

INFORME NACIONAL DE ESPAÑA

Informe sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en el contexto del 30º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AECID	Agencia Española para la Cooperación Internacional al Desarrollo
AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
AET	Abandono Escolar Temprano
AFAMMER	Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural
AGE	Administración General del Estado
AOD	Ayuda Oficial al Desarrollo
APRAMP	Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida
BESAP	Boletín del Estado del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas
BOE	Boletín Oficial del Estado
CAD	Comité de Ayuda al Desarrollo
CCAA	Comunidades Autónomas
CCOO	Comisiones Obreras
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEDRE	Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CIMA	Observatorio de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales
CIMHET	Conferencia de Directores de los Servicios Meteorológicos e Hidrológicos Iberoamericanos
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas de la Lucha contra el Cambio Climático
CODI	Competencias Digitales para la Infancia
CODIA	Conferencia de Direcciones y Autoridades Iberoamericanas del Agua

COP	Conferencia de las Partes
CPI	Corte Penal Internacional
CRS	Código del Reporte de la Ayuda
DAC	Documento de Asistencia Consular
DGGC	Dirección General de la Guardia Civil
DGVG	Dirección General del Gobierno contra la Violencia de Género
EAPN	Estrategia de Atención al Parto Normal
ECEPOV	Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas
EEAAE	Estrategia Española de Apoyo Activo del Empleo
EES	Encuesta de Estructura Salarial
EIGE	Instituto Europeo de Género
ENSSR	Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva
EPU	Examen Periódico Universal
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ESO	Enseñanza Secundaria Obligatoria
EUROSTAT	Oficina Europea de Estadística
FADEMUR	Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales
FAS	Fuerzas Armadas Españolas
FEMUR	Federación de la Mujer Rural
FEDEPE	Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias
FEMP	Federación Estatal de Municipios y Provincias
FFCCSE	Fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
GESG	Gender Equality Steering Group
GIE	Garantía Infantil Europea
IM	Instituto de las Mujeres
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales

IMV	Ingreso Mínimo Vital
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEE	Instituto Nacional de Evaluación Educativa
INTEF	Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación al Profesorado
IOE	Inventario de Operaciones Estadísticas
IPC	Índice de Precios al Consumo
IPRHM	Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
ITS	Infecciones de Transmisión Sexual
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
IVE	Interrupción Voluntaria del Embarazo
LGTBI	Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales
LIRPF	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
LOE	Ley Orgánica de Educación
LOGILS	Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual
LOMLOE	Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
LOPIVI	Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia
MAP	Marcos de Asociación País
MEFPD	Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes
MITES	Ministerio de Trabajo y Economía Social
MOOC	Massive Online Open Course
NNA	Niños, Niñas y Adolescentes
OAH	Oficina de Acción Humanitaria
OBERAXE	Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Observatorio de la Imagen de las Mujeres
OIT	Organización Internacional del Trabajo

ONDOD	Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio
ONG	Organización no Gubernamental
ONGD	Organización no Gubernamental de Desarrollo
PAB	Plataforma de Acción de Beijing
PAEGIE	Plan de Acción Estatal para la Implementación de la Garantía Infantil Europea
PAFED	Plan Anual de Fomento del Empleo Digno
PAS	Plan de Actuación de Género y Desarrollo
PCT	Programas de Cooperación Territorial
PEIEMH	Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
PEIO	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
PENTRA	Plan Estratégico Nacional contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos
PLPGE	Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado
PNL	Proposición no de Ley
PrEP	Profilaxis preexposición
PRTR	Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
REMSP	Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero
RIMM	Red Iberoamericana de Mujeres Mediadoras
RIOCC	Red Iberoamericana de Oficinas de Cambio Climático
RRN	Red Rural Nacional
RTVE	Radio y Televisión Española
SEGIB	Secretaría General Iberoamericana
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SNS	Sistema Nacional de Salud
SPE	Servicio Público de Empleo
STEM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
TEA	Tasa de Actividad Emprendedora
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación

TPI	Tribunal Penal Internacional
UE	Unión Europea
UFAM	Unidad de Atención a la Familia y Mujer
UGT	Unión General de Trabajadores
VIH	Virus de la Inmunodeficiencia Humana

Sección 1: Elementos que deben destacarse

Este informe presenta un análisis detallado del proceso de examen nacional en el contexto de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing (en adelante PAB) en España durante los últimos cinco años, desde la presentación del informe nacional con motivo del 25º aniversario en 2019. Se destacan los avances y desafíos en la aplicación de la PAB, cubriendo las 12 esferas de especial preocupación, así como los factores que han influido en la implementación de las iniciativas emprendidas. Además, se examina cómo el gobierno de España ha atendido las necesidades específicas de las mujeres y niñas pertenecientes a grupos marginados y vulnerables.

España ha logrado avances significativos en diversas áreas clave de la PAB (aunque también ha enfrentado desafíos y complicaciones). Desde la aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género en 2017, España ha consolidado la lucha contra la violencia de género como una política de Estado. Este pacto, que llegó a su término en 2022, ahora requiere una renovación para continuar avanzando, especialmente en áreas como la violencia vicaria y la violencia en entornos digitales. Entre otros de los logros destacados se encuentra el fortalecimiento de los servicios de asistencia a víctimas de discriminación racial o étnica, con un incremento sustancial en el número de casos atendidos y un enfoque particular en las mujeres (que representaron el 51.04% de las víctimas atendidas en 2023). Sin embargo, la infradenuncia y la falta de recursos en algunas regiones persisten como obstáculos que limitan el alcance de estas iniciativas.

La implementación de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual (en adelante LOGILS) constituye otro hito significativo, con la creación de centros de crisis para la atención integral 24 horas a víctimas de violencia sexual. Además, se está trabajando en una nueva normativa integral sobre trata y explotación de personas con fines sexuales.

España ha adoptado también diversas medidas para atender las necesidades específicas de mujeres y niñas de grupos marginados. Se han implementado programas y políticas dirigidos a mujeres en zonas rurales, mujeres migrantes, mujeres LGBTI y víctimas de trata y explotación sexual. Estos programas no solo buscan mejorar la calidad de vida de estas mujeres, sino también promover su integración socio-laboral y garantizar sus derechos. Por ejemplo, el Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (en adelante CEDRE) ha mejorado su alcance, y el programa Desafío Mujer Rural promueve el emprendimiento femenino en áreas rurales. También, el Plan Operativo para la Protección de los Derechos Humanos de mujeres y niñas víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución (migra) busca proporcionar alternativas económicas y sociales a estas mujeres.

En coherencia con sus políticas públicas nacionales en favor de la igualdad de género, el gobierno de España adoptó una Política Exterior Feminista en 2021 para transversalizar el enfoque de género en toda su acción exterior.

Para seguir avanzando en la implementación de la PAB y alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, España debe continuar con el desarrollo de capacidades de profesionales, a través de la formación continua del personal que trabaja en servicios de asistencia y programas de inclusión, colaborar en el diseño y mejora de políticas de igualdad, mantener y mejorar los sistemas de recolección y análisis de datos desagregados por género y otros factores para evaluar el impacto de las políticas, y fortalecer las alianzas con diversos actores como las

organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y organismos internacionales para lograr una acción coordinada y efectiva.

Sección 2: Prioridades, logros, desafíos y complicaciones

- 1. Durante los últimos cinco años, ¿cuáles han sido los principales logros, desafíos y complicaciones del progreso hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?**

Violencia contra las Mujeres

Erradicar la violencia de género resulta crucial para alcanzar la igualdad de género, y para ello se deben seguir implementando medidas integrales que aborden todas las formas de violencia contra las mujeres.

El Pacto de Estado suscrito en 2017 por el Parlamento y ratificado por las Comunidades Autónomas (en adelante CCAA) y la Federación Estatal de Municipios y Provincias (FEMP) supuso un punto de inflexión para consolidar la lucha contra la violencia de género como política de Estado. La vigencia de dicho Pacto alcanzaba el horizonte temporal de 2022. Transcurrido este plazo, conviene renovar el compromiso, los consensos ya alcanzados y avanzar en la implementación de nuevas medidas como, por ejemplo, en materia de violencia vicaria.

En la actualidad, se está trabajando en la implementación y el despliegue de las medidas contempladas en la LOGILS como, por ejemplo, la creación de centros de crisis para la atención integral 24 horas a víctimas de violencia sexual. La creación de estos centros recae en las comunidades autónomas en el uso de sus competencias, que ha supuesto un incumplimiento de plazos, prorrogado hasta finales de 2024 (solo se cuenta con 7 en funcionamiento de los 52 previstos, aunque 8 nuevos están en proceso de apertura). La accesibilidad a los centros de atención es un desafío prioritario siendo imprescindible garantizar las necesidades de todas las violencias sexuales. Del mismo modo, se trabaja en la tramitación de una nueva normativa integral en materia de trata y explotación de personas con fines sexuales y otros.

Asimismo, es necesario seguir avanzando en medidas de sensibilización, de formación de los y las jóvenes y de mayor promoción de la participación de la sociedad civil. Además, se deben tomar medidas frente a nuevas manifestaciones de violencia, como la violencia en los entornos digitales. Todo ello, asegurando la adecuada dotación de recursos públicos de todas las administraciones públicas con competencias en esta materia para la implementación efectiva de medidas y políticas públicas de lucha decidida frente a la violencia contra las mujeres.

También, no debemos olvidar que la eliminación de la violencia contra las mujeres es una tarea conjunta que requiere una actuación unitaria y la máxima coordinación, colaboración y cooperación, siempre desde el respeto al régimen de distribución competencial, en todas las acciones que se desarrollen. La mejora de esta cooperación pasa por realizar un diagnóstico de la situación, proponiendo mejoras en colaboración con otras Administraciones Públicas, así como con la sociedad civil y con las organizaciones de mujeres que trabajan para erradicar la violencia contra

las mujeres

Algunas de las medidas puestas en marcha para la prevención y actuación contra la violencia de género en el ámbito laboral han sido el “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, de octubre de 2021”, los Planes de Igualdad en las empresas y su registro, regulados por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Se trata de planes que contienen medidas destinadas a la prevención de la violencia de género entre otras, la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar mediante el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado (en adelante AGE) y de sus organismos públicos, aprobado mediante el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que la AGE despliega para evitar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Impulso institucional y legislativo

Por lo que respecta al ámbito institucional, conviene destacar que en 2020 se recupera el Ministerio de Igualdad como Departamento con entidad propia, otorgando a las políticas de igualdad un lugar prioritario y al más alto nivel dentro del Gobierno. A esto hay que sumar el impulso que se le ha dado al Instituto de las Mujeres, organismo autónomo adscrito al Ministerio, que celebró su 40º aniversario en 2023. Este refuerzo institucional, ha venido acompañado de la aprobación de leyes claves como la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo (en adelante IVE).

Ámbito Político

Es fundamental seguir promoviendo políticas que garanticen la paridad y la participación igualitaria de las mujeres en todos los niveles de decisión política. Así, se ha continuado incrementando el número de mujeres presentes en los ámbitos social o cultural, en la vida política, en las administraciones públicas, en la judicatura y en la universidad.

Por lo que se refiere a la participación política, en el período cubierto por el informe (2019-2024), se ha mantenido la alta participación de las mujeres en el ámbito político. A nivel parlamentario esta mayor presencia es en gran parte fruto de la implementación de la normativa nacional, que exige la presencia equilibrada (40-60%) de mujeres y hombres en las listas electorales. Asimismo, se ha mantenido el aumento del número de mujeres en el Gobierno. Durante la decimocuarta legislatura por primera vez 14 de las 22 carteras ministeriales fueron ocupadas por mujeres. En esta última legislatura, que comenzó en diciembre de 2023, ocupan 11 de las 22 existentes. En ambos mandatos, el ejecutivo ha adjudicado carteras clave a mujeres, estando las tres Vicepresidencias del Gobierno ocupadas actualmente por mujeres que simultanean con los cargos de Ministra de Hacienda, Ministra de Trabajo y Economía Social y Ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. En los gobiernos autonómicos la presencia de mujeres sigue en la línea del quinquenio anterior, llegando a ocupar las mujeres el 48,7% de la Consejerías en el año 2022. Por lo que se refiere a las Presidencias de gobiernos autonómicos, por primera vez en 2023, cinco CCAA están presididas por mujeres, aunque sólo supone el 26,3% del total. En el ámbito local, el

número de mujeres alcaldesas no alcanza todavía la presencia equilibrada (24,5%), si bien los Ayuntamientos de 17 capitales de provincia están dirigidos por mujeres (34,0%). Aun siendo los datos positivos, es necesario seguir profundizando en este ámbito, abordando las barreras que todavía dificultan la participación de las mujeres en la vida política y las medidas que pueden contribuir a incrementar su presencia.

En ese sentido cabe destacar el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres aprobado en diciembre de 2023, que se menciona con más detalle en este informe y cuyo objetivo es romper los techos de cristal y garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica, de forma que se avance en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad y se eliminen las brechas de género.

Durante el periodo 2019-2023, la presencia de las mujeres en el ámbito judicial no ha dejado de crecer, pasando del 53,9% de mujeres en 2019, al 56,2% en 2023. Si bien es cierto que esta presencia disminuye a medida que se escala en la jerarquía. Entre las juezas y jueces de Primera Instancia el 62,7% son mujeres, en Segunda Instancia, el 41,7% y finalmente solo un 21,9% de los puestos del Tribunal Supremo están ocupados por mujeres.

Durante el periodo 2019-2023, el porcentaje de mujeres al frente de los diversos órganos constitucionales ha permanecido estable, aumentando ligeramente el Consejo de Estado, del 33,3% al 35,5%, el Tribunal de Cuentas, del 41,7% al 42,9% y el Consejo Económico y Social, del 25,4% al 28,6%, se ha producido un ligero descenso en la Junta Electoral Central, pasando del 42,9% al 40,0% y permaneciendo sin cambios el Consejo General del Poder Judicial, con un 42,9%¹.

Transversalidad de Género

La transversalidad de género asegura que todas las políticas públicas tengan en cuenta el impacto de género, contribuyendo a la eliminación de desigualdades. Es esencial seguir promoviendo la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas, y asegurar su correcta aplicación y seguimiento. En los últimos cinco años, la situación vivida frente al Covid vino a profundizar en las desigualdades, incluidas las de género, y subrayó de nuevo la importancia de la aplicación transversal del enfoque de género en las políticas de igualdad, y de articular estrategias y políticas públicas que diesen respuesta para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres, y para dar respuesta a las mujeres que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

Como principal logro, en este contexto se elaboró el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante PEIEMH) 2022-2025 aprobado el 8 de marzo de 2022, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es la hoja de ruta del Gobierno, y por lo tanto del conjunto de las Administraciones Públicas, para desplegar las políticas de igualdad. El PEIEMH constituye el marco de referencia para alcanzar los cambios sociales necesarios en materia de igualdad sobre principios de aplicación transversal del enfoque de género y el enfoque interseccional, la sostenibilidad de la vida, la participación de las instituciones como palancas de transformación al servicio de un modelo de gobierno más igualitario, la sostenibilidad de las políticas de igualdad, la

¹ <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PoderTomaDecisiones.htm>

transparencia en relación con los avances en Igualdad y los recursos públicos empleados para conseguirlos.

Por otro lado, en cuanto a la elaboración de presupuestos con perspectiva de género, en el ejercicio 2020, se modificó el artículo 37.2 de la Ley 47/2003, General Presupuestaria, elevándose como requisito de rango legal la inclusión del Informe de Impacto de Género dentro de la documentación complementaria que se ha de remitir a las Cortes Generales junto con el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, de forma que se analice el impacto de género de los programas de gasto presupuestarios que gestiona cada Ministerio, incluidos los programas presupuestarios del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El Informe de Impacto de Género analiza desde una perspectiva de género las asignaciones presupuestarias, así como las principales medidas y actuaciones desarrolladas por los poderes públicos con el objeto de determinar si contribuyen a la eliminación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres o, por el contrario, acrecientan las mismas, las mantienen o refuerzan.

El análisis de los programas presupuestarios con perspectiva de género se realiza partiendo de una serie de premisas, fases y resultados del impacto de género.

Este compromiso ha hecho que España sea el cuarto país de la Unión Europea más avanzado en igualdad entre hombres y mujeres, según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en su último estudio realizado en 2023, solo por detrás de Suecia, Países Bajos y Dinamarca. Este trabajo estadístico analiza la desigualdad entre hombres y mujeres en seis áreas: trabajo, dinero, conocimiento, uso del tiempo, acceso al poder y salud. El EIGE destaca que es una de las regiones que progresa a un ritmo más rápido de la UE y uno de los pocos países donde las mujeres superan el 40% de los miembros del Parlamento (junto a Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Suecia). Cuando el índice se puso en marcha, hace una década, España ocupaba la séptima posición, llegó a estar en la undécima a lo largo de estos años, y en 2023 ha escalado a la cuarta.

Ámbito Laboral

La tendencia vuelve a ser favorable a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, tras la superación de la situación provocada por el Covid-19. La tasa de paro de mujeres ha pasado del 16,1% en 2019 al 13,9% en 2023, descendiendo 2,2 puntos porcentuales, aunque en 2020 había alcanzado el 17,5%, según los datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE). Por su parte, las tasas de actividad y ocupación de las mujeres entre 16 y 64 años también han experimentado una evolución positiva en el periodo, pasando la de actividad del 70,1% en 2019 al 72% en 2023 y la de ocupación del 58,8% en 2019 al 62% en 2023, reduciéndose en ambos casos las diferencias respecto a las de los hombres.

Según los datos del INE, las ganancias medias anuales de las mujeres en 2021 eran 5.212€ inferiores a las de los hombres, lo que suponía una brecha retributiva del 18,36%. Entre 2018 y 2021 esta brecha se redujo en 3,06 puntos.

Según los últimos datos publicados por la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT) la brecha salarial de género por hora trabajada en 2021 era de 8,9% en España, 3,8 puntos porcentuales menos que la media de la Unión Europea (UE).

Pese a los avances, las brechas, no obstante, persisten: siete de cada diez trabajadores a tiempo parcial involuntarios son mujeres (Eurostat, 2023); el 85 % de las excedencias solicitadas para cuidados en el primer trimestre de 2024 han sido solicitadas por mujeres (Datos de la Seguridad Social, 2024); o cerca de un millón y medio mujeres no buscan empleo porque están cuidando de menores o de personas adultas incapacitadas o mayores y de otras obligaciones familiares (Informe de CCOO: Cuidados sin brecha. Por hacer más ganamos menos, 2023).

Respecto a medidas relativas al emprendimiento, la Ley de Empleo dispone en relación al catálogo de servicios garantizado a las personas demandantes de empleo, que tendrán derecho a asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías, con apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida la realización de una auditoría de viabilidad, y prestará especial atención a las necesidades específicas de las mujeres. Se prestará especial soporte a iniciativas generadoras de trabajo autónomo, constitución de entidades de economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.

A este respecto, conviene destacar que el Instituto de las Mujeres tiene suscrito un acuerdo de colaboración con CAIXABANK en el que se establece una línea de financiación de 1 millón de euros dirigida a mujeres emprendedoras que podrán optar a microcréditos por un importe máximo de 30.000 euros. Los proyectos deben tener un plan de empresa y el informe favorable de viabilidad elaborado por las entidades colaboradoras del Instituto de las Mujeres, como son las Cámaras de Comercio y la Escuela de Emprendedoras Juana Millán, quienes realizarán acompañamiento a las emprendedoras durante todo el proceso de solicitud y concesión del microcrédito.

En cuanto a las medidas relacionadas con la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, existe una obligación de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula 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 desarrollo del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, se aprobó también el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que establece y desarrolla los instrumentos para garantizar la transparencia retributiva y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

En cuanto al ámbito de aplicación, las disposiciones contenidas en este real decreto son de aplicación a todas las empresas, independientemente de su tamaño, a los convenios y acuerdos colectivos de trabajo, incluidos los convenios colectivos de ámbito estatal, autonómico, de sector y de empresa, así como a las Administraciones públicas. Destaca, a este respecto, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), firmado en mayo de 2023, donde queda reflejado el compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales por el principio de igualdad entre hombres y mujeres, en especial en la vertiente de la igualdad retributiva, reflejándose así en el Capítulo XII del AENC.

Por otra parte, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) realiza una actividad específica destinada a garantizar la igualdad y no discriminación en el empleo. Los Planes Integrados de Actuación de la ITSS han contemplado una línea de actuación en esta materia, la cual ha sido

llevada a cabo a través de los equipos especializados de la Inspección de Trabajo en igualdad de trato y no discriminación (Equipos EIO). Durante 2021 y 2022, en el marco de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, el Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con las CCAA, también ha coordinado la implementación de políticas activas de empleo con un enfoque de género.

Ámbito Económico

La presencia de las mujeres en el ámbito económico está teniendo una evolución muy positiva. Así, por ejemplo, la presencia de mujeres en Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 ha pasado de un 23,2% en 2018 a un 39,4% en diciembre de 2023, y en la alta dirección en esta misma fecha el porcentaje de mujeres es del 19,1% del total, según datos del Instituto Europeo de Género (EIGE, por sus siglas en inglés). A pesar de un aumento de la presencia de las mujeres en el ámbito económico es necesario, sin embargo, avanzar hacia el equilibrio en los nombramientos en puestos de toma de decisiones a todos los niveles (incluidos en los niveles intermedios y al máximo nivel) y especialmente en empresas relacionadas con Ciencia y Tecnología. En 2022 se aprobó la Directiva (UE) 2022/2381 sobre el equilibrio de género en los Consejos de Administración de las empresas², que busca alcanzar un 40% de género infrarrepresentado en posiciones no ejecutivas y el 33% en posiciones ejecutivas.

Ámbito de la Agricultura y la Pesca

La participación equitativa de mujeres en sectores clave como la agricultura y la pesca es esencial para el desarrollo sostenible. La persistencia de roles de género, barreras a la contratación femenina y la falta de acondicionamiento en infraestructuras para acoger a mujeres en estos sectores son desafíos que deben ser abordados.

España viene desarrollando en los últimos años actuaciones para promover la incorporación de la mujer en el sector agroalimentario y forestal, propiciando su participación, otorgando subvenciones destinadas a entidades de mujeres del medio rural dirigidas a financiar la realización de actividades de información y difusión, concediendo premios de excelencia a la innovación por mujeres rurales, facilitando reuniones de la mesa de mujeres y actividades de puesta en red y de comunicación de la Red Rural Nacional (en adelante RRN) y facilitando la presencia de entidades de mujeres de ámbito nacional en la Asamblea y Comité Ejecutivo de la RRN.

Asimismo, se han implementado medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el sector pesquero, como la reciente publicación de la Ley 5/2023, de pesca sostenible e investigación pesquera, que establece en su artículo 2 como uno de sus principios rectores la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la adopción de medidas de acción positiva para fomentar la incorporación de mujeres en el sector pesquero y acuícola, y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Secretaría General de Pesca ha promovido la Red Española de Mujeres del Sector Pesquero Nacional (REMSP), que impulsa el papel de la mujer en el sector pesquero, así como el asociacionismo, la comunicación y el intercambio de iniciativas y mejores prácticas entre las

² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>

mujeres que trabajan o desean trabajar en el ámbito de la pesca, en cualquiera de sus distintas áreas

En relación con el acceso a los puestos de responsabilidad, la Secretaría General de Pesca ha presentado un Diagnóstico del liderazgo y la representación femenina en los órganos de gobierno y decisión del sector pesquero, con el objetivo de identificar los factores que están detrás del techo de cristal y los posibles desequilibrios entre sexos que puedan existir en los puestos de poder a partir de una consulta directa al sector. Entre las principales conclusiones, el estudio apunta, en términos generales, a una reducción del liderazgo femenino en los órganos de gobierno y decisión del conjunto del sector en los últimos años. No obstante, la representatividad específica de las mujeres en otros órganos consultivos (consejos asesores de la pesca y de la mujer, comités de seguimiento, grupos de trabajo o mesas de debate sectoriales) ha aumentado debido a la expansión y consolidación del movimiento asociativo de las profesionales del mar.

2. En los últimos cinco años, ¿cuáles han sido las cinco prioridades principales para acelerar el progreso de mujeres y niñas en su país mediante leyes, políticas o programas?

En los últimos cinco años, España ha identificado y priorizado cinco áreas principales para acelerar el progreso de mujeres y niñas mediante leyes, políticas y programas. Estas áreas son: eliminación de la violencia contra la mujer/niña; acceso a servicios de salud; derecho al trabajo y derechos en el trabajo; trabajos de cuidado y domésticos y conciliación de la vida familiar y profesional (protección social con perspectiva de género); y la inclusión de las mujeres en la tecnología y la innovación. A continuación, se detalla cómo se han abordado estas prioridades y por qué se consideran importantes:

Violencia Contra las Mujeres

España ha intensificado sus esfuerzos para combatir la violencia de género mediante leyes, políticas y programas específicos. En los últimos cinco años España ha dado importantes pasos en la dirección de erradicar y luchar firmemente contra la violencia sobre las mujeres. El siguiente hito desde la Ley Orgánica 1/2004 fue la aprobación, en 2017, del Pacto de Estado contra la Violencia de Género por las Cortes Generales, que recogió un buen número de medidas que pretendían incidir en todos los ámbitos de la sociedad para erradicar la violencia de género. Asimismo, en 2021, se aprobó la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (LOPVI), que fortaleció las normas de protección de la infancia y la adolescencia en España. La LOPVI incluyó la violencia de género como una de las formas de violencia a la que pueden ser sometidos NNA e incluyó la violencia vicaria en la definición de violencia de género.

En el 2022, se aprobó la LOGILS, que implicó la adopción e implementación de políticas de sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales y que incluye medidas de protección para garantizar una respuesta integral especializada a las víctimas de violencia sexual. El consentimiento se puso en el centro de esta ley ya que hasta el momento debía existir oposición, y si no se consideraba que el acto sexual era deseado.

En estos últimos años, también hay que destacar como hitos la existencia de la “Estrategia estatal para combatir las violencias machistas”, aprobada a finales de 2022, y que constituye un nuevo

instrumento de planificación y ordenación de actuaciones en el ámbito de las políticas públicas para contribuir de forma decidida a la prevención, detección, erradicación y reparación de todas las violencias contra todas las mujeres, y el “Plan España te protege contra la violencia machista”, aprobado en 2021 y enmarcado en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante PRTR), que ha servido para canalizar los fondos destinados por Europa a reparar los daños provocados por la crisis del COVID-19, y que tiene como objetivo extender, mejorar y ampliar los servicios de atención integral a todas las formas de violencia sobre las mujeres. Se trata de un plan pionero en Europa, al ser España el primer país que introdujo proyectos para erradicar la violencia contra las mujeres dentro del PRTR.

En el ámbito educativo, estos esfuerzos se han centrado en la prevención, protección y apoyo a las víctimas. En 2020, se aprobó la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, que modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (en adelante LOMLOE). Esta ley proporciona un marco de referencia para las Administraciones Educativas de las CCAA y guía sus acciones hacia la igualdad de género. Entre las medidas destacadas de la LOMLOE se incluyen un enfoque de igualdad de género y coeducación, la creación de un área y una materia que trabajan el respeto a los derechos humanos, la diversidad y la igualdad entre hombres y mujeres en educación primaria y secundaria y el establecimiento de mecanismos de evaluación a través del Instituto Nacional de Evaluación Educativa con indicadores desagregados por sexo para valorar la equidad del sistema educativo. Además, el Real Decreto 157/2022 y el Real Decreto 217/2022 han reforzado estas medidas al establecer principios y objetivos que promueven la igualdad de género en todas las materias y niveles educativos. Estos decretos enfatizan la educación para la salud, incluida la afectivo-sexual, y la no discriminación.

