toma de decisiones compartidas, y favoreciendo entornos organizativos y profesionales libres de sesgos de género para personal de enfermería y técnico en cuidados auxiliares de enfermería.	MSND	SES	2027
392. Regulación de un permiso para el personal público que tenga familiares dependientes con enfermedad grave, similar al permiso existente para cuidado	MTDFP	DGFP	2027

de menor con enfermedad grave en el artículo 49 e) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.			
393. Impulso a la incorporación de las niñas y niños al primer ciclo de Educación Infantil pueda adaptarse tanto a los permisos por nacimiento y cuidado de menores como a las fechas de nacimiento de los mismos facilitando la conciliación corresponsable y el bienestar infantil.	MIGD	InMujeres	2027-2028

EC.4. Transición ecológica justa, cohesión y equidad territorial

EC.4.1. Avanzar en la orientación de la transición ecológica hacia la igualdad entre mujeres y hombres y una participación activa de las mujeres en estos cambios.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
394. Análisis periódico de cómo la transición ecológica afecta de forma diferenciada a mujeres y hombres, incluyendo empleo, acceso a recursos, riesgos climáticos y participación en la toma de decisiones para mejorar la planificación, implantación y gestión de políticas pública.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
395. Integración de la perspectiva de género en la mejora de las condiciones energéticas en los hogares de colectivos más vulnerables a la pobreza energética, de acuerdo con el Plan Social para el Clima.	MITECO	DGPLACE	Todo el periodo
396. Integración de la perspectiva de género en la mejora de las condiciones de acceso al transporte sostenible de colectivos más vulnerables a la pobreza de transporte, conforme al Plan Social para el Clima.	MITECO	DGPLACE	Todo el periodo
397. Integración de la perspectiva de género en la mejora de la eficiencia energética en los hogares más vulnerables a la pobreza energética, en el marco de la Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética 2026-2030.	MITECO	DGPLACE; IDAE	Todo el periodo
398. Acciones formativas y de divulgación en el sector de las materias primas minerales en materia, entre otras, de perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres, a través de seminarios presenciales y/o virtuales.	MITECO	DGPEM	Todo el periodo
399. Innovación de los contenidos y herramientas de los programas de formación y capacitación para el empleo en la Educación Ambiental para la Sostenibilidad, asegurando la integración adecuada del enfoque de género y de perspectivas ecofeministas, conforme al Plan de Acción de Educación Ambiental para la Sostenibilidad.	MITECO	OAPN	Todo el periodo
400. Desarrollo de estudios e indicadores que analicen las diferencias en vulnerabilidad frente a riesgos climáticos y respuesta adaptativa asociadas al género.	MITECO MIGD	OECC InMujeres	Todo el periodo
401. Refuerzo de la información, formación y capacitación sobre la integración del enfoque de género en el desarrollo de actuaciones de adaptación al cambio climático.	MITECO MIGD	OECC InMujeres	Todo el periodo
402. Desarrollo de herramientas de apoyo para la integración de las diferencias de género en las respuestas adaptativas al cambio climático.	MITECO MIGD	OECC InMujeres	Todo el periodo
403. Puesta en marcha de medidas que fomenten la participación plena, igualitaria y significativa de las mujeres en los principales foros de toma de decisiones sobre adaptación al cambio climático.	MITECO MIGD	OECC InMujeres	Todo el periodo
404. Integración del enfoque de género en la evaluación de los impactos del cambio climático en los sectores y actividades más afectados por los riesgos climáticos identificados en la Evaluación de Riesgos e Impactos derivados del Cambio Climático en España (ERICC) y en la planificación de adaptación al cambio climático.	MITECO MIGD	OECC; InMujeres	Todo el periodo

405. Puesta en marcha de un Grupo de Trabajo tripartito para la igualdad de género en la transición energética en el marco de los compromisos de España con la Campaña Equal by 30.	MITECO	ITJ	Todo el periodo
EC.4.2. Avanzar en la cohesión y la equidad territorial incorporando las necesidades y experiencias de las mujeres en la ordenación y planificación del territorio.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPORALIDAD**
406. Desarrollo de actuaciones para el fomento del empleo y emprendimiento verde y azul de las mujeres, con especial atención por aquellas que residen en municipios rurales y otros amenazados por despoblación territorial.	MITECO	DGPCD; FB; OAPN	Todo el periodo
407. Incorporación de medidas que promuevan la integración de la igualdad de género en la Red Española de Reservas de la Biosfera conforme al nuevo Plan Estratégico La Siberia-La Palma 2026-2035 para la Red Española de Reservas de la Biosfera.	MITECO	OAPN	Todo el periodo
408. Impulso y fomento de la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de implementación de la Agenda Urbana Española y, especialmente, de su inclusión, con carácter transversal, en los Planes de Acción elaborados por la Administración Local.	MIVAU	DGAUA	Todo el periodo
409. Fomento de la integración transversal de la perspectiva de género en la elaboración de un Plan Integral de Formación en Construcción Industrializada.	MIVAU	DGAUA	Todo el periodo
410. Incorporación de criterios para garantizar la aplicación del enfoque de género en el diseño, construcción, remodelación y mejora de estaciones ferroviarias, en los pliegos de contratación y en la redacción de proyectos de estaciones ferroviarias.	MTMS	ADIF; ADIF AV	Todo el periodo
411. Instalación de ascensores panorámicos con enfoque de seguridad y perspectiva de género en estaciones de Cercanías, que contribuyen a prevenir la violencia contra las mujeres.	MTMS	Renfe	Todo el periodo

Eje 3. Derechos efectivos para las mujeres

Objetivo estratégico: OE3. Promover las condiciones para que todas las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos, decidir sobre sus vidas y sus cuerpos, disfrutar de bienestar y participar en igualdad en espacios sociales, culturales, políticos, científicos y digitales libres de discriminación.

DM.1. Salud y derechos sexuales y reproductivos

DM.1.1. Mejorar la salud integral de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
412. Desarrollo del Programa Somos Contamos para eliminar la discriminación en la investigación sobre la salud de las mujeres: misión de I+D en salud de las mujeres y reserva en Interconecta STEP 2026 (CDTI); incorporación de masa crítica investigadora mediante contratos predoctorales de la convocatoria Proyectos de Generación de Conocimiento (AEI); y convocatoria de investigación colaborativa InterCIBER (ISCIII).	MICIU	AEI; CDTI; ISCIII	Todo el periodo
413. Inclusión de una línea prioritaria sobre salud de las mujeres dentro de la Acción Estratégica en Salud.	MICIU	ISCIII	todo el periodo
414. Realización de actuaciones para generar conocimiento y visibilizar problemáticas o patologías concretas de salud con mayor incidencia en las mujeres y menor atención institucional.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
415. Identificación y sensibilización frente a los sesgos de género en la investigación en salud y en la práctica clínica.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
416. Consolidación del Diploma de Salud y Género impartido al personal sanitario en colaboración con el Observatorio de Salud de las Mujeres, entre otras instituciones.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
417. Refuerzo de la colaboración con el Observatorio de Salud de las Mujeres mediante el diseño y la ejecución de acciones de análisis, estudio e intervención para erradicar los sesgos de género en la salud.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
418. Desarrollo de programas contra la gordofobia y a favor de la diversidad corporal atendiendo al derecho a la salud integral, incluyendo la violencia estética.	MIGD	InMujeres	2027-2029
419. Inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, evaluación y seguimiento de las Estrategias del Sistema Nacional de Salud.	MSND	DGSP	Todo el periodo
420. Fomento de un abordaje de la prevención del suicidio con perspectiva de género para una adecuada comprensión y atención a la conducta suicida.	MSND	Comisionado de Salud Mental	Todo el periodo
421. Desarrollo de medidas para prevenir la medicalización de los malestares de las mujeres y la sobreprescripción de psicofármacos, incluidos sistemas de vigilancia epidemiológica, la promoción del bienestar emocional, la sensibilización y formación de profesionales sanitarios y el fomento de alternativas psicosociales.	MSND	Comisionado de Salud Mental	Todo el periodo
422. Incorporación progresiva de la perspectiva de sexo y género, incluyendo la prevención de sesgos de género en la práctica clínica y la atención a las violencias machistas, en los programas formativos de la Formación Sanitaria Especializada, en colaboración con las Comisiones Nacionales de Especialidad.	MSND	DGOP	Todo el periodo
423. Impulso de la perspectiva de género en salud mediante la formación de profesionales y el desarrollo de herramientas metodológicas para su aplicación en la planificación, seguimiento y evaluación de políticas de salud	MSND	DGSP	Todo el periodo
424. Ampliación e impulso de los cribados poblacionales relativos a la salud de las mujeres y la mejora de los sistemas de información para su seguimiento y evaluación.	MSND	DGSP	Todo el periodo

425. Recuperación de la perspectiva de género como criterio de evaluación del programa de Buenas Prácticas del Ministerio de Sanidad.	MSND	DGSP	Todo el periodo
426. Desarrollo de programas integrales y comunitarios de promoción de la salud y bienestar de las mujeres, mediante espacios de relación, actividad física, redes de apoyo mutuo, grupos de autoayuda y otras formas de organización comunitaria.	MSND	--	Todo el periodo
427. Desarrollo de actuaciones para mejorar la detección, prevención y abordaje coordinado de situaciones de violencia -presentes y pasadas- que puedan afectar a la salud mental, con especial atención a niñas, niños, adolescentes, jóvenes y mujeres que afrontan barreras específicas.	MSND	Comisionado de Salud Mental	Todo el periodo
DM.1.2. Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPORALIDAD**
428. Impulso del reconocimiento en la Constitución Española del derecho a la interrupción voluntaria del embarazo.	MIGD	--	Todo el periodo
429. Diseño y difusión de herramientas feministas de educación sexual dirigidas a las familias para prevenir el impacto de la pornografía en la infancia y la adolescencia.	MIGD	InMujeres	2027-2029
430. Revisión y adecuación de los conciertos de asistencia sanitaria, mediante la inclusión de cláusulas específicas, para garantizar la información y la atención sanitaria integral en materia de interrupción voluntaria del embarazo, violencia sexual y otros aspectos relacionados con la salud sexual y reproductiva.	MIGD MTDFP	InMujeres MUFACE	Todo el periodo
431. Medidas eficaces y adaptadas a cada realidad, con perspectiva de género e interseccional, para la prevención de embarazos en adolescentes y la lucha contra el absentismo escolar ligado a los mismos.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
432. Refuerzo del control de la publicidad y de las actividades de intermediación relacionadas con la gestación por sustitución en terceros países.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
433. Formación y generación de conocimiento sobre los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad, con especial atención al derecho a la salud sexual y reproductiva, dirigidas a ellas y a sus familias	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
434. Elaboración de diagnósticos e identificación de barreras para el cumplimiento de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, a fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
435. Impulso de la colaboración intersectorial entre instituciones educativas y sanitarias implicadas en la ordenación de las profesiones sanitarias para el desarrollo del Grado Universitario de Matrona	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
436. Impulso de respuestas normativas frente a la violencia sexual y reproductiva y a las intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
437. Impulso de medidas dirigidas a la protección de las mujeres trabajadoras en situación de tratamientos de reproducción asistida en todos los regímenes de la Seguridad Social.	MIGD;MISSM	InMujeres;DGOSS	Todo el periodo
438. Impulso a la investigación periódica y sistemática sobre la realidad del aborto, sus características de garantía del derecho a decidir y sus desigualdades territoriales y sociales.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
439. Impulso a la investigación sobre la prevalencia de los diferentes métodos de interrupción del embarazo, las vías de acceso a los servicios sanitarios, los circuitos de derivación y los itinerarios y las condiciones en las que se produce el derecho a decidir.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

440. Impulso y apoyo a la atención a la salud mental perinatal integrada en el seguimiento habitual de Atención Primaria, así como a una atención accesible, escalonada y adaptada a las necesidades de las mujeres, incluidos programas especializados de salud mental perinatal	MSND	Comisionado de Salud Mental	Todo el periodo
441. Desarrollo de actuaciones de sensibilización, preventivas y de promoción de la salud mental perinatal, así como actividades formativas específicas para profesionales	MSND	Comisionado de Salud Mental	Todo el periodo
442. Seguimiento y análisis de la equidad en el acceso a la prestación de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) en el Sistema Nacional de Salud, a fin de garantizar su acceso efectivo y el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero.	MSND	DGSP	Todo el periodo
443. Impulso de actuaciones de protección, promoción y apoyo a la lactancia materna abordando sus determinantes comerciales y con especial énfasis en situaciones de vulnerabilidad.	MSND	DGSP	2027-2028
444. Refuerzo del control público del registro de ovodonación y evaluación de su funcionamiento y efectividad	MSND	DGSP	2026-2027
445. Impulso de los cambios normativos para garantizar el derecho a eliminar los óvulos y preembriones crioconservados, en igualdad de condiciones que la eliminación de esperma.	MSND MIGD	DGSP; InMujeres	Todo el periodo
446. Implementación de la Estrategia Estatal de Salud Sexual y Reproductiva 2026-2030 mediante planes operativos periódicos que establezcan actuaciones, responsabilidades e indicadores para su seguimiento y evaluación.	MSND	DGSP	Todo el periodo
447. Incorporación de la perspectiva de género como prioridad transversal para todos los programas en las convocatorias de subvenciones a entidades para la prevención y control de VIH y otras ITS.	MSND	DGSP	Todo el periodo
448. Refuerzo de las actuaciones de información y prevención de las infecciones de transmisión sexual y sus consecuencias.	MSND	--	Todo el periodo
449. Promoción de programas de salud sexual y reproductiva con enfoque integrado de género e interseccional adaptados a cada etapa de la vida.	MSND	--	Todo el periodo
450. Promoción de información permanente, accesible y adaptada sobre derechos sexuales y reproductivos en centros de salud y hospitales, teniendo en cuenta las diferentes etapas de la vida y mediante un enfoque interseccional.	MSND MIGD	InMujeres	Todo el periodo
451. Promoción del acceso universal a los métodos anticonceptivos en todo el territorio, además de estudios comparativos del acceso a los mismos de la diversidad de mujeres y niñas.	MSND MIGD	InMujeres	Todo el periodo