Acceso a servicios de salud, incluidos de salud sexual y reproductiva y de derechos reproductivos

Los derechos sexuales y reproductivos son fundamentales para que las mujeres tengan derecho a una ciudadanía plena en la que son ellas mismas quienes deciden sobre lo que pasa en sus cuerpos y, por tanto, en sus vidas. España ha avanzado sustancialmente en esta materia desde la aprobación de la Ley Orgánica 9/1985, de 5 de julio, pasando por la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo. Doce años después de su aprobación, se hacía necesaria su revisión y adaptación. La aprobación de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la IVE, ha supuesto avances significativos.

Entre los principales avances alcanzados, dicha Ley garantiza la prestación de la IVE en centros hospitalarios, de acuerdo con criterios de gratuidad, accesibilidad y proximidad, estableciendo los dispositivos y recursos humanos suficientes; elimina los requisitos existentes en la legislación anterior antes de practicar las IVE: Información preceptiva sobre los derechos, prestaciones y ayudas públicas de apoyo a la maternidad y plazo de reflexión de tres días; establece el derecho a elegir el método (quirúrgico o farmacológico); permite el acceso a la IVE a partir de los 16 años, sin necesidad de consentimiento de sus representantes legales. Pese a los avances que supone esta ley, aún no se creado el Registro de objetores de conciencia del personal sanitario, y hay territorios donde el derecho a la IVE no está garantizado.

La ley también incluye nuevas situaciones de incapacidad temporal como la incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, la incapacidad temporal por interrupción, voluntaria o involuntaria, del embarazo, y la incapacidad temporal por gestación avanzada desde la semana 39.

Cabe destacar, igualmente, la gratuidad de los productos de gestión menstrual en centros educativos, así como en centros penitenciarios y centros sociales en determinadas circunstancias; la educación afectivo-sexual en todas las etapas educativas, adaptada a la edad del alumnado y contribuyendo al desarrollo integral del mismo; o el desarrollo de políticas específicas para mujeres con discapacidad.

En el marco de la Presidencia Española del Consejo de la Unión Europea se promovió una Declaración ministerial sobre la garantía de la salud y los derechos sexuales y reproductivos en la Unión Europea, que fue suscrita por 14 Estados miembros durante el evento de Alto Nivel sobre derechos sexuales y reproductivos en Zaragoza, el 28 de septiembre de 2023.

Derecho al trabajo y derechos en el trabajo (por ejemplo, disparidad salarial por razón de género, segregación ocupacional, carrera profesional, creación de empleo)

En cuanto a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, el Gobierno aprobó en 2020 dos reglamentos que desarrollan el 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: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que establece el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, para hacer efectiva la plena igualdad en el ámbito laboral, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y desarrolla el contenido de diversos instrumentos de transparencia retributiva, entre los que se encuentra el registro retributivo y la auditoría retributiva.

Por otra parte, las modificaciones introducidas en la regulación contractual para eliminar la temporalidad por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo así como el progresivo incremento del Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI) - un 54% desde 2018 -, contribuyen a la lucha contra la precariedad en las condiciones laborales de las trabajadoras, que aunque siguen marcadas por un alto porcentaje de mujeres con contratos temporales y a tiempo parcial e ingresos bajos.

Trabajo de cuidados y doméstico no remunerados/Conciliación de la vida familiar y profesional (por ejemplo, permiso de maternidad, paternidad o licencia parental, servicios de cuidado)

En relación con las dificultades de conciliación y ausencia de corresponsabilidad, una de las barreras que más lastran el acceso y promoción profesional de las mujeres en el mercado laboral, cabe mencionar el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que introdujo aspectos de corresponsabilidad y trabajo flexible, con la incorporación del permiso por nacimiento y cuidado del menor, individual e intransferible para mujeres y hombres, que se ha ido equiparando en duración, y que desde el año 2022 es de 16 semanas intransferibles para ambos progenitores.

A su vez, el PEIEMH, contiene un catálogo de medidas para avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo, a través de la transposición de las Directivas 2019/1158 y 2019/1152 y del análisis del marco jurídico vigente para valorar la posibilidad de reformas adicionales; la aprobación de una Ley de Familias basada en el principio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las tareas de cuidado que incorpore actuaciones para su fomento (tramitándose en el Congreso); así como, entre otras medidas, la difusión de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad en los cuidados, y

sensibilización, apoyo y fomento de actividades y programas para favorecer el necesario cambio cultural hacia la corresponsabilidad.

En relación con la transposición de la Directiva 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, avanza en fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales, especificando que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo. Para ello se modifican diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores (34.8, 37, 46 y 55) relacionados con la duración, la adaptación de la jornada y los permisos retribuidos y la protección contra el despido derivada del disfrute de los mismos; y, se incorpora un artículo 48 bis) para incluir un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de las niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible. En la misma línea se modifican los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Asimismo, cabe mencionar la constitución de la Mesa Asesora por los Cuidados, liderada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres, en cuyo marco se elaboró un Documento de Bases Por los Cuidados con el objetivo de inspirar las políticas públicas necesarias para reconocer económica y socialmente el valor de los cuidados y acometer cambios estructurales que posibilitasen un reparto más equilibrado de los tiempos y la riqueza, contribuyendo con ello a una mayor corresponsabilidad colectiva e igualdad real.

Emprendimiento de las mujeres

El emprendimiento femenino ha sido una prioridad, especialmente en sectores como la agricultura, pesca y alimentación. Según el Informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM) España 2017-2018, la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) ha aumentado, y se ha reducido la brecha de género en el emprendimiento. Sin embargo, las mujeres todavía enfrentan barreras como la percepción de oportunidades y el miedo al fracaso. Para abordar estos problemas, el Instituto de las Mujeres ha implementado programas de apoyo empresarial como el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres, microcréditos, y el Programa “INNOVATIA 8.3”. Además, las organizaciones de la sociedad civil ofrecen acompañamiento integral a mujeres emprendedoras.

En el sector pesquero, la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP) promueve el emprendimiento femenino mediante la difusión de buenas prácticas y la visibilización de proyectos exitosos. La REMSP también garantiza la correcta implementación del principio de igualdad en los fondos europeos y realiza un seguimiento del impacto en la variable género. Además, el Programa “Crecemos Juntas”, lanzado en 2023 por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en colaboración con CaixaBank, se enfoca en el emprendimiento femenino en el medio rural. Este programa incluye mentoría, formación y encuentros para mujeres rurales, promoviendo así su integración y desarrollo económico.

3. En los últimos cinco años, ¿qué medidas concretas ha adoptado para prevenir la discriminación y promover los derechos de los grupos marginados de mujeres y niñas?

Mujeres migrantes, refugiadas y desplazadas internas

Las mujeres migrantes en España se enfrentan a una serie de desafíos y problemáticas específicas en su integración que impiden su desarrollo en igualdad de condiciones y oportunidades. Desde el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (en adelante OBERAXE) se han llevado a cabo una serie de acciones para combatir esos obstáculos. Una de las medidas más relevantes para abordar la igualdad de género que se desarrollan en el OBERAXE están enmarcadas en el Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027), impulsado por la Secretaria de Estado de Migraciones y aprobado el 4 de julio de 2023. Se trata de una guía de carácter voluntario y flexible que está a disposición de las administraciones públicas y otras organizaciones de la sociedad civil para que implementen acciones y/o estrategias para avanzar en la promoción de la ciudadanía, la inclusión e integración de las personas de origen extranjero y a la prevención del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancias, así como para revitalizar la cooperación entre instituciones, sociedad civil y otros actores.

Teniendo en cuenta las medidas recomendadas por la PAB sobre la “integración de la perspectiva de género en el desarrollo sostenible”, el Marco Estratégico ha incluido un bloque transversal de políticas públicas con enfoque de derechos humanos, género, interseccionalidad y de infancia. Este bloque va ligado a un objetivo táctico que es incorporar la perspectiva de género de forma transversal, imprescindible para velar por la igualdad entre mujeres y hombres. Además, se presta atención a la discriminación interseccional como un tipo de discriminación específica, en la que concurren a la vez diferentes tipos de discriminación, colocando a las potenciales víctimas de discriminación en el centro de la agenda y ofreciendo coherencia en las áreas prioritarias de actuación.

Del mismo modo, en el Marco Estratégico tras el análisis de la situación de la integración de las personas de origen extranjero en España se contemplan una serie de propuestas de acción dirigidas especialmente a las mujeres migrantes con el objetivo de solventar los obstáculos que presentan, siendo algunas de ellas: programas de alfabetización digital; medidas para la prevención y la reducción de la discriminación en el ámbito laboral, gestión de la diversidad en las empresas; espacios de participación para las mujeres y las niñas para fortalecer sus voces públicas influyendo en los procesos de toma de decisiones.

Otro pilar fundamental para el trabajo colaborativo del OBERAXE es el de la comunicación y difusión de información. Esta se dirige a los actores institucionales, de la sociedad civil y otros con competencias o interés en la prevención del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como en la integración de las personas de origen extranjero.

Se ha continuado impulsando el programa SARA del Instituto de las Mujeres, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida, y la incorporación a la actividad socio-laboral de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, entre ellas mujeres migrantes y también de etnia gitana, mujeres jóvenes y mayores de 45 años, mediante un asesoramiento permanente, la

configuración de itinerarios personalizados e incorporación de las TIC, así como la especial capacitación para la participación social, y en particular para el empleo.

En septiembre de 2022 se aprobó el “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- con el objetivo dar alternativas económicas, laborales y sociales a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y como complemento del Plan Estratégico Nacional contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos (en adelante PENTRA) 2021-2023.

Mujeres que residen en zonas rurales

El Instituto de las Mujeres ha reforzado significativamente el programa Desafío Mujer Rural, cuyo objetivo general es promover el emprendimiento de mujeres en el medio rural, especialmente de núcleos de menos de 5.000 habitantes. En concreto, se proporcionan recursos para que las mujeres de estas zonas pongan en marcha sus proyectos empresariales en el ámbito de la producción agraria y otros. En 2022, se impulsaron medidas para su desarrollo mediante dos líneas de actuación: la financiación de iniciativas que favorezcan el emprendimiento de las mujeres y la puesta a disposición de servicios específicos de asesoramiento y asistencia técnica a través de la plataforma www.desafiomujerrural.es.

En este contexto se desarrolla también el programa “Cultivando igualdad”, una de las iniciativas innovadoras impulsada por el Instituto de las Mujeres, en colaboración con la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (en adelante FADEMUR) para llevar a cabo talleres y campañas de sensibilización contra la violencia de género en el ámbito rural. En 2022 se realizaron un total de 42 talleres de sensibilización en catorce CCAA.

En relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la pesca y la acuicultura, la Secretaría General de Pesca del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha impulsado, a través de la REMSP, actividades para la consecución de los objetivos enmarcados en los tres ejes prioritarios del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, documento estratégico elaborado por dicho organismos como base para los diferentes agentes sectoriales y sociales del sector pesquero y acuícola a la hora de definir sus políticas y acciones para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de que las mujeres rurales y sus organizaciones, como agentes dinamizadores del cambio, puedan mejorar el acceso a la información y los recursos que les permitan avanzar en su participación en la toma de decisiones, la RRN, en colaboración con FADEMUR ha organizado encuentros con emprendedoras en los que se ha puesto de manifiesto la importancia de la incorporación de las mujeres en los órganos de decisión de las entidades. Estas jornadas, que se han desarrollado en 2022 han dado lugar a la propuesta de creación de una “Red de Mujeres Emprendedoras en el Medio Rural” que actúe como punto de encuentro para las mujeres con el fin de intercambiar experiencias e información sobre emprendimiento y liderazgo y para facilitar la puesta en común de proyectos y la creación de redes.

Cabe destacar el Programa de alfabetización digital de mujeres rurales en el marco del Programa de Fomento del Empleo Agrario (PROFEA), desarrollado en el contexto de las políticas activas de empleo y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

FEMUR lleva apostando por la formación y el emprendimiento digital de sus mujeres rurales, con programas muy innovadores tales como “Emprendedoras en Línea” o “Comercialización Digital”, ayudando a las emprendedoras y mujeres maltratadas a mejorar su economía y asesorándolas en todos sus problemas.

AFAMMER desarrolla programas de formación y fomento del emprendimiento y apoyo al empleo de las mujeres del medio rural, como el programa Conecta En Rural, que pretende mejorar las competencias de las mujeres del medio rural en nuevas tecnologías de la información y comunicación y un Plan Plurirregional de Formación.

Mujeres con discapacidad

La Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030, aprobada por el Consejo de Ministros en 2022, incluye un objetivo específico sobre mujeres con discapacidad en el que se recogen medidas para mejorar su empleabilidad, así como la puesta en marcha de medidas específicas para reducir la brecha de género en el empleo de personas con discapacidad y especialmente para mujeres con discapacidad intelectual, con problemas de salud mental y del ámbito rural o la adopción de medidas que promuevan el autoempleo y el emprendimiento y programas específicos que ofrezcan apoyo a las mujeres emprendedoras con discapacidad.

La actual Estrategia Española de Empleo, incluye también la discapacidad como uno de los ámbitos que requieren una especial atención y, por tanto, deben ser objeto de medidas específicas. Así, el Plan Anual de Política de Empleo, incorpora un conjunto de medidas orientadas a mejorar el acceso y la permanencia en el empleo de personas con discapacidad, teniendo en cuenta la interseccionalidad de género. Además, el Gobierno de España ha ratificado el Plan de Acción sobre Mujeres y Niñas con Discapacidad del Consejo de Europa y ha aprobado en 2022 el Plan Nacional de Accesibilidad (2022-2030), cuyo objetivo es garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad, mediante un conjunto de actuaciones dirigidas a mejorar su acceso al empleo.

De acuerdo con los datos de la última Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia del INE (2020), la mayor parte de la población con discapacidad son mujeres, en concreto el 60,1%. La tasa de empleo de mujeres con discapacidad es del 26,4% frente al 34,3% de los hombres, siendo en consecuencia, una de las brechas de género que persisten y que han de ser abordadas de forma integral en las políticas de empleo.

El Plan España Digital 2026 incorpora, asimismo, medidas específicas para favorecer la integración y la inclusión de las personas con discapacidad. El Programa de Envejecimiento Activo y Saludable 2022-2025, del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, ha incluido una serie de actuaciones destinadas a garantizar el acceso a la información y la comunicación a mujeres con discapacidad mediante la implementación de tecnologías accesibles, así como el diseño y desarrollo de campañas.

En el ámbito de la salud, se han llevado a cabo diversas medidas que persiguen asegurar el acceso en igualdad de condiciones a la atención sanitaria, en particular garantizar la accesibilidad y la inclusión de las mujeres con discapacidad en todos los servicios de salud.

Por último, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género también ha incluido la discapacidad entre sus objetivos prioritarios. En la actualidad, está en marcha el “Plan de sensibilización contra la violencia de género hacia las mujeres y niñas con discapacidad”, cuyo objetivo es garantizar su acceso a la información y a los servicios de protección integral.

Mujeres y niñas marginadas por motivos de raza, etnia o casta

La Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2021-2030 recoge un enfoque de género, reconociendo las especificidades que afectan a las mujeres gitanas, y aboga por un trato diferenciado en el análisis, planificación, implementación y evaluación de las políticas dirigidas a la inclusión de la población gitana. En concreto, incluye actuaciones dirigidas a fomentar la empleabilidad y el emprendimiento, prestando especial atención a la conciliación de la vida laboral y familiar y a la reducción de la brecha digital. En el ámbito educativo, la estrategia incluye medidas para prevenir el abandono escolar temprano y fomentar la continuidad educativa de las niñas gitanas, así como programas de formación dual que combinen la educación reglada con la formación profesional. En el ámbito de la salud, se han llevado a cabo programas de atención sanitaria específica para mujeres gitanas, con especial atención a la salud sexual y reproductiva, así como campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género en colaboración con las asociaciones de mujeres gitanas.

Personas con distintas orientaciones sexuales e identidades o expresiones de género, o características sexuales

En 2022, el Ministerio de Igualdad impulsó el Plan de Acción para la Igualdad de las Personas LGTBI y contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género (2023-2027), que incluye medidas específicas dirigidas a mejorar la empleabilidad de las mujeres y niñas LGBTI+. El plan contempla la adopción de medidas de acción positiva en el ámbito laboral, programas de formación y capacitación profesional en sectores emergentes, y el fomento del autoempleo y el emprendimiento mediante programas de apoyo técnico y financiero.

En junio de 2024, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO han firmado un acuerdo para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral. En virtud de este acuerdo, al que se dará aplicación mediante un Real Decreto que será aprobado próximamente, las empresas de más de 50 personas trabajadoras tendrán que negociar con la representación de las personas trabajadoras e incluir en sus convenios colectivos medidas para prevenir y combatir la discriminación: medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas, en especial, en los procesos de selección; planes de formación con módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI; atención a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando su acceso a los permisos y beneficios sociales; o un protocolo de actuación ante situaciones de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

En el ámbito educativo, se han puesto en marcha programas de formación y sensibilización dirigidos al personal docente y a la comunidad educativa para promover la igualdad de género y la no discriminación por orientación sexual e identidad de género, así como acciones de apoyo y acompañamiento. En el ámbito de la salud, se han llevado a cabo medidas para garantizar el acceso en igualdad de condiciones a los servicios de salud y a la atención sanitaria específica para mujeres y niñas LGBTI+, con especial atención a la salud sexual y reproductiva, y a la prevención y atención de la violencia de género.

Además, se ha puesto en marcha el "Programa de Apoyo y Protección Integral a las Mujeres y Niñas LGTBI+ Víctimas de Violencia de Género", que incluye medidas de sensibilización, prevención y atención integral, así como acciones de acompañamiento y apoyo psicológico y jurídico.

En el ámbito cultural y deportivo, se han implementado acciones para promover la visibilidad y la participación de las mujeres y niñas LGTBI+ en estos ámbitos, mediante programas de apoyo y fomento del liderazgo y la representación, así como campañas de sensibilización y lucha contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

4. En los últimos cinco años, ¿cómo ha afectado la confluencia de diferentes crisis a la aplicación de la PAB en su país y qué medidas se han adoptado para evitar que repercutan negativamente en los avances en pro de las mujeres y las niñas?

En respuesta a la **crisis de COVID-19**, el Gobierno de España implementó una serie de medidas urgentes en el ámbito social y económico diseñadas para proteger a las personas trabajadoras, a las pequeñas y medianas empresas y a las personas más vulnerables. El Instituto de las Mujeres publicó en 2020 el informe “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19”, alertando de la importancia de conocer el alcance del impacto de género en la triple dimensión sanitaria, social y económica causada por la pandemia, e incorporarla en la respuesta a una crisis que afectaba de manera diferente a mujeres y hombres.

Cabe también destacar el paquete de medidas “escudo social” que se pusieron en marcha durante la pandemia para proteger a las personas en mayor vulnerabilidad. Entre las medidas, se contemplan los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs)**, la prohibición de cortes de suministro, suspensión de los desahucios, moratoria hipotecaria y de alquileres, el subsidio extraordinario temporal para empleadas del hogar que hayan visto su jornada reducida o su contrato extinguido como consecuencia del COVID-19, y la facilitación del trabajo a distancia, instrumentos que evitaron una mayor pérdida de empleo favoreciendo la flexibilidad interna de las empresas.

Por último, cabe resaltar el **PRTR** puesto en marcha a partir de 2021 para reparar los daños provocados por la crisis del COVID-19, a través de reformas e inversiones, que se interrelacionan, sobre la base a sus cuatro ejes transversales, entre los que se encuentra la igualdad de género.

Por otro lado, para evitar la repercusión negativa de las crisis humanitarias en mujeres y niñas, la **Oficina de Acción Humanitaria (OAH)** de la Agencia Española para la Cooperación Internacional al Desarrollo (en adelante AECID) brinda apoyo técnico y financiero a iniciativas en contextos humanitarios, enfocadas en la sensibilización y prevención de la violencia de género. Además, impulsa la creación de redes de atención para las supervivientes y se apoya a organizaciones de mujeres y feministas en la lucha contra la trata, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y la prevención de la explotación y el abuso sexual.

En los últimos cinco años se ha impulsado la financiación prioritaria de proyectos de respuesta a la violencia de género en contextos de focalización de la OAH: Palestina, Venezuela, Ucrania, Afganistán, Mali, Etiopía, Mozambique o Libia.

5. De cara a los próximos cinco años, ¿cuáles son las prioridades para acelerar el progreso de mujeres y niñas en su país mediante leyes, políticas o programas?

Participación y representación política

La participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de decisión es imprescindible para garantizar la calidad de la democracia y contar con sociedades más inclusivas y sostenibles.

Pese a los avances de los últimos años, los datos muestran que queda todavía camino por recorrer, razón por la que se ha presentado un Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que introduce modificaciones sustanciales en distintas normas del ordenamiento jurídico español y traspone la Directiva (UE) 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas. El proyecto de ley incorpora el principio de representación equilibrada al ámbito empresarial. Actualmente, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas en España se sitúa en el 29,3%, y se limita al 19,6% en el caso de la alta dirección (excluidas altas directivas consejeras). Con la nueva norma, los consejos de administración de las sociedades cotizadas y de las entidades de interés público con más de 250 trabajadores o una cifra de negocios de más de 50 millones de euros o un activo superior a 43 millones deberán tener una composición paritaria.

En el ámbito político, la nueva norma busca garantizar la representación efectiva de las mujeres, modificando la legislación electoral con el fin de establecer la obligatoriedad de las listas cremallera, esto es que las candidaturas estén integradas por personas de uno y otro sexo de forma alternativa, en las elecciones del Congreso, Senado, Parlamento Europeo, asambleas autonómicas, municipios, consejos y cabildos insulares.

En el ámbito de la AGE, los órganos superiores y directivos, como por ejemplo las secretarías de Estado, las subsecretarías y las direcciones generales de cada ministerio, deberán incorporar también este principio en los próximos cinco años. La obligación se extenderá a todas las entidades del sector público estatal

Derecho al trabajo y derechos en el trabajo (por ejemplo, disparidad salarial por razón de género, segregación ocupacional, carrera profesional, creación de empleo)

Cabe destacar que, entre las principales acciones en el ámbito laboral que desea llevar a cabo el Gobierno español en esta legislatura, destacan:

1. Culminar un Estatuto del Trabajo del siglo XXI, que articule una red básica de derechos para todas aquellas personas que prestan actividades profesionales, desde los autónomos hasta los cooperativistas, y un desarrollo del trabajo por cuenta ajena que incorpore expresamente la transición digital, incluido el gobierno de los algoritmos, y la transición verde, a través de fórmulas de negociación colectiva que garanticen la sostenibilidad.
2. Aprobar una Ley de usos del tiempo que, en consenso con todos los agentes de la sociedad, permita avanzar hacia una organización del tiempo más equilibrada entre mujeres y hombres fomentando el bienestar de las personas, la eficiencia del tejido empresarial y asociativo.
3. Prestar especial atención a las medidas destinadas a prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, incluidos los protocolos contra el acoso, dando cumplimiento al Estatuto de los Trabajadores, a la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al convenio 190 de la OIT.

Además de todo lo señalado en este informe sobre actuaciones en esta materia, cabe señalar también que España ya está empezando a trabajar en la transposición de la 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. Esta Directiva tiene por objeto luchar contra la discriminación retributiva y contribuir a eliminar la brecha retributiva de género en la UE. De acuerdo con las nuevas normas, las empresas de la UE estarán obligadas a facilitar información sobre los salarios y a tomar medidas si su brecha retributiva de género supera el 5 %. La Directiva también incluye disposiciones sobre la indemnización a las víctimas de discriminación retributiva, y sobre sanciones, incluidas multas, a los empleadores que infrinjan las normas.

Trabajo de cuidados y doméstico no remunerados/Conciliación de la vida familiar y profesional (por ejemplo, permiso de maternidad, paternidad o licencia parental, servicios de cuidado)

Teniendo en cuenta lo que ya se ha señalado en relación con este tema, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio en el que se realiza la transposición de la Directiva Europea sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las personas progenitoras y cuidadoras, incluye medidas en el ámbito laboral como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho. (Más información en la pregunta 2)

En febrero de 2024 el Consejo de Ministros aprobó el Proyecto de Ley de Familias, que se encuentra en trámite parlamentario, que tiene por objeto el pleno reconocimiento de la diversidad de modelos familiares que coexisten en nuestra sociedad, el establecimiento del marco para una política integral de apoyo a las familias orientada a la mejora del bienestar y la calidad de vida de sus integrantes, así como la protección social, económica y jurídica de las familias y de sus integrantes.

Coeducación y educación afectivo-sexual

La coeducación se erige como uno de los pilares fundamentales en la lucha por la igualdad de género, y es una prioridad a nivel interministerial. Este enfoque educativo promueve la igualdad de oportunidades entre niños y niñas desde edades tempranas, eliminando los estereotipos de género y fomentando una cultura de respeto y equidad en todas las etapas de la formación educativa.

La coeducación es una herramienta fundamental para posibilitar que niñas y niños puedan estudiar y dedicarse profesionalmente a lo que deseen. Pero no solo. Una adecuada educación afectivo-sexual, adaptada a la edad y etapa educativa, resulta también decisiva a la hora de fomentar el respeto mutuo entre niños y niñas, o más adelante, en la etapa adolescente, para disponer de herramientas críticas con las que enfrentar la pornografía, en este sentido, el Gobierno está trabajando actualmente en la Cartera Digital Beta, un sistema de verificación de la edad para limitar el acceso de menores a contenidos pornográficos en línea al igual que evitar las nuevas violencias sexuales en el ámbito digital o interiorizar asuntos claves como el del “consentimiento”, en resumen, valores de la igualdad imprescindibles para construir la sociedad del futuro en la que tendrán que convivir.

El Ministerio de Igualdad, ha puesto en marcha varias campañas de sensibilización a nivel nacional con este propósito. Estas campañas son esenciales para crear conciencia y fomentar un cambio cultural en clave de igualdad de género.

Refuerzo de las distintas herramientas de cooperación entre distintas administraciones y entidades en el ámbito educativo

En el ámbito educativo con varias las medidas que se han llevado a cabo para impulsar y fortalecer la cooperación interterritorial:

- El grupo de trabajo sobre Igualdad, creado el 22 de enero de 2019 en el seno de la Comisión General de Educación. Este espacio de cooperación entre administraciones permite compartir e intercambiar

conocimientos, proyectos, recursos y materiales que promuevan la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia contra las mujeres que se estén implementando en la actualidad en las diferentes Administraciones Educativas.

- La Red Intercambia, creada en 2005, para favorecer la difusión de las prácticas e iniciativas que se están desarrollando en el conjunto del Estado y dar a conocer todo lo que se está haciendo para favorecer la igualdad de oportunidades y prevenir la violencia contra las mujeres. Esta herramienta permite poner en contacto a la comunidad educativa (y muy especialmente al personal docente), a la Administración y Organismos de Igualdad, así como a entidades y personas interesadas para llevar a cabo un intercambio de conocimientos y de experiencias vinculadas a la coeducación. El personal docente y todas aquellas personas interesadas pueden acceder a información sobre convocatorias y eventos, así como a materiales didácticos de diversos formatos y proyectos co-educativos desarrollados en España y en otros países a través del Portal Intercambia- Educar en Femenino y Masculino.

- Las Jornadas Intercambia, iniciativa promovida por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes a través del Gabinete de la Secretaría de Estado de Educación (Unidad de Igualdad), y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres. El objetivo de dicha iniciativa es proporcionar un espacio para compartir e “intercambiar” conocimientos, proyectos, recursos y materiales que promuevan la coeducación y la superación de estereotipos sexistas y se estén implementando en la actualidad en las diferentes Administraciones educativas.

- Los Premios Aulas por la Igualdad: “Premios Irene” y “Premios Alianza STEAM”, que abarcan todas las etapas y enseñanzas del sistema educativo español no universitario. Se convoca anualmente, alternando ambos premios. Tienen por objeto el reconocimiento de experiencias, materiales curriculares y de apoyo, propuestas pedagógicas y todos aquellos trabajos innovadores que persigan fomentar la igualdad, la coeducación, la prevención de la violencia contra las mujeres y el impulso de las vocaciones de las niñas y jóvenes en las disciplinas vinculadas a las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas en conexión con las artes y las humanidades (STEAM) en el ámbito educativo y formativo.

Sección 3: Progreso en las 12 esferas de especial preocupación

Desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente

Esferas de especial preocupación:

- A. La mujer y la pobreza
- F. La mujer y la economía
- I. Los derechos humanos de la mujer
- L. La niña

6. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para avanzar en la igualdad de género en el mundo del trabajo (incluidos los empleos informales y no convencionales, así como el emprendimiento)?

En los últimos cinco años, España ha implementado diversas medidas para avanzar en la igualdad de género en el mundo del trabajo, incluyendo el fortalecimiento o refuerzo de las leyes, políticas y prácticas en el lugar de trabajo que prohíben la discriminación en los procesos de contratación, retención y promoción de las mujeres en los sectores público y privado, así como una legislación sobre igualdad de remuneración. A continuación, se presentan tres ejemplos concretos de estas medidas, detallando sus objetivos, alcance, población objetivo, presupuesto, evaluaciones de impacto y lecciones aprendidas.

- **Real Decreto 902/2020 sobre Igualdad Retributiva:** El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en materia retributiva entre mujeres y hombres, así como eliminar la brecha salarial de género. Este decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. El presupuesto específico para la implementación de este decreto no se ha detallado públicamente, pero las empresas están obligadas a asumir los costos de la auditoría retributiva y las medidas necesarias para corregir desigualdades salariales. Su impacto se evalúa a través de actuaciones de control en materia de discriminación salarial entre hombres y mujeres, las empresas tienen la obligación de realizar auditorías retributivas y presentar un registro retributivo. Esto ha permitido identificar y corregir disparidades salariales. Los datos iniciales indican una reducción en la brecha salarial de género. Además, el Instituto de las Mujeres ha puesto a disposición de las empresas una Herramienta de Registro retributivo, un Procedimiento de valoración de puestos de trabajo, aprobado por Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, y una Guía de auditoría retributiva con perspectiva de género³, todas ellas elaboradas de manera conjunta con el Ministerio de Trabajo y Economía Social (en adelante MITES) y las organizaciones sindicales y patronales.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual:** La Ley Orgánica 3/2007 establece que todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben adoptar un protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, previa negociación con la representación legal de los trabajadores si es necesario. Esta obligación fue ampliada por la Ley Orgánica 10/2022, que incluye medidas específicas para la prevención y sensibilización en el ámbito laboral sobre el acoso sexual y por razón de sexo. El objetivo es crear entornos de trabajo seguros y libres de violencia de género. Esta ley se aplica a todas las empresas y beneficia a toda la plantilla, incluyendo trabajadores con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada, en prácticas, becarios y voluntarios. Asimismo, podrán beneficiarse aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición. El presupuesto para estas medidas se integra en los costos operativos de las empresas, que deben implementar procedimientos específicos, campañas informativas y formación. Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Las evaluaciones de impacto han demostrado una mejora en la sensibilización y prevención del acoso sexual en el trabajo, y las empresas han reportado una disminución en los casos de acoso y un aumento en la denuncia de estos comportamientos. Por otra parte, en marzo de 2024 el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de

³ <https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de sus organismos públicos.

- **Programa Crecemos Juntas:** El Programa Crecemos Juntas, lanzado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, se puso en marcha en 2023 en el marco de un convenio de colaboración con CaixaBank. Incluye una serie de actuaciones centradas en promover el emprendimiento femenino en el medio rural mediante mentoría, formación y la organización de encuentros dirigidos a mujeres rurales. El programa se dirige específicamente a mujeres rurales que desean emprender, proporcionando apoyo integral para el desarrollo de sus proyectos empresariales.
- **Real Decreto 819/2021**, de 28 de septiembre, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones a las explotaciones agrarias de titularidad compartida, y se aprueba la convocatoria para el ejercicio 2021: Mediante la aprobación de estas ayudas, se pretende especialmente incentivar nuevas inscripciones de altas de explotaciones agrarias de titularidad compartida, así como la afiliación a la Seguridad Social de los cónyuges o parejas unidas por análoga relación de afectividad de las personas titulares de explotaciones agrarias, en el conjunto de España.

La REMSP ha promovido la visibilidad y mejora de las condiciones laborales de las mujeres en el sector pesquero. Ha colaborado en diagnósticos sobre la situación laboral y ha participado en encuentros con administraciones y asociaciones para abordar las problemáticas laborales de las mujeres del sector. En cuanto a mujeres trabajadoras del hogar, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, introduce mejoras en la normativa de prevención de riesgos laborales, asegurando la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, con un enfoque particular en la prevención de la violencia contra las mujeres. Por otro lado, en estos últimos 5 años, también se ha prestado especial atención a los casos de discriminaciones múltiples, en especial a las mujeres con discapacidad y a las mujeres inmigrantes o racializadas en determinados sectores de actividad donde proliferan los trabajos más precarizados (hogar familiar, agricultura...). El Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia (2023 -2027), impulsado por la Secretaria de Estado de Migraciones, es una guía de carácter voluntario y flexible que está a disposición de las administraciones públicas y otras organizaciones de la sociedad civil para la implementación de acciones y/o estrategias que solventen los obstáculos de la integración de las personas de origen extranjero en España. Muchas de las medidas están destinadas a la prevención y a la reducción de la discriminación en el ámbito laboral y a la gestión de la diversidad en las empresas.

España ha mostrado un fuerte compromiso con el **Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social para Transiciones Justas**. Este compromiso se ha evidenciado a través de varias acciones que subrayan el apoyo a los objetivos de la iniciativa, tales como la promoción de la Justicia Social y la Sostenibilidad, las inversiones en la creación de empleos verdes a través de proyectos en energías renovables, eficiencia energética y otras iniciativas sostenibles, el refuerzo del sistema de protección social y la participación activa en foros internacionales, colaborando con otros países y organizaciones para promover el Acelerador.

7. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para reconocer, reducir o redistribuir los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados y fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral y reforzar los derechos de los trabajadores/as remunerados/as del hogar?

- **Ampliación y equiparación de los permisos por nacimiento:** En 2021 se igualó y amplió el permiso por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores a 16 semanas de prestación, convirtiendo a nuestro país en uno de los más avanzados de nuestro entorno. Este proceso venía recogido en el Real Decreto Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, aprobado en marzo de 2019.
- **Ampliación de la Deducción por Maternidad:** La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, modificó el artículo 81 de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante LIRPF), ampliando la deducción por maternidad. Esta modificación, vigente desde el 1 de enero de 2023, extiende el beneficio no solo a mujeres con hijos menores de 3 años que trabajen y estén dadas de alta en la Seguridad Social o mutualidad, sino también a aquellas que perciban prestaciones de desempleo o que estén dadas de alta en la Seguridad Social con al menos 30 días cotizados. Además, la disposición transitoria trigésima séptima a la LIRPF, introducida por el artículo 73 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de la Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, asegura que las familias que recibían el complemento de ayuda para la infancia sigan siendo elegibles para la deducción por maternidad a partir del 1 de enero de 2023. Asimismo, la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión amplió la deducción a las mujeres que, desde el 1 de enero de 2020, pasaron a situaciones de desempleo por ERTE, violencia de género, inactividad productiva como trabajadoras fijas-discontinuas, o que percibieron la prestación por cese de actividad.

Por otro lado, mediante el Real Decreto 1008/2023, de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de retribuciones en especie, deducción por maternidad, obligación de declarar, pagos a cuenta y régimen especial aplicable a trabajadores, profesionales, emprendedores e inversores desplazados a territorio español, y el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, en materia de retenciones e ingresos a cuenta, con efectos desde el 7 de diciembre de 2023, se adaptó el artículo 60 del Reglamento del Impuesto a una nueva regulación legal de la deducción por maternidad. En el apartado 1 de dicho precepto, se aclaró que en los supuestos de adopción, acogimiento permanente o delegación de guarda para la convivencia se atenderá a la fecha de inscripción en el Registro Civil, en lugar de la fecha de nacimiento del menor. Cuando la inscripción no sea necesaria, se atenderá a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

- **Programa de impulso de escolarización en el primer ciclo de educación infantil:** Este programa, impulsado por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, enmarcado en la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, busca incrementar la oferta de plazas públicas en educación infantil para niños de 0 a 2 años, con una inversión total de 670,1 millones de euros entre 2021 y 2025. En su progresiva implantación se prioriza el acceso del alumnado en zonas con mayor incidencia de riesgo de pobreza o exclusión social y en áreas rurales. La extensión de la escolarización en este ciclo tiene que atender

a la compensación de los efectos que las desigualdades de origen económico, social, territorial y cultural tienen sobre el alumnado. Se resalta que las plazas a crear en este programa son de titularidad pública, gratuitas, accesibles, inclusivas y de alta calidad. El Programa de impulso de escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil (prioritariamente 1 y 2 años) está enmarcado dentro de los programas de cooperación territorial de ámbito nacional previstos en la LOE. Finalizado dicho programa se pondrá en marcha otro sobre gratuidad para el alumnado con renta familiar por debajo del umbral de pobreza (tasa AROPE-UE).

- **Políticas públicas de cuidado:** En 2021 se puso en marcha el Plan Corresponsables impulsado por el Ministerio de Igualdad para favorecer la conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta 16 años. El Plan se desarrolla en colaboración con las Comunidades y Ciudades Autónomas, responsables competenciales de la puesta en marcha de sus tres ejes: la creación de bolsas de cuidado profesional que faciliten la conciliación de familias con hijas e hijos menores de 16 años, el fomento del empleo y la certificación de la experiencia profesional de cuidado no formal. A lo largo de estos tres últimos ejercicios, se han invertido cerca de 600 millones de euros en este programa.
- **Mejora de las condiciones de trabajo y seguridad social de los trabajadores del hogar:** El 9 de junio de 2022 se ratificó el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el Parlamento español. A raíz de esta ratificación, en España se dictó el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que tenía como objetivo principal equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias. La norma permite a las personas trabajadoras del servicio del hogar acceder a las prestaciones por desempleo en los niveles contributivo y asistencial, incluyendo también su cotización al Fondo de Garantía salarial, protegiéndolas ante las situaciones de insolvencia o el concurso de acreedores. Asimismo, dispone que el Gobierno desarrollará políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo de este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo.

Otros: El Gobierno de España es uno de los integrantes de la **Alianza Global por los Cuidados** alineando así sus políticas nacionales con los objetivos de esta iniciativa internacional para promover un reconocimiento más amplio del trabajo de cuidados y mejorar las condiciones de vida de quienes lo realizan.

En 2021 se constituyó la **Mesa Asesora por los Cuidados**, liderada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres, con el objetivo de establecer un espacio participativo para el intercambio de experiencias y conocimiento sobre cuidados. Uno de sus objetivos fundamentales fue la elaboración de un **Documento de Bases Por los Cuidados**, para inspirar las políticas públicas necesarias para reconocer económica y socialmente el valor de los cuidados y acometer cambios estructurales que posibilitasen un reparto más equilibrado de los tiempos y la riqueza, contribuyendo con ello a una mayor corresponsabilidad colectiva e igualdad real. En relación con los Cuidados, el Instituto de las Mujeres ha desarrollado el **Mapa de Cuidados**, plataforma web que centraliza la

información en materia de cuidados disponible, a nivel Estatal y autonómico, que incluye también información sobre los procedimientos o gestiones necesarias para acceder a ellos.

8. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para reducir la brecha digital de género?

- **Alianza STEAM por el Talento Femenino -Niñas en Pie de Ciencia:** La Alianza STEAM, lanzada en 2021, tiene como objetivo principal fomentar las vocaciones STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en conexión con las Artes y las Humanidades) en niñas y jóvenes para reducir la brecha de género en estos campos. La iniciativa está liderada por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (en adelante MEFPD) y se conforma con la participación de las administraciones, empresas, entidades, organizaciones, centros educativos y medios de comunicación con proyectos STEAM dirigidos especialmente a alumnas. A día de hoy, supera las 150 empresas y entidades. Se busca crear un entorno favorable que inspire a las niñas a seguir carreras en ciencias, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas. La población objetivo son niñas y jóvenes en edad escolar, desde la educación primaria hasta la secundaria. En el marco de la creación de la Alianza STEAM, el Programa Código Escuela 4.0 busca introducir a los estudiantes en los lenguajes de programación y dispositivos robóticos desde las primeras etapas educativas, promoviendo un interés temprano en las disciplinas STEM y ayudando a reducir la brecha de género en el ámbito digital.
- **Programa Competencias Digitales para la Infancia (CODI):** El programa CODI, aprobado en octubre de 2022 por la Conferencia Sectorial de Infancia y Adolescencia, tiene como objetivo la formación en competencias digitales básicas, busca reducir la brecha digital abordando el problema de manera temprana y dotando de oportunidades de formación en digitalización a los NNA en situación de vulnerabilidad. Esta iniciativa aún está en proceso de implementación, pero se espera que la formación temprana en competencias digitales tenga un impacto significativo en la reducción de la brecha digital de género.
- **Programas del Instituto de las Mujeres para aumentar la alfabetización digital y las competencias de las mujeres y las niñas:** El Instituto de las Mujeres ha trabajado tradicionalmente para paliar la brecha digital y capacitar a mujeres (profesionales, del ámbito rural o en situaciones de vulnerabilidad) en habilidades básicas, adaptando el contenido de la formación a los intereses de cada grupo, orientándolo en muchas ocasiones a la empleabilidad. Así se ha hecho con programas como CERES y REA de formación para formadoras, o el programa ATENEA sobre confianza y seguridad de las mujeres en la red. Otros programas del Instituto de las Mujeres para promover la enseñanza de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas con perspectiva de género, como el ADA y el DIANA, que finalizaron en febrero de 2022, han buscado de fomentar en las etapas de educación primaria y secundaria el interés de las niñas y jóvenes en las carreras tecnológicas y la programación desde una aproximación de disfrute a las tecnologías.
- **Otros:** Programas de Cooperación Territorial como el Programa para la Digitalización del Ecosistema Educativo #EcoDigEdu, dedicado a la dotación necesaria de medios tecnológicos al alumnado y a los centros, y el Programa para la mejora de la competencia digital educativa #CompDigEdu, que incluye la competencia digital del alumnado, del profesorado y de los centros educativos.

9. En los últimos cinco años, ¿cómo ha afectado el entorno de las políticas macroeconómicas y fiscales a la aplicación de la PAB en su país, y qué políticas macroeconómicas ha aplicado su país para favorecer una economía en la que haya una mayor igualdad de género?

En términos de evolución de la movilización de fondos públicos y privados para promover la igualdad de género, así como el impacto de medidas de consolidación fiscal o austeridad en diferentes grupos de la sociedad, las políticas fiscales que apoyan la igualdad de género en España incluyen modificaciones en la legislación tributaria para beneficiar a las mujeres y promover la conciliación laboral.

Como se mencionaba en apartados anteriores, con la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023, se amplió la **deducción por maternidad del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF)**. Ahora incluye a mujeres que perciben prestaciones por desempleo o que se han dado de alta en la Seguridad Social con un mínimo de 30 días cotizados, además de aquellas que trabajan por cuenta propia o ajena. Además, la **nueva disposición transitoria trigésima séptima añadida a la LIRPF** clarifica que, a partir del 1 de enero de 2023, las familias pueden seguir percibiendo la deducción por maternidad, incluso si uno de los progenitores recibe el complemento de ayuda para la infancia. Esto asegura que los cambios normativos no perjudiquen a las familias que ya disfrutaban del complemento, beneficiando a muchas familias vulnerables. El **Real Decreto 1008/2023**, también adapta el reglamento del IRPF a la nueva regulación de la deducción por maternidad, incluyendo casos de adopción, acogimiento permanente o delegación de guarda. Facilita el acceso a la deducción por maternidad a más familias, incluyendo aquellas con hijos adoptados o acogidos.

Por otra parte, la **disposición final quinta de la Ley 6/2023**, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, amplía la deducción por maternidad y el incremento por gastos de guardería a las mujeres en situaciones específicas desde enero de 2020, como aquellas en ERTE, víctimas de violencia de género, o que han cesado actividad económica. De esta forma se proporciona retroactivamente beneficios fiscales a mujeres en circunstancias difíciles, promoviendo la igualdad de género.

En cuanto al impacto de medidas de austeridad, el **Real Decreto-Ley 20/2022**, propone medidas para mitigar las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, incluyendo apoyo a familias vulnerables. Protege a familias vulnerables asegurando que los cambios normativos no les perjudiquen.

Como medida adicional a las comentadas en cuestiones anteriores, cabe mencionar las **subidas del SMI** llevadas a cabo anualmente. Desde 2018, el SMI se ha visto incrementado en un 54%. La actualización progresiva del SMI contribuye a promover un crecimiento y una recuperación de la actividad económica sostenida, sostenible e inclusiva, al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular de las metas 1.2, 8.3 y 10.4 de los ODS relativas, de manera respectiva, a la erradicación de la pobreza, la promoción de políticas orientadas a la creación de puestos de trabajo decentes y a la adopción de políticas salariales que logren de manera progresiva una mayor igualdad, en especial entre mujeres y hombres, y a una mayor cohesión social.

Recientes estudios han demostrado que la subida del SMI tiene un importante impacto indirecto desde la perspectiva de género, toda vez que estadísticamente los salarios más bajos corresponden a las mujeres trabajadoras, por lo que el incremento de la cuantía del SMI afecta con mayor intensidad al sexo femenino que al masculino.

Al mismo tiempo, es comúnmente admitido que el salario mínimo constituye una valiosa herramienta legislativa para prevenir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, como demuestran los estudios realizados en la Unión Europea, que han resaltado que la brecha salarial tiende a ser más estrecha en los países con una protección salarial fuerte, ya sea estatutaria o acordada colectivamente. La relación entre la subida del SMI y la brecha salarial de género es inversa: el incremento del SMI favorece a la reducción de la brecha salarial. Gracias a los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) publicada por el INE para 2021 conocemos que es mayor la proporción de mujeres cuya ganancia se sitúa en torno al SMI (concretamente el 25% de las mujeres se encuentra en el entorno del SMI frente al 10,69% de los hombres) debido a la mayor discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral.

Erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales

Esferas de especial preocupación:

- A. La mujer y la pobreza
- B. Educación y capacitación de la mujer
- C. La mujer y la salud
- I. Los derechos humanos de la mujer
- L. La niña

10. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para reducir o erradicar la pobreza entre las mujeres y niñas?

- **Deducción por Maternidad en el IRPF:** Con la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, con efectos desde 1 de enero de 2023, se modificó la redacción del artículo 81 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. La deducción por maternidad en el IRPF busca apoyar a las mujeres trabajadoras con hijos menores de tres años, ampliando la elegibilidad para incluir a aquellas que perciban prestaciones contributivas o asistenciales del sistema de protección de desempleo o que se den de alta en la Seguridad Social o mutualidad con un mínimo de 30 días cotizados. Esta medida está destinada a mujeres trabajadoras con hijos menores de tres años, incluidas aquellas en desempleo que perciban prestaciones contributivas o asistenciales, y mujeres en situaciones especiales como ERTE o víctimas de violencia de género. El objetivo es contribuir a aliviar la carga económica sobre familias con menores ingresos, facilitar el acceso a servicios de guardería y promover una mayor estabilidad financiera.

- Ingreso Mínimo Vital (en adelante IMV):** Atendiendo a la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social aprobada por el Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2019, que señalaba como uno de los principales desafíos de España la reducción de la desigualdad de rentas, se comenzó a trabajar para poner en marcha un IMV Estatal que asegurase a las personas en situación de necesidad un nivel mínimo de renta. Por ello, el 1 de junio de 2020 entraba en vigor el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el IMV. La necesidad de implantar esta prestación de manera inmediata debido a la crisis sanitaria del COVID-19 ocasionó que la norma acusara múltiples defectos técnicos y que tuviera que sufrir modificaciones, hasta que fue sustituida por la actual Ley 9/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el IMV, que entró en vigor el 1 de enero de 2022. Se trata de una prestación de la Seguridad Social diseñada para asegurar un nivel mínimo de renta a personas en situación de necesidad. El objetivo es combatir la pobreza severa, con un enfoque en personas y familias en situación de necesidad, y un enfoque especial en las mujeres en riesgo de pobreza y exclusión social que encabezan familias monomarentales.
- Plan de Acción Estatal para la Implementación de la Garantía Infantil Europea (PAEGIE):** El PAEGIE 2022-2030, que contiene 3 ejes estratégicos, 20 objetivos y 88 medidas, busca asegurar que más de 700.000 niños y niñas salgan de situaciones de riesgo de pobreza o exclusión social para 2030. Sus ejes estratégicos incluyen la reducción de la pobreza, la universalización de derechos mediante acceso a servicios básicos de calidad, y la promoción de la equidad territorial. Está enfocado a niños y niñas de entornos desfavorecidos, especialmente aquellos que habitan en las áreas rurales y de alta incidencia de pobreza. Cuenta con objetivos concretos en temas como la educación infantil y atención temprana, segregación escolar, actividades extraescolares, brecha digital, cobertura de servicios bucodentales, visuales y de salud mental, alimentación saludable o acceso a una vivienda digna, y el fomento de espacios y entornos protectores, participativos e inclusivos para los niños y las niñas basados en los principios de accesibilidad universal. Para su aplicación, se ha establecido un mecanismo de gobernanza multinivel coordinado por la figura de la Coordinadora Nacional de GIE y el Ministerio de Juventud e Infancia, que permitirá asegurar la coherencia e implementación de las medidas previstas a nivel territorial que cuenta con 3 niveles; un nivel político (interministerial y conferencias sectoriales), un nivel operativo (entre la AGE, CC.AA. y municipios) y un nivel consultivo (mecanismos de participación de la sociedad civil, niños, niñas y adolescentes).
- Apoyo al emprendimiento, al acceso a los mercados y a las actividades de desarrollo empresarial de las mujeres:** El Instituto de las Mujeres continúa impulsando diversos programas para facilitar a las mujeres el acceso al autoempleo y al emprendimiento. Cabe destacar la creación en 2021 de la “Escuela de Emprendedoras Juana Millán”, un espacio formativo y de encuentro de mujeres con interés en el emprendimiento y el autoempleo, que incorpora la perspectiva feminista en la creación de empresas. Se continúa desarrollando el Programa de Apoyo Empresarial a Mujeres en colaboración con la Cámara de Comercio de España, vinculado a la obtención de financiación en virtud de un convenio con Microbank.

11. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para mejorar el acceso de las mujeres y las niñas a la protección social?

Con carácter general debe señalarse que las medidas adoptadas en favor de las mujeres dentro del ámbito de la Seguridad Social por España durante el periodo al que se refiere el informe siguen la

recomendación 17 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión del día 19 de noviembre de 2020. En la Recomendación 17, relativa a las mujeres y la Seguridad Social, la Comisión del Pacto de Toledo consideró que deberían acometerse modificaciones normativas de dimensión estructural, y no solo coyuntural, en la Seguridad Social con el objetivo de reducir la brecha de género en pensiones entre hombres y mujeres. Otra reforma que se recomienda tiene que ver con los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, un colectivo que está integrado principalmente por mujeres, en un alto porcentaje no por libre elección. También se llama la atención sobre la importancia de asegurar rentas mínimas suficientes, tanto en el ámbito contributivo como en el no contributivo, que permitan una subsistencia digna.

- **Complemento económico para la reducción de la brecha de género:** El Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, sustituye el complemento de maternidad, establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de 2016, por un complemento para la reducción de la brecha de género cuyo objetivo es reducir la brecha de género entre pensiones, entendida como el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y las mujeres. La meta de esta medida es rebajar la brecha de género entre pensiones al 5% de una forma equilibrada y efectiva, y al mismo tiempo respetuosa con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El nuevo complemento entró en vigor el día 4 de febrero de 2021, un día después de la publicación en el Boletín Oficial del Estado (en adelante BOE) de la norma que lo crea. El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, modifica el artículo 58 de la Ley General de la Seguridad Social para asegurar que el complemento de brecha de género, al igual que todas las pensiones, se revalorice anualmente según el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior. Esta medida sigue la línea de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que ya había establecido esta actualización a partir del 1 de enero de 2023. Además, la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 2/2023 determina un aumento adicional del 10% en el complemento de brecha de género durante 2024-2025, y se contempla la posibilidad de implementar medidas temporales de acción positiva en favor de las mujeres en el ámbito del diálogo social.
- **Equiparación de la acción protectora otorgada a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar:** El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, busca equiparar las condiciones laborales y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar, mayoritariamente mujeres, con las del resto de trabajadores por cuenta ajena, eliminando diferencias injustificadas que las colocan en desventaja. Establece modificaciones normativas para que estas trabajadoras, que carecían de protección por desempleo, obtengan esta prestación, eliminando su exclusión previa del artículo 251.d) de la Ley General de Seguridad Social. Este cambio se alinea con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022, que reconoce su derecho a cotizar por desempleo. Además, el Consejo de Ministros aprobó en abril de 2022 la ratificación del Convenio 189 de la OIT, garantizando derechos laborales, incluido el desempleo, para trabajadores domésticos, ratificación publicada en el BOE y en vigor desde febrero de 2024.

- **Revisión sistema de incentivos a la contratación:** El Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, revisa el conjunto de subvenciones y bonificaciones a la seguridad social con el objetivo de simplificar el sistema de incentivos a la contratación y aumentar su eficacia mediante una mejor orientación. Esta medida se adecúa al marco establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, para luchar contra el desempleo y la temporalidad que, en combinación, ha venido dando lugar a precariedad y malas condiciones de trabajo que afectan de manera muy especial a mujeres y jóvenes. Por ello este Real Decreto-ley, prevé una mejora, cuando se trate de mujeres, de los incentivos establecidos, con carácter general, en la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración, en la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo y en la transformación en fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras agrarias.
- **Situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes de mujeres:** La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la IVE, modifica la Ley General de la Seguridad Social para reconocer como situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la baja laboral de mujeres con menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea asociada a patologías como endometriosis, miomas y otras condiciones. Esta medida busca eliminar sesgos negativos en el ámbito laboral. Además, se incluyen como situaciones especiales de incapacidad temporal la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras la mujer reciba asistencia sanitaria, y la gestación desde la semana 39. Esto asegura una regulación adecuada de estas situaciones patológicas.
- **Cómputo del período del servicio social femenino obligatorio para acceder a la pensión de jubilación anticipada y a la jubilación parcial:** La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, modifica los artículos 207 y 208 de la Ley General de la Seguridad Social para permitir computar hasta un año del servicio social femenino obligatorio al periodo mínimo de cotización necesario para acceder a la jubilación anticipada. Esto equipara el servicio social femenino al servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria en términos de acceso a la jubilación parcial, evitando la discriminación hacia las mujeres. La Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial, refuerza este reconocimiento permitiendo que se compute el servicio social femenino para acreditar los 33 años de cotización necesarios para la jubilación parcial. Ambas leyes aseguran que el servicio social femenino tenga el mismo valor en el cálculo del periodo de cotización que otros servicios obligatorios prestados al Estado. Estas modificaciones fortalecen la equidad en el sistema de pensiones.
- **Integración de periodos sin obligación de cotizar más beneficiosa para las mujeres:** El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, introduce una disposición transitoria 41ª en la Ley General de la Seguridad Social para que, mientras la brecha de género sea superior al 5%, los meses sin obligación de cotizar de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena se integren con

el 100% de la base mínima de cotización del Régimen General desde el mes 49 al 60, y con el 80% de la base mínima desde el mes 61 al 81. Esto es más beneficioso que la norma general del artículo 209, que establece una integración del 50%. Esta medida busca reducir la brecha de género en las pensiones.