DM.2. Educación, ciencia y deporte

DM.2.1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la educación, la ciencia y el conocimiento, incorporando de manera efectiva la perspectiva de género en todas las disciplinas y áreas de conocimiento.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPORALIDAD
452. Desarrollo de actuaciones para la identificación de sesgos de género en las áreas científico-tecnológicas y la visibilización de mujeres profesionales de estas áreas, como las lideradas por la iniciativa "Alianza STEAM por el Talento Femenino. Niñas en Pie de Ciencia".	MEFPD	GSEE	Todo el periodo
453. Actuaciones de información, difusión y colaboración orientadas a la ruptura de estereotipos de género y a la incorporación de referentes	MEFPD	GSEE	Todo el periodo

femeninos en ámbitos científico-tecnológico, en el marco del fortalecimiento de la Alianza STEAM por el Talento Femenino.			
454. Promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en las iniciativas desarrolladas en el marco de la Alianza STEAM por el Talento Femenino.	MEFPD	GSEE	Todo el periodo
455. Convocatoria y gestión ejecutiva de los premios nacionales "Aulas por la Igualdad" en sus modalidades "Premios Irene" y "Premios Alianza STEAM", que reconocen y visibilizan las buenas prácticas en igualdad, coeducación, estereotipos de género, referentes femeninos y prevención de la violencia.	MEFPD	GSEE; SGFP	Todo el periodo
456. Impulso de actuaciones dirigidas a fomentar el interés de las alumnas en disciplinas vinculadas a las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas en conexión con las artes y la creatividad (STEAM), a través de premios en metálico a las dos alumnas mejor clasificadas en las olimpiadas nacionales	MEFPD	SEE; DGPGE	Todo el periodo
457. Desarrollo de campañas, jornadas y acciones de orientación en centros educativos, ferias y la web institucional dirigidas a favorecer una mayor presencia de mujeres en las titulaciones tradicionalmente masculinizadas y de hombres en las tradicionalmente feminizadas.	MEFPD	SGFP	2027-2029
458. Ampliación de la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de la Agencia Estatal de Investigación, tanto internas como de evaluación e investigación.	MICIU	AEI	Todo el periodo
459. Publicación de un nuevo buscador de proyectos de la Agencia Estatal de Investigación con información desagregada por sexo del personal investigador y búsqueda de temáticas de igualdad.	MICIU	AEI	2026
460. Incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de financiación mediante la potenciación de la perspectiva de género como criterio en la evaluación de propuestas de ayudas a la I+D+i, así como a través de líneas y convocatorias específicas.	MICIU	CDTI	Todo el periodo
461. Organización de foros, seminarios y acciones de divulgación para fomentar la participación de las mujeres y la igualdad de género en la investigación y la innovación	MICIU	CSIC	Todo el periodo
462. Promoción de buenas prácticas en materia de igualdad entre los centros e institutos del CSIC.	MICIU	CSIC	Todo el periodo
463. Creación de un distintivo de igualdad de género para centros de investigación de Organismos Públicos de Investigación, universidades y otras entidades.	MICIU	UMYC	Todo el periodo
464. Organización y realización de charlas y actividades educativas y científicas para visibilizar referentes femeninos en el ámbito de la ciencia y la innovación.	MICIU	IAC	Todo el periodo
465. Inclusión o refuerzo de cláusulas de igualdad en las convocatorias de recursos humanos y proyectos para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como de criterios que valoren la integración de la perspectiva de género en el contenido de los proyectos.	MICIU	ISCIII	Todo el periodo
466. Promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los paneles, comisiones y comités de evaluación en las convocatorias de financiación de proyectos de I+D+i.	MICIU	ISCIII	Todo el periodo
467. Realización de acciones de divulgación para visibilizar el trabajo de las mujeres investigadoras	MICIU	ISCIII	Todo el periodo
468. Mantenimiento de la no penalización de los periodos de permiso, licencia o baja por cuidados —maternidad, paternidad, lactancia y cuidado de personas mayores o enfermas—, así como puesta en marcha de otras medidas	MICIU	ISCIII	Todo el periodo

de conciliación que favorezcan la captación y retención de talento femenino en todas las áreas de investigación			
469. Desarrollo de actuaciones de impulso de la Alianza STEAM por el talento femenino, Niñas en Pie de Ciencia, liderada por el MEFP, en colaboración con otros ministerios, empresas, entidades y asociaciones.	MICIU	CSIC	Todo el periodo
470. Análisis de la participación de mujeres y hombres en las convocatorias de ayudas de financiación de la I+D+i del ISCIII.	MICIU	ISCIII	todo el periodo
471. Mejora de la presencia de mujeres en los ámbitos científico-tecnológicos y digitales en los que están infrarrepresentadas, especialmente en los puestos y órganos de toma de decisiones.	MICIU	CIEMAT	Todo el periodo
472. Creación de un premio para fomentar la igualdad en proyectos de investigación de la Agencia Estatal de Investigación.	MICIU	AEI	Todo el periodo
473. Fortalecimiento de la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres que trabajan en la ciencia en el CIEMAT y contribución a eliminar las imágenes estereotipadas de las mujeres y la ciencia.	MICIU	CIEMAT	Todo el periodo
474. Desarrollo de actuaciones que fomenten una cultura de investigación comprometida con la igualdad de género, y de reconocimiento de la contribución de las mujeres a la ciencia e impulso de su liderazgo.	MICIU	CIEMAT	Todo el periodo
475. Fortalecimiento del liderazgo de las investigadoras principales (IP) en los grupos de investigación para avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres.	MICIU	CIEMAT	Todo el periodo
476. Potenciación de redes de estudiantes, investigadoras y profesionales en los ámbitos de igualdad y STEM que sirvan de apoyo e incluyan actuaciones de mentoring y coaching.	MICIU	CSIC	Todo el periodo
477. Desarrollo de exposiciones y actividades educativas, científicas y/o culturales que visibilicen referentes femeninos en el ámbito de la ciencia y la innovación.	MICIU	CSIC	Todo el periodo
478. Impulso de la inclusión de la dimensión de género en los contenidos de la investigación en los centros de investigación y para todas las áreas a través de asesoramiento, material didáctico y formación.	MICIU	CSIC	Todo el periodo
479. Elaboración de la Estrategia de Igualdad de Género en el ámbito de la Ciencia, la Innovación y las Universidades.	MICIU	UMYC	2027
480. Evaluación con perspectiva de género de medidas que introducen criterios que valoran interrupciones de carrera por maternidad en convocatorias de investigación.	MICIU	UMYC	Todo el periodo
481. Concienciación y formación sobre sesgos de género que pueden afectar a la evaluación científica, así como sobre la incorporación de la dimensión de género en la docencia universitaria y en el contenido de la investigación.	MICIU	UMYC	Todo el periodo
482. Visibilización del trabajo de las investigadoras y de las mujeres en la ciencia y la innovación mediante acciones de divulgación, como la plataforma "Científicas e Innovadoras", y actividades formativas, priorizando la participación de mujeres.	MICIU	UMYC; CSIC	Todo el periodo
483. Desarrollo de actuaciones específicas para combatir los estereotipos de género y la segregación en la elección de estudios y profesiones desde la orientación académica y profesional en el ámbito de la formación profesional.	MIGD MEFPD	InMujeres; SGFP	2027-2029
484. Elaboración de materiales educativos y recursos pedagógicos para la identificación y prevención de narrativas misóginas y sexistas.	MIGD	InMujeres	2027-2029
485. Impulso de las redes de colaboración entre universidades para compartir conocimiento, experiencias y buenas prácticas en igualdad de género y no discriminación.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

486. Análisis, propuestas e impulsos de programas permanentes y evaluables de formación para el personal docente e investigador sobre incorporación de la perspectiva de género en la docencia, investigación, transferencia, innovación docente, dirección de TFG, TFM y tesis doctorales y evaluación del aprendizaje.	MIGD	InMujeres	2027-2029
487. Impulso de la colaboración con la inspección educativa y elaboración de recursos para supervisar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en la educación, especialmente la incorporación de referentes femeninos en los currículos y en todas las etapas educativas, la eliminación de estereotipos sexistas, la formación del profesorado en igualdad y la implantación de planes de igualdad en los centros.	MIGD	InMujeres	2027-2029
488. Impulso de la colaboración con las editoriales educativas para incorporar en los libros de texto y materiales didácticos las producciones y los logros de las mujeres en los ámbitos social, cultural, científico e histórico, así como la historia del movimiento feminista.	MIGD	InMujeres	2027-2029
489. Impulso de espacios de encuentro sobre coeducación, igualdad de género y educación sexual entre las administraciones educativas, los organismos de igualdad y el profesorado, mediante congresos, jornadas, simposios y otros formatos que favorezcan la cooperación territorial y el intercambio de buenas prácticas, proyectos y materiales didácticos.	MIGD MEFPD	InMujeres	2027-2029
490. Elaboración de un plan de inclusión en I+D+i y Ciencia, que garantice la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de investigación y desarrollo metrológico.	MINTUR	CEM	Todo el periodo
491. Desarrollo de actuaciones para promover la incorporación del enfoque de género, los derechos de la infancia, la protección integral y la prevención de la violencia en la formación universitaria y profesional.	MJUI	Observatorio de la Infancia-DGDIA	Todo el periodo
492. Desarrollo del programa «Yo también puedo ser STEM» para fomentar las vocaciones científico-tecnológicas de niñas y adolescentes.	MTDFP	DGFP	Todo el periodo
493. Impulso de programas de robótica no sexista para fomentar la curiosidad, motivar a las niñas, adolescentes y mujeres jóvenes y crear espacios de experimentación tecnológica y creativa.	MIGD MEFPD	InMujeres DGECT-INTEF	2027-2029

DM.2.2. Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad física y el deporte.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPORALIDAD
494. Establecimiento de líneas de financiación para actuaciones de mujer y deporte desarrolladas por las federaciones deportivas españolas, orientadas a corregir desigualdades y a fomentar la presencia, el liderazgo, la participación y el desarrollo deportivo de las mujeres.	MEFPD	CSD	Todo el periodo
495. Garantizar la plenitud de los derechos en salud reproductiva y conciliación responsable en el ámbito deportivo profesional.	MEFPD	CSD	Todo el periodo
496. Desarrollo de acciones de información y difusión dirigidas a erradicar estereotipos sobre la maternidad de mujeres deportistas, técnicas y árbitras.	MEFPD	CSD	2027
497. Puesta en marcha de medidas de información, difusión y orientación sobre la salud de las mujeres deportistas, así como creación de una unidad específica para su atención transversal con enfoque de género.	MEFPD	CSD	2026
498. Desarrollo de acciones para fomentar la consideración del deporte profesional como trabajo e impulso de la negociación de convenios colectivos que reduzcan la discriminación de las mujeres en el deporte.	MEFPD	CSD	2026
499. Realización de actuaciones para la visibilización y reconocimiento de los logros de las mujeres en el deporte tanto a nivel estatal como internacional.	MEFPD	CSD	2027

500. Garantía de una retransmisión paritaria de los equipos deportivos femeninos en RTVE.	MEFPD	CSD	2027
501. Desarrollo de ayudas a la promoción de la conciliación de las mujeres deportistas, técnicas y árbitras (alto nivel), así como a su formación profesional, académica y deportiva.	MEFPD	CSD	Todo el periodo
502. Diseño y difusión de proyectos de fomento de la práctica de actividad física y deporte en niñas y adolescentes, en colaboración con administraciones educativas y deportivas.	MIGD	InMujeres	2027-2029
503. Promoción de subvenciones públicas a federaciones y clubes deportivos vinculadas al cumplimiento de cuotas de creación de equipos femeninos o mixtos en categorías infantiles y juveniles.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
504. Promoción de mecanismos de control y vigilancia desde el CSD para garantizar que los criterios y marcas de acceso a competiciones se establezcan teniendo en cuenta las diferencias fisiológicas.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

DM.3. Cultura, entornos digitales y participación social

DM.3.1. Impulsar la participación y la representación igualitaria de mujeres y hombres en la vida cultural.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPORALIDAD
505. Realización de actividades de producción y difusión artística y cultural que fomenten la visibilización y reflexión sobre las mujeres rurales	MAPA	DGDRIFA	Todo el periodo
506. Puesta en marcha de acciones de comunicación para visibilizar a creadoras y artistas.	MCUL	BNE; DGLCL; CCIC; SGME; DGDC	Todo el periodo
507. Evaluación del impacto de género de la concesión de subvenciones, premios, becas y programas culturales para identificar y eliminar sesgos y garantizar una distribución igualitaria de los recursos públicos.	MCUL	CICC; DGLCL; ICAA; BNE; INAEM; DGDC	Todo el periodo
508. Impulso de acciones para prevenir, detectar y abordar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la cultura, incluida la elaboración de protocolos y planes de actuación que garanticen una respuesta efectiva ante casos de violencia machista y espacios culturales seguros.	MCUL	DGDC	Todo el periodo
509. Desarrollo de actuaciones para la recuperación y puesta en valor de las aportaciones de figuras históricas de mujeres en el ámbito del patrimonio cultural.	MCUL	DGLCL; ICAA; INAEM; BNE; SGME	Todo el periodo
510. Impulso de proyectos culturales que promuevan y visibilicen la creación artística e intelectual de las mujeres en los museos, desde una perspectiva interseccional.	MCUL	DGLCL; ICAA; INAEM; BNE; SGME; DGDC.	Todo el periodo
511. Organización de actividades que promuevan la educación cultural no formal, la cocreación y la participación de las comunidades en los museos desde una perspectiva feminista.	MCUL	DGLCL; ICAA; INAEM; BNE; SGME; DGDC.	Todo el periodo
512. Organización de acciones de sensibilización y difusión, con motivo del Día Internacional de las Mujeres, sobre patrimonio cultural y perspectiva de género.	MCUL	DGLCL; ICAA; INAEM; BNE; SGME; DGDC.	Todo el periodo
513. Organización de actividades para todos los públicos que faciliten la conciliación y el ejercicio efectivo de los derechos culturales de las mujeres.	MCUL	DGLCL; INAEM; BNE; DGDC.	Todo el periodo
514. Organización de actividades culturales que favorezcan el reconocimiento de los derechos culturales, los saberes y los conocimientos de los distintos colectivos y la interculturalidad desde una perspectiva de género.	MCUL	DGLCL; INAEM; BNE; DGDC.	Todo el periodo

515. Organización de actividades culturales que incorporen y den visibilidad al trabajo de creadoras contemporáneas (artes visuales, artes escénicas, música, danza, literatura, etc.)	MCUL	DGLCL; ICAA; INAEM; BNE; SGME; DGDC	Todo el periodo
516. Impulso de fórmulas de colaboración con museos, archivos, bibliotecas, fundaciones, academias e instituciones culturales para desarrollar actuaciones de visibilización de las contribuciones de las mujeres a la cultura, el arte y el pensamiento.	MCUL	ICAA; INAEM; BNE	Todo el periodo
517. Impulso de la investigación, documentación, recuperación, conservación y difusión del patrimonio cultural, artístico e intelectual de las mujeres mediante la colaboración con instituciones culturales, universidades, centros de investigación y entidades especializadas.	MCUL	ICAA; INAEM; BNE	Todo el periodo
518. Revisión de la denominación de los premios y de los espacios culturales públicos para favorecer una representación igualitaria de mujeres y hombres.	MCUL	INAEM; BNE	Todo el periodo
519. Desarrollo del proyecto "Mujeres Investigadoras en los Archivos Estatales", destinado a identificar, describir y difundir la contribución de las mujeres investigadoras en los Archivos Estatales mediante el Portal PARES.	MCUL	SGAE	Todo el periodo
520. Impulso de exposiciones, recursos digitales y micrositios web que difundan el patrimonio documental relacionado con la historia de las mujeres.	MCUL	SGAE	Todo el periodo
521. Desarrollo del Proyecto Archivo de las Mujeres del Archivo Histórico de los Movimientos Sociales para reforzar la conservación, difusión y acceso al patrimonio documental relacionado con la historia de las mujeres.	MCUL	SGAE	Todo el periodo
522. Desarrollo del Proyecto "Universitarias: pioneras en las aulas" para recuperar y difundir la memoria documental de las primeras mujeres universitarias.	MCUL	SGAE	Todo el periodo
523. Revisión de los criterios de catalogación bibliográfica para identificar y visibilizar la autoría de las mujeres.	MCUL	SGCB; BNE	Todo el periodo
524. Impulso de acciones formativas y de difusión sobre el papel de las mujeres como transmisoras del Patrimonio Cultural Inmaterial.	MCUL	SGGCBC	Todo el periodo
525. Desarrollo de acciones de recuperación de la memoria colectiva y visibilización de las aportaciones de las mujeres en las colecciones de los museos a través de adquisiciones.	MCUL	SGME	Todo el periodo
526. Incorporación de los datos de autoría por sexo en la investigación, análisis y catalogación de las colecciones de los museos y en el conjunto de las instituciones culturales, así como en la difusión de sus actividades, incluidas visitas y otras prácticas culturales con los públicos.	MCUL	SGME	Todo el periodo
527. Revisión y mejora de las narrativas y elementos gráficos de los discursos expositivos para visibilizar el papel de las mujeres en los procesos históricos en los museos.	MCUL	SGME	Todo el periodo
528. Garantía de la paridad en la programación y adquisición de obra artística en el conjunto de instituciones y actividades culturales, así como la organización de exposiciones específicamente dirigidas a promover la igualdad y el cuestionamiento de estereotipos de género.	MCUL	SGME	Todo el periodo
529. Desarrollo de actuaciones en las colecciones y exposiciones temporales de los museos para recuperar la memoria colectiva y poner en valor y contexto las aportaciones de las mujeres a la historia	MCUL	SGME; DGDC	Todo el periodo
530. Desarrollo de líneas de subvenciones, premios, ayudas y/o eventos para el fomento y apoyo a la creación, producción y difusión artística e intelectual de las mujeres, así como el conocimiento de sus aportaciones a lo largo de la historia.	MIGD MCUL	InMujeres; DGPCBA	2027-2029