- **Mejora de la prestación familiar en su modalidad contributiva:** El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, mejora la prestación familiar en su modalidad contributiva para reducir la brecha de género. Aumenta el periodo de excedencia por cuidado de familiares que no pueden valerse por sí mismos, considerándolo como cotizado para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, y nacimiento y cuidado de menor, igualándolo al de cuidado de hijos. Además, incrementa de dos a tres años el periodo de reducción de jornada por cuidado de menor durante el cual las cotizaciones se computarán al 100% de la jornada completa. Estas medidas buscan fortalecer la protección social de las personas cuidadoras.
- **Cuidadores no profesionales:** 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, restablece la financiación estatal de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de personas dependientes, a cargo del IMSERSO, conforme al Real Decreto 615/2007. Esta medida valora la figura del cuidador no profesional, mayoritariamente mujeres, que a menudo deben abandonar sus trabajos y detener su cotización a la seguridad social para cuidar de personas dependientes. Así, se asegura su protección social y se mitiga el impacto en sus carreras laborales.
- **Equiparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo:** El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, modifica la Ley General de la Seguridad Social para equiparar, a efectos de futuras pensiones, los trabajos a tiempo parcial con los trabajos a tiempo completo, beneficiando especialmente a las mujeres que ocupan el 75% de estos puestos. Desde el 1 de octubre de 2023, los periodos cotizados en trabajos a tiempo parcial se computan por días cotizados, independientemente de la duración de la jornada, eliminando el coeficiente de parcialidad. Esta medida, alineada con la Sentencia 91/2019 del Tribunal Constitucional, elimina una discriminación indirecta por razón de sexo. Con ello, se busca reducir la brecha de género en las pensiones.
- **Nacimiento y cuidado de menor:** 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, introduce medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, eliminando el concepto de maternidad y paternidad en las prestaciones de la Seguridad Social española. Establece el nuevo concepto de "nacimiento y cuidado de menor", equiparando la duración de los permisos por nacimiento entre ambos progenitores y modificando el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad de entre mujeres y hombres. Estas acciones buscan eliminar discriminaciones basadas en la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil, promoviendo así la igualdad efectiva entre géneros.

- **Pensiones no contributivas y complemento a mínimos:** El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, fortalece las pensiones mínimas, especialmente significativas para mujeres, quienes mayoritariamente reciben las pensiones más bajas, incluyendo las de viudedad. A partir de 2024, se incrementará progresivamente la pensión mínima contributiva de jubilación para asegurar que en 2027 no sea inferior al umbral de la pobreza para un hogar con dos adultos. También se equiparán las pensiones mínimas de viudedad con cónyuge a cargo a las de jubilación desde 2024, salvo para titulares de incapacidad permanente total menores de 60 años. En cuanto a las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas conforme dispone el artículo 62, serán revalorizadas anualmente, aumentando además según un 75% del umbral de la pobreza para hogares unipersonales.

12. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país destinadas a mejorar los resultados de salud para mujeres y niñas?

- **Refuerzo de la educación sexual integral en escuelas o mediante programas comunitarios:** En el marco de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y de su artículo 7 dedicado a la Prevención y sensibilización en el ámbito educativo, desde el Instituto de las Mujeres se han realizado Talleres de Educación Sexual a adolescentes y jóvenes durante 2023 y primer trimestre del 2024, dirigidos a jóvenes en el contexto educativo formal a nivel estatal, de Educación Secundaria Obligatoria en centros educativos públicos y también otros dirigidos a jóvenes en el contexto educativo no formal a nivel estatal, en coordinación con entidades de intervención social, así como con espacios de asociacionismo juvenil y de tiempo libre. Se han impartido un total de 459 talleres con 6.426 personas participantes. También se han realizado 24 Talleres piloto de educación sexual en infantil y primaria, durante 2022, con contenidos adaptados a las edades de la población destinataria, en centros educativos sostenidos con fondos públicos. Asimismo, el 1 marzo de 2023 se llevó a cabo la Jornada derechos sexuales y reproductivos con 2 mesas redondas, una enfocada en la educación sexual en la infancia y otra en la adolescencia.
- **Formación de profesionales en relación con el parto y el nacimiento:** Desde 2007, en el Sistema Nacional de Salud, La Estrategia de Atención al Parto Normal (en adelante EAPN) contempla como una de sus líneas estratégicas prioritarias la formación de profesionales (matronas, ginecólogos/as, pediatras, anestesistas y personal de enfermería) en relación con el proceso del parto y nacimiento. Resulta necesario actualizar los conocimientos y habilidades, profundizando en la comprensión de la fisiología del parto desde un enfoque de género y teniendo presente que se trata de una atención hospitalaria a un proceso de salud, no de enfermedad. Posteriormente, 2010, en la Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (ENSSR) que incluye el resto de procesos relacionados con la etapa reproductiva (embarazo, parto y puerperio y etapa neonatal), se mantiene esta prioridad transversal para todos los niveles de la atención en el proceso reproductivo y para todos los sectores profesionales relacionados con su atención a las mujeres, las y los recién nacidos/as y sus familias en esta vivencia única y singular en sus vidas. Además, se ha continuado con la formación emprendida desde el Programa Formativo de

la EAPN y la realización de cursos en todas las CCAA, logrando llegar a más profesionales en menor tiempo, para impulsar los cambios de prácticas en todo el territorio español. Entendemos que el camino de la formación de profesionales y el fomento del cambio cultural en las actitudes profesionales y la potenciación y refuerzo positivo de las buenas prácticas, son itinerarios preferentes a seguir en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, pudiendo resumirlo en 2 objetivos fundamentales: sensibilizar y concienciar a los y las profesionales del Sistema Nacional de Salud (SNS) y actualizar los conocimientos y habilidades del personal sanitario relacionado con el proceso reproductivo.

- **Medidas y acciones dirigidas a la prevención, control y la igualdad de trato asociada al VIH:** España se adhirió a la Alianza Mundial de acciones para eliminar el estigma y la discriminación relacionadas con el VIH, en el marco de la Presidencia española del Consejo de la UE (2023). El Plan Estratégico para la Prevención y Control de la Infección por el VIH y otras ITS en España 2021-2030⁴ incorpora el enfoque de género y de diversidad sexual en el abordaje del VIH y las ITS, y plantea acciones dirigidas, por un lado, a los grupos de población clave o que presentan una mayor vulnerabilidad ante el VIH y otras ITS y, por otro, a población general, con una especial atención a la población adolescente, jóvenes adultos y mujeres. Por otra parte, el Pacto Social por la No discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH⁵, cuyo objetivo es eliminar el estigma y la discriminación asociados al VIH y al SIDA, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, el respeto de los derechos fundamentales y la diversidad de las personas afectadas, considera de modo específico la igualdad de las mujeres y los derechos de mujeres y niñas frente a la discriminación, en particular la derivada de la infección por el VIH o el SIDA, con un enfoque de derechos sexuales y reproductivos. Asimismo, existe una convocatoria de subvenciones a entidades de cualquier titularidad sin ánimo de lucro que realizan proyectos para la prevención y control de la infección por el VIH y el SIDA⁶, y un convenio entre el Ministerio de Sanidad, la Asociación Nacional de Fabricantes de Productos de Dietética Infantil y la Fundación Española de Pediatría para la dispensación gratuita de leche de fórmula adaptada para lactantes expuestos al VIH⁷. La inclusión de la profilaxis preexposición (PrEP)⁸ en la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud, en 2019, se plantea como estrategia de prevención combinada. En 2021, se amplió el colectivo de personas subsidiarias de PrEP entra las que están: mujeres en situación de prostitución que refieran un uso no habitual del preservativo, y mujeres y hombres cissexuales, y usuarios de drogas inyectadas con prácticas de inyección no seguras, que refieran un uso no habitual del preservativo.
- **Otros:** 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 supone un importante avance hacia la igualdad de las mujeres LBTI. Reconoce el principio de autodeterminación de género, prohíbe las llamadas “terapias de conversión” y la realización de cirugías genitales no imprescindibles por motivos de salud a menores intersexuales. En el ámbito sanitario, la ley incluye un conjunto de medidas dirigidas a mejorar los sistemas de información sanitaria de modo que se identifiquen y se erradiquen las desigualdades sociales en salud que sufren las mujeres LBTI, potenciar su

⁴ https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/planNalSida/Plan_de_Prevencion_y_Control1.pdf

⁵ https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/doc/pactoSocial_27Feb19.pdf

⁶ <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/ong/justificacionSubv2023.htm>

⁷ <https://www.boe.es/boe/dias/2023/08/01/pdfs/BOE-A-2023-17731.pdf>

⁸ https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/PrEP/Resumen_nuevas_indicaciones_de_la_PrEP.pdf

participación y promover la formación del personal sanitario. Así mismo, la Orden SND/1215/2021 del Ministerio de Sanidad devolvió a las parejas de mujeres y a las mujeres sin pareja el acceso a las técnicas de reproducción asistida en condición de igualdad con el resto de las mujeres. La ley 4/2023 garantiza dicho acceso. También presta atención a los derechos reproductivos de las personas intersex, ya que antes del inicio de cualquier tratamiento que pueda comprometer su capacidad reproductora, se garantiza que puedan acceder a técnicas de congelación de tejido gonadal y células reproductoras.

13. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para mejorar los logros y resultados educativos para mujeres y niñas, incluso en sectores en los que están infrarrepresentadas?

- **Reforma del sistema educativo:** con el fin de reducir la cifra de abandono escolar temprano (en adelante AET) de las niñas que fue de un 11,3% en el año 2023, desde el MEFPD se ha llevado a cabo la Reforma del sistema educativo acometida por la LOMLOE. Esta medida se basa en el diseño y aplicación de un nuevo currículo competencial derivado de la LOMLOE en las etapas de Educación Infantil, Primaria, Secundaria Obligatoria (ESO) y Bachillerato y en la regulación de una ordenación académica inclusiva que promueva el aprendizaje integral mediante metodologías activas y colaborativas, reduciendo el AET. La implantación de estos currículos comenzó en el curso 2022-2023 y se está completando en este curso 2023-2024. Otras actuaciones y medidas para impulsar la equidad en la educación y para paliar el abandono escolar temprano que ha introducido la LOMLOE, son los Programas de diversificación para que las Administraciones educativas puedan llevar a cabo la modificación y la adaptación del currículo a partir del tercer curso de la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) para el alumnado que lo requiera, el acceso a los Ciclos Formativos de Grado Básico para que el alumnado tenga más posibilidades de alcanzar las competencias de educación secundaria obligatoria en un entorno vinculado al mundo profesional, medidas sobre admisión de alumnado para evitar su segregación por motivos socioeconómicos y el establecimiento de becas como derecho subjetivo de las personas que cumplan las condiciones económicas y académicas⁹.
- **Programas de cooperación territorial (en adelante PCT):** El MEFPD promueve los programas de cooperación territorial contemplados en el artículo 9 de la LOMLOE. Son de ámbito nacional, pero son desarrollados y gestionados por cada una de las Administraciones educativas con el fin de alcanzar objetivos educativos de carácter general referidos al alumnado, profesorado y centros educativos. Además, buscan contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio territorial en la compensación de desigualdades. También tienen el fin de alcanzar las metas del objetivo 4 de la Agenda 2030 con especial atención a mejorar los niveles de escolarización accesible y asequible en el primer ciclo de educación infantil y en formación profesional. Por otra parte, promueve el desarrollo de las competencias, la educación inclusiva, el plurilingüismo, el fortalecimiento de la escuela rural e insular, el desarrollo profesional docente y la reducción del abandono temprano de la educación y la formación. Los principales PCT que se han venido implementando desde 2021 y que están

⁹ Ver anexo con datos de tasa bruta de población que finaliza diversos estudios no universitarios.

vinculados con el abandono escolar temprano son: el Programa de impulso de escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil (0-2 años); el PCT para la orientación, avance y enriquecimiento educativo en centros de especial complejidad educativa (PROA+) que pretende reforzar los centros educativos con mayor porcentaje de alumnado vulnerable, reforzando el aprendizaje personalizado con objetivos específicos y relevantes con el fin de reducir el fracaso escolar y el abandono escolar temprano. Este programa tiene garantizada su continuidad al menos hasta 2029 y cuenta con una financiación de 360 millones de euros desde el período 2021-2022 hasta 2023-2024; el Programa de Educación Inclusiva cuya finalidad es incrementar la provisión y optimizar la organización de recursos especializados que atiendan a la diversidad del alumnado, impulsar la detección e intervención precoces de necesidades específicas de apoyo educativo y potenciar el papel central de las familias en las etapas iniciales del proceso educativo. Cuenta con una financiación de 38 millones de euros anuales desde el curso 2022-2023; el Programa de Bienestar emocional en el ámbito educativo: diseñado en sintonía con las líneas de la Estrategia Nacional de Salud Mental y que fomenta medidas que ayuden a cubrir las necesidades de atención en los campos de bienestar emocional y salud mental de los docentes y alumnos. Cuenta con una financiación de 5 millones de euros anuales desde el curso 2022-2023.

- **Fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso del empleo:** los servicios de empleo pondrán en marcha acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. De igual manera, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional dispone que los objetivos prioritarios del Sistema Nacional de Formación Profesional serán: el fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas en el acceso y desarrollo de su proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación de la segregación formativa existente entre mujeres y hombres; y la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ofertas formativas para la eliminación de sesgos y estereotipos de género, con pleno respeto a la libertad de elección formativa de los estudiantes y de las familias.
- **Otros: Impartición de formación sobre igualdad de género y derechos humanos al profesorado u otros profesionales de la educación.** El Instituto de las Mujeres en colaboración con el Ministerio de Educación ha desarrollado actuaciones como: la celebración de seis ediciones durante el período del informe del MOOC “EDUCAR EN IGUALDAD”, en colaboración con el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF); y las Jornadas INTERCAMBIA, espacio de colaboración, intercambio e impulso de la coeducación entre el Instituto de las Mujeres, el Ministerio de Educación y las administraciones educativas, para poner en común y dar a conocer proyectos innovadores, buenas prácticas y materiales didácticos co-educativos. Se han abordado temas como: Situación de la Coeducación en España (2019), Disciplinas STEAM: la niñas y adolescentes ante la brecha digital (2020), Fomentando vocaciones científico-tecnológicas desde la infancia (2021) y una mirada desde la igualdad sobre el currículo para superar los estereotipos de género (2022).

14. ¿Qué medidas ha adoptado su país para procurar que la recuperación económica tras la pandemia de COVID-19 subsane las brechas de género que esta ha exacerbado en lo que respecta a la pobreza, el empleo, la protección social, la educación o la salud?

El desafío de la pandemia de la COVID-19, en su triple dimensión, sanitaria, social y económica, tuvo un impacto muy diferente en mujeres y en hombres. El elevado número de mujeres que trabajan en el ámbito sanitario y de servicios esenciales, el rol tradicional de cuidadoras asignado a las mujeres, el mayor número de mujeres que sufren precariedad y pobreza laborales, así como el aumento de violencia de género, hizo que las mujeres sufriesen en mayor medida el impacto de la pandemia. Para hacer frente a los efectos de la pandemia España constituyó un **Comité Científico COVID-19**, integrado por tres mujeres y tres hombres de reconocido prestigio profesional y técnico, y desplegó un amplio paquete de medidas para proteger a los colectivos más vulnerables incorporando la perspectiva de género.

En respuesta a la crisis de COVID-19, el Gobierno de España implementó una serie de medidas urgentes en el ámbito social y económico diseñadas para proteger a las personas trabajadoras, a las pequeñas y medianas empresas y a las personas más vulnerables. Así, mediante el **Real Decreto-Ley 11/2020, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19**, se da respuesta al colectivo de las empleadas del hogar, especialmente vulnerables en las circunstancias de pandemia, dado que en ese momento no disponían de derecho a la prestación por desempleo. El Instituto de las Mujeres publicó en 2020 el informe “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19”, alertando de la importancia de conocer el alcance del impacto de género en la triple dimensión –sanitaria, social y económica- causada por la pandemia, e incorporarla en la respuesta a una crisis que afectaba de manera diferente a mujeres y hombres.

Cabe también destacar el **paquete de medidas “escudo social”** que se pusieron en marcha durante la pandemia para proteger a las personas en mayor vulnerabilidad. Entre las medidas, se contemplan los ERTes, la prohibición de cortes de suministro, suspensión de los desahucios, moratoria hipotecaria y de alquileres, el subsidio extraordinario temporal para empleadas del hogar que hayan visto su jornada reducida o su contrato extinguido como consecuencia del COVID-19, y la facilitación del trabajo a distancia, instrumentos que evitaron una mayor pérdida de empleo favoreciendo la flexibilidad interna de las empresas.

Por último, resaltar el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** puesto en marcha a partir de 2021 para reparar los daños provocados por la crisis del COVID-19, a través de reformas e inversiones, que se interrelacionan, sobre la base a sus cuatro ejes transversales, entre los que se encuentra la igualdad de género. En este marco surgieron los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (en adelante PERTE). Uno de los PERTE aprobados se centra en la Economía Social y de los Cuidados e incluye entre sus objetivos el desarrollo e impulso de unos servicios avanzados en el ámbito de los cuidados, accesibles y centrados en las personas. El Instituto de las Mujeres ha elaborado dos guías para incorporar el enfoque de género en las actuaciones del PRTR, dirigidas al sector público y al sector privado.

Erradicación de la violencia, los estigmas y los estereotipos

Esferas de especial preocupación:

- D. La violencia contra la mujer
- I. Los derechos humanos de la mujer
- I. La mujer y los medios de comunicación
- L. La niña

15. En los últimos cinco años, ¿qué formas de violencia de género, y en qué contextos o escenarios específicos, ha priorizado su país a la hora de tomar medidas?

España ha sido pionera en la implantación de normas para erradicar la Violencia de Género, culminando con la aprobación de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. El objeto de esta Ley es el siguiente:

Artículo 1. Objeto de la Ley.

“1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

Por otro lado, el artículo 3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica (**Convenio de Estambul**) ratificado por España en el año 2014 dispone:

“A los efectos del presente Convenio:

a) por «violencia contra la mujer» se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada; ...

b) Por «violencia contra la mujer por razones de género» se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada”

Por lo tanto, una vez vista la normativa nacional en comparación con el Convenio de Estambul, en España, fuera del marco de la relación de pareja o expareja de la Ley Orgánica 1/2004, no se encuentran en el ámbito de la violencia de género ciertos tipos de agresiones como son los matrimonios forzados, las mutilaciones genitales femeninas, la trata, el aborto y la esterilización forzosa, el acoso sexual o la violencia sexual (actualmente dicha Ley está en proceso de modificación e inclusión de todas las formas de violencia contra la mujer). Si bien todos estos delitos están perseguidos por el Código Penal español, no cuentan con los agravantes propios del ámbito de la violencia de género ni con la protección especial que se contempla para sus víctimas.

Violencia de pareja, incluida la violencia sexual o las violaciones conyugales

A pesar de que la violencia sexual no queda bajo el paraguas legislativo de la violencia de género, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, permite que los mismos mecanismos de protección del ámbito de violencia de género, se apliquen también a las víctimas de violencia sexual sufrida en España.

El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** firmado en septiembre del 2017, es un compromiso de todos los partidos e instituciones plasmado en medidas y objetivos concretos, medibles y evaluables que vincula a todos los partidos políticos, poderes del Estado y sociedad civil, en pro de una política sostenida para la erradicación de la violencia de género en todas sus formas. Dicho Pacto garantiza la mejora y perfeccionamiento del sistema para la erradicación y reconocimiento de la violencia de género en todas sus formas: la violencia sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y la esterilización forzada, suscribiendo de esta forma el Convenio de Estambul.

A su vez, el **Plan conjunto plurianual en materia de violencia contra las mujeres 2023-2027**, de carácter multilateral se aprobó para establecer un marco de actuación conjunto que garantice la estabilidad y permanencia de las políticas públicas y los servicios que se derivan del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Este Marco de cooperación se articula a través de un Plan Conjunto plurianual que incluye un Catálogo de referencia de políticas y servicios en materia de violencia contra las mujeres, y un Sistema común de información y evaluación. El catálogo de referencia se articula en cuatro áreas de acción: 1) Prevención y sensibilización frente a todas las formas de violencia contra las mujeres; 2) Asistencia social integral y reparación; 3) Protección y acceso a la justicia; 4) Coordinación, participación e impulso a la transversalidad. Todo ello conforme a los artículos 7, 11, y los capítulos III y IV del Convenio de Estambul. Tampoco podemos olvidar la implementación de los centros de crisis 24h de violencia de sexual.

En el Área de Violencia de Género, Estudios y Formación (**sistema VIOGEN**) de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior se ha elaborado el Plan Estratégico de Prevención de las Violencias Sexuales 2023-2027 (PEVS). De esta forma, el Plan Estratégico aglutina un conjunto de medidas orientadas a impulsar ejes y objetivos que se centran en aspectos clave de la prevención transversal, la concienciación, la formación, el desarrollo de protocolos y procedimientos bidireccionales, la creación de grupos de trabajo interministeriales y la investigación científica, integrando 59 Medidas divididas en 6 Ejes Estratégicos.

Uno de los ejes es la creación de la **Oficina Nacional Contra las Violencias Sexuales**, fundamental para implementar medidas específicas en la lucha contra este tipo de violencia. Esta oficina coordinará planes de acción adaptados a las necesidades de las víctimas de diferentes formas de violencia sexual, abordando también los mitos y prejuicios que dificultan las denuncias. Además, se enfocará en la creación del **Sistema Onvios**, un registro integral que permitirá la prevención basada en inteligencia y análisis de datos sobre violencias sexuales. Este sistema facilitará la integración de información relevante y la interacción entre diversas bases de datos, incluyendo la colaboración con los servicios penitenciarios para un combate más efectivo contra la violencia sexual.

Desde la Oficina Nacional contra las Violencias Sexuales, se está trabajando en un protocolo de acción para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (en adelante FFCCSE) que busca mejorar los procedimientos desde la primera atención a la víctima de agresión sexual, asegurando un entorno seguro y privado para la denuncia, así como un apoyo emocional adecuado. También contempla la coordinación con servicios sanitarios y se enfoca en la asistencia legal, la derivación a servicios especializados y la coordinación con la Fiscalía y el sistema judicial.

Por último, se está desarrollando un protocolo de coordinación y atención sanitaria urgente para víctimas de violencia sexual, con el objetivo de estandarizar procedimientos y mejorar la accesibilidad a la atención integral en hospitales. Este protocolo busca involucrar a todos los agentes relevantes, como forenses y fuerzas de seguridad, asegurando un enfoque coordinado y centrado en la mujer, con especial énfasis en la confidencialidad y protección de las víctimas para minimizar cualquier forma de revictimización.

Por último, en el ámbito de la violencia género, doméstica y sexual, también cabe destacar la función de la **Unidad de Atención a la Familia y Mujer (en adelante UFAM)**, constituida por una Unidad Central y 173 Unidades a nivel territorial, dependiente de la Comisaría General de Policía Judicial y que se ha constituido, dentro del Cuerpo de Policía Nacional, como único punto de contacto y referencia en esta materia.

Por parte de la Guardia Civil, el 5 de agosto de 2022 se puso en marcha el actual Procedimiento de actuación de las unidades de la Guardia Civil ante los casos de violencia sexual. En dicho procedimiento se determina que las intervenciones en materia de violencia sexual son competencia de los agentes de Policía Judicial especializados en Mujer Menor (en adelante EMUME), atendiendo fundamentalmente a la prestación de una atención personalizada y especializada a la víctima, dada la importancia del bien jurídico protegido y la gravedad de estos delitos por la magnitud del daño que pueden llegar a infligir y siempre en el marco de una respuesta integral y multidisciplinar. Este personal constituye los 270 Puntos de Atención Especializada (PAEs) que están desplegados en por el territorio nacional. Existe asimismo un PAE Central que constituye la Oficina Central Nacional en Violencia sobre la Mujer y una Coordinadora Nacional en Violencia sobre la Mujer, ambas figuras implementadas en cumplimiento de dos de las medidas del Plan de Acción de la Guardia Civil en Violencia sobre la Mujer, que se puso en marcha en noviembre de 2020.

El ámbito competencial de la violencia de género, de las unidades especializadas de Policía Nacional persigue la violencia contra la mujer en todas sus formas, incluidos los delitos sexuales. La UFAM asume la investigación y persecución de las infracciones penales en el ámbito de la violencia de género, doméstica y todos los delitos sexuales, así como la coordinación de la actividad de protección de las víctimas de violencia de género. Brinda una respuesta especializada, que garantiza una atención adecuada a la víctima, además de posteriores acciones, como son las acciones preventivas, investigativas, de protección y las asistenciales de información y derivación.

De acuerdo con la mencionada Ley Orgánica 10/2022, se regula la concesión de ayudas económicas a las víctimas de las violencias sexuales con rentas inferiores al SMI. Esta medida se aplicaba ya a las mujeres víctimas de violencia de género y ahora se amplía a las mujeres víctimas de violencia sexuales.

La **Estrategia Estatal contra la Violencia Machista (2022-2025)** es también un instrumento importante. La Estrategia constituye el pilar de la actuación del Gobierno de España hasta el año 2025. Como instrumento estratégico de planificación y ordenación de políticas públicas para prevenir y combatir todas las violencias contra todas las mujeres, avanza en la protección y garantía de los derechos de las mujeres a través de medidas en áreas como la violencia digital, el trabajo con hombres, la reparación, la violencia vicaria, la violencia sexual, la prevención de la victimización secundaria y el reconocimiento de la violencia institucional.

Trata de mujeres y niñas

La explotación sexual y la trata de mujeres, niñas y niños con fines de explotación sexual representan una forma de esclavitud moderna que utiliza a las personas en situación de mayor vulnerabilidad como simple mercancía, violando de forma flagrante los derechos humanos. En los últimos 5 años se han realizado importantes avances en la lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. Entre ellas, la **introducción de la trata en la Ley Orgánica 10/2022** como violencia sexual y el mandato de que se lleven a cabo actuaciones y campañas de sensibilización y prevención.

En el marco de la lucha contra la trata de seres humanos, el 21 de febrero de 2019 el Consejo de Seguridad Nacional aprobó la **Estrategia Nacional contra el Crimen Organizado y la Delincuencia Grave 2019-23**, que contempla, como una de sus prioridades, la lucha contra la trata de seres humanos e incluye distintas líneas de acción, como el refuerzo de la protección y asistencia a las víctimas, la prevención y persecución del delito, así como la cooperación y coordinación interinstitucional a nivel nacional e internacional.

Para ello se reclamó "establecer un plan estratégico específico nacional" cuya coordinación encargó a la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior en colaboración con todos los actores implicados.

El **PENTRA 2021-2023**, sitúa a la víctima en el centro de cualquier actuación y contiene medidas dirigidas a su asistencia y protección. En este plan han participado numerosos organismos de la AGE, para lo cual se creó un grupo de trabajo, incluyendo, de igual forma, a las organizaciones de la sociedad civil especializadas en trata de seres humanos.

El PENTRA se basa en los siguientes principios generales: situar a la víctima en el centro de cualquier actuación de los poderes públicos, adecuar la atención a las víctimas a las distintas situaciones de vulnerabilidad, abordar de manera adecuada la dimensión de género, apostar por un concepto integral de trata que abarque todas las finalidades de este delito, asentar una perspectiva multidisciplinar que garantice la necesaria interacción de todos los actores tanto públicos como privados, con especial atención a la sociedad civil, y, por último, llevar a cabo un abordaje adecuado de la demanda de los servicios de las víctimas de la trata de seres humanos.

Este Plan Estratégico se sustenta en 5 prioridades: detección y prevención de la trata de seres humanos: identificación, derivación, protección, asistencia y recuperación de las víctimas de la trata de personas; persecución del delito; cooperación y coordinación; y mejora del conocimiento, las cuales se dividen en 14 líneas de acción y 62 medidas concretas.

El Plan fue presentado por el Secretario de Estado de Seguridad al Consejo de Seguridad Nacional el 18 de noviembre de 2021 y cubre el periodo 2021-2023. Del mismo se van realizando semestralmente reuniones con todos los actores implicados para el seguimiento efectivo de las medidas recogidas. El objetivo general del plan ha sido garantizar la adecuada protección, asistencia y recuperación de las víctimas, a la vez que se neutraliza la amenaza que supone la criminalidad organizada y grave. Tras el fin de la vigencia del plan, durante el año 2024 se procederá a la evaluación del mismo.

Asimismo, para luchar contra la trata con carácter anual se convoca la concesión de **subvenciones para la financiación de proyectos de apoyo y asistencia** a mujeres víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual, y a sus hijos e hijas menores o con discapacidad, incluidas las víctimas de trata que se hayan acogido al período de reflexión previsto en el artículo 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre.

Actualmente el Ministerio impulsa el **Anteproyecto de Ley Integral contra la Trata y la explotación de seres humanos**. Es una ley que aborda por primera vez de forma conjunta e integral la lucha contra todas las formas de trata de seres humanos y contra todas las formas de explotación que constituyen finalidades de la trata. Así, la respuesta de los poderes públicos va más allá de la respuesta penal y aborda también la prevención y la sensibilización de la sociedad, incidiendo en el papel de la demanda, en desarticular el modelo de negocio y romper la cadena de la trata, así como la identificación y adecuada asistencia y protección de las víctimas.

Además, en el año 2022 el Gobierno y las Comunidades y Ciudades Autónomas aprobaron en la Conferencia Sectorial de Igualdad de 27 de mayo el procedimiento para la acreditación administrativa de la condición de víctima de trata de seres humanos y/o explotación sexual, sin necesidad de denuncia ni de identificación formal por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con el fin de que las víctimas puedan acceder a derechos y recursos de carácter asistencial, teniendo efectividad en todo el territorio español.

Matrimonio infantil, precoz y forzado

A partir de la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual.

Violencia doméstica por parte de familiares u otras personas que vivan bajo el mismo techo

La lucha contra la violencia en la infancia es un imperativo de derechos humanos. Para promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA) consagrados en la Convención sobre los Derechos del Niño es esencial asegurar y promover el respeto de su dignidad humana e integridad física y psicológica, mediante la prevención de toda forma de violencia.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia que combate la violencia contra los NNA desde un enfoque integral, ofreciendo una respuesta amplia a la naturaleza multidimensional de sus factores de riesgo y consecuencias.

Acoso y violencia sexual en lugares públicos, entornos educativos y en el trabajo

Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de sus organismos públicos.

Violencia contra mujeres y niñas facilitada por la tecnología (por ejemplo, acoso sexual en línea, hostigamiento criminal por Internet, transmisión no consentida de imágenes íntimas)

Es especialmente relevante tener en cuenta las nuevas formas de violencia de género que están surgiendo como consecuencia de la aparición y desarrollo de las nuevas tecnologías. Todas estas conductas de violencia de género que se ejercen a través de las nuevas tecnologías, de las redes sociales o de Internet las podemos englobar bajo la denominación de violencia de género digital.

Esta nueva forma de ejercer violencia de género particularmente está afectando a colectivos vulnerables como el de la adolescencia con conductas como el ciberacoso, que supone una forma de limitación de la libertad que genera dominación y relaciones desiguales entre hombres y mujeres que tienen o han tenido una relación afectiva. Entre otras actuaciones en estos últimos cinco años, podemos encontrar:

En 2020 la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante AEPD), el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Educación y Formación Profesional, junto a Pantallas Amigas, ponen en marcha la campaña “El control es tuyo, que no te controlen”, para concienciar a las y los jóvenes sobre el acoso y la violencia de género digital. Ese mismo año tuvo lugar la Campaña dirigida a la población general “la violencia es mucho más de lo que ves”. La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (en adelante DGVG) del Ministerio de Igualdad lanza la campaña de concienciación social dirigida a la población general #LaViolenciaQueNoVes. El objetivo principal fue dar cumplimiento al Convenio de Estambul y al Pacto de estado contra la Violencia de Género, concienciando a la ciudadanía para identificar violencias contra las mujeres que pueden normalizarse y pasar desapercibidas.

En 2022, el Ministerio de Igualdad pone en marcha un Punto Violeta virtual en TikTok, con el objetivo acercar la información sobre violencia machista a la comunidad de más de mil millones de usuarios de la plataforma, centrándose en la población joven.

Feminicidio/asesinato de mujeres y niñas por motivos de género

La Ley Orgánica 10/2022 ha supuesto mejores recursos asistenciales adecuados para las víctimas y la recopilación de datos estadísticos sobre estas violencias para el desarrollo de políticas públicas

eficaces, siendo España el primer país de Europa en contabilizar oficialmente todos los feminicidios.

La contabilización de los feminicidios se llevará a cabo en las siguientes categorías:

- **Feminicidio en la pareja o expareja.** Asesinato de una mujer en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (ámbito de la pareja o expareja).
- **Feminicidio familiar.** Asesinato de una mujer por hombres de su entorno familiar.
- **Feminicidio sexual.** Asesinato de una mujer sin relación de pareja ni familiar vinculado a las violencias sexuales incluidas en el Proyecto de Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. Incluidos también los feminicidios relacionados con la explotación sexual, trata o prostitución. También la mutilación genital femenina o el matrimonio forzado.
- **Feminicidio social.** Asesinato de una mujer por una agresión, de carácter no sexual, por parte de un hombre con el que no se tenía una relación de pareja ni era familiar (un desconocido, un compañero de trabajo, un vecino, un amigo, empleador etc.).
- **Feminicidio vicario.** Asesinato de una mujer o hijos/as menores de edad, por parte de un hombre como instrumento para causar perjuicio o daño a otra mujer. Se recogen exclusivamente mujeres y menores (niños y niñas).

16. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha priorizado su país para hacer frente a la violencia de género?

- **Promulgación o refuerzo de leyes relativas a la violencia contra las mujeres, y su cumplimiento y aplicación:** la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, ya mencionada anteriormente; la modificación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social para añadir, en su artículo 31 bis, a las mujeres víctimas de violencias sexuales como ámbito subjetivo del derecho a la residencia temporal y trabajo; el Anteproyecto de Ley integral contra la Trata de Personas; y el artículo 47 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, que reconoce la acreditación de las situaciones vinculadas a la trata de seres humanos y a la explotación sexual, incluidas las derivadas del desplazamiento de personas que huyen del conflicto armado.
- **Introducción, actualización y ampliación de planes de acción nacionales para la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas:** la Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022 – 2025 para abordar todas las violencias contra todas las mujeres; el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género; el Plan Conjunto Plurianual en materia de violencia contra las mujeres (2023 - 2027), que consolida el trabajo frente a la violencia contra las mujeres en el conjunto del Estado, avanzando en la institucionalización y la permanencia de los compromisos adquiridos en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y que se financia a cargo de los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, cuyos importes ascienden a 140.000.000 euros en 2022 y a 140.202.000 euros en 2023.

- **Acciones formativas en ciertas Unidades Policiales:** el personal de la UFAM recibe formación especializada en violencia de género, doméstica y sexual. Además, para el desarrollo de la labor policial en esta tipología delictiva existe un Manual de Procedimiento, de obligado cumplimiento, donde se recogen todas las actividades a llevar a cabo en su actuación diaria. El Manual aborda específicamente el tratamiento policial de personas en situación de vulnerabilidad tales como: mujeres migrantes y refugiadas, mujeres con discapacidad, mujeres LGTBI, mujeres con alguna drogodependencia y víctimas de violencia de género y delitos facilitados a través de las Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- **Creación de un nuevo sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de género: VioGén II:** se trata de un nuevo aplicativo del sistema anterior, VioGén, y presenta más funcionalidades. VioGén II está siendo testado por 16 plantillas de la Policía Nacional y Guardia Civil, antes de sustituir a la versión actual. Las mejoras están orientadas fundamentalmente a facilitar la interoperabilidad con otros sistemas, tales como aquellos de ámbito penitenciario, bases de datos de señalamientos nacionales o sistemas de gestión de denuncias policiales, también el Sistema de Registros Administrativos de la Administración de Justicia y los dispositivos telemáticos de control, gestionados por el Ministerio de Igualdad. En paralelo, se han iniciado estudios y acciones técnico-operativas con el objetivo de identificar y conocer mejor las características de aquellas víctimas con necesidades especiales y emplazar a la actuación de unidades y servicios concretos que puedan atenderlas. Todo ello está relacionado con las características de las víctimas, pluri y multivictimizadas, que están sujetas a protección policial y que se encuentran en circunstancias de especial complejidad, así como de los menores a su cargo. Del mismo modo, se está estudiando el efecto de estos supuestos en el ámbito rural.
- **Protocolos e instrucciones para combatir la violencia de género de la Guardia Civil:** el Protocolo de Colaboración y Actuación entre la Dirección General de la Guardia Civil (DGGC) y la Asociación para la prevención, reinserción y atención a la mujer prostituida (APRAMP), para la protección y acompañamiento de víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual; el Protocolo de Colaboración y Actuación entre la DGGC y la entidad Diaconía, para la protección y acompañamiento a las víctimas de trata de seres humanos; el Protocolo de colaboración y actuación entre la DGGC y la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (en adelante AFAMMER), para la protección de víctimas de violencia sobre la mujer; el Protocolo de colaboración y actuación entre la DGGC y FADEMUR para la protección de víctimas de violencia de género; el Protocolo General de Colaboración y Actuación entre la DGGC y la Federación Española de Dislexia y la Asociación Dislexia y Familia, en materia de atención y protección al colectivo de personas con dislexia y otras dificultades específicas de aprendizaje; el Convenio de colaboración entre el Ministerio del Interior y la Fundación ANAR, para el fomento de la prevención e intervención en situaciones de riesgo para la seguridad del menor y el Protocolo de comunicación e intervención entre las FFCCSE y el teléfono ANAR; y el Protocolo de Colaboración entre la DGGC y la Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas FAKALI en Materia de Violencia sobre la Mujer.
- **Protocolos e instrucciones para combatir el acoso sexual y otras formas de discriminación en el seno de las FFCCSE:** El 15 de febrero de 2021, Policía Nacional aprueba el Protocolo de actuación ante casos de Violencia de Género y, actualmente, está trabajando por la elaboración de un Protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y otras formas de discriminación. Por su parte Guardia Civil por Resolución de 22 de julio de 2019 aprobó el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Guardia Civil, con el propósito de hacer frente

a este tipo de situaciones y de establecer las medidas adecuadas dirigidas a evitar su aparición, así como actuar de forma efectiva cuando se produce una conducta de acoso y facilitar la protección, asistencia y recuperación de la acosada.

- **Aprobación de nuevas instrucciones y actuaciones para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con el fin de hacer frente la violencia de género:** la Instrucción 4/2019, de la Secretaría de Estado de Seguridad (SES) por la que se establece un nuevo protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género, de gestión de la seguridad de las víctimas y seguimiento de los casos a través del Sistema VioGén; la Instrucción 2/2021, sobre reforzamiento de las actuaciones policiales en materia de violencia de género y gestión de las víctimas; la Instrucción 5/2021, sobre el Protocolo del Primer Contacto Policial con Víctimas de Violencia de Género “Protocolo cero”, cuyo principal objetivo es reforzar la protección y la seguridad de las víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas, incluidas además de las que interponen denuncia; la Instrucción 8/2021, de la SES, por la que se establecen medidas para prevenir la violencia de género ocasionada por agresores persistentes; la Instrucción 11/2022, por la que se actualizan los procedimientos de actuación en la gestión del riesgo de los denominados “casos resistentes” a la gestión del riesgo y la seguridad; la Instrucción 1/2023, relativa a la información sobre "agresores reincidentes o agresores persistentes" en casos de violencia de género cuyo objetivo es intensificar el seguimiento de los agresores; y la Instrucción 2/2004, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se actualizan los criterios y procedimientos para la inactivación de casos en el Sistema VioGén.
- **Otros:** Respecto a la atención a víctimas, se han puesto en marcha centros de atención integral 24 horas a víctimas de violencia sexual en todo el territorio nacional en el marco de los proyectos financiados con los fondos Next Generation dentro del “Plan España te Protege contra la violencia machista”. La DGVG ha mantenido, desde el año 2022, reuniones bilaterales con todas las CCAA y Ciudades con Estatuto de Autonomía para coordinar la correcta implementación y puesta en marcha de los centros. Para la realización de estos centros de atención se ha contado con un presupuesto total de 83.058.700 euros, ejecutados entre los años 2021-2023. Respecto a la asistencia jurídica gratuita prevista en la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita a víctimas de violencia de género, esta misma se amplía a las víctimas de violencia sexual según lo previsto en la LO 10/2022 una vez esta ley sea desarrollada. Para dar cumplimiento al Convenio de Estambul, así como a la demanda social y a la adaptación de las necesidades reales, la cobertura del servicio ATENPRO se ha ampliado para todo tipo de violencias contra las mujeres. El servicio 016 ofrece, desde marzo de 2021, asesoramiento y atención sobre todos los tipos de violencia incluidos en el convenio. En marzo de 2022 se amplió el servicio para ofrecer también información y asesoramiento sobre temas de explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual. La Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019 también amplió el cuestionario con el fin de cumplir con todos los requerimientos estadísticos del Convenio de Estambul y dar respuesta a varias medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017. Se introdujo, por ejemplo, la medición del acoso sexual y del acoso reiterado, y se amplió el módulo de violencia sexual fuera de la pareja. En cuanto a las medidas de prevención dirigidas a la población joven, la DGVG ha desarrollado numerosas campañas destinadas a la juventud. Asimismo, este colectivo es aludido indirectamente en otras muchas campañas de la Delegación, aunque no estén enfocadas directa y expresamente a los jóvenes. Los gastos en campañas de sensibilización, en los años 2021 y 2022, fue de 9.041.000 euros y de 9.788.571,37 euros respectivamente.

17. En los últimos cinco años, ¿qué estrategias ha utilizado su país para prevenir la violencia de género?

En relación con la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas, en junio de 2021 entró en vigor en España la **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia**. La LOPIVI tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales de los NNA a su integridad física, psíquica, psicológica y moral frente a cualquier forma de violencia.

- **Estrategia de erradicación de la violencia sobre la infancia que cubre el periodo 2023-2030:** fue aprobada el 15 de noviembre de 2022 en Consejo de Ministros en cumplimiento de la LOPIVI. Esta Estrategia contiene cinco áreas estratégicas, para cada una de las cuales se establece un objetivo, una serie de líneas de actuación y las medidas más importantes con sus respectivos resultados para evaluar el impacto. Uno de los principios que la rigen es el enfoque de género, que permite analizar, visibilizar y, por tanto, enfrentar las desigualdades entre niños y niñas, derivadas de patrones patriarcales, que reproducen y justifican las violencias sufridas por niñas y niños, especialmente en el ámbito familiar. Este enfoque debe utilizarse de forma sistemática en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, medidas normativas y programas presupuestarios, con el objetivo de promover la igualdad entre todos los géneros y combatir la discriminación. Además, dentro de la definición de violencia se incluyen todas las formas de violencia de género (física, psicológica y sexual) y así como la exposición a la violencia de género y a otros comportamientos violentos en el ámbito familiar.
- **Protocolo del Primer Contacto Policial con Víctimas de Violencia de Género “Protocolo cero”:** establecido mediante la publicación de la Instrucción 5/2021 de la Secretaría de Estado de Seguridad. Este Protocolo tiene como objetivo mejorar la protección de las víctimas más vulnerables, reacias a interponer una denuncia por violencia de género. Su principal función es orientar a las FFCCSE para la evaluación del riesgo que corre una mujer de sufrir una nueva agresión, protegiendo también a sus hijos menores. El Protocolo persigue crear mecanismos policiales de protección adecuados que no estén condicionados a la existencia de una denuncia previa ante situaciones de violencia de género. El propósito es que en el momento en que los agentes conozcan una situación de violencia de género o el quebrantamiento de una medida de protección, recaben in situ la máxima información sobre lo ocurrido. Esa información permitirá valorar el posible riesgo en que se encuentra la víctima y posteriormente se trasladará la información a la autoridad fiscal y judicial al objeto de favorecer la protección de la mujer. El Protocolo contiene un decálogo de habilidades básicas, así como indicadores de violencia para facilitar la labor de los agentes actuantes, permitiendo identificar in situ si ha existido una situación de maltrato físico o psíquico.
- **Elaboración de un estudio nacional sobre víctimas de violencia de género:** con el objetivo de prevenir los homicidios de menores a cargo de la mujer denunciante de violencia de género, se pretende mejorar la capacidad de detección potencial de los casos que puedan derivar en este desgraciado desenlace y mejorar las acciones de gestión del riesgo. Para ello, se está finalizando un amplio estudio pionero a nivel nacional que pretende conocer en profundidad a los hechos, circunstancias, agresores y víctimas. El proyecto se dirige y coordina desde el Área de Violencia de Género, Estudios y Formación, participan: Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Foral de Navarra; Mossos D’Esquadra; Ertzaintza; Consejo Médico Legal (Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses); Secretaría General de Instituciones Penitenciarias; Instituciones Penitenciarias de Cataluña; con el apoyo de expertos universitarios. Asimismo, con el mismo

objetivo, está prevista la **creación de un Grupo de Trabajo interministerial**, con la participación de personas expertas en valoración y gestión del riesgo de violencia grave contra los menores, con el objetivo de mejorar los protocolos de actuación, mecanismos de coordinación y acciones de prevención en estos casos.

- La **Guardia Civil impulsa** decididamente las distintas **iniciativas, protocolos, planes e instrucciones** que desde el Ministerio del Interior y la Secretaría de Estado de Seguridad se han puesto en marcha **para la protección de las víctimas de violencia de género**, sobre la base de una correcta valoración de su nivel de riesgo y de una eficaz implementación de las medidas de vigilancia y seguimiento. Como muestra de la implicación real frente a esta problemática, el 23 de noviembre 2020 se aprobó el Plan de Acción de la Guardia Civil contra la Violencia sobre la Mujer con el propósito de impulsar la respuesta multidisciplinar e integral de la Institución en materia de sensibilización, formación, prevención e investigación sobre todas las formas de violencia sobre la mujer, especialmente en lo que se refiere a violencia de género, trata de seres humanos con fines de explotación sexual y agresiones sexuales, sin dejar de lado otros delitos como los matrimonios forzados, los abortos forzados y la mutilación genital femenina. Sitúa a la víctima en el centro de todas las actuaciones y se enfoca desde una perspectiva de género. Este plan, pionero en el ámbito de los cuerpos policiales, recoge 20 medidas estructuradas en 4 ejes de acción, que han sido puestas en marcha prácticamente en su totalidad permitiendo mejorar la respuesta de la Guardia Civil a la violencia contra las mujeres.

18. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para prevenir y dar respuesta a la violencia contra las mujeres y niñas propiciada por la tecnología (acoso sexual en línea, hostigamiento criminal por Internet, transmisión de imágenes íntimas sin consentimiento)?

La **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia** reconoce como violencia aquella violencia ejercida a través de medios digitales afectando especialmente a las menores de edad y adolescentes. Prevé que las administraciones públicas garantizarán la plena inserción del alumnado en la sociedad digital y el aprendizaje de un uso de los medios digitales que sea seguro. En concreto, en el Capítulo VII de las nuevas tecnologías, en los artículos 45 y 46, se recoge la obligación de las administraciones públicas sobre la sensibilización y concienciación del uso seguro y responsable de Internet, así como la prevención y protección de los NNA contra el ciberbullying, el grooming, la ciberviolencia de género, el sexting o el consumo de pornografía.

La **Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual** pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual. En su artículo 10 también prevé medidas de prevención en el ámbito digital a través de:

- a) Acuerdos con prestadores de servicios de la sociedad de la información establecidos en España para que participen en la elaboración y aplicación de planes y medidas de prevención y sensibilización en el ámbito digital.
- b) Formación del personal de los medios de comunicación con el fin de capacitarlo para informar sobre las violencias sexuales con objetividad, sin estereotipos de género, con pleno

respeto a la dignidad de las víctimas y su derecho a la libertad, el honor, la intimidad, la propia imagen y la protección de datos.

c) La adopción de acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias, contribuyan a la prevención de las violencias sexuales y a la sensibilización del personal de los medios de comunicación sobre el tema.

- **Programa de Bienestar Emocional en el ámbito educativo (2022 y 2023):** diseñado en sintonía con las líneas de la Estrategia Nacional de Salud Mental, con el fin de ayudar a cubrir las necesidades de atención que el alumnado pueda mostrar en los campos del bienestar emocional y salud mental, desde la perspectiva de la intervención educativa. El Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes aporta una serie de fondos que se distribuyen de acuerdo con los porcentajes y los criterios de distribución establecidos.
- **Campaña "El control es tuyo, que no te controlen":** lanzada entre la AEPD, el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deporte, el Ministerio de Igualdad y Pantallas Amigas, con el fin de concienciar a los menores y adolescentes sobre el acoso y la violencia de género digital.
- **Manual de Procedimiento de la Unidad de Atención a la Familia y Mujer de la Policía:** de obligado cumplimiento, donde se recogen todas las actividades a llevar a cabo en caso de violencia de género, doméstica y sexual, ya que en el Código Penal no existe una configuración específica de tales delitos. Aborda el tratamiento policial de los delitos cometidos mediante el uso de las TIC. Estos han aumentado exponencialmente entre adolescentes y jóvenes, quienes utilizan las redes sociales como medio principal de comunicación. La recogida de la denuncia de estos delitos requiere especial relevancia, dada la gravedad de los hechos y su especialidad técnica por el uso de las TIC para su comisión. Debe, por tanto, realizarse una correcta y completa recogida de la información, así como proporcionar a la víctima los consejos adecuados sobre cómo proceder ante la comisión de nuevos hechos y la obtención de pruebas de los mismos. Asimismo, se deberá informar a la víctima de la importancia de no manipular (o de hacerlo mínimamente) el dispositivo electrónico que contenga o pueda contener las pruebas de los hechos delictivos. Es fundamental que la víctima no borre los chats, conversaciones ni archivos de contenido sexual que haya enviado o recibido. Con el fin de evitar la pérdida o alteración de pruebas digitales, así como la eliminación de perfiles y cuentas de usuario de los autores, se debe informar al grupo especializado en investigación de delitos tecnológicos lo antes posible o, en su caso, pedir el asesoramiento adecuado a la Brigada correspondiente. Respecto a la conservación de la prueba, deberá ser asegurada descargando el material audiovisual, haciendo capturas de pantalla o solicitando a los Proveedores de Servicio la salvaguarda de los perfiles investigados.
- **Monitoreo y detección temprana de violencia en la web:** iniciativa promovida por el área de Derechos Humanos, Igualdad y Diversidad de la DGGC con el objetivo de eliminar referencias nocivas en la web que promuevan la violencia contra las mujeres. Esta medida incluye la implementación de sistemas de monitoreo para identificar contenidos nocivos relacionados con la violencia contra las mujeres y la utilización de algoritmos y tecnologías de inteligencia artificial para detectar automáticamente contenido violento o amenazante. Para una detección temprana también es importante la colaboración con plataformas en línea para establecer protocolos de cooperación, mejorar los mecanismos de denuncia y revisión, así como informar y eliminar contenidos que promuevan la violencia. Otra medida de ámbito policial que fomenta la detección

es la sensibilización a través del desarrollo de campañas de concienciación pública sobre los peligros y difundiendo mensajes educativos con la ayuda de organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones.

- **Campaña para prevenir la violencia de género:** campaña realizada por el Ministerio del Interior, específicamente por el sistema VIOGEN del Área de Género, Estudios y Formación, y enfocada no solo en la prevención sino también en la concienciación social. Esta campaña fue dirigida a la generación de contenidos digitales sobre sensibilización en redes sociales, y alertaba de los peligros que acechan en internet por vía móvil, el acoso y la violencia contra las mujeres. Esto se debe a que desde la Policía Nacional y la Guardia Civil se habían detectado numerosos casos graves de violencia machista en el ámbito virtual que se prolongan en el tiempo y que la víctima soporta y tolera sin denunciar los hechos.
- **Estudio sobre ciberviolencia:** investigación científica que estudia el impacto en los casos de violencia de género, especialmente en los más graves. El objetivo es ofrecer una radiografía tanto cuantitativa como cualitativa de los casos denunciados en los que un hombre ha agredido a una mujer bajo entornos TIC. A partir del 17 de febrero de 2024 las normas de la Ley de Servicios Digitales se aplican a todas las plataformas. Desde finales de agosto de 2023 estas normas ya se aplican a las plataformas designadas con más de 45 millones de usuarios en la UE (el 10 % de la población de la UE), las denominadas “plataformas en línea de muy gran tamaño” o los “motores de búsqueda en línea de muy gran tamaño”.

19. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha tomado su país para dotar de recursos a las organizaciones de mujeres que trabajan para prevenir y dar respuesta a la violencia de género?

En el año 2022 se crearon nuevas **subvenciones de concurrencia competitiva para 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 y difundir los valores de igualdad, diversidad y tolerancia, en línea con las medidas incluidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género relativas a la realización de acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad sobre el daño que producen la desigualdad y las conductas violentas, y ayudar a la toma de conciencia sobre la magnitud del problema de la violencia contra las mujeres y sus consecuencias, con especial énfasis en la juventud.

El número de solicitudes y de proyectos financiados ha sido:

- 2022: 220 solicitudes recibidas y 140 proyectos financiados.
- 2023: 289 solicitudes recibidas, un 31% más que en 2022, y 163 proyectos financiados, un 16% más que en 2022.
- 2024: casi 400 solicitudes recibidas.

En cuanto al importe de la convocatoria, también se ha incrementado, siendo:

- 2022: 6,5 millones de euros.
- 2023 y 2024: 7 millones de euros, un 7,7% más que en 2022.

En cuanto a las subvenciones de concurrencia competitiva para programas destinados la atención integral a mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual y sus hijos e hijas menores de edad o con discapacidad, es importante destacar el esfuerzo realizado en los últimos años para incrementar el importe de esta convocatoria, pasando de los 4 millones de euros del 2020 a los 7 millones de euros del 2023 y 2024.

Por otro lado, el **Observatorio de Igualdad de RTVE**, empresa estatal de comunicación con compromiso de servicio público, vela, desde 2018, por el cumplimiento de los compromisos legales en materia de igualdad de la Corporación RTVE, haciendo un seguimiento de los contenidos de RTVE y garantizando en ellos el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. Su objetivo es que la Corporación RTVE sea referente en la defensa de la igualdad y la lucha para la erradicación de la violencia contra las mujeres. Entre sus objetivos destacan la promoción del respeto, conocimiento y difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres; la promoción de una imagen igualitaria, equilibrada y plural de ambos sexos; velar por la existencia y aplicación de los códigos éticos que promuevan la igualdad; velar por la prevención de la violencia de género; y favoreciendo el uso de un lenguaje no sexista.

Atendiendo a su composición, 6 de sus vocalías las ocupan organizaciones y asociaciones cívicas de ámbito estatal que trabajan en materia de igualdad y violencia de género y tienen intereses en el ámbito de la comunicación, con las que se trabaja activamente: Observatorio de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), la Confederación de Federaciones y AFAMMER, la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), Fundación Mujeres, la Federación de Mujeres Progresistas y la Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad.