531. Fortalecimiento de la coordinación de actuaciones entre el Observatorio de Género en la Cultura y el InMujeres, incluyendo reuniones posteriores a la obtención de información actualizada sobre el sector cultural para diseñar estrategias efectivas que aborden las brechas de género más altas o persistentes.	MIGD MCUL	InMujeres; DGPCBA	2027-2029
532. Fomento de la investigación con perspectiva de género sobre los movimientos sociales y sus fondos documentales, contribuyendo a la difusión de sus resultados.	MIGD MCUL	InMujeres; DGPCBA	Todo el periodo
533. Impulso a la creación de una Biblioteca y Archivo Documental Feminista.	MIGD MCUL	InMujeres; DGPCBA	2027-2029
534. Fomento de la investigación con perspectiva de género sobre la memoria democrática de las mujeres y contribución a la difusión de sus resultados.	MIGD MPTMD	InMujeres DGPMD	2027-2029
535. Promoción de proyectos expositivos, ciclos culturales, publicaciones, actividades divulgativas y programas educativos desarrollados en colaboración con entidades culturales que contribuyan a difundir las aportaciones de las mujeres a la creación artística, literaria e intelectual.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
536. Impulso de la ejecución del proyecto integral de la Biblioteca de Mujeres, incluida la digitalización y catalogación completa de su fondo bibliográfico.	MIGD	InMujeres	2028-2029
537. Promoción del reconocimiento, la investigación y la divulgación de las aportaciones de las mujeres que participaron en la transición democrática y en su consolidación.	MIGD	InMujeres	2027-2028
538. Impulso de sistemas de monitoreo para que en el conjunto de las fiestas populares, tradicionales y eventos festivos que se desarrollen en territorio español se promueva una imagen igualitaria de las mujeres, así como un trato no discriminatorio, evitando estereotipos sexistas y cualquier forma de cosificación o representación desigual en la programación, la difusión y la participación en dichos eventos	MIGD	InMujeres	2027-2029
539. Impulso de espacios y mecanismos de colaboración con la sociedad civil para el intercambio de conocimientos y experiencias sobre la representación, participación y promoción cultural de las mujeres, desde una perspectiva interseccional que contemple su diversidad (edad, origen étnico o nacional, religión, discapacidad y orientación e identidad sexual).	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
540. Impulso de un convenio de colaboración entre el InMujeres y RTVE, como medio de titularidad pública, e impulso de las actuaciones que se deriven para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en su estructura, funcionamiento y sus contenidos.	MIGD	InMujeres	2026
541. Impulso al periodismo con enfoque de género, dotando de herramientas para erradicar sesgos sexistas en la práctica profesional.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
542. Coordinación con medios de comunicación de titularidad pública y privada para reforzar la especialización de profesionales en materia de igualdad.	MIGD	InMujeres	2027-2029
543. Promoción de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, así como de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo, en los medios de comunicación —especialmente los digitales—, la publicidad y cualquier otra forma de promoción y difusión educativa, cultural o recreativa.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
544. Desarrollo de actuaciones para el reconocimiento a profesionales y medios de comunicación referentes en materia de igualdad	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
545. Realización de un diagnóstico y propuesta de medidas en colaboración con las asociaciones de mujeres en este ámbito, sobre la presencia, participación y reconocimiento de las mujeres en los distintos sectores culturales.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

546. Desarrollo de líneas de subvenciones a proyectos culturales con perspectiva de género o de financiación a través de un catálogo gratuito para la ciudadanía, para promover el acceso a una oferta cultural de calidad y comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres en los municipios de la España rural	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
547. Fomento y apoyo a la creación, producción y difusión artística en disciplinas y ámbitos tradicionalmente protagonizados por mujeres actualmente todavía desprestigiados o invisibilizados a través de subvenciones, premios, ayudas y/o eventos.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
548. Realización de acciones para la modernización y perfeccionamiento de los procesos de recogida de información, análisis de contenidos y difusión de actividades del Observatorio de la Imagen de las Mujeres, adaptándolos a los nuevos entornos y contextos de la comunicación para reforzar su eficacia y alcance entre la ciudadanía.	MIGD	InMujeres	2027-2029
549. Realización de actividades de sensibilización, capacitación, formación y asesoramiento a través del Observatorio de la Imagen de las Mujeres, sobre el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres en el ámbito profesional y educativo.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
550. Desarrollo de acciones de sensibilización y promoción de una representación diversa y libre de estereotipos de las mujeres de origen étnico o racial diverso en los medios de comunicación y otros espacios de generación de opinión pública.	MIGD	DGITNDCR	Todo el periodo
551. Elaboración del informe anual sobre la representación de las mujeres en los programas informativos de actualidad de los prestadores audiovisuales de ámbito estatal.	MINECO	CNMC; DTSA; Subdirección de Audiovisual	Todo el periodo
552. Desarrollo de proyectos participativos para la recuperación histórica con perspectiva de género.	MPTMD	SEMD; DGPMD	Todo el periodo
DM.3.2. Promover que los entornos digitales y los sistemas de inteligencia artificial y de decisión automatizada contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPORALIDAD**
553. Desarrollo de mecanismos de reclamación frente a decisiones automatizadas discriminatorias por razón de sexo	MDSCA2030	DGC	Todo el periodo
554. Fomento de mecanismos, en el sector de las TIC e intermediarios de Internet, incluidas las redes sociales, para evitar los sesgos de género en el diseño de productos, así como en el desarrollo de la inteligencia artificial.	MEFPD	DGECT	2026
555. Impulso de actuaciones de sensibilización, prevención y difusión sobre el uso seguro y responsable de Internet y las tecnologías de la información y la comunicación, así como sobre los riesgos derivados de un uso inadecuado que puedan generar violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes, ciberviolencia de género y acceso a pornografía.	MEFPD	DGECT	Todo el periodo
556. Impulso de la creación de contenidos que promuevan prácticas igualitarias en las redes sociales —vídeos, clips, pódcast y otros formatos— para contrarrestar la incidencia de la manosfera en la polarización de los estereotipos de género.	MIGD MJUI	InMujeres; INJUVE	2027-2029
557. Elaboración de mapas de riesgos de discriminación algorítmica que permitan identificar ámbitos, procesos, variables y colectivos especialmente expuestos a sesgos o impactos discriminatorios por razón de sexo.	MIGD	InMujeres;	2027-2029
558. Impulso, ante los órganos competentes, de la garantía de acceso por parte de los organismos de igualdad, en el ejercicio de sus funciones, a la información técnica, documentación, datos y demás elementos necesarios para analizar e investigar posibles discriminaciones por razón de sexo	MIGD	InMujeres;	2027-2029

producidas por sistemas de inteligencia artificial, en los términos previstos en la normativa aplicable.			
559. Impulso junto a los órganos competentes de la realización de auditorías de género en todos los sistemas algorítmicos y de inteligencia artificial que se desarrollen o estén participados por instituciones públicas.	MIGD	InMujeres;	2027-2029
560. Elaboración de estudios sobre el impacto de la inteligencia artificial generativa en la representación de las mujeres en los medios de comunicación y entornos digitales.	MIGD	InMujeres;	2027-2028
561. Impulso ante los órganos competentes de la formación y capacitación del personal de la Administración General del Estado en materia de adquisición y uso de inteligencia artificial ética y cómo evitar los sesgos de género, con especial relevancia en los organismos de igualdad.	MIGD	InMujeres;	2027-2029
562. Diseño de formaciones y materiales didácticos en el ámbito de la tecnología, la inteligencia artificial y las disciplinas STEAM con perspectiva interseccional feminista, para profesorado y profesionales responsables de los desarrollos tecnológicos.	MIGD MTDFP	InMujeres; AESIA	2027-2029
563. Creación y mantenimiento de un repositorio digital estatal con recursos sobre bienestar digital para niñas, adolescentes y mujeres jóvenes, personas que trabajen con adolescentes, docentes y familias.	MIGD	InMujeres	2027-2029
564. Realización, junto a los órganos competentes, de programas piloto sobre inteligencia artificial respetuosa con los derechos humanos y los valores democráticos, dirigidos a entidades sociales.	MIGD MTDFP	InMujeres; AESIA; DGIA	2027-2029
565. Puesta en marcha y desarrollo de programas piloto de alfabetización digital sobre el funcionamiento de los algoritmos y la inteligencia artificial desde una perspectiva de género, para favorecer el uso crítico de las redes sociales y la identificación de sesgos en los entornos digitales.	MIGD	InMujeres	2027-2029
566. Desarrollo de instrumentos de apoyo y colaboración para fortalecer la consolidación, visibilidad y contribución de los espacios digitales feministas.	MIGD	InMujeres	2027-2029
567. Sistematización desde el Observatorio de Imagen de la Mujer del monitoreo y seguimiento de los contenidos misóginos para reportar las desigualdades especialmente en entornos digitales	MIGD	InMujeres	2027-2029
568. Desarrollo de actuaciones desde el Observatorio de Imagen de la Mujer orientadas a la detección, prevención y respuesta frente a la desinformación y los contenidos que perpetúan estereotipos de género o menoscaban la imagen de las mujeres y la percepción social de las políticas de igualdad.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
569. Impulso de mecanismos de participación y cooperación con profesionales de los distintos sectores implicados y del ámbito digital, para la prevención y sensibilización, incluidas las entidades prestadoras de servicios de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
570. Fortalecimiento del régimen de responsabilidad y del sistema sancionador en el ámbito competencial del Observatorio de la Imagen de las Mujeres, de conformidad con las funciones atribuidas por su ley de creación, incorporando las particularidades de la comunicación y la vulneración de los derechos de las mujeres en entornos digitales.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
571. Incorporación, en la formación reglada de los ámbitos publicitario y de la comunicación prevista en el artículo 11.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, de contenidos aplicables también a las titulaciones relacionadas con la creación de contenidos digitales y para redes sociales.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
572. Ampliación de la promoción de códigos de autorregulación y conducta prevista en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

de la libertad sexual (LOGILS), al ámbito de la creación de contenidos digitales y para redes sociales.			
573. Modificación de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, para considerar ilícita y prohibir la publicidad, promoción e intermediación de la prostitución y de servicios vinculados a la explotación sexual, incluida la realizada en medios de comunicación, plataformas digitales y redes sociales, estableciendo mecanismos efectivos de supervisión, retirada y sanción.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
574. Impulso de mecanismos de colaboración con universidades, colegios y asociaciones profesionales de la comunicación, la publicidad y el marketing digital para combatir la discriminación y el trato vejatorio hacia las mujeres en el ámbito digital.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
575. Impulso de mecanismos de colaboración con entidades profesionales del videojuego y con el movimiento asociativo de mujeres del sector para fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres y combatir la discriminación y el trato vejatorio en este ámbito.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
576. Impulso de mecanismos de colaboración con entidades dedicadas a la alfabetización digital y con el movimiento asociativo de mujeres creadoras de contenidos para desarrollar acciones específicas que fomenten una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres en el ámbito digital.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
577. Elaboración de guías para el diseño, utilización, auditoría, corrección y reentrenamiento de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial libres de sesgos de género.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
578. Desarrollo de protocolos de investigación para analizar decisiones automatizadas y detectar discriminación directa o indirecta.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
579. Elaboración de propuestas, recomendaciones y directrices para incorporar la perspectiva de género en las políticas, estrategias, normas y usos relacionados con la inteligencia artificial, así como difusión de estándares y principios que permitan prevenir y eliminar los sesgos de género y garantizar el respeto de los derechos humanos y los valores democráticos.	MIGD MTDFP	InMujeres; AESIA	2027-2029
580. Impulso de la aplicación de controles de cumplimiento de las obligaciones de la transparencia algorítmica en todas las plataformas digitales, con especial atención a aquellas cuyos sistemas de recomendación puedan favorecer la difusión de contenidos o dinámicas sexistas.	MIGD	InMujeres; DGVG	2027-2029
581. Formación específica para adolescentes y jóvenes sobre las dinámicas de la misoginia digital, el consentimiento en los entornos digitales, la protección de la privacidad y los mecanismos de denuncia.	MIGD	InMujeres	2027-2029
582. Implantación de criterios de diseño inclusivo en sistemas tecnológicos y aplicaciones corporativas.	MINT	DGGC	Todo el periodo
583. Desarrollo de acciones para identificar y combatir el discurso de odio en redes sociales y medios de comunicación, con especial atención al dirigido contra las mujeres migrantes, mediante la consolidación de canales de comunicación con plataformas digitales para la retirada de contenidos, talleres sobre identificación de ciberdelitos de odio e investigaciones sobre migración, género y desinformación.	MISSMI	SEM; OBERAXE	Todo el periodo
584. Realización de una evaluación, mediante una metodología de carácter científico y con fines analíticos, para identificar y analizar posibles sesgos de género en modelos de IA generativa.	MTDFP MIGD	AESIA; InMujeres	2026
585. Desarrollo, en el marco del Laboratorio de Ideas de la AESIA, del grupo de trabajo «Mujeres de inteligencia artificial» para analizar el impacto de la inteligencia artificial desde una perspectiva de género, identificar riesgos y oportunidades y formular recomendaciones estratégicas que favorezcan	MTDFP	AESIA; SEDIA	2026

una inteligencia artificial respetuosa con la igualdad entre mujeres y hombres.			

DM.3.3. Favorecer la participación plena de las mujeres en la vida social, política y comunitaria.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
586. Realización de actuaciones para promover la incorporación de las mujeres y niñas con discapacidad en los órganos consultivos de la Administración General del Estado, en representación de la sociedad civil de la discapacidad, asegurando la disposición de los productos, recursos y apoyos necesarios para garantizar la accesibilidad.	MDSCA2030	DGDPD	Todo el periodo
587. Fortalecimiento de la participación, representación y liderazgo de las mujeres con discapacidad en los órganos consultivos, espacios de participación institucional.	MDSCA2030	DGDPD	Todo el periodo
588. Desarrollo de acciones para apoyar y promover el asociacionismo de mujeres y niñas con discapacidad.	MDSCA2030	DGDPD	Todo el periodo
589. Revisión de circuitos, modelos, herramientas y mecanismos de información y asistencia para reducir las cargas administrativas y facilitar el acceso, la gestión y la justificación de subvenciones y ayudas para promover la igualdad de género, destinadas organizaciones sociales.	MIGD	InMujeres	2027-2029
590. Adopción de medidas específicas para favorecer la autonomía de las mujeres jóvenes y mayores.	MIGD	InMujeres	2027-2029
591. Realización de actuaciones para fomentar la participación de asociaciones y entidades representativas de mujeres migrantes y pertenecientes a minorías étnicas en los espacios de diálogo, consulta y reflexión.	MISSMI	SEM (OBERAXE)	Todo el periodo
592. Implantación del Programa de sensibilización feminista para niñas, niños, adolescentes y jóvenes (al menos intersección por edad y, en función de la temática, con otras formas de discriminación): ciclos de Juventud y Feminismos en colaboración con el CJE y los organismos de igualdad; actividades específicas con motivo del 8 de marzo; campaña en redes sociales dirigida a población joven.	MJUI	INJUVE	Todo el periodo
593. Desarrollo de actuaciones para mejorar e incrementar los procesos de participación institucional infantil, garantizando procesos activos e inclusivos bajo el principio de accesibilidad universal e igualdad de género.	MJUI	DGDIA	2026-2028
594. Celebración periódica de encuentros y constitución de grupos de trabajo temáticos de mujeres jóvenes para elaborar propuestas dirigidas a las Administraciones Públicas.	MJUI	MJUI	Todo el periodo
595. Elaboración de estudios sobre la participación de las mujeres jóvenes en los procesos de toma de decisiones públicas.	MJUI	MJUI	Todo el periodo

DM.3.4. Promover la implicación de hombres y niños en la erradicación del sexismo, la violencia machista, los privilegios masculinos y la división sexual del trabajo, favoreciendo relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
596. Realización de programas piloto frente a la misoginia y la violencia digital, dirigidos a prevenir los discursos antifeministas y de odio, fomentar la comprensión crítica de las desigualdades de género y promover relaciones igualitarias y libres de violencia.	MIGD	InMujeres	2027-2029