Desde su creación, el Observatorio de Igualdad de RTVE se ha consolidado y ha cumplido con las medidas señaladas para la Corporación RTVE en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017. Además, el Observatorio de Igualdad de RTVE trabaja activamente con el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer y la Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2027. Anualmente, dicho Observatorio de Igualdad elabora un informe anual desde 2022 en el que analiza el cumplimiento en materia de igualdad desde distintas áreas de la Corporación RTVE¹⁰.

20. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para hacer frente a los estereotipos de mujeres y niñas, la discriminación o los prejuicios sexistas en los medios de comunicación, incluidas las redes sociales?

- **Aprobación, refuerzo y cumplimiento de reformas legales para combatir la discriminación y los prejuicios sexistas en los medios de comunicación, incluidas las redes sociales:** la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia en su disposición final quinta modifica la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, con el objeto de declarar ilícita la publicidad que incite a cualquier forma de violencia o discriminación sobre las personas menores de edad y aquella que fomente estereotipos de carácter sexista, racista, estético, homofóbico o transfóbico o por razones de discapacidad; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual considera ilícita la publicidad que utilice estereotipos de género que fomenten o normalicen las violencias sexuales o la prostitución y exige que los planes de estudio de

¹⁰ <http://www.rtve.es/observatorio-igualdad/informes/>

publicidad incluyan enseñanzas sobre prevención y sensibilización en violencias sexuales; la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual, establece que la comunicación audiovisual no debe promover la violencia, el odio o la discriminación entre otros motivos por su sexo, en su art. 6.1. señala que la comunicación audiovisual transmitirá una imagen igualitaria y no discriminatoria de mujeres y hombres, no favoreciendo situaciones de discriminación por sexo, desigualdad o que inciten a la violencia sexual o de género. Se otorga a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia la función de supervisar y controlar, incluyendo un informe anual sobre la representación de las mujeres en los programas y contenidos audiovisuales; y la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la IVE. Se incorporan campañas institucionales de prevención e información, sobre derechos sexuales y reproductivos. Se modifica la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, para incluir como publicidad ilícita aquella que promueva las prácticas comerciales para la gestación por sustitución.

- **Establecimiento o refuerzo de los servicios de protección del consumidor/a para recibir y revisar denuncias sobre el contenido que ofrecen los medios de comunicación o discriminaciones o prejuicios por razón de género:** durante el período de enero de 2019 a marzo de 2024, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM) del Instituto de las Mujeres recibió 3,090 quejas. Se realizaron 239 actuaciones, incluyendo requerimientos, recomendaciones y remisiones a otros organismos por contenido sexista. El OIM, además, recibe quejas sobre contenidos emitidos por RTVE, dándose traslado de las mismas al Ente Público a través del Consejo Asesor de la radio y televisión pública en el que participa el Instituto.
- **II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Corporación RTVE (2022 – 2026):** en cumplimiento de dicho Plan, vigente desde 2022, los principales ejes de trabajo de RTVE se centran en el liderazgo, estrategia y relaciones externas en igualdad; en la formación en igualdad junto con el RTVE Instituto; y en el estudio, propuesta e informe sobre la actuación de la Corporación RTVE en su actividad informativa, de programación y producción audiovisual.
- **Actuaciones de sensibilización sobre el papel de la mujer en los cuerpos policiales:** esta oficina es la encargada de gestionar, a nivel central, las relaciones entre la institución y los diferentes medios de comunicación, a través de la difusión de notas de prensa sobre operaciones policiales, o bien dispensando la autorización necesaria de los reportajes solicitados por los medios de comunicación. Así mismo, dicha Oficina de Comunicación dirige los perfiles oficiales de la Policía Nacional en las redes sociales (X, Instagram, Facebook, TikTok, Youtube, Whatsapp y Telegram). La Policía Nacional lleva a cabo la labor de divulgación de la actividad policial a través de su Oficina de Comunicación, donde visibiliza el papel de la mujer policía, presente en todas las escalas y categorías de la Policía Nacional, con la pretensión de que ambos sexos queden representados, e implementando a su vez mensajes adicionales dirigidos a que las mujeres y las niñas tengan como referencia modelos reales de mujeres policías, que les permitan contemplar la profesión como una opción para su futuro laboral¹¹. En este contexto, los contenidos se elaboran evitando, de forma específica, los estereotipos sexistas y posibles sesgos de género, mostrando el trabajo de la mujer policía en las diferentes unidades y áreas de especialidad en las que se encuentra

¹¹ <https://www.tiktok.com/@policia/video/7183631558828412166>

<https://www.tiktok.com/@policia/video/7190060476296924422>

https://www.tiktok.com/@policia/video/7199709627938868486?is_from_webapp=1&sender_device=pc&web_id=7074948909420185094

presente dentro de la Policía Nacional, haciendo especial hincapié en aquellos mensajes en los que la mujer policía es la protagonista¹². Además, estos mensajes se refuerzan en días concretos, aprovechando la conmemoración de fechas señaladas como el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)¹³, o el día de los Derechos Humanos (10 de diciembre). En línea con lo anterior, desde la Oficina de Comunicación se da difusión de forma periódica, a través de los distintos perfiles de sus redes sociales, de noticias en las cuales se constata como cada vez más mujeres optan por ingresar en la institución, así como el hecho de que cada vez más de ellas ocupan puestos de máxima responsabilidad¹⁴. También es relevante mencionar las comunicaciones que desde la Guardia Civil se realizan a la ciudadanía para combatir los estereotipos de género y la segregación ocupacional. Para ello, se presta especial atención a mostrar el excelente trabajo que realizan las mujeres en un cuerpo policial como es la Guardia Civil, potenciando así el mensaje de que la Guardia Civil no es sólo para hombres. Con esta, y otras muchas más medidas puestas en marcha por la Guardia Civil, se pretende alcanzar el objetivo de paridad en el personal que compone la Guardia Civil. Un ejemplo de comunicación sería el programa “En guardia: mujeres contra el crimen”.

- **Otras:** el Instituto de las Mujeres ha elaborado los siguientes estudios: “Estereotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional: Un análisis sociológico” (2020); “Publicidad y campañas navideñas de juguetes: ¿promoción o ruptura de estereotipos y roles de género?” (2020). También se han desarrollado las siguientes campañas: “Jugar para ser libres” (2020), una campaña de Navidad para favorecer el juego libre de estereotipos de género; las Campañas 8M de los años 2019 “Tiempo de Mujeres”, 2020 “Libres” y 2021 “Por ser Mujeres”; la Campaña de Publicidad “Soy real. Soy Auténtica” con el objeto de concienciar a la población contra los estereotipos de unos modelos de belleza femeninos, normativizados e irreales; el video de recopilación de campañas del Instituto de las Mujeres en sus 40 años de historia incluido dentro del Plan de Publicidad de la AGE de 2023, “Todo lo que hemos hecho y haremos. Lo hacemos todas Juntas”; y la Campaña “dondeSTEMosnosotras” para la conmemoración Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

21. En los últimos cinco años, ¿qué medidas diseñadas específicamente para hacer frente a la violencia contra los grupos marginados de mujeres y niñas ha adoptado su país?

Mujeres Migrantes: a la hora de abordar el tratamiento de las mujeres extranjeras que son víctimas de violencia es necesario tener en cuenta factores de vulnerabilidad específicos, como que en sus países de origen la violencia de género podría no estar castigada como en nuestro país, la carencia de redes de apoyo y duelo migratorio, la posible desconfianza en las FFCCSE, el choque cultural y religioso, y las carencias socioeconómicas e idiomáticas. Por este motivo la UFAM de la Dirección General de Policía ha puesto en marcha diversas iniciativas para una mejor protección de las mujeres extranjeras. Se ha acordado, por ejemplo, la inclusión del “documento de asistencia consular” (DAC) en el sistema informático de recogida de denuncias policiales que proporcionan información personalizada en el idioma de cada Consulado a víctimas extranjeras. Cada DAC muestra a la víctima, en su propio idioma, los recursos que su consulado puede ofrecerle y cómo puede contactar. Países como Australia, Bélgica, Bolivia, Brasil, Canadá, China, Colombia, Eslovaquia, Estados Unidos, Francia, Irlanda, Italia, México,

¹² https://www.tiktok.com/@policia/video/7065373084370341125?is_from_webapp=1&sender_device=pc&web_id=7074948909420185094
<https://www.tiktok.com/@policia/video/7193662294147042566>

¹³ https://www.tiktok.com/@policia/video/7086023148306451718?is_from_webapp=1&sender_device=pc&web_id=7074948909420185094

¹⁴ <https://www.tiktok.com/@policia/video/7343908755274272032>

¹⁴ <https://www.laprovincia.es/sucesos/sucesos-en-canarias/2024/03/09/mujeres-cuspide-policia-nacional-primera-99259611.html>

Nueva Zelanda, Reino Unido, Rumanía, Portugal y Uruguay han contribuido con el DAC.... En cuanto a accesibilidad y sensibilización, se ha desarrollado material divulgativo y de sensibilización en múltiples idiomas, incluyendo subtítulos y traducciones en lengua de signos, para garantizar que las mujeres migrantes tengan acceso a información sobre recursos y apoyo. Se fomenta el uso de actas de información de derechos en formato de lectura fácil, que explican de manera sencilla los derechos de las víctimas, adaptándose también a mujeres migrantes que conocen el idioma local. Respecto a cooperación internacional y formación, se lleva a cabo colaboración con representantes consulares y organismos internacionales para proporcionar formación en materia de violencia de género a embajadas y consulados, así como a líderes religiosos y comunitarios. Además, se promueve la cooperación con organizaciones como la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados en España (ACNUR) que, a través del Proyecto SEMilla15 2022, apoyó al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a implementar el Protocolo de actuación ante la violencia de género en el sistema de acogida de Protección Internacional, asegurando una respuesta adecuada a las necesidades de las mujeres refugiadas y solicitantes de asilo supervivientes de violencia de género. Conviene destacar, a este respecto, la adopción en 2023 del Protocolo de prevención y respuesta ante las violencias contra las mujeres¹⁶ en el marco del Programa de Atención Humanitaria del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- **Mujeres con Discapacidad:** en cuanto al reconocimiento de mujeres y niñas con discapacidad, conviene señalar que el texto aprobado mediante el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. incluye la reducción de plazos a las mujeres víctimas de violencia de género, ya que, según la última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer, el 17,5% tienen una discapacidad ocasionada por esta violencia. Actualmente se encuentra en elaboración un Plan Mujeres y niñas con discapacidad, cuya aprobación está prevista para este año 2024. En la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se contemplan las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género. Dentro del marco de protección y prevención de la violencia de género se han implementado una serie de medidas destinadas a garantizar la protección y el acceso a recursos para mujeres con discapacidad. Estas iniciativas tienen como objetivo principal asegurar que todas las víctimas, incluidas aquellas con diversidad funcional, puedan acceder a la atención y protección necesarias. Se han promovido campañas de sensibilización y divulgación en diversos medios, adaptando el material a formatos accesibles como la lectura fácil y los pictogramas, y ofreciendo servicios de interpretación en lengua de signos en todas las comisarías. Además, se ha desarrollado un plan personalizado de seguridad en lengua de signos que garantiza que las mujeres con discapacidad auditiva tengan acceso a medidas de protección adecuadas a sus necesidades específicas. Estas acciones se enmarcan en un compromiso más amplio de las autoridades policiales de promover la inclusión y la accesibilidad en todas las etapas de intervención, y de colaborar con organizaciones y fundaciones para abordar específicamente casos de violencia como los matrimonios forzados y la mutilación genital femenina. En términos de formación y sensibilización específica, se realiza una intervención formativa para agentes policiales en el tratamiento de víctimas con diversidad funcional o discapacidad. Esta intervención formativa tiene como objetivo ajustar la actividad policial diaria en contacto con víctimas de cualquier naturaleza a lo establecido en la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de

¹⁵ [Protocolo contra la violencia de género en el Sistema de Acogida de Protección Internacional | ACNUR España](#)

¹⁶ [Protocolo de prevención y respuesta ante las violencias contra las mujeres en el marco del Programa de Atención Humanitaria | ACNUR España](#)

protección a la víctima del delito. Asimismo, las FFCCSE colaboran con distintas asociaciones para la elaboración de material y la formación de agentes en esta materia. Se colabora también con asociaciones para desarrollar material y formar a los agentes en esta área. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado colaboran en la actualización de la Guía de Intervención Policial con personas con discapacidad intelectual, coordinada por la Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio (ONDOD) y la participación de la Fiscalía de Delitos de Odio y Discriminación, la Fiscalía de Protección de Personas con Discapacidad y Mayores, la Fundación A LA PAR, Plena Inclusión o la Asociación Psicológica Forense, entre otros. En cuanto a formación adaptada e inclusiva, se cuenta con la participación de asociaciones que trabajan con personas con discapacidad intelectual en cursos y jornadas de formación universitaria y especializada sobre violencia de género, asegurando que la información sea adaptada, accesible e inclusiva. Por otra parte, la Guardia Civil actúa fundamentalmente en el ámbito rural, con las dificultades añadidas que ese entorno tiene para la víctima. Gracias a los protocolos existentes con AFAMMER y con FADEMUR, se está reforzando la colaboración entre Guardia Civil y estas asociaciones de mujeres rurales en busca de poder reducir las diferencias que estas víctimas tienen en relación con las mujeres que residen en zonas urbanas, ofreciendo recursos que faciliten a la víctima la interposición de la denuncia. A finales de 2019, el Ministerio del Interior ha actualizado Alertcops para facilitar el acceso de las personas con discapacidad auditiva a los servicios de emergencia en todo el territorio nacional. La aplicación incorpora un nuevo icono, el de 'personas sordas', desde el cual se podrá acceder a los servicios de emergencia necesarios en cada momento (asistencia médica, asistencia policial, bomberos u otros). El servicio dispone también de un sistema de difusión de avisos a los dispositivos que se encuentren en una zona afectada por una emergencia. Además, esta nueva implementación también será útil para personas que presentan trastornos del espectro autista (TEA) y se manejen mejor con el lenguaje pictográfico.

- **Mujeres y niñas con distintas orientaciones sexuales e identidades o expresiones de género, o características sexuales:** la aprobación de la Ley 4/2023 el pasado 2 de marzo de 2023, ha supuesto también un importante avance en la protección contra la violencia de las mujeres LGBTI. La Ley contempla medidas de asistencia y protección frente a la violencia basada en la LGTBIfobia, incluyendo mecanismos que garanticen del derecho de las víctimas de violencia a una asistencia integral y especializada. Conscientes de la necesidad de ofrecer una respuesta institucional, se creó en el año 2018 la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio (ONDOD) dependiente de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, con la misión de centralizar y coordinar la formación y sensibilización de las FFCCSE, así como realizar estudios para abordar el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y otras formas de intolerancia. Además, mediante la Instrucción número 5/2022 de la Secretaría de Estado de Seguridad fue aprobado el II Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de Odio 2022-2024. Una de las líneas de acción que contemplaba este Plan ha sido la creación de los Equipos de Respuesta a los Delitos de Odio 'Equipos REDO' en la Guardia Civil, y los Equipos de Extremismo Violento y Odio (EVO) en Policía Nacional.
- **Mujeres y niñas marginadas por motivos de raza, etnia o casta:** con el objetivo de combatir la discriminación racial desde un enfoque interseccional, conviene hacer referencia a la campaña "Sí es Racismo" y a la celebración anual de la semana antirracista para tratar, debatir e impulsar temas de actualidad en materia antirracista, con mesas redondas sobre género y antirracismo, y contando con la participación de representantes de organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil. La II Semana Antirracista 2022 contó con una sesión de "Racismo, género, sexualidad, feminicidio y salud mental. Discriminación Interseccional", y la IV Semana

Antirracista, este 2024, contó con una sesión de “Racismo, género, interseccionalidad”. Es relevante también, en materia de difusión, la publicación de un folleto informativo en diferentes idiomas con el fin de visibilizar los servicios que se ofrecen, los recursos disponibles para contactar con el Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas del CEDRE, al teléfono 021, WhatsApp 628860507 y vía correo electrónico, y la red de oficinas disponibles para poder acudir de manera presencial.

En cuanto a los casos atendidos por el Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas del CEDRE, la estimación de datos de mujeres que han solicitado asesoramiento o protección o han participado en acciones de sensibilización o información, en el marco de los convenios suscritos desde la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo, en el año 2023 a través de los cuales se canalizaron cinco subvenciones nominativas a distintas entidades sociales.

Participación, rendición de cuentas e instituciones con perspectiva de género

Esferas de especial preocupación:

G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones

H. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer

I. Los derechos humanos de la mujer

J. La mujer y los medios de comunicación

L. La niña

22. En los últimos cinco años, ¿qué acciones y medidas ha adoptado su país para fomentar la participación de las mujeres en la vida pública y en la toma de decisiones?

- **Introducción de leyes o políticas de paridad de género en todo el gobierno o en los gabinetes ministeriales:** España está impulsando el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, actualmente en sede parlamentaria. Introduce modificaciones sustanciales en distintas normas del ordenamiento jurídico español y traspone la Directiva (UE) 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas. El proyecto de ley incorpora el principio de representación equilibrada al ámbito empresarial. Actualmente, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas en España se sitúa en el 29,3%, y se limita al 19,6% en el caso de la alta dirección (excluidas altas directivas consejeras). Con la nueva norma los consejos de administración de las sociedades cotizadas y de las entidades de interés público con más de 250 trabajadores o una cifra de negocios de más de 50 millones de

euros o un activo superior a 43 millones deberán tener una composición paritaria. En el ámbito político, la nueva norma busca garantizar la representación efectiva de las mujeres. Para ello, modifica la legislación electoral con el fin de establecer la obligatoriedad de las listas cremallera, candidaturas estén integradas por personas de uno y otro sexo de forma alternativa, en las elecciones del Congreso, Senado, Parlamento Europeo, asambleas autonómicas, municipios, consejos y cabildos insulares. En el ámbito de la AGE, los órganos superiores y directivos, como por ejemplo las secretarías de Estado, las subsecretarías y las direcciones generales de cada ministerio, deberán incorporar también este principio en los próximos cinco años. Esta obligación se extenderá a todas las entidades del sector público estatal.

- **Creación de oportunidades para el fomento de capacidades y el desarrollo de aptitudes para candidatas políticas, electas o designadas, grupos parlamentarios o defensoras de la igualdad de género:** la iniciativa “Más Mujeres, Mejores Empresas” engloba diversos proyectos encaminados a favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones del ámbito empresarial y económico. En 2021 se publicó la de “Buenas Prácticas para la Atracción y Retención de Talento y la Promoción Profesional con Perspectiva de Género”. También se llevan a cabo talleres, dirigidos a empresas y organizaciones sindicales para identificar la presencia de sesgos inconscientes y analizar su influencia e impacto en la selección, gestión y dirección de personas y equipos de trabajo. Por su parte, La Red Mujeres, Talento y Liderazgo da visibilidad a mujeres directivas de alto potencial, cualificadas y capacitadas para ocupar puestos al más alto nivel en empresas y organizaciones, fomenta y refuerza redes de apoyo, a través de una página de LinkedIn y una cuenta de X (@talentoyliderazg). Además, se cuenta con el Programa Talentia 360 de desarrollo profesional y liderazgo para directivas, desarrollado junto con la Escuela de Organización Industrial (EOI) que está dirigido tanto al ámbito privado como a personal de Guardia Civil y Policía Nacional. Talentia 360 incluye talleres sobre sesgos de género y formación en igualdad para mandos hombres de la Guardia Civil y Policía Nacional.
- **Fortalecimiento del espacio cívico y de la protección de los movimientos de mujeres y de las defensoras de los derechos humanos:** con carácter anual se aprueba una línea de subvención de apoyo al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal. El Instituto de las Mujeres financia el mantenimiento y funcionamiento tanto de las instalaciones y sedes como de su propia actividad ordinaria, del movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal. En las distintas convocatorias de 2019 a 2023 se han ido beneficiado un número creciente de asociaciones, ascendiendo a 105 en 2023, e incrementándose su importe desde 2021. Toda la información está disponible en la página web del Instituto de las Mujeres.
- **Recopilación y análisis de datos sobre la participación política de las mujeres:** en la base de datos Mujeres en Cifras hay un apartado dedicado a “Poder y Toma de Decisiones”, que también se recoge en la publicación que se realiza con el INE, “Mujeres y Hombres en España”. Gracias a la aplicación del principio de presencia equilibrada, prevista en la Ley Orgánica 3/2007 ya citada, se ha producido un incremento destacable de la participación política de las mujeres. Tras las últimas elecciones generales de 2023, las mujeres representaron el 44,3% en el Congreso de los Diputados y el 43,3% en el Senado, por encima de la media de la Unión Europea (33,0%. En el conjunto de Parlamentos Autonómicos, se ha alcanzado en 2023 un 47,0%. El mayor porcentaje de mujeres en los Parlamentos Autonómicos se alcanzó en 2022 con un 47,5%. En lo referente al ámbito local, el número de mujeres concejalas se ha incrementado a un 42,8% tras las últimas elecciones de 2023. Por último, en lo que respecta al Parlamento Europeo, el total de diputadas a nivel nacional en 2023 es del 49,1%, por encima de la media europea (40,0%).

- **Programa ELLAS+ de empoderamiento para el liderazgo político y económico de mujeres y niñas de la AECID:** desde el año 2023, se desarrolla el Programa ELLAS+ que tiene como objetivo impulsar y acelerar los avances de participación y liderazgo real de las mujeres en todos los niveles decisorios de la esfera política, económica, social y cultural. Al dicho Programa pueden optar cada año iniciativas presentadas por los Estados, ONG y alianzas de diferentes actores de desarrollo que se quieran sumar a la consecución del Objetivo 5 de la Agenda 2030: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. En concreto, este Programa promueve la consecución de la Meta 5.5: asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública y sus líneas de acción reflejadas, además, en los distintos documentos programáticos de la Cooperación Española, especialmente, el V Plan Director, la Estrategia de género en desarrollo y el Plan de Actuación de Género y Desarrollo de la AECID. El presupuesto ejecutado para estos proyectos supera los 15 millones de euros para el periodo 2021-2024.

23. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para aumentar el acceso de las mujeres a la expresión y participación en el proceso de toma de decisiones en los medios de comunicación, incluidas también las realizadas mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)?

En los últimos cinco años España ha implementado varias medidas significativas para aumentar el acceso de las mujeres a la expresión y participación en el proceso de toma de decisiones en los medios de comunicación, incluidas las TIC.

- **Introducción de normativas para progresar en la igualdad de remuneración, la retención y el avance en la carrera profesional de mujeres en el ámbito de los medios de comunicación y las TIC:** la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual, en su artículo 6.2, promueve la autorregulación para cumplir la legislación de igualdad de género en el sector audiovisual, buscando garantizar la igualdad de acceso y representación de las mujeres en todos los niveles profesionales. En el artículo 56.3 se insta a que en el nombramiento de los integrantes de los órganos de gestión del servicio público de comunicación audiovisual se busque una representación equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el principio de igualdad de género establecido en la Ley 3/2007. El artículo 69.4 establece también la representación equilibrada en los órganos de gobernanza y gestión del servicio público de comunicación audiovisual de ámbito estatal.

Además, el artículo 118.2 señala que el prestador del servicio público de comunicación audiovisual televisivo está obligado a destinar mínimo un 70% de su financiación anticipada a obras de productores independientes y en las lenguas oficiales, de este porcentaje al menos 30% se debe destinar a obras dirigidas o creadas por mujeres. El Artículo 151 indica que la autoridad audiovisual competente presentará al Consejo de Ministros un Plan trienal para impulsar el sector audiovisual. Este plan se centrará en promover la igualdad de género en el sector mediante acciones de apoyo a la formación y promoción profesional de las mujeres, así como la difusión de obras audiovisuales dirigidas o creadas exclusivamente por mujeres. También se establecerá un sistema de gobernanza para elaborar, seguir y evaluar el plan, utilizando indicadores para garantizar una presencia equilibrada de mujeres en la dirección y producción audiovisual. Finalmente, la disposición adicional tercera impulsa la producción audiovisual liderada por mujeres mediante ayudas del Fondo de Protección a la Cinematografía que promueve la

formación y retención del talento femenino en el sector, facilitando su acceso a áreas dominadas por hombres y a roles de mayor responsabilidad.

- **Proyecto RTVE 2030 y el Gender Equality Steering Group (GESG):** RTVE ha sido miembro activo del GESG de la UE de Radiodifusión desde 2019. Este grupo se enfoca en analizar y promover la igualdad de género en los medios de comunicación públicos, compartiendo buenas prácticas y desarrollando herramientas para alcanzar la igualdad de género dentro de las organizaciones. Este proyecto está destinado fundamentalmente a trabajadores/as y audiencias de los medios de comunicación públicos con enfoque en la igualdad de género. RTVE recibe apoyo y financiación de la Unión Europea y de los medios de comunicación públicos participantes y ha desarrollado informes y guías para promover la igualdad de género como el proyecto en la Cumbre de Sostenibilidad de la European Broadcasting Union en 2023, motivando a otras televisiones europeas a adoptar nuevas tecnologías como herramientas de cambio.

24. Describa el actual mecanismo nacional para la defensa de los derechos de las mujeres de su país (entidad gubernamental dedicada exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres) y las medidas que ha tomado su país en los últimos cinco años para implantarlo o reforzarlo.

La cartera de igualdad, tras permanecer prácticamente diez años diluida en el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y en el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, como Secretaría de Estado, es recuperada el 2020, ganando así entidad propia, y elevada a rango de Ministerio. Se mantiene desde entonces como Ministerio de Igualdad, y ha ido aumentando su presupuesto año tras año: 181 millones en el año 2020, 459 millones en 2021, 525 millones en 2022, 573 millones en 2023 y 573 millones este año 2024.

El Ministerio de Igualdad de España, por Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, se convierte por tanto en el departamento de la AGE responsable de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno de la Nación en materia de igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres, y de toda forma de violencia o discriminación ejercida contra las personas por razón de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Le corresponde, en particular, la elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la plena participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

El Ministerio de Igualdad se estructura, a su vez, con una Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, de la que dependen tres Direcciones generales: la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, la Dirección General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico Racial y la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI. Asimismo, forma parte el Instituto de las Mujeres que, aunque adscrito a la Secretaría de Estado, goza de las prerrogativas de organismo autónomo.

Por lo que respecta al Instituto de las Mujeres, es el organismo adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, desde su creación por Ley 16/1983, ha sido responsable de la promoción y el fomento de las condiciones que posibilitan la libertad, la igualdad real y efectiva, y la participación de las mujeres en la vida civil, laboral, económica, social, cultural y política, así como en la prevención

y eliminación de toda clase de discriminación por razón de sexo. Además, es el organismo competente designado a efectos de lo dispuesto en las Directivas de la UE para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer las funciones de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación, realizar estudios sobre la discriminación, publicar informes y formular de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación. De igual modo, como organismo de igualdad, el Instituto de las Mujeres forma parte de la Red Europea de Organismos de Igualdad (Equinet). La conmemoración en 2023 de los 40 años de la creación del Instituto de las Mujeres ha sido una oportunidad para reflexionar sobre los logros alcanzados, los retos y materias en las que persiste la desigualdad, y para reafirmar el compromiso de continuar trabajando por una sociedad más justa e igualitaria.

25. En los últimos cinco años, ¿qué otros mecanismos y herramientas ha utilizado su país para incorporar la igualdad de género en todos los sectores? (por ejemplo, coordinadoras de cuestiones de género en los poderes ejecutivo, legislativo o judicial; mecanismos de coordinación interministerial; auditorías de género, consultas con organizaciones de mujeres).