597. Desarrollo de actuaciones de sensibilización, formación y movilización dirigidas a hombres, jóvenes y niños para promover masculinidades igualitarias que cuestionen los mandatos de género, prevenir los discursos misóginos y de odio, y apoyar redes y referentes masculinos comprometidos con la igualdad.	MIGD	InMujeres	2027-2029
598. Elaboración de herramientas y recursos específicos para adolescentes y jóvenes que permitan trabajar modelos de masculinidad igualitarios y ofrezcan alternativas a los modelos tradicionales que reproducen sesgos de género, con especial atención al ámbito del deporte.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

DM.4. Igualdad de trato y no discriminación

DM.4.1. Garantizar la igualdad de trato y combatir las discriminaciones directas e indirectas que afectan a las mujeres en todos los ámbitos, prestando especial atención a las que se agravan por la combinación de distintos factores de desigualdad.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
599. Puesta en marcha de actuaciones para incorporar modelos positivos de mujeres y niñas con discapacidad en las campañas institucionales.	MDSCA2030	DGDPD	Todo el periodo
600. Desarrollo de actuaciones para reducir la brecha digital que afecta a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.	MDSCA2030	IMSERSO	Todo el periodo
601. Concesión directa de una subvención a la Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS) para colaborar en el despliegue del Plan de Acción de Protección y Promoción de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad.	MDSCA2030	RPD	2026
602. Puesta en marcha de un contrato de servicios para el apoyo en el diseño, acompañamiento y seguimiento de actuaciones del Plan de Acción para la Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad.	MDSCA2030	RPD	2027
603. Análisis y definición de variables interseccionales clave, basadas en las desigualdades más relevantes —como el origen, la racialización, la pobreza, la discapacidad, la edad o el territorio—, para avanzar en la generación de datos desagregados en el marco de la Administración General del Estado.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
604. Impulso y promoción de mecanismos sancionadores las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres y, en su caso, dar traslado a las autoridades competentes.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
605. Mejorar el conocimiento sobre la discriminación por razón de sexo en el ámbito de la Administración de Justicia, con el fin de mejorar la respuesta institucional.	MPJC	SGICSPJ	Todo el periodo
606. Realización de acciones que garanticen la igualdad de trato y no discriminación para una accesibilidad universal en las instituciones culturales, desde una perspectiva de género.	MCUL	SGME; DGDC	Todo el periodo
607. Caracterización y sensibilización sobre la discriminación que afecta a mujeres y hombres expuestos a diferentes formas de desigualdad desde una perspectiva de género.	MICIU	ISCIII	todo el periodo
608. Impulso y consolidación de la Red de Mujeres Gitanas como espacio de participación, interlocución y colaboración para promover la igualdad de trato, combatir la discriminación y reforzar la participación efectiva de las mujeres gitanas.	MIGD	DGITNDCR	Todo el periodo

609. Fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género en el servicio especializado de orientación y asistencia a víctimas de discriminación racial o étnica del CEDRE, prestando especial atención a las situaciones que afectan a mujeres expuestas a discriminación múltiple e interseccional.	MIGD	DGITNDCR	Todo el periodo
610. Desarrollo e implementación de actuaciones de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Trato y No Discriminación dirigidas a prevenir y combatir las discriminaciones que afectan a las mujeres, incorporando un enfoque de género e interseccional.	MIGD	DGITNDCR	Todo el periodo
611. Análisis de las necesidades específicas de las mujeres privadas de libertad y desarrollo de acciones de formación especializada en igualdad y prevención de la violencia de género, con especial atención al acceso y ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
612. Impulso de la regulación y del procedimiento de suspensión o pérdida de la declaración correspondiente, y reintegro económico, en su caso, en caso de discriminación por razón de sexo.	MIGD	InMujeres	2027-2029
613. Promoción, optimización y consolidación del servicio telefónico y en línea de información sobre derechos y recursos para las mujeres y las víctimas de discriminación por razón de sexo.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
614. Refuerzo, promoción y consolidación de los servicios de información, orientación, recepción y canalización de quejas y reclamaciones y asistencia a las víctimas de discriminación por razón de sexo, garantizando una atención accesible, confidencial, imparcial e independiente, así como la coordinación con los organismos y entidades competentes.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
615. Desarrollo de actuaciones de información, formación y asesoramiento dirigidas a la ciudadanía y a entidades públicas y privadas para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y prevenir la discriminación por razón de sexo, con especial atención a las nuevas formas de discriminación vinculadas a los entornos digitales, las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
616. Garantía de asistencia integral, accesible e independiente y de protección a las víctimas de discriminación por razón de sexo, así como formación y asesoramiento a la ciudadanía y a entidades públicas y privadas sobre igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y prevención de la discriminación por razón de sexo, con especial atención al impacto de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
617. Impulso de mecanismos de cooperación y coordinación con otros organismos y entidades para proporcionar asistencia y apoyo integral e independiente a las víctimas de discriminación por razón de sexo.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
618. Desarrollo de mecanismos de seguimiento y evaluación de las actuaciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
619. Establecimiento de mecanismos de coordinación y colaboración estratégica que garanticen la atención especializada y efectiva a víctimas de discriminación por razón de sexo desde una mirada interseccional y cercana a los territorios.	MIGD Defensor del Pueblo	InMujeres - Autoridad Independiente	2027-2029
620. Desarrollo de actuaciones para garantizar el acceso a la educación, la sanidad y la protección social de las niñas y los niños migrantes sin discriminación.	MJUI	MJEI-DGDIA	2027

Eje 4. Violencia machista

Objetivo estratégico: OE4. Avanzar en la lucha contra las violencias machistas, garantizando una respuesta integral, reforzando la prevención, protección y reparación de las víctimas y erradicando las desigualdades estructurales que las originan y sostienen.

VM.1. Prevención de las violencias machistas			
VM.1.1. Prevenir las violencias machistas actuando sobre las desigualdades que las originan y sostienen.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPO-RALI-DAD**
621. Elaboración y comunicación de un Protocolo para la prevención de las violencias machistas en eventos de videojuegos.	MCUL	CCIC	Todo el periodo
622. Elaboración de protocolos, canales seguros de denuncia y medidas para garantizar espacios culturales seguros frente a las violencias machistas.	MCUL	DGC	Todo el periodo
623. Desarrollo, impulso e implementación de estrategias, protocolos, instrumentos de coordinación, materiales y proyectos educativos de coeducación y prevención, detección y actuación frente a todas las formas de violencias machistas en los centros educativos, reforzando el marco institucional y la respuesta de la comunidad educativa.	MEFPD	DGECT	2026-2027
624. Desarrollo de instrumentos de coordinación y de protocolos comunes para el conjunto de la comunidad educativa para prevenir, detectar y actuar frente a las violencias machistas en todas las etapas educativas.	MEFPD	DGPGE; DGECT	Todo el periodo
625. Continuidad de la convocatoria de subvenciones públicas destinadas a programas o proyectos de concienciación, prevención e investigación de las distintas formas de violencia contra las mujeres, con el fin de prevenir la violencia contra las mujeres.	MIGD	DGVG	2026-2027
626. Elaboración de una herramienta específica para evaluar el riesgo de sufrir violencia sexual en el puesto de trabajo.	MIGD	InMujeres	2028
627. Creación de una línea específica de subvenciones para la prevención y atención de la violencia política contra las mujeres que asegure el derecho efectivo de las mujeres en la participación política, destinada a financiar proyectos de organizaciones feministas, asociaciones de mujeres y entidades especializadas que desarrollen iniciativas de prevención, sensibilización e investigación.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
628. Realización de programas de rehabilitación de los condenados por violencia contra las mujeres, dirigidos a la prevención de la reincidencia y a la promoción de conductas igualitarias.	MINT	SGIP	Todo el periodo
629. Mejora de la actuación preventiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso sexual y por razón de sexo a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
630. Elaboración de orientaciones para la gestión preventiva de la violencia sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	MITES	INSST	Todo el periodo
631. Impulso del programa formativo en materia de lucha y prevención de la violencia contra las mujeres.	MTDFP	INAP	Todo el periodo
VM.1.2. Promover una cultura de tolerancia cero frente a todas las formas de violencia machista.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPO-RALI-DAD**
632. Difusión de campañas de sensibilización comunicación para la igualdad y contra la violencia contra las mujeres.	MAUEC	DGEEAC; OID	Todo el periodo
633. Organización de exposiciones, encuentros y actividades culturales para la sensibilización contra las violencias machistas.	MCUL	DGLCL; ICAA; INAEM; BNE; DGDC	Todo el periodo

634. Realización de actos de sensibilización para prevenir las violencias machistas (Días Internacionales, presentaciones de estudios e investigaciones, jornadas de trabajo entre las entidades de la Alianza STEAM, etc.).	MEFPD	GSEE	Todo el periodo
635. Desarrollo de acciones de difusión y sensibilización para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	MICIU	CSIC	Todo el periodo
636. Realización de acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar frente a la violencia contra las mujeres.	MICIU	ISCII	Todo el periodo
637. Campañas de sensibilización y formación para prevenir la violencia económica desarrolladas por las Unidades de Violencia y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
638. Colaboración con los gabinetes de comunicación para difundir mensajes de rechazo unánime a todas las formas de violencia de género (incluyendo la económica y la digital).	MIGD	DGVG	Todo el periodo
639. Desarrollo de actividades de difusión, sensibilización y formación para la prevención y actuación frente el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.	MIGD MITES	InMujeres INSST, OEITSS	2027-2029
640. Incorporación de mensajes específicos de tolerancia cero frente a la violencia en las campañas y comunicaciones de mensajería en redes sociales y otras plataformas digitales, prestando especial incidencia en los colectivos jóvenes y en la difusión de vías de denuncia accesibles y adaptadas a su edad.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
641. Programación de, al menos, dos campañas periódicas de información y prevención —incluyendo publicaciones en redes sociales— específicamente dirigidas a la violencia de género y contra las mujeres en cualquiera de sus formas, y a sus consecuencias, con formatos, canales y públicos adaptados.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
642. Implantación de mecanismos para la detección y prevención de sesgos de género en el diseño de contenidos de plataformas, redes sociales, aplicaciones móviles y videojuegos.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
643. Prevención de la violencia política contra las mujeres mediante el desarrollo de campañas de sensibilización, formación y educación dirigidas a instituciones públicas, medios de comunicación y sociedad civil, para asegurar la efectiva participación política de las mujeres y prevenir limitaciones y obstáculos a dicha participación.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
644. Realización de una campaña de sensibilización contra la violencia contra las mujeres.	MINTUR	CEM	Todo el periodo
645. Sensibilización frente a la violencia sexual y la violencia de género hacia la infancia y la adolescencia.	MJUI MIGD	MJEI; DGDIA	Todo el periodo
646. Implantación del programa de sensibilización contra la violencia machista para niñas, niños, adolescentes y jóvenes (al menos intersección por edad y, en función de la temática, con otras formas de discriminación): actividades específicas con motivo del 25 de noviembre; campaña en redes sociales dirigida a población joven.	MJUI	INJUVE	Todo el periodo
647. Acción de información, sensibilización y formación dirigida al personal para promover la cultura organizativa de prevención y sensibilización respecto a conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	MPJC	AEBOE	Todo el periodo
648. Difusión de las campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia contra las mujeres que ponga en marcha el Ministerio de Igualdad, a través de sus medios de comunicación y de la red de oficinas de sus Servicios Provinciales.	MTDFP	MUFACE	Todo el periodo
649. Difusión de campañas y materiales de información, sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres a través de los canales de comunicación de la Mutualidad, sus servicios provinciales y sus Puntos Violeta.	MTDFP	MUFACE	Todo el periodo

650. Realización de campañas o acciones que den visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género, integrando estas iniciativas tanto en la cultura organizativa y en las políticas corporativas de igualdad, como orientándolas a las personas usuarias de los aeropuertos.	MTMS	Aena	Todo el periodo

VM.2. Atención y protección integral

VM.2.1. Garantizar una atención integral, especializada y accesible

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPORALIDAD
651. Ordenación de criterios de confidencialidad y flexibilidad horaria en los centros para el alumnado víctima de violencia de género, para garantizar entornos formativos seguros	MEFPD	SGFP	2026-2027
652. Creación y consolidación de Puntos Violeta en el MEFPD y en los eventos que se realicen fuera de sus instalaciones.	MEFPD	Subsecretaría, SGFP	Todo el periodo
653. Impulso de la firma de protocolos con los ministerios que aún no se han incorporado a la iniciativa de Puntos Violeta y consolidación de su presencia en las sedes de la Administración General del Estado como recurso de información, detección y orientación frente a la violencia machista.	MIGD	DGVG	2028
654. Consolidación del Servicio 016, servicio telefónico de información, de asesoramiento jurídico y de atención psicosocial inmediata por personal especializado a todas las formas de violencia contra las mujeres, a través del número telefónico de marcación abreviada 016; por mensajería en el número 600 000 016; a través de un chat online.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
655. Continuación de las subvenciones a entidades y del tercer sector para financiar proyectos de atención a víctimas de trata de mujeres con fines de explotación sexual.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
656. Inclusión de medidas específicas contra la victimización secundaria en los protocolos y otros instrumentos de coordinación con los diferentes organismos y equipos de la administración pública en su actuación directa e indirecta con las víctimas de todas las formas de violencia machista.	MINT	SGIP	2026-2027
657. Implantación y puesta en marcha de medidas que faciliten la accesibilidad de las víctimas de violencia machista en situación de vulnerabilidad con atención especial a la discapacidad.	MINT	DGP	2027-2029
658. Creación y acondicionamiento de salas amables en dependencias de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para la toma de denuncias sobre violencias contra las mujeres con enfoque interseccional.	MINT	--	Todo el periodo
659. Despliegue y fortalecimiento de las Oficinas Móviles de la Guardia Civil para la asistencia de las mujeres en el ámbito rural.	MINT	DGGC	Todo el periodo
660. Implantación de un Punto Violeta en las instalaciones del Ministerio de Industria y Turismo	MINTUR	Subsecretaría; SG Planificación y Gestión de RRHH	Todo el periodo
661. Creación de plazas especializadas dentro de las redes de acogida para la cobertura de las necesidades de acogida e intervención social de mujeres y niñas extranjeras vulnerables, refugiadas y solicitantes de asilo que sean posibles víctimas de trata y violencia de género.	MISSMI	SEM, DGAHSAPI	2026-2027
662. Atención a las víctimas de violencia contra las mujeres en el exterior, mediante apoyo económico, información y orientación inicial, así como la coordinación y derivación a los recursos especializados.	MISSMI	SEM, DGCEE	Todo el periodo

663. Protección frente a violencia sexual, violencia de género, mutilación genital femenina y matrimonios forzados con especial atención a la infancia migrante.	MJUI MIGD MINT	MJEI-DGDIA, DGPROINT	Todo el periodo
664. Promoción de la implantación de un instrumento de detección precoz de la violencia de género en Atención Primaria y acciones formativas dirigidas a profesionales de Atención Primaria y otras especialidades.	MSND	DGSP	Todo el periodo
665. Incorporación de Puntos Violeta en los actos multitudinarios celebrados en los puertos del sistema portuario estatal, con el fin de facilitar información, sensibilización y orientación frente a las violencias contra las mujeres.	MTMS	PUERTOS ESTADO	Todo el periodo
666. Implantación de Puntos Violeta en los Centros de Servicios y Salas Club como espacios de información, sensibilización, orientación y primera atención ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual o cualquier otra manifestación de violencia contra las mujeres.	MTMS	Renfe	Todo el periodo
667. Financiación destinada a garantizar, por parte de las comunidades autónomas, recursos integrales (formativos, de intervención social, apoyo…) para la atención a niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia de género, violencia sexual y otras formas de violencia.	MDSCA2030	DGDFSS	Todo el periodo
668. Colaboración con el Ministerio de Igualdad y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género para trabajar en la ampliación de la red de Inspecciones Provinciales que se han constituido “Punto Violeta”.	MITES	OEITSS	Todo el periodo
669. Mejora de la atención especializada a víctimas de violencia digital desde las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito, mediante la formación específica de sus profesionales y el establecimiento de mecanismos de información, apoyo, coordinación y derivación adecuados.	MPJC	SGICSPJ	Todo el periodo
670. Implantación efectiva de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito como una ventanilla única en el ámbito de la atención a las víctimas de violencia de género en coordinación y colaboración con la red asistencial dependiente de otras Administraciones Públicas, reforzando sus equipos profesionales.	MPJC	SGICSPJ	Todo el periodo
671. Fomento de la accesibilidad territorial potenciando modelos de atención itinerante en zonas rurales y municipios sin presencia permanente de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.	MPJC	SGICSPJ	2026-2027