- **Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH):** más adelante en el informe se detalla de manera específica lo referente al PEIEMH, con mención también al papel desarrollado por el Consejo de Participación de la Mujer y las Unidades de Igualdad. El primer eje del PEIEMH está dedicado al “Buen Gobierno” e incluye como líneas de trabajo la incorporación de forma sistemática de la perspectiva de género, el fortalecimiento de la formación y capacitación del personal de la AGE así como el refuerzo, consolidación e impulso de la coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad.
- **Transversalidad: Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, y las Unidades de Igualdad:** en lo que se refiere a la implementación de la estrategia de transversalidad de género en las instituciones públicas y en la AGE, específicamente, la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, de 22 de marzo de 2007, creó dos estructuras organizativas. La primera, de carácter político, fue la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, como órgano colegiado interministerial que depende del Ministerio de Igualdad, y cuya finalidad es doble: supervisar la integración del principio de igualdad de género en la AGE y coordinar la actuación de los departamentos ministeriales en materia de igualdad de mujeres y hombres y en la erradicación de la violencia machista. La segunda, de carácter técnico, son las Unidades de Igualdad, integradas en la estructura orgánica de cada departamento ministerial. El Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la AGE, designa a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de las Mujeres y la Dirección General de Función Pública a través de la Subdirección General de Relaciones Laborales, como responsables de la capacitación, apoyo y asesoramiento a las Unidades de Igualdad para el desarrollo de sus funciones, así como de asegurar la coordinación, de manera que se favorezca entre ellas el desarrollo homogéneo de sus tareas y el intercambio de información y experiencias.

- **El Consejo de Participación de las Mujeres:** el Consejo de Participación de las Mujeres es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito a la AGE, a través del Ministerio de Igualdad. Creado en el año 2007 en cumplimiento de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, es un espacio de encuentro, de colaboración y cooperación de las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal y de las Administraciones públicas, para la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Actúa como interlocutor de las entidades representativas de las mujeres ante las Administraciones públicas y ante cualquier institución de carácter público o privado, ante las políticas públicas, generales y específicas propuestas, iniciativas y medidas encaminadas a la consecución de la igualdad y actúa recogiendo las demandas y propuestas dirigidas a tal fin. Desde su creación viene trabajando en aportar su contribución en la creación normativa para hacer efectivo el principio de igualdad y en la planificación de las políticas públicas, como en los Planes Estratégicos para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Labor de la AECID en materia de género:** la política española de cooperación para el desarrollo sostenible se guía y se define en base a los principios de la nueva Ley 01/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global. La AECID viene llevando a cabo una reconocida labor en materia de género, con el impulso en actuaciones relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 y 5 de la Agenda 2030. Las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) son actores clave en la cooperación para el desarrollo en España, reflejando el compromiso de la sociedad civil y la solidaridad ciudadana. La Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global reconoce su papel esencial y promueve su participación en la definición de políticas y la creación de alianzas para fortalecer el espacio cívico y democrático. Cuenta con más de 950 registradas, que operan en más de 100 países y cuentan con casi dos millones y medio de personas de base social. En 2023, la AECID financió 124 iniciativas de cooperación y acción humanitaria por un total de 69 millones de euros, enfocados en la igualdad de género, la seguridad alimentaria, la educación inclusiva y la mejora de la nutrición en 28 países, además de apoyar a las poblaciones más vulnerables en crisis humanitarias. Además, la AECID financió acciones de innovación y conocimiento en 10 países y en Centroamérica, por un total de 9 millones de euros, abordando desafíos sociales, económicos y medioambientales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Las iniciativas incluyen desde la construcción de la paz en Colombia hasta la prevención del cáncer de cuello uterino en Guatemala. El Departamento de ONGD de la AECID se destaca por destinar la mayor parte de sus fondos al ODS 5, enfocado en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

26. Si en su país existe una institución nacional de derechos humanos, ¿qué medidas ha adoptado para hacer frente a las violaciones de los derechos de la mujer y promover la igualdad de género?

El **Defensor del Pueblo** está acreditado como Institución de Derechos Humanos con estatus A (pleno cumplimiento de los principios de París). Tiene su origen en el artículo 54 de la Constitución española de 1978 y ostenta una doble misión: la defensa de los derechos y libertades fundamentales y la supervisión de la actividad de las Administraciones Públicas y tiene la misión de velar por que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva y de denunciar cualquier tipo de discriminación,

supervisando la actuación de los poderes públicos. Esta institución cuenta con un **área específica para la igualdad de trato y para la eliminación de la violencia contra la mujer.**

En materia de violencia de género, el Defensor del Pueblo trabaja para detectar las carencias del sistema de protección de las víctimas de violencia machista y de sus hijos e hijas y efectuar las recomendaciones necesarias para su mejora tal y como han venido poniendo de manifiesto los informes anuales del Defensor del Pueblo desde el año 2019, se lleva trabajando años en dar contenido a esa condición, para incorporar plenamente a la legislación española la definición de víctima de violencia contra la mujer establecida en los convenios internacionales vinculantes para España. En concreto, se trata de reconocer la condición de víctima de violencia de género de acuerdo con la definición del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011, conocido como Convenio de Estambul. En consecuencia, se considera la necesidad de establecer un régimen de protección y asistencia para todas aquellas mujeres que reúnan la condición de víctima de acuerdo con la legislación internacional. En su último informe, el Defensor del Pueblo destacó entre los principales asuntos de interés han sido la especificación de la legislación española para atender a los distintos tipos de violencia de género y la diversificación de los sistemas autonómicos de acreditación de la condición de víctima.

Sociedades pacíficas e inclusivas

Esferas de especial preocupación:

- E. La mujer y los conflictos armados
- I. Los derechos humanos de la mujer
- L. La niña

27. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para alcanzar y mantener la paz, fomentar las sociedades pacíficas e inclusivas con el objetivo de lograr un desarrollo sostenible e implementar la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad?

La **Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad** es principalmente una agenda de prevención, punto de partida para el impulso del resto de las medidas. Esto requiere, por un lado, trabajo en diplomacia preventiva con un enfoque que refuerce la participación de las mujeres en la prevención de crisis y la alerta temprana y, a largo plazo, una transformación estructural invirtiendo en la creación de culturas de paz y de instituciones formales y redes informales capaces de resolver los conflictos de forma no violenta. La integración y priorización de este objetivo está ligada al fortalecimiento de los derechos de las mujeres en la legislación nacional y al apoyo a las iniciativas de paz y de resolución de conflictos promovido y gestionado por las mujeres en todos los niveles de decisión.

La participación de las mujeres ejerce un efecto directo y positivo sobre las negociaciones y la sostenibilidad de los procesos de paz. La cooperación para el desarrollo y la acción humanitaria de España han priorizado el enfoque de género tanto en los Marcos de Asociación País (MAP) como en

las estrategias de contexto de la Oficina de Acción Humanitaria, destacando casos como Colombia o Palestina, donde el enfoque de género se incluye como prioridad horizontal y sectorial junto con la construcción de paz y específicamente, la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad. El compromiso con el enfoque de género de la Cooperación española también se refleja en las estrategias sectoriales de género en desarrollo y en la construcción de paz, de las que emana un Plan específico de Mujeres, Paz y Seguridad de la cooperación española. Con la aprobación de la Estrategia de Diplomacia Humanitaria, en 2023, se enfatiza la apuesta del gobierno de España por la diplomacia preventiva y la mediación, así como por la igualdad de género, la diversidad y la lucha contra la violencia sexual.

En cuanto a la participación de España en las Misiones de Paz de la UE, en 2016 el Ministerio de Defensa fue nombrado oficialmente por el Comité Militar de la UE como líder de adiestramiento militar en la disciplina de Género para las misiones y operaciones militares derivadas de la Política Común de Seguridad y Defensa. Ello implica que es el Ministerio de Defensa español quien orienta y da las directrices sobre las materias a impartir durante los periodos de formación previos a los despliegues en misiones internacionales a los Estados Miembros. Además, en 2022, el Ministerio de Defensa creó un nuevo curso virtual para ofrecer formación de género en operaciones a todo el personal del Ministerio. Después del éxito de una primera edición para personal interno, que completaron 902 personas (un 30% mujeres), se diseñó un II Curso que se anunció y difundió a través de la Misión Permanente de España ante Naciones Unidas y la Oficina de Asuntos Militares del Departamento de Operaciones de Paz de NNUU, y en el que se matricularon más de 2300 personas desplegadas en alguna de las misiones de paz de NNUU de 18 nacionalidades diferentes.

A nivel nacional, la sensibilización y la formación sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres empieza desde los mismos centros educativos, por lo que la implicación del Ministerio de Educación y Formación Profesional y de las administraciones educativas de las CCAA en una educación con enfoque inclusivo, tolerancia, cultura de paz y convivencia, es crucial. La LOMLOE establece entre los principios en los que debe inspirarse el sistema educativo español, el principio de equidad y no discriminación, que garantice, entre otros, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. La LOMLOE señala la importancia de la educación para la convivencia, el respeto, la prevención y resolución pacífica de conflictos, así como para la no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, y en especial en el del acoso escolar y ciberacoso. Asimismo, la Ley refuerza la educación cívica y ética, integrándola de modo transversal en el currículo de todas las etapas educativas y ámbitos disciplinares, pero también desarrollándola de un modo específico a través de un área y materia propia, denominada “Educación en valores cívicos y éticos”, tanto en Educación Primaria como en Educación Secundaria, fomentando el espíritu crítico y la cultura de paz y la no violencia. Todos ellos son contenidos de formación esenciales relacionados con el espíritu de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad, que se van desgranando en el desarrollo del nuevo modelo curricular que integre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

Por otra parte, desde el Área de Derechos Humanos e Igualdad de la Dirección General de la Policía se imparte contenido sobre perspectiva de género en el “Curso Internacional de Pre-Despliegue en Naciones Unidas” – “Mujer, Paz y Seguridad. Participación Mujer Policía Nacional en Operaciones de Misiones de Paz”.

A continuación, se facilitan datos del personal desplegado en el exterior con formación complementaria en cuestiones de género, desagregado por escala y sexo, respecto al año 2023:

2023				
ESCALA	NÚMERO DESPLEGADOS	% FORMACIÓN CUESTIONES DE GÉNERO	NÚMERO DESPLEGADAS	% FORMACIÓN CUESTIONES DE GÉNERO
Ejecutiva	25	84%	1	100%
Subinspección	7	71,43%	3	100%
Básica	7	42,85%	0	0%

También resulta de interés destacar las campañas de sensibilización llevadas a cabo hasta la fecha en materia de derechos de las mujeres y las niñas tanto en España como en países terceros, sumando un total de 5 actividades en el año 2022 y 4 actividades en el año 2023.

Por otro lado, durante el año 2022, el Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Igualdad, junto con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación prestaron su colaboración para la creación de una Red Iberoamericana de Mujeres Mediadoras (RIMM), propuesta por la Secretaría de Relaciones Exteriores de México y el Instituto Nacional de las Mujeres de México. A finales de ese año el Instituto de las Mujeres, como Organismo adscrito al Ministerio de Igualdad, manifestó su deseo de formar parte de la citada Red en representación de España. El lanzamiento oficial de la Red tuvo lugar en Madrid, el 22 de junio de 2023, en la sede de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), donde los países miembros de la Red -que incluye a Andorra, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, España, Guatemala, México, Perú, República Dominicana y Uruguay- formalizaron la adopción de los documentos constitutivos de la Red, aprobaron el Programa de Trabajo 2023-2024 y eligieron a México para ostentar la Presidencia.

28. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para aumentar el liderazgo, la representación y la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, la consolidación de la paz, y la acción y respuesta ante crisis humanitarias en los niveles de toma de decisiones en situaciones de conflictos armados o de otro tipo y en contextos frágiles o de crisis?

España es consciente de que la participación de las mujeres ejerce un efecto directo y positivo sobre las negociaciones y la sostenibilidad de los procesos de paz y por ello, lograr la participación significativa y liderazgo de las mujeres en situaciones de conflicto es uno de los objetivos del **II Plan Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad de España**.

La implementación de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad requiere el aumento de la participación efectiva de las mujeres en todos los niveles (nacional, regional y local) y en todas las esferas de la agenda, desde las operaciones sobre el terreno (personal diplomático, civil, militar, policial, sanitario) al aumento del número de mujeres en puestos de alta dirección en los OOI, NNUU y en las mesas de negociación.

España lidera junto con Finlandia la iniciativa “**Commitment 2025**” (2019-2025), cuyo objetivo es el aumento de mujeres en los procesos de paz. Esta iniciativa, se desarrolla en alianza con el Georgetown Institute For Women Peace and Security (GIWPS). Se han organizado reuniones paralelas en el marco de la reunión de la Red de Puntos Focales de MPS de Ginebra y en los márgenes

del Debate Abierto sobre Mujeres, Paz y Seguridad de la Asamblea General de las Naciones Unidas para sumar a más Estados.

Desde 2017, momento en el que se apoyó la creación de la red de mujeres mediadoras del mediterráneo, España ha trabajado en el apoyo, la creación y fomento de **redes de mujeres mediadoras** con una aproximación regional. Así, en 2023, en el marco del trabajo del Plan África (Foco África 2023), se han llevado a cabo varias reuniones de mujeres mediadoras en Níger y Mali. Desde este año, España forma parte también de la RIMM, lanzada por iniciativa de México, a la que se han sumado una decena de países.

Por otro lado, la **participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas Españolas (FAS)** supone actualmente un 13% del total de efectivos, el mismo porcentaje promedio de los países de la OTAN. Las mujeres representan el 1,8% de Oficiales Generales, 11,8% en Oficiales, el 6,9% en Suboficiales y el 15,2% de la Tropa. Cabe destacar que se cuenta con mujeres en los rangos más altos: cuatro generales (una general de división y tres generales de brigada) y 53 coroneles. Las mujeres representan un 8,3% del personal militar desplegado en operaciones internacionales y el 11,3 % del total de efectivos destinados en las unidades especiales. Desde 2019 (con un amplio desarrollo de medidas de conciliación), se ha llevado a cabo un trabajo para eliminar obstáculos para la participación de las mujeres en las FAS. El último hito del proceso de integración ha sido la eliminación en 2023 de los requisitos de estatura en el acceso a los diferentes cuerpos y escalas.

En cuanto a la inclusión de una **perspectiva de género en la acción humanitaria y la respuesta ante crisis**. La OAH prioriza la financiación de proyectos humanitarios con marcador de género de grado más elevado esto es, intervenciones que integran totalmente las consideraciones de género y edad y/o que contribuyen de manera significativa a la igualdad de género. Igualmente se ha aumentado el apoyo a proyectos de prevención y respuesta a la violencia de género. Establece dentro de la Convocatoria de acciones humanitarias para proyectos específicos de género, una reserva presupuestaria del 25% para aquellos que aborden las necesidades humanitarias específicas de las mujeres y niñas, incluida la violencia de género. Formalizó esta medida en el año 2021. En la Convocatoria 2023 se incorporaron específicamente la elegibilidad de acciones humanitarias en el marco de la Agenda Mujeres, paz y seguridad.

La nueva **Estrategia Humanitaria de la Cooperación Española 2019-2026** apuesta firmemente por un fortalecimiento del enfoque de género en la acción humanitaria en todas las fases del ciclo de proyecto, promocionando la participación de las mujeres en todos los espacios y a todos los niveles de la acción humanitaria y desde el convencimiento de que la igualdad de género es condición necesaria para la erradicación de la violencia de género. Asimismo, reafirma el compromiso de la Cooperación Española y de nuestra diplomacia humanitaria con la agenda Mujer, Paz y Seguridad.

29. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para mejorar la rendición de cuentas judicial y no judicial por violaciones del derecho internacional humanitario y violaciones de los derechos humanos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto armado y otros, o en la acción humanitaria y respuestas ante crisis?

El reconocimiento y la reparación de daños sufridos por mujeres y niñas son fundamentales para la solución de los conflictos y la consolidación de la paz, así como el reconocimiento de las discriminaciones subyacentes en tiempos de paz y la protección en el post conflicto para garantizar la participación significativa de las mujeres a lo largo de todo el proceso y el acceso de las mujeres a una justicia transformadora. Las supervivientes deberán ser el centro de la estrategia de

reconciliación para poner fin a la impunidad de las violaciones y conseguir la reparación promoviendo el cumplimiento del **Protocolo Internacional sobre documentación y la investigación en violencia sexual**. Se resalta la importancia, en especial, de este objetivo en tribunales internacionales como en el nuevo **Tribunal Especial para los crímenes de la agresión sobre Ucrania**, en fase de negociación, así como el necesario apoyo al mandato de la Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la violencia sexual en conflictos.

En España, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación articulan diversas acciones encaminadas a luchar contra la impunidad de las violaciones de los derechos de las mujeres y las niñas y en favor de su acceso efectivo a la justicia con proyectos como "**EuroMed Justice IV**" en países del Mediterráneo (Egipto, Israel, Jordania, Líbano, Marruecos, Palestina y Túnez), el **Fortalecimiento de las Unidades Especializadas de la Fiscalía General de la Nación de Colombia** o el **Programa de Asistencia contra el Crimen Transnacional Organizado**.

Además, durante 2022 y 2023, se han llevado a cabo **encuentros con Magistradas/os de la Audiencia Nacional y con ACNUR** sobre la ley de Extranjería y Asilo y estancias en el Tribunal de Justicia de la UE o el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En septiembre de 2023, tuvo lugar una sesión de trabajo y encuentro de Jueces/zas y Magistrados/as de instrucción y de control de los CIES con la Defensoría del Pueblo, organizaciones de Derechos Humanos y la Comisaría General de Extranjería y Fronteras.

En marzo de 2022, la Fiscalía de la Corte Penal Internacional (CPI) creó el **Fondo Fiduciario ad-hoc** con el fin de reforzar tres áreas de trabajo: el soporte informático de recogida de pruebas; el apoyo psicológico a testigos y supervivientes; y la capacidad de investigar crímenes de violencia sexual y contra la infancia, que han estado muy centrados en las investigaciones sobre la guerra de Ucrania. Ese año se aprobaron dos tandas de Contribuciones Voluntarias para este fondo por parte de España en dos Consejos de Ministros (el 5 y el 20 de diciembre) siendo el total de fondos aprobados de 617.399€. En 2023, se ha llevado a cabo una **contribución voluntaria de 1 millón de euros para la CPI**, siendo 750.000 euros para el Trust Fund del Fiscal CPI y 250.000 euros para el Fondo de Víctimas, lo que ha supuesto un aumento de la contribución voluntaria.

En noviembre de 2022, con el objetivo de luchar contra la impunidad por los crímenes contra la población ucraniana, España envió un equipo de forenses y personal experto de la Policía Nacional y de la Guardia Civil que colaboraron en las investigaciones del Tribunal Penal Internacional (TPI). Además, **España ha apoyado la renovación del mandato del Relator Especial sobre Afganistán** de reunir pruebas y denunciar las violaciones de derechos humanos cometidas por los talibanes en colaboración con otros mecanismos de derechos humanos, como el Grupo de Trabajo sobre Discriminación contra las Mujeres y las Niñas.

En seguimiento de la **Iniciativa HearUs**, organizada por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación para dar voz a las mujeres afganas en 2021, el Ministerio organizó en 2023 una reunión con juristas españoles y mujeres afganas para discutir posibles vías legales para la rendición de cuentas de los Talibán ante la justicia internacional y la adopción de una hoja de ruta, que se presentó en varias reuniones en La Haya y Nueva York.

30. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para eliminar la discriminación y las violaciones de los derechos de las niñas, incluidas las adolescentes?

- **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia:** entró en vigor en junio de 2021, y tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales de los NNA a su integridad física, psíquica, psicológica y moral frente a cualquier forma de violencia. A los efectos de la misma, se entenderá por violencia el maltrato físico, psicológico o emocional, los castigos físicos, humillantes o denigrantes, el descuido o trato negligente, las amenazas, injurias y calumnias, la explotación, incluyendo la violencia sexual, la corrupción, la pornografía infantil, la prostitución, el acoso escolar, el acoso sexual, el ciberacoso, la violencia de género, la mutilación genital, la trata de seres humanos con cualquier fin, el matrimonio forzado, el matrimonio infantil, el acceso no solicitado a pornografía, la extorsión sexual, la difusión pública de datos privados así como la presencia de cualquier comportamiento violento en su ámbito familiar. Según la exposición de motivos de esta ley orgánica, la misma se relaciona también con los compromisos de la Agenda 2030 en varios ámbitos, y de forma muy específica con la meta 16.2: Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños, dentro del Objetivo 16 de promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas. En cumplimiento de LOPIVI, el 15 de noviembre de 2022 fue aprobada la Estrategia de erradicación de la violencia sobre la infancia que cubre el periodo 2023-2030 y contiene cinco áreas estratégicas, para cada una de las cuales se establece un objetivo, una serie de líneas de actuación y las medidas más importantes con sus respectivos resultados para evaluar el impacto.
- **Delegación de Participación Ciudadana de la Policía Nacional:** lleva a cabo un importante papel en esta materia, en el contexto del Plan Director para la convivencia y mejora de la seguridad en los centros educativos y sus entornos. Teniendo en cuenta que los centros educativos constituyen el lugar idóneo para que los NNA reciban una formación que incluya no sólo la adquisición de conocimientos y valores democráticos sino también la adopción de aptitudes y hábitos de seguridad personal y ciudadana, se llevan a cabo charlas y encuentros con niñas y adolescentes de todos los niveles educativos para tratar, entre otros temas la protección de las personas menores de edad, su derecho a la integridad física y moral y a su desenvolvimiento en un entorno de seguridad e igualdad sin discriminación. Actualmente, el contenido de estas actividades que se llevan a cabo por la Policía Nacional en centros educativos se centra en la protección integral de la infancia y adolescencia frente a la violencia y a los actos de violencia sexual. Desde hace algún tiempo se viene percibiendo un cambio notable en las actitudes de las personas jóvenes en temas de violencia de género. Según el último informe sobre violencia de género y doméstica del Instituto Nacional de Estadística, la adolescencia fue el rango de edad en el que más aumentó el número de denunciados en 2021 respecto a 2020, un 70,8%. También es el grupo en el que más ha crecido el número de víctimas, un 28,6%. A ello se suma una nueva forma de violencia de género, la vinculada a las nuevas tecnologías, surgiendo así los conceptos “violencia de género digital” o “ciberviolencia de género”. Este entorno digital, que abarca las TIC, incluidas las redes, los contenidos, los servicios y las aplicaciones digitales, presenta nuevas vías para ejercer la violencia. Se ha detectado una progresión de conductas que atentan contra la libertad e indemnidad sexual de niñas y adolescentes, en concreto, el acoso online a menores con fines de carácter sexual y para la elaboración y distribución de material pornográfico. Este nuevo paradigma hace que sea necesario impulsar, desde una perspectiva educacional, la prevención y formación a las jóvenes de las situaciones de riesgo en las relaciones interpersonales y de pareja, integrando las tecnologías de la comunicación. Por todo esto, se ha

reforzado la labor que desempeñan las Delegaciones de Participación Ciudadana en los centros educativos.

- **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:** supone un importante avance hacia la igualdad de las mujeres y adolescentes LGTBI. Reconoce el principio de autodeterminación de género, prohíbe las llamadas “terapias de conversión” y la realización de cirugías genitales no imprescindibles por motivos de salud a menores intersexuales. También equipara a las parejas de mujeres a las parejas heterosexuales en cuanto al derecho de filiación. Esta Ley, además, reconoce la diversidad afectiva, sexual, de género y familiar, como factor enriquecedor de nuestras sociedades y promueve, en distintos ámbitos (educativo, sanitario, laboral, cultural, deportivo, medios de comunicación, etc.) la sensibilización y la formación, y la creación y reconocimiento de referentes positivos, dar a conocer las necesidades de las niñas y adolescentes LGTBI, y protegerlas frente a la discriminación y la violencia, con especial énfasis en el ámbito educativo, el deportivo, familiar y de ocio.
- **Portal Web Efeminista:** la Agencia EFE lanzó en 2018 la web Efeminista en consonancia con la Ley de Igualdad española, se trata de un portal especializado que trabaja para dar voz a las mujeres, a las asociaciones de mujeres, denunciar prácticas sexistas, difundir planes de igualdad, así como estudios que se efectúen sobre feminismo. Entre otros objetivos, está comprometida con la eliminación de la discriminación y violación de los derechos de las niñas. El trabajo de la web aborda temas como la maternidad forzada en niñas, la desigualdad de género en la publicidad de juguetes y la representación estereotipada de las niñas en los medios de comunicación. Además, destaca modelos a seguir positivos en diversos ámbitos, desde la ciencia hasta el deporte, con el objetivo de inspirar a las niñas y fomentar su participación en actividades sociales, económicas y políticas. A través de la sección ‘Mujeres para inspirarte’, Efeminista visibiliza a mujeres inspiradoras que pueden servir de modelos a seguir para las niñas, promoviendo así la igualdad de género desde una edad temprana. En su insistencia en la importancia de la cultura para educar en igualdad, la web divulga infinidad de cuentos y lecturas que incorporan una perspectiva de género, antirracista y LGTBI para las y los más pequeños.

Conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente

Esferas de especial preocupación:

I. Los derechos humanos de la mujer

K. La mujer y el medio ambiente

L. La niña

31. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para integrar las perspectivas de género y las inquietudes al respecto en las políticas ambientales, incluidas la adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos, la conservación de la biodiversidad y la prevención de la degradación de las tierras?

- **Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (2021-2030):** su aprobación en 2020 supone la integración de la perspectiva de género en el principal instrumento estratégico para la adaptación al cambio climático de escala nacional. Este plan incluye 7 aspectos transversales entre los que se encuentra la integración de la perspectiva de género en la acción climática. A través de este plan y de sus programas de trabajo quinquenales se impulsan medidas para la recogida de datos desagregada por sexos y el desarrollo de indicadores específicos para entender las desigualdades por razón de género y favorecer la adaptación con perspectiva de género; la consideración de las diferencias de género en cuanto al acceso a la información y formación; la consideración de las mujeres como agentes de cambio favoreciendo su acceso a posiciones de liderazgo, entre otras cuestiones. En este contexto se desarrolló en 2021 el **estudio “Riesgos climáticos desde la perspectiva de género. Percepción, posicionamiento y adaptación en mujeres y hombres”** que constituye el primer diagnóstico con enfoque de género frente a los riesgos de desastres por consecuencias climáticas y su impacto en la población. El trabajo, liderado por el Instituto de las Mujeres, analiza las posibles brechas de género en cuanto a la percepción del riesgo, el nivel de información, el conocimiento, la preocupación y las medidas de adaptación y mitigación frente al cambio climático adoptadas por mujeres y hombres.
- **Estudios sobre género y cambio climático:** el Instituto de las Mujeres, como organismo competente en el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, ha realizado dentro de la línea de análisis y estado de situación sobre medioambiente y cambio climático, los siguientes estudios sobre género y cambio climático¹⁷: “Género y Cambio Climático: un diagnóstico de situación”, del año 2020, sobre las relaciones entre el cambio climático y el género desde diversas perspectivas; “Riesgos Climáticos desde la Perspectiva de Género. Percepción, posicionamiento y adaptación en mujeres y hombres”, del año 2022, un primer diagnóstico con enfoque de género frente a los riesgos de desastres por consecuencias climáticas y su impacto en la población; “Análisis sobre estilos de vida sostenibles y resilientes ante la emergencia climática. Una aproximación con perspectiva de género”, del año 2023; y “Movilidad Ciclista y Género. Un análisis feminista interseccional”, del año 2023, un diagnóstico sobre la movilidad en bicicleta realizado desde la perspectiva de género con enfoque feminista.
- **Enfoque de género en desarrollo y sostenibilidad ambiental en la Cooperación Española:** la relación entre género y sostenibilidad ambiental se encuentra reflejada en los documentos de planificación de la política de cooperación. Ambas prioridades se incluyen en las Estrategias de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible y en la Estrategia de Género en Desarrollo, donde se establece un cruce transversal e intersectorial que vincula estas prioridades, con orientaciones y medidas para su correcta aplicación. Esta prioridad se extiende también al diseño de planes y documentos de programación como los Planes sectoriales de género y medio ambiente de AECID y las metodologías de Marcos de Asociación País, que incluyen ambas prioridades transversales para

¹⁷ https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/Informe_GeneroyCambioClimatico2020.pdf;
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/MedioAmbienteCambioClimatico/Docs/RiesgosClimaticosPerspectivaGenero.pdf>;
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/MedioAmbienteCambioClimatico/Docs/AnalisisSobreEstilosDeVida.pdf>;
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE2041.pdf>

el establecimiento de acuerdos con los países socios de la Cooperación Española. Desde la AECID se promueve el apoyo a iniciativas globales/regionales en los ámbitos de adaptación y mitigación frente al cambio climático, teniendo como prioridades el enfoque transversal de la acción humanitaria y la perspectiva de género. Se destaca que para el año 2023, el presupuesto ejecutado de los proyectos marcados simultáneamente como principal de género y principal o significativo en los marcadores de cambio climático, vinculados con los ODS5 y ODS13, ascendió a 9.096.032 de euros. El **Programa ARAUCLIMA**, con una financiación de 5,7 millones de euros para el período 2019-2023, se enfoca en proyectos regionales que escalan iniciativas para abordar el cambio climático. Asimismo, se promueve la coordinación interministerial a través de redes iberoamericanas dedicadas al **cambio climático (RIOCC), agua (CODIA), hidrometeorología (CIMHET)**, ajustando la oferta de fondos a través de programas específicos. Se ha fomentado la colaboración entre estas redes para priorizar proyectos climáticos para su financiación a través del **Programa INTERCOONECTA** de Gestión de Riesgos Climáticos Costeros en América Latina y el Caribe, permitiendo abordar de manera efectiva los desafíos relacionados con los riesgos climáticos en la región.