VM.2.2. Reforzar la protección y la seguridad de las mujeres y menores que enfrentan violencia machista

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RALIDAD
672. Elaboración e implementación de un protocolo que facilite y agilice el cambio de titularidad de los contratos de suministros a favor de las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo a prevenir su utilización como instrumento de control o coacción por parte del agresor.	MDSCA2030	DGC	Todo el periodo
673. Consolidación estructural y mejora del Servicio Telefónico de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO 2.0) y del Servicio de seguimiento por medios telemáticos de las prohibiciones de aproximación impuestas en materia de violencia de género y violencia sexual.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
674. Fortalecimiento de los mecanismos de prevención y protección frente a las distintas formas de violencia política, entendida esta como el conjunto de actos, conductas y expresiones que buscan limitar, obstaculizar o impedir la participación política de las mujeres por razón de su género, que sufren las mujeres políticas, periodistas y defensoras de los derechos de las mujeres, tanto en espacios físicos como digitales.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

675. Actualización de los instrumentos de valoración policial del riesgo con el objetivo de mejorar la protección de las víctimas de violencia de género y la prevención de hechos delictivos en este ámbito.	MINT	VIOGEN	2027
676. Fortalecimiento de la colaboración con las policías locales para una mejor protección de las víctimas de violencia de género.	MINT	DGP	Todo el periodo
677. Implantación de modalidades de protección policial específica adaptadas a las circunstancias de alta vulnerabilidad de las víctimas de violencia de género con adicciones.	MINT	--	Todo el periodo
678. Desarrollo e implantación de un protocolo policial para la detección precoz de violencias contra las mujeres, con especial atención a mujeres y niñas con discapacidad.	MINT	--	Todo el periodo

VM.3. Recuperación, autonomía y reparación

VM.3.1. Favorecer la recuperación integral y la autonomía de las mujeres supervivientes de violencia machista

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPORALIDAD
679. Concesión de subvenciones dirigidas al colectivo de "Mujeres y sus hijos e hijas menores con discapacidad, víctimas de violencia contra las mujeres en cualquiera de sus formas", en el marco de la convocatoria de subvenciones para actividades de interés general consideradas de interés social.	MDSCA2030	DGDFSS	Todo el periodo
680. Establecimiento de un porcentaje mínimo de plazas en determinadas acciones formativas para mujeres acreditadas como víctimas de violencia de género.	MEFPD	SGFP	2027-2029
681. Incorporación de medidas singulares de flexibilización de los requisitos académicos exigibles para la obtención de las becas al estudio para las víctimas de violencia sexual como instrumento de protección integral.	MEFPD	DGPGE	Todo el periodo
682. Desarrollo de planes integrales, voluntarios y personalizados de salida y recuperación para mujeres en contextos de prostitución y víctimas de trata o explotación sexual, que garanticen alternativas laborales, económicas, residenciales, administrativas, sanitarias, jurídicas y psicosociales, con presupuesto suficiente y sin condicionar el acceso a la denuncia.	MIGD	SEIEVM	Todo el periodo
683. Continuación de las transferencias con cargo a los fondos del Pacto de Estado a comunidades autónomas y a entidades locales para favorecer la recuperación integral de las víctimas de violencia machista.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
684. Continuación de las transferencias con cargo a los fondos del Pacto de Estado a comunidades autónomas y a entidades locales para garantizar el acceso a recursos habitacionales.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
685. Promoción y acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género para su reinserción socio laboral, a través de la firma de protocolos de colaboración con entidades especializadas en la promoción de programas de fortalecimiento, formación e inserción laboral.	MTMS	INECO	Todo el periodo

VM.3.2. Garantizar la reparación de las supervivientes de violencia machista.

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPORALIDAD
686. Impulso de reformas legislativas que aseguren una respuesta integral y una reparación efectiva frente a todas las formas de violencia machista.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
687. Estudio e impulso de medidas de reconocimiento, reparación y prestación económica dirigidas a las mujeres supervivientes del Patronato de	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

Protección a la Mujer, en atención a las vulneraciones de derechos sufridas durante su internamiento.			

VM.4. Coordinación conocimiento y eficacia institucional

VM.4.1. Mejorar la coordinación y la eficacia de la respuesta institucional

MEDIDAS	MINISTERIO	CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO	TEMPO-RA-LIDAD
688. Impulso del Pacto de Estado contra la violencia de género como herramienta fundamental para consolidar los avances, reforzar el consenso político, institucional y social y garantizar la continuidad y estabilidad de las políticas públicas, mediante un compromiso que trascienda a ciclos políticos y permitan avanzar de manera sostenida contra la violencia machista.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
689. Realización de cursos formativos anuales dirigidos a funcionarios diplomáticos y a personal del MAUEC destinado en el exterior y susceptible de atender casos de violencia machista.	MAUEC	DGEEAC	Todo el periodo
690. Fomento de la coordinación interministerial para mejorar la atención, el traslado y el retorno de las españolas víctimas de violencia contra las mujeres en el exterior.	MAUEC MINT	DGEEAC, DGRIE	Todo el periodo
691. Fortalecimiento de la colaboración entre las Comunidades Autónomas, las Ciudades Autónomas, el MAEUEC y el Ministerio de Igualdad para establecer las pautas de coordinación y criterios comunes para la ordenación del proceso de retorno de las ciudadanas españolas víctimas de violencia machista en el exterior.	MAUEC	DGEEAC	Todo el periodo
692. Desarrollo e implantación de un módulo específico de violencia de género en la aplicación Sistema Estatal de Gestión de los Servicios Sociales (SEGISS).	MDSCA2030	DGDFSS	Todo el periodo
693. Formación del profesorado en materia de coeducación y prevención de las violencias machistas, de forma coordinada y con mirada interseccional, en todas las etapas educativas, incluida la etapa de 0 a 3 años.	MEFPD	DGECT	Todo el periodo
694. Supervisión, por parte de la Inspección Educativa, de los planes de convivencia e igualdad y los protocolos de acoso escolar en los centros educativos, con el fin de identificar e incorporar actuaciones o indicadores relacionados con la violencia contra las mujeres, incluida la violencia digital.	MEFPD	DGPGE	2026-2027
695. Elaboración de una nota técnica para verificar la incorporación del principio de igualdad de género en el funcionamiento de los centros educativos y definición de indicadores para la inspección educativa.	MEFPD	DGPGE	2026-2027
696. Diseño y desarrollo de una jornada de formación para las federaciones deportivas en materia de violencia contra la infancia, así como contra las mujeres, acoso y agresión.	MEFPD	CSD	2026
697. Elaboración, difusión e impartición de un programa formativo estructurado que permita la acreditación de profesionales del mundo del deporte en materia de violencia contra la infancia y contra las mujeres (acoso sexual y por razón de sexo).	MEFPD	CSD	2027
698. Aprobación y desarrollo de programas formativos en el ámbito del MEFPD en materia de igualdad y para la prevención de la violencia machista.	MEFPD	Subsecretaría	Todo el periodo
699. Desarrollo de acciones formativas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a todo el personal del Ministerio y sus organismos.	MICIU	Subsecretaría	Todo el periodo

700. Participación en las reuniones en las que se impulse con carácter obligatoria y transversal contenidos de violencia en la Conferencia Sectorial de Educación y en los grupos de trabajo de la misma.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
701. Desarrollo del marco de colaboración para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención de las violencias, la promoción de los derechos humanos y la garantía de la no discriminación como herramienta de tratamiento en el ámbito penitenciario.	MIGD	MIGD	Todo el periodo
702. Impulso y consolidación de un Foro Estatal de Mujeres Migrantes y de Diversos Orígenes como espacio estable de participación, interlocución y colaboración para incorporar la perspectiva de la igualdad de trato y la no discriminación en las políticas de prevención y respuesta frente a las violencias machistas, con especial atención a las discriminaciones múltiples e interseccionales.	MIGD	DGITNDCR	Todo el periodo
703. Desarrollo reglamentario del artículo 12 de la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual en relación con los contenidos de la formación y de los protocolos de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.	MIGD MITES	InMujeres	Todo el periodo
704. Impulso de la creación de un marco operativo urgente y homogéneo en la Conferencia Sectorial destinado a la asistencia inmediata de las mujeres víctimas de violencia machista en situación de discapacidad y/u otra especial vulnerabilidad, incluyendo a sus hijos e hijas.	MIGD	DGVG	2027-2029
705. Impulso de la creación de un marco operativo urgente y homogéneo en la Conferencia sectorial que permita asistir de forma inmediata a las mujeres víctimas de violencia machista y sus hijos e hijas.	MIGD	DGVG	2027-2029
706. Consolidación de la colaboración con los puntos focales en los diferentes ministerios, de la celebración de Conferencias Sectoriales, Comités de Crisis, reuniones del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer y del Foro contra la trata, reuniones de coordinación interministerial de seguimiento del servicio Cometa; así como fortalecimiento de las capacidades de la Red de Unidades de Violencia contra la Mujer en todo el territorio. Todo ello como eje vertebrador de la coordinación interinstitucional y del seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, al garantizar tanto la transversalidad de las políticas públicas de igualdad como el análisis crítico y conjunto de los casos de violencia de género.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
707. Impulso a la revisión y renovación de los protocolos y normativas contra la violencia machista para asegurar la evolución normativa frente a las distintas formas de violencia.	MIGD	DGVG	2027-2028
708. Puesta en marcha de un sistema de intercambio entre las distintas administraciones públicas para garantizar planes de garantía habitacional efectiva y homogénea	MIGD	DGVG	Todo el periodo
709. Consolidación de la actividad del Grupo de Trabajo existente como órgano técnico de referencia encargado de la revisión continua y la actualización integral del sistema de acreditación. Esta medida incluye el refuerzo de sus funciones para la elaboración de propuestas consensuadas que serán elevadas formalmente a la Conferencia Sectorial para su aprobación y despliegue homogéneo.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
710. Fomento de la colaboración y coordinación con los distintos agentes públicos y privados, nacionales e internacionales vinculados con la prevención y lucha contra la violencia política sufrida por las mujeres, entendida como el conjunto de actos, conductas y expresiones que buscan limitar, obstaculizar o impedir la participación política de las mujeres por razón de su género.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo

711. Fortalecimiento de las capacidades de las instituciones y organizaciones para identificar, prevenir, atender y sancionar las distintas formas de discriminación que sufren las mujeres en su participación política mediante programas de formación especializada.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
712. Impulso de formación sobre el uso de demandas SLAPP como herramientas de coacción y violencia contra las mujeres.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
713. Coordinación de la elaboración y posterior implementación de un 2º Plan Estratégico Nacional de lucha contra la trata y explotación de seres humanos para el refuerzo de la cooperación y coordinación de los actores implicados en la prevención y persecución del delito de trata de seres humanos, así como la protección y asistencia a las víctimas, desde una perspectiva de género.	MINT	CITCO	Todo el periodo
714. Impulso de una Ley Integral contra la trata y la explotación de seres humanos que contemple y armonice medidas preventivas y represivas frente a todas las formas de trata, explotación y otros delitos conexos, así como a garantizar la detección, identificación, protección, asistencia y recuperación de las víctimas, y el pleno ejercicio de sus derechos desde una perspectiva de género.	MINT MISSMI MIGD MPJC	CITCO SEM-DGAHSAPI DGVG	Todo el periodo
715. Desarrollo de un plan de formación integral en violencias machistas, que incluya la mirada interseccional, en todas las Categorías y Escalas de la Policía Nacional y de la Guardia Civil, Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y en todas las fases de la carrera profesional (acceso, promoción y especialización).	MINT	SGIP	2026
716. Desarrollo de un programa estatal de capacitación especializada para personal usuario del Sistema VioGén.	MINT	VIOGEN	Todo el periodo
717. Continuidad en el impulso de la incorporación de cuerpos de Policía Local al Sistema VioGén 2.	MINT	VIOGEN	Todo el periodo
718. Impulso y mejora de los mecanismos de cooperación nacional e internacional con un enfoque centrado en la víctima.	MINT	DGP	Todo el periodo
719. Actualización de los protocolos policiales dirigidos a mujeres de la Policía Nacional. Adaptación a cambios normativos, jurisprudenciales y evidencia especializada para proporcionar un tratamiento especializado adaptado a cada situación concreta.	MINT	DGP	Todo el periodo
720. Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación institucional para el seguimiento de delitos de odio con componente de género.	MINT	ONDOD	Todo el periodo
721. Refuerzo de la capacitación especializada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el reconocimiento del sesgo de género en delitos de odio.	MINT	ONDOD	Todo el periodo
722. Desarrollo de un Plan Integral de Formación y Sensibilización que integre todas las medidas formativas del II Plan de Igualdad dirigido a todos los componentes de la Guardia Civil.	MINT	DGGC	Todo el periodo
723. Mejora de la coordinación entre todos los actores implicados para ofrecer una protección integral y efectiva a las víctimas.	MINT	DGGC	Todo el periodo
724. Actualización y revisión de los protocolos de actuación interna: detección temprana, comunicación inmediata al Área de Derechos Humanos, Igualdad y Diversidad, protección de los datos de las víctimas, seguimiento y evaluación de los casos.	MINT	DGGC	Todo el periodo
725. Implantación y difusión de una guía institucional sobre violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo como recurso claro y accesible para todo el personal.	MINT	DGGC	2027-2028
726. Formación especializada en materia de violencia de género y trata de seres humanos para personal público y para las entidades del tercer	MISSMI	SEM; DGAHSAPI	Todo el periodo

sector que participan en las redes de acogida a través de la acción concertada.			
727. Desarrollo e implementación de un Protocolo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual de aplicación en los centros de migraciones de titularidad pública, en todos los casos en los que al menos una de las personas implicadas sea residente o beneficiaria de las redes de acogida.	MISSMI	SEM, DGAHSAPI	Todo el periodo
728. Implementación coordinada del Acuerdo Interministerial de Cooperación para la atención, el traslado y el retorno de las españolas víctimas de violencia contra las mujeres en el exterior.	MISSMI	SEM, DGCEE	Todo el periodo
729. Curso de formación para prevenir el acoso sexual en los servicios de atención e información a la ciudadanía, así como en servicios de hostelería en centros oficiales	MITES	Oficialía Mayor (OM)	Todo el periodo
730. Impulso y mejora de la coordinación entre las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito con los Centros de Crisis 24 horas para víctimas de violencia sexual, mediante la implantación de protocolos para la derivación y coordinación entre ambos recursos, incluyendo la posibilidad de realizar seguimientos conjuntos en situaciones de especial vulnerabilidad.	MPJC	SGICSPJ	Todo el periodo
731. Formación específica del personal de los puntos de atención al público de las Delegaciones del Gobierno, Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares, con el fin de mejorar la detección, orientación y atención a las víctimas de todas las formas de violencia machista.	MPTMD	DGAGET	todo el periodo
732. Formación especializada y continua del personal de las Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer y de las Unidades de Violencia sobre la Mujer,	MPTMD	DGAGET	Todo el periodo
733. Formación a profesionales de salud mental en la prevención y detección precoz de la violencia de género, así como en herramientas de acompañamiento y apoyo psicológico a mujeres (e hijos e hijas) víctimas de violencia de género.	MSND	Comisionado de Salud Mental	Todo el periodo
734. Fortalecimiento de la coordinación y los mecanismos de colaboración interinstitucional y estructuras especializadas de la Comisión frente a la Violencia en los Niños, Niñas y Adolescentes y la Comisión contra la Violencia de Género para mejorar la prevención, detección y atención integral de la violencia vicaria en el ámbito sanitario, con un enfoque interseccional.	MSND	DGSP	Todo el periodo
735. Mejora continua de protocolos comunes de atención sanitaria frente a la violencia de género y la violencia en la infancia y adolescencia.	MSND	DGSP	Todo el periodo
736. Supervisión del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 5 del Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA) relativas a las prácticas prohibidas, prestando especial atención a aquellas vinculadas con la generación y difusión de deepfakes de carácter sexual y otras formas de violencia digital contra las mujeres.	MTDFP	AESIA	Todo el periodo
VM.4.2. Reforzar el conocimiento y la mejora continua de las políticas públicas frente a las violencias machistas.			
MEDIDAS	**MINISTERIO**	**CENTRO DIRECTIVO U ORGANISMO**	**TEMPO-RALIDAD**
737. Desarrollo de actuaciones para el seguimiento de los Consejos Escolares contra las violencias machistas en los centros educativos, con base en la "Guía Consejos escolares que educan".	MEFPD	DGPGE	Todo el periodo
738. Elaboración y difusión de estudios, informes e investigaciones sobre igualdad, coeducación, prevención de la violencia contra las mujeres y vocaciones científico-tecnológicas de niñas, jóvenes y mujeres, así como de	MEFPD	GSEE; Subsecretaría	Todo el periodo

publicaciones especializadas en estos ámbitos, entre ellas Igualdad en cifras y las colecciones Niñas en Pie de Ciencia y Aulas por la Igualdad.			
739. Seguimiento y evaluación de los planes de igualdad y de los protocolos de acoso en el ámbito de las universidades y la ciencia, promoviendo su funcionamiento y la protección de las víctimas.	MICIU	UMYC	2027-2028
740. Fomento de estudios e investigaciones sobre las nuevas formas de misoginia digital y su impacto en las mujeres.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
741. Desarrollo de estudios y acciones de sensibilización sobre las discriminaciones y barreras específicas que afrontan las mujeres por razón de su origen racial o étnico en el acceso a derechos y recursos de protección frente a las violencias machistas, desde una perspectiva interseccional.	MIGD	DGITNDCR	Todo el periodo
742. Elaboración de un estudio que permita analizar el impacto de la pérdida o el impago de la vivienda en las víctimas de violencia machista.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
743. Elaboración de estudios temáticos específicos que permitan mejorar las políticas públicas frente a las violencias machistas.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
744. Elaboración como apoyo a la reforma normativa, una tabla de conductas y efectos de la violencia económica con ejemplos prácticos para operadores jurídicos y profesionales de atención.	MIGD	DGVG	Todo el periodo
745. Elaboración de un estudio sobre el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral en España.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
746. Creación de un Observatorio de Misoginia digital y Violencia Política para recopilación, monitoreo y análisis de la evolución de la violencia política sufrida por mujeres, entendida como el conjunto de actos, conductas y expresiones que buscan limitar, obstaculizar o impedir la participación política de las mujeres por razón de su género.	MIGD	InMujeres	2027
747. Impulso a la investigación, recopilación y análisis de datos sobre la discriminación que sufren las mujeres en el ejercicio de su participación política, con especial atención a las discriminaciones que sufren las mujeres que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
748. Fomento de la realización de estudios e investigaciones que promuevan evidencia científica para la actualización de protocolos de protección anti SLAPP.	MIGD	InMujeres	Todo el periodo
749. Elaboración de un estudio para conocer el grado de satisfacción respecto a la atención a las víctimas de violencia de género en el ámbito interno de Guardia Civil.	MINT	DGGC	Todo el periodo
750. Actualización técnica del Sistema VioGén 2, comprendiendo la mejora del rendimiento del Sistema Supervisor de Procesos, la interconexión con otros sistemas de información y la ampliación y mejora de sus funcionalidades operativas.	MINT	VIOGEN	Todo el periodo
751. Desarrollo e implantación de un modelo integral para la prevención, detección, análisis y respuesta institucional frente a las violencias digitales contra las mujeres.	MINT	DGCE	Todo el periodo
752. Implantación de un sistema de seguimiento y análisis de la atención policial prestada a víctimas de violencias machistas. Identificación de buenas prácticas, necesidades formativas y oportunidades de mejora.	MINT	DGP	Todo el periodo
753. Actualización de los protocolos internos de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo o género y frente a la violencia contra las mujeres, así como promover mecanismos de evaluación y seguimiento mediante encuestas internas dirigidas a víctimas de violencia de género o de otros supuestos de violencia contra las mujeres, incluidos los casos de	MINT	DGGC	Todo el periodo

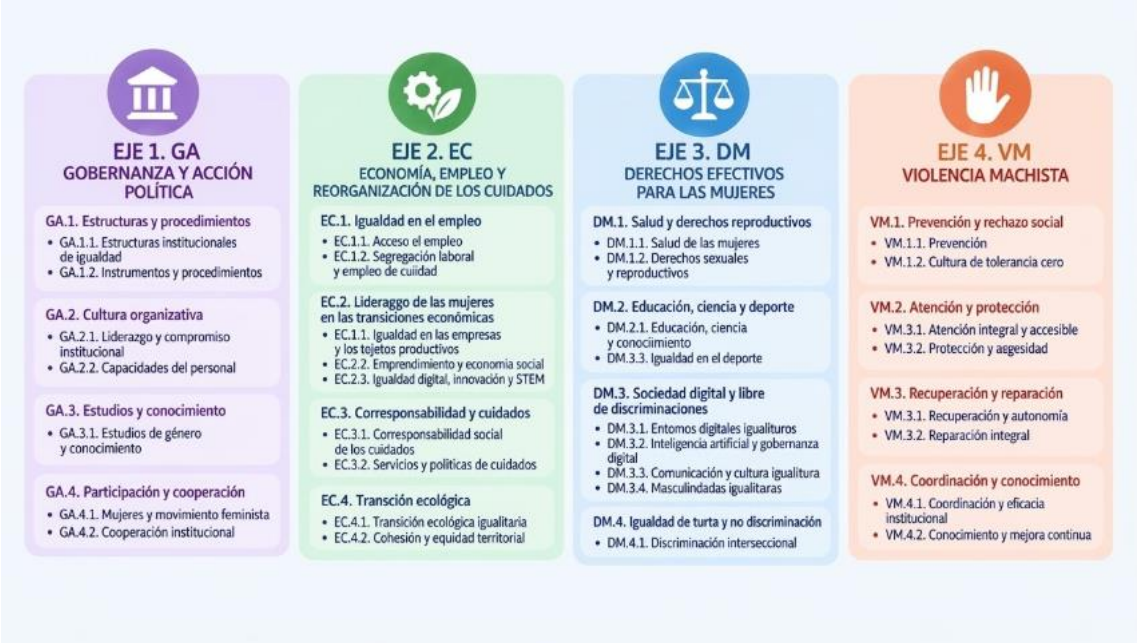
acoso, con el fin de mejorar la respuesta institucional y la calidad de la atención prestada.			
754. Seguimiento del Protocolo de detección temprana y atención a víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.	MISSMI	SEM; DGAHSAPI	Todo el periodo
755. Seguimiento del Protocolo de atención a víctimas de violencia de género en las redes de acogida.	MISSMI	SEM; DGAHSAPI	Todo el periodo
756. Desarrollo de indicadores para identificar factores de vulnerabilidad a la violencia.	MJUI	MJEI-DGDIA	Todo el periodo
757. Realización del estudio Prevalencia de la Violencia contra la Infancia y Adolescencia en España.	MJUI	MJEI-DGDIA; Observatorio de la Infancia	Todo el periodo
758. Elevación a la Comisión Nacional de Estadística Judicial la posibilidad de garantizar la suficiencia de datos estadísticos y seguimiento de la información creando una estadística anual nacional sobre el incumplimiento de resoluciones judiciales en pensiones alimenticias y compensatorias.	MPJC	SGICSPJ	Todo el periodo
759. Elevación a la Comisión Nacional de Estadística Judicial la mejora del conocimiento sobre la violencia vicaria, la violencia económica y el impacto de la violencia machista sobre hijas, hijos y otras personas del entorno familiar.	MPJC	SGICSPJ	Todo el periodo
760. Promoción de una mejor notificación y registro de la violencia de género en el Sistema Nacional de Salud y la actualización de indicadores.	MSND	DGSP	Todo el periodo
761. Realización y seguimiento de estadísticas sobre las empleadas públicas víctimas de violencia de género mutualistas y de sus personas beneficiarias que acceden a las actuaciones previstas en el Convenio entre MUFACE y la DGVG.	MTDFP	MUFACE	Todo el periodo

ANEXO 2

Indicadores de objetivos

- **Estructura Estratégica**

El Plan se organiza en un modelo de tres niveles: **estratégico** (4 ejes y objetivos generales), **específico** (16 líneas de trabajo y 34 objetivos específicos) y **operativo** (un catálogo de medidas concretas).



- **Indicadores de impacto**

Se proponen los siguientes indicadores de impacto para cada objetivo estratégico.

EJE 1. GOBERNANZA Y ACCIÓN POLÍTICA (GA)	
OE1. Fortalecer la capacidad de la Administración General del Estado (AGE) para proteger los derechos conquistados y lograr avances reales y duraderos en la igualdad entre mujeres y hombres.	• Variación porcentual anual de los recursos humanos y presupuestarios destinados a las estructuras de igualdad de la AGE. • % de personal de la AGE formado en igualdad y transversalidad de género según nivel funciona, sexo, territorio. • % de políticas, planes o evaluaciones de la AGE que utilizan evidencia procedente de estudios de género financiados con fondos públicos.

	• % de procesos de diseño, seguimiento o evaluación de políticas que incorporan participación formal de organizaciones feministas y de mujeres.
EJE 2. ECONOMÍA, EMPLEO Y REORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS (EC)	
OE2. Conducir las transiciones económicas, tecnológicas, ecológicas y del modelo de cuidados hacia la igualdad entre mujeres y hombres, fortaleciendo el empoderamiento de las mujeres para liderar estos cambios.	• % de necesidades de cuidados cubiertas mediante servicios públicos o profesionales frente a cuidados familiares no remunerados. • Brecha de género en el tiempo dedicado a los cuidados no remunerados. • Decremento de la desigualdad por sexo de empleo del tiempo en el trabajo doméstico y de cuidados. • Decremento medio de las brechas de género en temporalidad, parcialidad, salarios y pensiones, general y en ocupaciones ligadas a los cuidados. • % de mujeres en puestos de alta dirección y gerencia. • Tasas de pobreza femenina. • Brecha de género en competencias digitales avanzadas.
EJE 3. DERECHOS EFECTIVOS PARA LAS MUJERES (DM)	
OE3. Promover las condiciones para que todas las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos, decidir sobre sus vidas y sus cuerpos, disfrutar de bienestar y participar en igualdad en espacios sociales, culturales, políticos, científicos y digitales libres de discriminación.	• Proporción de mujeres que toman sus propias decisiones informadas sobre relaciones sexuales, uso de anticonceptivos y atención de salud reproductiva. • Brecha de género en estudios STEM y carreras científicas. • Brecha de género en la práctica deportiva. • % de mujeres que participan en organizaciones sociales, culturales o comunitarias. • Riesgo de pobreza o exclusión social de mujeres pertenecientes a grupos en situación de discriminación múltiple. • % de mujeres que declaran haber sufrido discriminación por razón de sexo u otras causas asociadas. • Brecha de género en competencias digitales avanzadas.
EJE 4. VIOLENCIAS MACHISTAS (VM)	

OE4. Avanzar en la lucha contra las violencias machistas, garantizando una respuesta integral, reforzando la prevención, protección y reparación de las víctimas y erradicando las desigualdades estructurales que las originan y sostienen.	• Tasa de prevalencia de violencia contra las mujeres. • Incremento de la tasa de casos denunciados por cada caso detectado. • Tasa de cobertura de los recursos especializados. • % de casos de violencia machista atendidos mediante actuación coordinada entre dos o más sistemas de intervención. • % de víctimas que completan itinerarios integrales de atención, protección, recuperación y reparación. • % de población que rechaza la violencia machista.

- **Indicadores de resultados**

Para cada una de las líneas de trabajo y sus objetivos específicos se desglosan los siguientes indicadores de resultados.

Eje 1: Gobernanza y Acción Política (GA)

Su objetivo es fortalecer la capacidad de la Administración General del Estado (AGE) para proteger derechos y lograr avances duraderos.

> **Líneas clave:** Refuerzo de estructuras como el Instituto de las Mujeres y las Unidades de Igualdad; fomento de una cultura organizativa con liderazgo paritario; impulso de estudios de género y memoria democrática feminista; y refuerzo de la cooperación institucional frente a la reacción internacional (backlash).

Tabla 9. Eje 1. Gobernanza y acción política (GA): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos.¡

EJE 1. GOBERNANZA Y ACCIÓN POLÍTICA (GA)		
Objetivo estratégico	**OE1.** Fortalecer la capacidad de la Administración General del Estado (AGE) para proteger los derechos conquistados y lograr avances reales y duraderos en la igualdad entre mujeres y hombres.	
Línea	**GA.1.** Estructuras y procedimientos para la igualdad	
Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
GA.1.1. Fortalecer las estructuras institucionales necesarias para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE,	MTDFP; MIGD	• % de aumento del presupuesto anual del Instituto de las Mujeres. • % de recursos destinados al fortalecimiento de las Unidades de Igualdad en cada uno de los departamentos ministeriales. • % del personal público capacitado en igualdad y perspectiva de género en la AGE y en el Instituto de las Mujeres.

en particular el Instituto de las Mujeres, garantizando su autonomía funcional, capacidad de actuación, y recursos adecuados.		• % de pliegos de contratación, convenios firmados y convocatorias de subvenciones y ayudas aprobadas que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres. • % de contratos, convenios y subvenciones con cláusulas de igualdad cuyo grado de cumplimiento a sido objeto de seguimiento • Grado de satisfacción del personal funcionario de carrera de las Unidades de Igualdad y del Instituto de las Mujeres con los recursos, autonomía, capacidad de actuación disponibles.
GA.1.2. Avanzar en la aplicación sistemática de los procedimientos e instrumentos establecidos por la normativa de igualdad para incorporar el enfoque de género en las políticas públicas.	MTDFP; MIGD	• N y tipo de protocolos y planes estratégicos relacionados con la igualdad de entre hombres y mujeres aprobados. • Tasa de cumplimiento de los protocolos y planes estratégicos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. • N y tipo de modificaciones a normas, reglamentos, instrucciones o desarrollos normativos impulsados con base en el IV PEIEMH y la Ley Orgánica 3/2007. • % de informes de impacto de género que incorporan análisis de efectos diferenciados por sexo y medidas correctoras. • N de evaluaciones de políticas públicas realizadas que incorporan análisis de género.

Línea	**GA.2.** Cultura organizativa

Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
GA.2.1. Asegurar el liderazgo y el compromiso necesarios para impulsar la igualdad de mujeres y hombres como prioridad transversal en la AGE.	MTDFP; MIGD	• % de procesos selectivos, itinerarios formativos y de promoción de personal que incorporan contenidos o criterios de valoración relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (puntúan formación/experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres o consideran equilibrio por sexo en participación y representación, entre otros. • Brecha de género en los puestos de toma de decisiones en cada uno de los departamentos ministeriales. • Nivel de satisfacción del personal funcionario de carrera de las Unidades de Igualdad con el compromiso con la transversalización de la perspectiva de género en su departamento ministerial.
GA.2.2. Mejorar las capacidades del personal al servicio de la AGE para incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus funciones.	MTDFP; MIGD	• % de personal de la AGE que ha recibido formación en igualdad, perspectiva de género e interseccionalidad. • Grado de satisfacción del personal funcionario de carrera de las Unidades de Igualdad respecto a la formación en igualdad y perspectiva de género e interseccionalidad desarrollada con el personal de su departamento ministerial. • % de personal que conoce los protocolos de prevención, actuación y coordinación interinstitucional con relación a todas las formas de violencia contra las mujeres (de atención

		integral, asistenciales judiciales, policiales, sanitarios, consulares, entre otros).

Línea **GA.3.** Estudios de género y generación de conocimiento

Objetivos específicos	Responsables	Indicadores propuestos
GA.3.1. Impulsar los estudios de género, la investigación feminista y la generación, difusión y transferencia de conocimiento para mejorar la comprensión de las desigualdades entre mujeres y hombres y fundamentar el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.	MIGD; MPJC; MINECO; MICIU	• % de estudios y encuestas que integran el enfoque de género e interseccional respecto al total de los realizados con financiación o colaboración pública de cada departamento ministerial. • % de variación de los recursos públicos destinados a la financiación de estudios que integran el enfoque de género e interseccional. • N y tipo de investigaciones o estudios realizados o financiados para generar, difundir y transferir conocimiento sobre las desigualdades entre mujeres y hombres. • N de documentos de diseño, seguimiento o evaluación de políticas públicas que utilizan como referencia explícita investigaciones o estudios sobre igualdad entre hombres y mujeres. • N de planes, estrategias, evaluaciones o normas que han sido actualizados con base en investigaciones, encuestas, estudios, etc. sobre igualdad, perspectiva de género, violencia contra las mujeres.

Línea **GA.4.** Participación social y cooperación institucional

Objetivos específicos	Responsables	Indicadores propuestos
GA.4.1. Impulsar el protagonismo de las mujeres y del movimiento feminista en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de igualdad.	MIGD	• Nivel de satisfacción de las organizaciones participantes (movimiento feminista y otros agentes sociales y sindicales) con los espacios de encuentro y trabajo en materia de igualdad y sus resultados. • N y tipo de iniciativas conjuntas en materia de políticas de igualdad producto de la colaboración entre la AGE, el sector científico - académico, el movimiento feminista y organizado de mujeres, otros agentes sociales y sindicales que luchan por la igualdad. • % de planes, estrategias o normas de igualdad que incorporan participación formal de organizaciones feministas y de mujeres.
GA.4.2. Reforzar la cooperación entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las	MAUEC; MDEF; MINHAC; MPTMD; MIGD	• N y tipo de iniciativas en materia de políticas de igualdad producto de la coordinación entre la AGE, las comunidades autónomas, las entidades locales y organismos internacionales. • % de iniciativas de colaboración interinstitucional entre la AGE, las comunidades autónomas,

entidades locales y los organismos internacionales para avanzar de forma coordinada en igualdad y enfrentar la reacción internacional (*backlash*) contra el feminismo y las políticas de igualdad.		entidades locales y organismos internacionales que incluyen objetivos, indicadores o medidas explícitas de igualdad entre mujeres y hombres e interseccionalidad. • N de posicionamientos, declaraciones, estrategias o actuaciones conjuntas impulsadas por la AGE con organismos internacionales para la defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Eje 2: Economía, Empleo y Reorganización de los Cuidados (EC)

Busca que las transiciones económica, tecnológica, ecológica y del modelo de cuidados se realicen desde la igualdad, permitiendo a las mujeres liderar estos cambios.

> **Líneas clave:** Reducción de la segregación laboral y la brecha salarial; fomento del liderazgo femenino en sectores STEM y la Inteligencia Artificial (IA); transformación del modelo de cuidados hacia la corresponsabilidad social (Estado, empresas y hombres); y garantía de que la transición ecológica y la planificación territorial incorporen las necesidades de las mujeres.

Tabla 10. Eje 2. Economía, empleo y reorganización de los cuidados (EC): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos.

EJE 2. ECONOMÍA, EMPLEO Y REORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS (EC)	
Objetivo estratégico	**OE2.** Conducir las transiciones económicas, tecnológicas, ecológicas y del modelo de cuidados hacia la igualdad entre mujeres y hombres, fortaleciendo el empoderamiento de las mujeres para liderar estos cambios.
Línea	**EC.1.** Igualdad entre mujeres y hombres en el empleo

Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
EC.1.1. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.	MITES; MIGD; MAPA	• Brecha de género en la tasa de empleo por sector y rama de actividad, edad, origen nacional, provincia y hábitat de residencia (rural/urbano). • Brecha de género en la temporalidad de las mujeres en el empleo por sectores de actividad. • Brecha de género de parcialidad de las mujeres en general y en sectores feminizados. • % de explotaciones agrarias cuya titular es una mujer. • Brecha de género en la actividad emprendedora por sector y rama de actividad, edad, origen nacional, provincia y hábitat de residencia (rural/urbano).
EC.1.2. Reducir la segregación laboral y avanzar hacia condiciones de	MITES; MIGD; MINTUR	• Brecha de género en salarios por edad. • Brecha de género en pensiones por tipo.

empleo más igualitarias y de mayor calidad para las mujeres.		• % de la población empleada desagregada por sexo, edad y origen nacional que percibe dos tercios o menos de la mediana nacional de los ingresos de todo el personal empleado. • Tipo medio y efectivo de IRPF, según el sexo de la persona contribuyente, edad, origen nacional, modalidad de tributación (individual o conjunta) y tipo de familia (monomarental o biparental).

Línea **EC.2.** Liderazgo de las mujeres y transiciones económicas y tecnológicas justas

Objetivos específicos	Responsables	Indicadores propuestos
EC.2.1. Orientar la transición del modelo económico hacia la igualdad entre mujeres y hombres, impulsando el empoderamiento de las mujeres. y su participación equilibrada en los espacios de liderazgo y decisión.	MINECO; MTDFP; MINTUR; MIGD	• Tiempo medio diario dedicado a los trabajos remunerados y a actividades no remuneradas, por sexo, edad, origen nacional, provincia, hábitat (rural/urbano) y tipo de actividad. • % iniciativas de economía social y solidaria, por sexo, edad, origen nacional, provincia, hábitat (rural/urbano) de la persona emprendedora. • % de mujeres y hombres en puestos directivos (altos cargos públicos y privados).
EC.2.2. Reorientar la redistribución y protección social hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres y combatir la feminización de la pobreza.	MISSMI; MDSCA2030; MIVAU; MJUI	• Tasas de pobreza femenina según situación laboral, edad, origen nacional, provincia y hábitat de residencia (rural/urbano). • Tasas de pobreza en mujeres pensionistas por tipo de pensión (jubilación, viudedad, orfandad, incapacidad, entre otras), edad, origen nacional, provincia y hábitat de residencia (rural/urbano).
EC.2.3. Impulsar la participación y el liderazgo de las mujeres en la transición tecnológica.	MTDFP; MIGD	• Brecha de género en estudios de bachillerato y universitarios en áreas STEM. • Brecha de género en competencias digitales avanzadas. • % iniciativas de emprendimiento tecnológico, por sexo, edad, origen nacional, provincia, hábitat (rural/urbano) y nivel de estudios de la persona emprendedora. • % de mujeres y hombres empleados como especialistas en TIC. • % de mujeres y hombres en puestos directivos en TIC en empleo público y privado.

Línea **EC.3.** Transformación del modelo de cuidados.

Objetivos específicos	Responsables	Indicadores propuestos
EC.3.1. Avanzar hacia un reparto justo de los cuidados entre mujeres y hombres.	MDSCA2030; MIGD; MISSMI	• Tiempo medio diario dedicado a los trabajos remunerados y a actividades no remuneradas, por sexo, edad, origen nacional, provincia, hábitat (rural/urbano), tipo de familia (monomarental o biparental), situación de dependencia (reconocida por edad, reconocida por discapacidad, no reconocida, entre otros) y tipo de actividad.

EC. 3.2. Promover el reconocimiento del valor social y económico del trabajo de cuidados y mejorar las condiciones de las personas que los realizan, especialmente de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.	MDSCA2030; MIGD; MISSMI; MITES	• % de personas dependientes atendidas principalmente mediante cuidados no profesionales (familiar y no formal) por tipo de situación de dependencia. • Tasa de cobertura de los servicios públicos de cuidado infantil y a adolescentes según edad, tipo de servicio, territorio y hábitat. • Tasa de cobertura de los servicios públicos de cuidado a personas en situación de dependencia, según tipo de servicio, tipo de dependencia, edad, sexo, territorio y hábitat. • Salario medio en ocupaciones ligadas a los cuidados en % respecto al salario medio global y al salario medio femenino. • Tasa de afiliación y cotización a la Seguridad Social por sexo, edad, origen nacional, provincia, hábitat (rural/urbano) y nivel de estudios de trabajadoras en ocupaciones ligadas a los cuidados.
EC.3.3. Impulsar un modelo de cuidados basado en el derecho al cuidado y en una mayor corresponsabilidad de las administraciones públicas, las empresas y la comunidad.	MDSCA2030; MIGD; MINECO; MITES	• Brecha de género en el uso de medidas de conciliación (permisos, excedencias, reducciones de jornada, etc. por cuidados). • Tasa de cobertura de los servicios de atención a la dependencia. • N y tipo de iniciativas nuevas (propuestas, aprobadas, ejecutadas) de políticas de cuidados. • N y tipo de acciones (formativas, sensibilización, informativas, fortalecimiento de capacidades, entre otros) en materia de cuidados. • % de personas dependientes atendidas principalmente mediante cuidados no profesionales (familiar y no formal) por tipo de situación de dependencia.

Línea	**EC.4.** Transición ecológica justa, cohesión y equidad territorial.

Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
EC.4.1. Orientar la transición ecológica hacia la igualdad entre mujeres y hombres y una participación activa de las mujeres en estos cambios.	MITECO; MITES; MAPA; MIGD	• % de actividades de concienciación (campañas, programas, talleres) de educación ambiental impulsadas por la AGE que incorporan objetivos o contenidos de género, feminista e interseccional (MIGD). • N de proyectos, convenios o iniciativas sobre transición ecológica e igualdad entre hombres y mujeres realizadas en colaboración entre la AGE, el sector científico - académico, el movimiento feminista y organizado de mujeres, otros agentes sociales y sindicales (MIGD). • % iniciativas de emprendimiento y cooperativismo ecológico, por sexo, edad, origen nacional, provincia, hábitat (rural/urbano) de la persona emprendedora (MITES y MAPA). • % de mujeres en órganos de decisión vinculados a la transición ecológica y climática (MITECO).

EC.4.2. Impulsar la cohesión y la equidad territorial incorporando las necesidades y experiencias de las mujeres en la ordenación y planificación del territorio.	MITECO; MIVAU; MTMS	• N y tipo de nuevos planes de ordenación del territorio, planificación urbanística y de acceso y diseño de vivienda, espacios públicos y transporte que incorporan análisis de impacto de género o medidas específicas de igualdad y cuidados (MIVAU y MTMS). • % de nuevos planes de ordenación del territorio, planificación urbanística y de acceso y diseño de vivienda, espacios públicos y transporte que incorporan análisis de impacto de género o medidas específicas de igualdad y cuidados (MIVAU y MTMS). • Nº de proyectos financiados a través de convocatorias de ayudas del Programa Empleaverde+ y nº de actuaciones desarrolladas desde la Red Emprendeverde (REV), en los que participen mujeres residentes en municipios rurales (MITECO).

Eje 3: Derechos Efectivos para las Mujeres (DM)

Se centra en cerrar la brecha entre el reconocimiento legal de los derechos y su ejercicio real.

> **Líneas clave:** Garantía de la salud integral y de los derechos sexuales y reproductivos (incluyendo el acceso efectivo al aborto); fomento de la igualdad en la educación, la ciencia y el deporte; promoción de una cultura y entornos digitales libres de misoginia y sesgos algorítmicos; y trabajo específico con masculinidades igualitarias para implicar a los hombres en el cambio social.

Tabla 11. Eje 3. Derechos efectivos para las mujeres (DM): Objetivo estratégico, líneas y objetivos específicos.

EJE 3. DERECHOS EFECTIVOS PARA LAS MUJERES (DM)	
Objetivo estratégico	**OE3.** Promover las condiciones para que todas las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos, decidir sobre sus vidas y sus cuerpos, disfrutar de bienestar y participar en igualdad en espacios sociales, culturales, políticos, científicos y digitales libres de discriminación

Línea	**DM.1.** Salud y derechos sexuales y reproductivos	
Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
DM.1.1. Mejorar la salud integral de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital.	MSND; MJUI; MIGD; MICIU	• Tasa de consumo crónico autodeclarado de psicofármacos (ansiolíticos, sedantes y antidepresivos) en la población femenina adulta. • % de la población femenina joven que presenta indicadores elevados< de malestar psicológico, ansiedad o depresión. • Tasa de prevalencia diagnosticada de patologías osteoarticulares crónicas (artrosis, osteoporosis y dolor lumbar) en mujeres de 50 y más años. • Tasa de cobertura de participación en el programa de cribado poblacional de cáncer de mama y de cérvix. • % de mujeres de 65 o más años con diagnóstico de hipertensión o diabetes. • Brecha de género en salud autopercibida mala y limitación crónica de la actividad.

		• Tasa específica de mortalidad por enfermedades cardiovasculares en población femenina por tramos de edad.
DM.1.2. Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.	MSND; MIGD; MEFPD	• % de centros educativos sostenidos con fondos públicos que incorporan actuaciones de educación afectivo-sexual, igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres en sus proyectos educativos. • % de interrupciones voluntarias del embarazo (IVE) realizadas en centros de la red sanitaria pública sobre el total de intervenciones registradas. • N de servicios de salud sexual y reproductiva que disponen de protocolos activos y adaptados para la eliminación de barreras específicas (mujeres con discapacidad, migrantes, en situación de vulnerabilidad socioeconómica y ámbito rural).

Línea	**DM.2.** Educación, ciencia y deporte	
Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
DM.2.1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la educación, la ciencia y el conocimiento, incorporando de manera efectiva la perspectiva de género en todas las disciplinas y áreas de conocimiento.	MEFPD; MICIU; MJUI; MIGD	• % de centros educativos sostenidos con fondos públicos que disponen de Plan de Igualdad aprobado y evaluado. • % de profesorado que participa en actividades formativas de igualdad y coeducación. • Brecha de género en estudios de bachillerato y universitarios en áreas STEM. • Brecha de género en ámbitos socioeducativos y de cuidados feminizados. • Porcentaje de mujeres investigadoras principales (IP) en proyectos de convocatorias públicas.
DM.2.2. Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad física y el deporte.	MEFPD; MJUI; MIGD	• % de federaciones deportivas españolas con financiación específicas para deporte femenino, igualdad de género, prevención de violencia y maternidad • % de entidades, clubes y federaciones deportivas que disponen de un protocolo activo de prevención, atención y respuesta frente a la violencia contra las mujeres. • Brecha de género en la práctica deportiva. • % de la población que rechaza roles y estereotipos asignados a cada sexo en el ámbito de la actividad física y el deporte.

Línea	**DM.3.** Cultura, entornos digitales y participación social	
Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
DM.3.1. Integración del enfoque de género e impulsar la participación y la representación igualitaria de mujeres y hombres en la vida cultural, en los medios y contenidos de comunicación	MCUL; MIGD	• % de mujeres premiadas en los principales certámenes, becas, premios y otros reconocimientos en el ámbito de la creación intelectual, artística y cultural. • % de presupuesto y de proyectos culturales adjudicados a creadoras o iniciativas con perspectiva de género en las convocatorias públicas del CCIC. • % de obras de autoría femenina adquiridas e incorporadas a las colecciones estables y exposiciones temporales de los museos de titularidad estatal.

		• % de presencia de mujeres como expertas y fuentes de información en programas de actualidad cultural, en audiovisuales públicos. • Brecha en la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico. • % de autores y autoras participantes en actividades literarias internacionales con apoyo público.
DM.3.2. Promover que los entornos digitales y los sistemas de inteligencia artificial y de decisión automatizada contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	MCUL; MTDFP; MIGD	• Brecha de género en competencias digitales avanzadas. • % de organismos públicos que disponen de protocolos o directrices para la adquisición y uso de IA con perspectiva de género. • % de sistemas de IA públicos sometidos a auditoría o evaluación de impacto diferenciado a mujeres y hombres. • N de personas formadas en IA, competencias digitales o prevención de sesgos de género por sexo, edad, ocupación, territorio. • N de convenios, acuerdos o proyectos de colaboración activos en materia de IA e igualdad.
DM.3.3. Favorecer la participación plena de las mujeres en la vida social, política y comunitaria.	MIGD; MJUI	• % de mujeres que participan activamente en asociaciones, organizaciones sociales, voluntariado o iniciativas comunitarias por edad, territorio, nacionalidad, grupos étnicos, factores de vulnerabilidad. • N de asociaciones de mujeres beneficiarias de subvenciones estatales e importe anual destinado a las subvenciones.
DM.3.4. Promover la implicación de hombres y niños en la erradicación del sexismo, la violencia machista, los privilegios masculinos y la división sexual del trabajo, favoreciendo relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.	MIGD	• % de hombres que consideran que su implicación activa es importante para la igualdad, por edad, nivel de estudios, territorio. • Brecha de género en el tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas. • % de hombres que rechazan los roles tradicionales de género. • Brecha de género en el uso de medidas de conciliación (permisos, excedencias, reducciones de jornada, etc. por cuidados). • % de hombres que reconocen la existencia de privilegios masculinos en la sociedad española.

Línea	**DM.4.** Igualdad de trato y no discriminación	
Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
DM.4.1. Garantizar la igualdad de trato y combatir las discriminaciones directas e indirectas que afectan a las mujeres en todos los ámbitos, prestando especial atención a las que se agravan por la combinación de distintos factores de desigualdad.	MIGD; MJUI	• Riesgo de pobreza o exclusión social de mujeres con discapacidad. • % de mujeres con discapacidad en edad laboral que están fuera del mercado laboral. • Número de denuncias o consultas por discriminación atendidos por mecanismos públicos especializados de igualdad de trato y no discriminación (CEDRE y futuro canal único), por sexo, edad, discapacidad, nacionalidad, territorio. • % de casos de discriminación atendidos por el CEDRE y futuro canal único que afectan a mujeres. • % de mujeres que declaran haber sufrido discriminación por razón de sexo, origen étnico o discapacidad.

Eje 4: Violencias Machistas (VM)

Plantea una lucha integral contra todas las formas de violencia (física, psicológica, sexual, económica, digital y vicaria) actuando sobre sus causas estructurales.

> **Líneas clave**: Prevención temprana y sensibilización frente a los discursos que niegan la violencia; atención especializada y accesible para todas las víctimas; enfoque en la recuperación, autonomía y reparación integral del daño; y mejora de la coordinación institucional y la investigación sobre nuevas formas de violencia como la ciberviolencia.

Tabla 12. Eje 4. Violencias machistas (VM): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos.

Eje 4. Violencias machistas (VM): Objetivo estratégico, líneas, y objetivos específicos.	
Objetivo estratégico	Avanzar en la lucha contra las violencias machistas, garantizando una respuesta integral, reforzando la prevención, protección y reparación de las víctimas y erradicando las desigualdades estructurales que las originan y sostienen.

Línea	**VM.1. Prevención de las violencias machistas**	
Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
VM.1.1. Prevenir las violencias machistas actuando sobre las desigualdades que las originan y sostienen.	MINT; MIGD; MPTMD	• N y % de población sensibilizada sobre las desigualdades de género por sexo, edad, tamaño de hábitat y nivel de estudios. (Conocimiento de campañas, acciones en días conmemorativos, actividades culturales, etc.). • % de población que considera que las desigualdades entre mujeres y hombres son grandes o bastante grandes (encuesta CIS). • N y % de población participante en procesos formativos sobre igualdad, no discriminación, derechos humanos por sexo, categoría profesional, sector y hábitat. • % de la población que rechaza roles y estereotipos asignados a cada sexo y actitudes hacia la igualdad (encuesta CIS). • % de la población que conoce las principales leyes de igualdad y derechos por sexo, nivel de estudios.
VM.1.2. Promover una cultura de tolerancia cero frente a todas las formas de violencia machista.	MIGD	• N y % de población sensibilizada sobre las violencias machistas, por sexo, edad, tamaño de hábitat y nivel de estudios. (Conocimiento de campañas, acciones en días conmemorativos, actividades culturales, etc. sobre violencias machistas). • N y % de población participante en procesos formativos sobre violencias machistas, ciberviolencias y temas vinculados. • N y % de profesionales del área de educación, salud, deportes, comunicación con formación sobre todas las formas de violencias machistas y temas vinculados. • % de población que rechaza la violencia machista y/o actúa (con disposición a la denuncia) frente a un caso.

Línea	VM.2. Atención y protección integral violencias machistas	
Objetivos específicos	**Responsables**	• Indicadores propuestos
VM.2.1. Garantizar una atención integral, especializada y accesible	MINT; MPJC; MIGD; MSND; MDSCA2030; MJUI	• % de casos detectados por servicios sanitarios, sociales, educativos y recursos comunitarios especializados sobre el total de casos detectados institucionalmente. • N y tipo de acciones para la creación y acondicionamiento de espacios adecuados para la toma de denuncias, medidas específicas contra la victimización secundaria. • Nivel de satisfacción de las mujeres víctimas de violencia machista sobre las atenciones y medidas. • Número de espacios especializados para la atención integral a víctimas de violencia machista (espacios amables, oficinas móviles, puntos violeta) y número de atenciones realizadas en dichos espacios.
VM.2.2. Reforzar la protección y la seguridad de las mujeres y menores que enfrentan violencia machista	MINT; MPTMD; MTDFP; MJUI; MIGD	• Incremento de la tasa de cobertura de los recursos de asistencia ambulatorios y residenciales especializados para todas las víctimas de todas las formas de violencia machista. • % de uso de medidas de movilidad, excedencia, flexibilidad y apoyo a empleadas públicas víctimas de violencia machista. • Nivel de satisfacción sobre las medidas de movilidad, excedencia, flexibilidad y apoyo a empleadas públicas víctimas de violencia machista.

Línea	**VM.3.** Recuperación, autonomía y reparación	
Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**
VM.3.1. Favorecer la recuperación integral y la autonomía de las mujeres supervivientes de violencia machista.	MINHAC; MSND; MDSCA2030; MIVAU; MIGD; MJUI	• Número de mujeres supervivientes de violencia machista beneficiarias de acciones positivas para el acceso, la permanencia y la continuidad formativa. • Tasa de inserción laboral y mantenimiento del empleo de las mujeres supervivientes de violencia machista tras su paso por programas de atención integral. • % de mujeres supervivientes de violencia machista que superan el umbral de riesgo de pobreza tras el acceso a ayudas económicas y recursos de apoyo. • % de mujeres supervivientes que completan con éxito los itinerarios de apoyo psicológico especializado y se autoperciben con bienestar emocional.
VM.3.2. Garantizar la reparación de las supervivientes de violencia machista.	MIGD; MINHAC; MJUI	• % de víctimas de violencia machista que han accedido y completado medidas de reparación integral del daño. • Grado de satisfacción de las mujeres víctimas de violencia machista sobre las medidas. • % de medidas de satisfacción, rehabilitación y reconocimiento institucional recogidas en los planes de igualdad y leyes autonómicas de violencia contra las mujeres que han sido efectivamente ejecutadas.

Línea	**VM.4.** Coordinación conocimiento y eficacia institucional	
Objetivos específicos	**Responsables**	**Indicadores propuestos**

VM.4.1. Mejorar la coordinación y la eficacia de la respuesta institucional	MIGD; MINT; MPJC; MSND; MDSCA2030; MITES; MPTMD; MJUI	• N de actuaciones, con relación a todas las formas de violencia machista, realizadas mediante protocolos interinstitucionales de coordinación. • % de instituciones que aplican protocolos o programas de prevención de violencia machista en coordinación con otras. • % de instituciones que han incorporado medidas de prevención de la victimización secundaria en sus protocolos de actuación. • Tasa de resolución de las actuaciones derivadas de la activación de protocolos interinstitucionales de actuación frente a la violencia machista.
VM.4.2. Reforzar el conocimiento y la mejora continua de las políticas públicas frente a las violencias machistas.	MIGD; MINECO	• % de centros de atención primaria y especializada que remiten datos sanitarios con los indicadores actualizados. • % de instituciones académicas y científicas que disponen de protocolos vigentes y actualizados frente al acoso y la discriminación. • Grado de satisfacción en la calidad de la atención institucional evaluada a través de las encuestas internas dirigidas a víctimas. • Número de protocolos o instrumentos de prevención o actuación frente a las violencias machistas que han sido actualizados con base en investigaciones, encuestas, estudios, informes de seguimiento, etc. • % de tipologías de violencia machista y tipos de feminicidio con registros oficiales publicados anualmente.

ANEXO 3

Listado de acrónimos

ADIF AV: Administrador de Infraestructuras Ferroviarias. Alta velocidad

ADIF: Administrador de Infraestructuras Ferroviarias

AEBOE: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

AEI: Agencia Estatal de Investigación

AENA: Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea

AESA: Agencia Estatal de Seguridad Aérea

AESAN: Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición

AESIA: Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial

AGE: Administración General del Estado

ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

BNE: Biblioteca Nacional de España

CCIC: Centro de Coordinación de Industrias Culturales

CDTI: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la innovación

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

CEJ: Centro de Estudios Jurídicos

CEM: Centro Español de Metrología

CEPG: Consejo Estatal del Pueblo Gitano

CIEMAT: Centro de Investigaciones, Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas.

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas

CITCO: Centro de Inteligencia contra el Terrorismo y el Crimen Organizado

CNMC: Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia

CSD: Consejo Superior de Deportes

CSIC: Consejo Superior de Investigaciones Científicas

DEE: División Estadística de Estudios

DGA: Dirección General del Agua

DGA2030: Dirección General de Agenda 2030

DGAGET: Dirección General de la Administración General del Estado en el Territorio

DGAHSAPI: Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional

DGAUA: Dirección General Agenda Urbana y Arquitectura

DGBBD: Dirección General de Biodiversidad, Bosques y Desertificación

DGC: Dirección General de Consumo

DGCE: Dirección General de Coordinación y Estudios

DGCEA: Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental

DGCEE: Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno

DGCM: Dirección General de la Costa y el Mar

DGDATO: Dirección General del Dato

DGDC: Dirección General de Derechos Culturales

DGDFSS: Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales

DGDIA: Dirección General de Derechos de la Infancia y de la Adolescencia

DGDPD: Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad

DGDRIFA: Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria

DGECT: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

DGEEAC: Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares

DGFP: Dirección General de la Función Pública

DGGC: Dirección General de la Guardia Civil

DGGM: Dirección General Gestión Migratoria

DGIA: Dirección General de Inteligencia Artificial

DGIPYME: Dirección General de Estrategia Industrial y PYME

DGITNDCR: Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo

DGLCL: Dirección General del Libro, del Cómic y de la Lectura

DGMM: Dirección General de la Marina Mercante

DGNFE: Dirección General de Nuevas Formas de Empleo

DGOJ: Dirección General de Ordenación del Juego

DGOP: Dirección General de Ordenación Profesional

DGOPA: Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura

DGOSDCA: Dirección General de los Servicios de Digitalización y Comunicación Audiovisual

DGOSS: Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. Clases Pasivas.

DGP: Dirección General de Policía

DGPCD: Dirección General de Políticas contra la Despoblación

DGPCBA: Dirección General de Patrimonio Cultural y Bellas Artes

DGPE: Dirección General de Planificación y Evaluación

DGPEM: Dirección General de Política Energética Minas

DGPGE: Dirección General de Planificación y Gestión Educativa

DGPLACE: Dirección General de Planificación y Coordinación Energética

DGPMD: Dirección General de Promoción de la Memoria Democrática

DGPNSD: Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas

DGPOLDES: Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible

DGPROINT: Dirección General de Protección Internacional

DGRIE: Dirección General de Relaciones Internacionales y Extranjería

DGSFP: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

DGSP: Dirección General de Salud Pública y Equidad en Salud

DGTA: Dirección General del Trabajo Autónomo

DGVG: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

DGVS: Dirección General de Vivienda y Suelo

DIGENECO: Dirección General de Asuntos Económicos

DIGENPER: Dirección General de Personal

DIGEREM: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

DIGN: Dirección General del Instituto Geográfico Nacional

DTSA: Dirección de Telecomunicaciones y del Sector Audiovisual

EMAD: Estado Mayor de la Defensa

EME: Embajadora en Misión Especial

ENESA: Entidad Estatal de Seguros Agrarios

ENISA: Empresa Nacional de Innovación

EOI: Escuela de Organización Industrial

FB: Fundación Biodiversidad

FEGA: Fondo Español de Garantía Agraria

GIEC: Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Cultura

GT Subsecretaría MIVAU: Gabinete técnico de la Subsecretaría de MIVAU

IAC: Instituto de Astrofísica de Canarias

ICAA: Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales

ICEX: España Exportación e Inversiones

IDAE: Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía

IGS: Inspección General de Servicios

IA: Inteligencia Artificial

IMSERSO: Instituto de Mayores y Servicios Sociales

INAEM: Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

INAP: Instituto Nacional de Administración Pública

INE: Instituto Nacional de Estadística

INECO: Ingeniería y Economía del Transporte

INJUVE: Instituto de la Juventud

InMujeres: Instituto de las Mujeres

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

ISCII: Instituto de Salud Carlos III

ISM: Instituto Social de la Marina

ITJ: Instituto para la Transición Justa

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

MAPA: Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación

MAUEC: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de España

MCUL: Ministerio de Cultura

MDEF: Ministerio de Defensa

MDSCA2030: Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030

MEFPD: Ministerio de Educación Formación Profesional y Deporte

MICIU: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

MIGD: Ministerio de Igualdad

MINECO: Ministerio de Economía, Comercio y Empresa

MINHAC: Ministerio de Hacienda

MINT: Ministerio del Interior

MINTUR: Ministerio de Industria y Turismo

MISSMI: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

MITECO: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

MITES: Ministerio de Trabajo y Economía Social

MIVAU: Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana

MJUI: Ministerio de Juventud e Infancia

MPJC: Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones de las Cortes

MPTMD: Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática

MSND: Ministerio de Sanidad

MTDFP: Ministerio de Transformación Digital y Función Pública

MTMS: Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible

MUFACE: Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado

OAPN: Organismo Autónomo Parques Nacionales

OBERAXE: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OECC: Oficina Española de Cambio Climático

OEITSS: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

OEPM: Oficina Española de Patentes y Marcas

OM: Oficialía Mayor

ONDOD: Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio

PEIEMH: Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

PdE: Puertos del Estado

RENFE: Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles

RPD: Real Patronato sobre Discapacidad

SDG Cancillería: Subdirección General de Cancillería

SEC: Secretaría de Estado de Comercio

SECI: Secretaría de Estado de Cooperación Internacional

SEDIA: Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial

SEM: Secretaría de Estado de Migraciones.

SEMD: Secretaría de Estado de Memoria Democrática

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SEPG: Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

SES: Secretaría de Estado de Sanidad

SETUR: Secretaría de Estado de Turismo

SG: Subdirección General

SGAE: Subdirección General de Archivos Estatales

SGCB: Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria

SGICSPJ: Secretaría General para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia

SGCJ: Secretaría General de Consumo y Juego

SGEE: Sistema de Gestión de la Estadística de la Enseñanza

SGEM: Subdirección General de Estrategia Migratoria

SGFP: Secretaría General de Formación Profesional

SGGCBC: Subdirección General de Gestión y Coordinación de Bienes Culturales

SGI: Secretaría General de Inclusión

SGIP: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

SGME: Subdirección General de Museos Estatales

SGPAE: Subdirección General de Políticas Activas de Empleo

SGPGRH: Subdirección General de Planificación y Gestión de Recursos Humanos

SGRIP: Subdirección General de Relaciones Internacionales y Publicaciones

SGRJ: Subdirección General de Régimen Jurídico

SGRRHHIS: Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios

SGT: Secretaría General Técnica

SGTFI: Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional

SGTT: Secretaría General de Transporte Terrestre

UAC: Unidad de Atención a la Ciudadanía

UE: Unión Europea

UMYC: Unidad de Mujeres y Ciencia

UUII: Unidades de Igualdad

VIOGEN: Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género