32. En los últimos cinco años, ¿qué medidas ha adoptado su país para integrar las perspectivas de género en políticas y programas para la reducción del riesgo de desastres y de fomento de la resiliencia ambiental y climática?

El **Primer Programa de Trabajo (2021-2025) del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030**, incluye entre sus medidas la “Promoción del acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, y su participación plena, igualitaria y significativa en los principales foros de toma de decisiones sobre adaptación”. Dentro del alcance de esta medida se pueda hablar del impulso a la participación de jóvenes en la toma de decisiones a través de su participación de las Conferencias de las Partes (COPs) de la Convención Marco de Naciones Unidas de Lucha contra el Cambio Climático (CMNUCC). En este sentido, desde la COP 27 en 2022, se ha impulsado el programa “Generación Clima”, para la participación de jóvenes estudiantes universitarios en estas conferencias, en el que la presencia equilibrada de mujeres y hombres es un principio del programa.

Sección 4: Instituciones y procesos nacionales

33. Describa la estrategia o plan de acción nacional de su país para la igualdad de género, indicando su nombre, el periodo que abarca, su prioridad, la financiación y la sintonía con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluidas las metas según el ODS 5.

El Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025¹⁸ recoge la agenda política en materia de igualdad durante ese período. Fue aprobado por el Consejo de Ministros el 8 de marzo de 2022, cuenta con una asignación anual para la realización de 676 medidas, estructuradas en 20 líneas de trabajo, 49 objetivos específicos y 141 objetivos operativos. La Memoria Económica del Plan está accesible en la página web del Instituto¹⁹. Los **cuatro ejes de intervención** del PEIEMH son: “Buen Gobierno: Hacia formas de hacer y decidir más inclusivas”, “Economía para la vida y reparto justo de la riqueza”, “Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres” y “Un país con derechos efectivos para todas las mujeres”.

El Instituto de las Mujeres es el órgano que impulsa el PEIEMH y asume las funciones de asesoramiento, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo. Las Unidades de Igualdad²⁰ de los departamentos ministeriales tienen la finalidad de brindar apoyo especializado, en lo que respecta al PEIEMH, les corresponden el impulso de las acciones del Plan mediante el asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres a sus Ministerios. El Consejo de Participación de las Mujeres²¹, creado en el año 2009 en virtud del Real Decreto 1791/2009 es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor que participa en el diseño, seguimiento y evaluación del PEIEMH.

La agenda de igualdad del PEIEMH se elaboró alineando sus objetivos con otros **marcos normativos y programáticos**, pudiendo señalarse algunos destacados: el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante CEDAW), el III Plan de Acción de Género de la UE, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, entre otros. Asimismo, el PEIEMH se encuentra alineado con la Agenda 2030 y su ODS 5, “lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas” y su incorporación transversal para el logro del resto de objetivos y metas propuestas, por cuanto se configura como instrumento integrado de las políticas públicas para la erradicación de la discriminación y la violencia que afecta a las mujeres. Actualmente, se está elaborando el documento base de programación 2024-2025 del PEIEMH, involucrando al conjunto de Ministerios en la implementación del plan, y tratando de mejorar con respecto a lo realizado en el bienio anterior a través de la experiencia extraída del mismo.

En la **Cooperación Española**, en consonancia con el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, se han desarrollado distintas estrategias que tienen como objetivo primordial contribuir a la igualdad de género, así como también articular los trabajos necesarios para cumplir con la Agenda 2030. Entre ellas, las acciones se basaron estos años en la

¹⁸ www.planestrategicodeigualdad.es

¹⁹ https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/Memoria_economica_2022_2025.pdf

²⁰ Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración. General del Estado: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-5569>

²¹ [BOE-A-2009-20160](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-20160) 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.

Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española, y en cuya actualización se ha comenzado a trabajar. La Estrategia de Acción Humanitaria 2019-2026 incluye la igualdad de género como un enfoque transversal para una acción humanitaria efectiva y de calidad, colaborando con socios estratégicos como el FNUAP. España ha desarrollado una política exterior feminista que incorpora la igualdad de género como un elemento central, buscando promover la equidad a nivel internacional y actualmente se encuentra en vigor el Plan de Política Exterior Feminista 2023-2024. La Guía para la Política Exterior Feminista, publicada en 2021, aterriza este concepto. En octubre de 2023, el Ministro de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación presentó en el Consejo de Ministros el Plan de Acción para la Política Exterior Feminista 2023-2024, que detalla cómo se promoverá la igualdad de género en las políticas, posiciones, instrumentos y programaciones de la política exterior española, al tiempo que identifica las medidas que se abordarán en el seno del Servicio Exterior. y actualmente se encuentra en vigor el Plan de Política Exterior Feminista 2023-2024. Durante la Semana de Alto Nivel de la 78ª Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los Ministros y Ministras de gobiernos de países del grupo FFP+, en el que se encuentra España, firmaron la primera Declaración política sobre enfoques feministas de la política exterior. Además, el Plan de Actuación de Género y Desarrollo (PAS) de la AECID promueve un paradigma de desarrollo basado en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

34. Describa el sistema que tiene su país para efectuar un seguimiento de la proporción del presupuesto nacional que se invierte en promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (elaboración de presupuestos con perspectiva de género), incluida la proporción aproximada del presupuesto nacional que se destina a esta esfera.

La integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado se produjo mediante la incorporación de un **Informe de Impacto de Género** a la documentación que acompañaba al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio 2009, de acuerdo a lo señalado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta perspectiva quedó reforzada con la modificación del artículo 37.2 de la Ley 47/2003, General Presupuestaria en el año 2020, por el cual se incluye dicho Informe como documentación obligatoria a remitir a las Cortes Generales, junto con el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante PLPGE).

Con respecto a los progresos alcanzados desde el informe nacional emitido en 2019, se destacan los cambios metodológicos realizados en dicho informe elaborado por el Ministerio de Hacienda. En concreto, el informe que acompañó al PLPGE en el año 2021 fue el primero que incorporó la aplicación del denominado **"Método de las 3 R's"**, en sustitución de la metodología anterior vinculada al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO). El mencionado método se concreta en el análisis de las variables Realidad, Representación y Recursos- Resultados. La primera variable, "Realidad", ofrece un diagnóstico objetivo y cuantificado de la situación de la sociedad en sus aspectos primordiales, desde una perspectiva de género. Para realizar dicho diagnóstico se utilizan como base los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, así como el Instituto de las Mujeres.

Por su parte, la variable de "Representación" muestra una perspectiva de género en el ámbito del sector público y de las administraciones públicas, en función de la presencia relativa de

mujeres y hombres. Este análisis se basa en los datos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BESAP) y del Registro Central de Personal y considera, como indicador central, el índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM).

La última de las variables, “Recursos-Resultados”, establece la incidencia de los programas presupuestarios en el avance hacia la igualdad de género. El análisis abarca la práctica totalidad de los programas de gasto que conforman el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado y se realiza mediante la determinación de la denominada “pertinencia de género”. De acuerdo a su definición, un programa presupuestario será pertinente si tras su análisis desde un enfoque de género se pueden detectar resultados positivos, neutros o negativos para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

El estudio se nutre de una doble vertiente, cuantitativa y cualitativa, ambas analizadas por los diferentes gestores de los programas presupuestarios, que permite categorizar los programas de gasto dentro de las siguientes categorías: “sin pertinencia”, “baja”, “media” y “alta”. Por lo tanto, no se cuantifica la proporción aproximada del presupuesto nacional que se destina a esta esfera, sino que para determinar en qué medida los programas presupuestarios podrán contribuir a la igualdad de género, se clasifican dentro de la escala de pertinencia de género mencionada. Asimismo, en dicho análisis ha de indicarse la vinculación de las actuaciones incluidas en el informe con el PEIEMH.

Por otro lado, como una novedad significativa, es preciso destacar la mejora que se ha llevado a cabo en los últimos tres años en la presentación del informe y sus resultados, orientada a fomentar la transparencia a través de la creación de una **página web específica** para poner a disposición del ciudadano toda la información disponible sobre el Informe de Impacto de Género. La página tiene carácter interactivo y permite, mediante la navegación por las diferentes pestañas disponibles, acceder tanto al texto de los diferentes Informes de Impacto de Género que acompañan al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado anualmente, como la consulta de los principales datos recogidos en el informe en los apartados “Representación” y “Recursos- Resultados”.

En el ámbito de la **financiación al desarrollo**, España, como país donante de Ayuda Oficial para el Desarrollo (en adelante AOD), sigue la metodología establecida por el Comité de Ayuda al Desarrollo (en adelante CAD) para la rendición de cuentas y comparación de todos los países cada año, sobre la base de los Códigos del reporte de la ayuda (CRS) asignados específicamente para género. Estos son el CRS 15170, de Organizaciones e instituciones de la igualdad de las mujeres, y el CRS 15180, de eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas. Además, se incorporó al análisis presupuestario, el Sector CAD 130 sobre “Programas/Políticas sobre población y salud reproductiva” por su importancia en temas de género. Asimismo, se cuenta con un Marcador para la igualdad de Género, que computa el número de intervenciones de la AOD que tienen algún elemento vinculado a la transversalidad de género, en dos categorías, como Principal o como significativo. Dicho marcador aporta información adicional sobre la integración del enfoque de género en las actuaciones de desarrollo. El número de intervenciones del marcador principal de género ha notado un considerable aumento desde 2021, ascendiendo hasta casi el 25% para el año 2023. En cuanto

al número de intervenciones para el marcador significativo sucede lo mismo, el margen varía del 20% en 2021 al 34,6% en 2022 y casi el 30% en 2023.

35. ¿Qué mecanismos formales existen para que las diferentes partes interesadas participen en la implementación y monitorización de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible?

En términos de actividad parlamentaria respecto a la preparación de la implementación de los ODS, en el Senado cabe remarcar la Ponencia sobre la Estrategia Nacional para los ODS, de marzo de 2020, la Ponencia sobre el Plan de Recuperación y los ODS, de abril de 2021, y la Ponencia sobre la Descentralización y los ODS, de septiembre de 2021, entre otras.

De las iniciativas elaboradas por el Congreso, destacan la aprobación de varias **Proposiciones no de Ley** (en adelante PNL) en relación con los ODS y la implementación de la Agenda 2030:

-La PNL sobre la Estrategia Nacional para la Implementación de la Agenda 2030, aprobada en noviembre de 2019, por la que se insta al Gobierno a desarrollar y adoptar una estrategia nacional integral para la implementación de la Agenda 2030, incluyendo la coordinación entre diferentes niveles de gobierno y la participación de la sociedad civil.

-La PNL para el Seguimiento y Evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobada en junio de 2020, por la que se propone la creación de mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el progreso en la implementación de los ODS.

-La PNL sobre la Incorporación de los ODS en el Presupuesto General del Estado, aprobada en diciembre de 2021, por la que se insta al Gobierno a incorporar los ODS como criterios de priorización en la elaboración del Presupuesto General del Estado, asegurando que las asignaciones presupuestarias contribuyan al logro de los objetivos establecidos en la Agenda 2030.

-La PNL para la Sensibilización y Educación sobre la Agenda 2030, aprobada en abril de 2022, por la que se solicita la implementación de campañas de sensibilización y programas educativos que informen a la ciudadanía sobre la Agenda 2030 y los ODS, promoviendo una cultura de sostenibilidad y responsabilidad global.

-La PNL sobre la Cooperación Internacional y la Agenda 2030, aprobada en septiembre de 2023, por la que se propone el fortalecimiento de la cooperación internacional de España en el marco de la Agenda 2030, aumentando la ayuda oficial al desarrollo y promoviendo proyectos que contribuyan al cumplimiento de los ODS en países en desarrollo.

Finalmente, el 12 de diciembre de 2023, se constituyó la **Comisión Mixta para la Coordinación y Seguimiento de la Estrategia Española para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, cuya sede es la del Congreso. Esta Comisión ha impulsado recientemente la PNL sobre el impulso de la Agenda 2030 en España, aprobada en febrero de 2024.

En el ámbito de la **cooperación internacional para el desarrollo**, la incorporación de la Agenda 2030 en el VI Plan Director que se aprobará en los próximos meses será un factor fundamental. En el mismo se destacó la igualdad de género como objetivo transversal a las acciones y medidas a implementarse. Además, en relación con el ODS3 (Salud y Bienestar), se incluyó la meta de reforzar el acceso a la salud sexual y reproductiva para garantizar la atención a las necesidades específicas de mujeres y niñas.

36. Describa el modo en que las partes interesadas han contribuido a la preparación del presente informe nacional.

Este informe ha sido el resultado de una labor de coordinación interministerial, recoge las aportaciones remitidas por diferentes Ministerios con competencias en materia de género (Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, Defensa, Hacienda, Interior, Educación, Formación Profesional y Deportes, Trabajo y Economía Social, Industria y Turismo, Agricultura, Pesca y Alimentación, Transición Ecológica y Reto Demográfico, Economía, Comercio y Empresa, Sanidad, Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, Igualdad, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Sanidad y Juventud e Infancia) y la Fiscalía del Estado, sobre las cuestiones que recaen en el ámbito de sus competencias. En su elaboración también se han tenido en cuenta, a través de un proceso consultivo, a las organizaciones de la sociedad civil. La Oficina del Defensor del Pueblo ha estado asimismo presente a lo largo de todo el proceso.

37. Describa el plan de acción y el cronograma de su país para la implementación de las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en caso de ser Estado parte), o de las recomendaciones del Examen periódico universal u otros mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas que subsanen la desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres.

España es parte de 8 tratados internacionales fundamentales y de 10 protocolos facultativos, entre los que se encuentran la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo. España ha aceptado la competencia del Comité CEDAW para recibir comunicaciones individuales y está al día con su obligación de presentar informes periódicos, habiendo presentado el IX informe periódico en 2022. Además, España da puntual respuesta a las comunicaciones remitidas por procedimientos especiales, entre ellos, la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias. España emitió ya en 1991 una invitación abierta y permanente a todos los procedimientos especiales (grupos de trabajo, relatores especiales y expertos independientes) para que visiten nuestro país cuando lo soliciten.

El 22 de enero de 2020, España se sometió al examen oral del Tercer Ciclo del EPU en Ginebra. De las 275 recomendaciones presentadas, se aceptaron un total de 252 recomendaciones (91% del total; 13 fueron aceptadas parcialmente) y se tomó nota de 10. Siguiendo la práctica establecida durante el Primer y Segundo Ciclo del EPU, España manifestó en 2020, su compromiso de mantener informado al Grupo de trabajo sobre los progresos realizados mediante un informe de mitad de período.

En mayo de 2023 España remitió el informe intermedio para el Tercer Ciclo del EPU, que actualiza la información remitida por España en 2020 y recoge el estado de implementación de las recomendaciones desde enero de 2020 hasta septiembre de 2022, así como otras medidas que se prevén tomar en un futuro próximo. Se ha realizado un seguimiento tanto de las recomendaciones aceptadas como de aquellas de las que se tomó nota. España iniciará en breve el proceso de elaboración del próximo informe nacional que ha de presentar antes del 29 de enero de 2025 en el marco del Cuarto Ciclo del EPU.

España ha presentado su candidatura para ser miembro del Consejo de Derechos Humanos en el período 2025-2027 en las elecciones que está previstas en Nueva York en octubre de 2024. Entre los propósitos que España se ha marcado para el trienio 2025-2027 figuran en lugar destacado el trabajo por la efectiva igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, impulsando la Política Exterior Feminista que incorpora el enfoque de género en todos los ámbitos de la acción exterior. Seguiremos poniendo en práctica nuestro firme

compromiso con la prevención y la eliminación de la violencia de género contra las mujeres y las niñas, en todas sus manifestaciones, en cumplimiento de los compromisos internacionales y particularmente el Convenio de Estambul y el Convenio de Varsovia.

Por último, existen otros planes de acción para implementar diferentes mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas que abordan igualmente la desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres como el II Plan Nacional de Derechos Humanos, aprobado en el año 2023, que incluye dentro de sus ejes temáticos la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, y la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad.

Sección 5: Datos y estadísticas

38. ¿Cuáles son las tres áreas más importantes en las que más ha progresado su país durante los últimos cinco años en materia de estadísticas de género a nivel nacional?

El **Plan Estadístico Nacional 2023-2027** es el principal instrumento ordenador de la actividad estadística de la AGE, aprobado por Real Decreto, con una vigencia de cuatro años. Va acompañado de un informe de impacto de género, que tiene en cuenta los criterios del artículo 20 de la LOIE.

- **Publicaciones sobre estadísticas de género del Instituto de las Mujeres:** El Instituto de las Mujeres dispone, en su página web, de la base de datos “Mujeres en Cifras”²², sujeta a mejora y actualización continua y compuesta por un conjunto de indicadores que reflejan la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, con más de 400 tablas estadísticas. Su información sirve también para elaborar la publicación “Mujeres y hombres en España” en colaboración con el INE, cuyo objetivo es difundir indicadores de género relevantes en 8 ámbitos: empleo; salarios, ingresos, cohesión social; educación; salud; conciliación trabajo y familia; ciencia y tecnología, sociedad de la información; delito y violencia; y, poder y toma de decisiones, que se actualizan de manera permanente²³. Además, desde 2022 se elaboran mensualmente infografías estáticas y dinámicas que aportan un mayor conocimiento sobre una de las áreas de trabajo más antiguas del Organismo, y en las que se pretende exponer y divulgar la situación de las mujeres en dichos ámbitos, así como favorecer la comprensión de algunos conceptos básicos de la igualdad por parte de la ciudadanía²⁴. Entre los temas abordados destacan la educación, los cuidados, el trabajo doméstico, la salud, la violencia contra las mujeres o la brecha salarial. Desde 2021 se elabora un informe anual con los Principales indicadores estadísticos de igualdad²⁵. Con ocasión del 40 aniversario del Instituto de las Mujeres se ha elaborado el informe “Mujeres en cifras 1983-2023”, analiza la evolución de la presencia de las mujeres en distintos ámbitos en los últimos 40 años²⁶.
- **Ámbito educativo: “Igualdad en Cifras”** se trata de una actuación del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes a través de su Unidad de Igualdad. Muestra la evolución de la incorporación de las mujeres a la educación ofreciendo una mirada con perspectiva de género a la presencia, participación y resultados de hombres y mujeres en

²² <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>;

²³ <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/MujeresHombresEspana.htm>

²⁴ <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Infografia/InfografiaMeses.htm>

²⁵ <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Informes.htm>

²⁶ https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/Mujeresencifras_1983_2023.pdf

las diferentes etapas educativas. Nace con la pretensión de hacer protagonista de nuestra mirada a la variable sexo en una lectura de las Bases de Datos que alojan las estadísticas del ministerio, Estadísticas de Educación, Formación Profesional y Deportes. Desde el año 2020, se incorpora, en colaboración con el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), información desagregada por sexo de los resultados de las evaluaciones internacionales.

- **Ámbito laboral: perspectiva de género en las estadísticas:** De las operaciones estadísticas del MITES incluidas en el Inventario de Operaciones Estadísticas (IOE), más del 82% contemplan la perspectiva de género mediante la desagregación por sexo. Estas operaciones incluyen áreas como la economía social, despidos y prestaciones para residentes en el exterior y retornados. El MITES también publica anualmente un informe sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, abordando temas como empleo, desempleo, temporalidad y nivel de estudios, basado en estadísticas oficiales y revisado constantemente para su mejora. En lo que se refiere a la promulgación de leyes, normativa y programas con estadísticas de género, el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) publica anualmente el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (en adelante PAFED). En 2023, se introdujo el Programa Común PC00038, centrado en la transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, conforme a la Ley 3/2023. Este programa busca garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo. Además, se ha establecido un mecanismo de coordinación interinstitucional sobre estadísticas de género, fortaleciendo la colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo (SPE) y creando una visión compartida del proyecto. Para la integración de la perspectiva de género en la formulación de políticas, el SEPE ha incorporado datos de género en el Cuadro de Mando del PAFED y en la evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE). Desde 2023, se incluye la variable sexo en todos los indicadores del PAFED. El SEPE también ha desarrollado un sistema de información, el Sistema EVA, para el seguimiento y evaluación de medidas con impacto en la igualdad de género. Además, el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE elabora un "Catálogo de ocupaciones para visibilizar la brecha de género en el empleo" y utiliza el Sistema de Análisis de la Información de los Servicios Públicos de Empleo para consultas en línea y análisis de la brecha de género.

39. De cara a los próximos cinco años, ¿cuáles son las prioridades principales de su país para fortalecer las estadísticas de género nacionales?

El **Plan de Actuación 2023** se elabora manteniendo la coherencia con los planes señalados anteriormente, pero, al mismo tiempo, teniendo en cuenta las incidencias que se han presentado en el Plan de Actuación 2022, rediseñando así los indicadores de seguimiento con el fin de hacerlos más comprensibles, transparentes y de más fácil cumplimentación. El Plan de Actuación Anual correspondiente al ejercicio 2023 se confecciona en coherencia con el Plan Estadístico Nacional 2021-2024. Entre sus objetivos estratégicos temáticos se encuentra la consideración de la perspectiva de género en las estadísticas oficiales. Este objetivo está completamente conseguido, ya que todas las estadísticas, factibles de incorporación de dicha variable, ya la tienen incluida. Aquellas estadísticas que no la incorporan es porque la información de base se refiere a colectivos a los que no se aplica dicha variable o no la considera.

Otras actuaciones que se llevar a cabo para la mejora de recogida de datos estadísticos de género a nivel nacional son:

- **Datos étnicos:** se planea introducir una pregunta de origen étnico en la encuesta ECEPOV del 2026 del INE. Asimismo, desde un punto de vista interseccional, se pretende introducir una pregunta sobre etnicidad en la Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres impulsada por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género. Por otra parte, el proyecto normativo consistente en una Ley Orgánica contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de intolerancia también pretende hacer hincapié en la necesidad de recabar datos étnicos, teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres que sufren con más asiduidad la discriminación racial.
- **Ámbito laboral:** 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 estableció la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad siendo voluntario para el resto de las empresas. Desde la Subdirección de Estadística y Análisis Sociolaboral de MITES se está trabajando en la explotación estadística de los datos de los planes de igualdad registrados con el objetivo de difundir los resultados. Por otro lado, y según recoge la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, se va a trabajar en mejorar la incorporación de la perspectiva de género en las fuentes de información proveedoras de indicadores, así como en las encuestas. Por su parte, el SEPE considera que las principales prioridades para fortalecer las estadísticas de género nacionales en el ámbito MITES son el establecimiento de un mecanismo de coordinación interinstitucional sobre estadísticas de género (grupo de trabajo técnico, comité interinstitucional); el uso de datos que tengan en cuenta las cuestiones de género en la formulación de políticas y la aplicación de programas y proyectos; y el reprocesamiento de los datos existentes (censos y encuestas) para generar estadísticas de género más desglosadas o nuevas.

40. ¿A qué indicadores específicos de género⁷ ha dado prioridad su país para supervisar los avances hacia la consecución de los ODS?

El INE lleva a cabo la monitorización de los ODS a través de una total de 232 indicadores. La actualización de los mismos, que constituyen una operación estadística recogida en el Programa anual vigente, se realiza tanto con información del propio INE como con otros organismos públicos.

Se ha incorporado en el Anexo correspondiente a este informe la lista de indicadores ODS disponible en la plataforma del INE que se muestran desagregados por género (abril 2024) y la lista de indicadores del ODS 5 disponible en España que se han incluido en el anexo estadístico del Examen Nacional Voluntario que España presentará ante el Foro Político de Alto Nivel de Naciones Unidas en julio de 2024.

41. ¿Qué desgloses de datos⁸ aparecen de forma rutinaria en las principales encuestas de su país?

De forma general, en las encuestas los datos aparecen desagregados por sexo, edad, ubicación geográfica, educación, situación laboral, estado civil, nacionalidad, sector económico, salud y raza/etnia. Este desglose varía según la temática de la encuesta realizada.

En el ámbito laboral, siempre que sea posible, las estadísticas y encuestas realizadas en el MITES contemplan desagregaciones relacionadas con las características

sociodemográficas de las personas trabajadoras, como puede ser el sexo, pero también edad, régimen de Seguridad Social, sector de actividad, desagregación geográfica, desagregación por país de nacimiento/nacionalidad, discapacidad etc.

Sección 6: Conclusión y próximos pasos

La Década de Acción para alcanzar los Objetivos para 2030 exige acelerar las soluciones sostenibles dirigidas a los principales desafíos del mundo; desde la pobreza y la igualdad de género, hasta el cambio climático, la desigualdad y el cierre de la brecha financiera. En este marco, España ha llevado a cabo acciones a nivel nacional que incluyen transiciones necesarias en las políticas, los presupuestos, las instituciones y los marcos reguladores para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

En este informe hemos podido observar que, durante los últimos cinco años, España ha realizado significativos progresos, alineándose con los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030, especialmente el ODS 5.

Entre los avances más destacados en materia de violencia contra las mujeres, la consolidación del Pacto de Estado contra la violencia de género y la implementación de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual han sido cruciales. La creación de centros de crisis y la tramitación de normativa sobre trata y explotación sexual también representan pasos importantes, además de la sensibilización y formación, y la lucha contra nuevas formas de violencia, como aquella que surge en los nuevos entornos digitales.

En cuanto al impulso institucional, las actuaciones llevadas a cabo por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres, junto con la aprobación de leyes clave, como la modificación de la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva, destacan el compromiso legislativo. Se ha mantenido una alta participación de mujeres en política, con un incremento notable en cargos ministeriales y autonómicos. La normativa que garantiza la presencia equilibrada en listas electorales y el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria son medidas esenciales para romper techos de cristal.

Asimismo, la implementación del III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la inclusión del impacto de género en los presupuestos generales son logros significativos. Estos esfuerzos aseguran que todas las políticas públicas consideren el impacto de género, contribuyendo a la eliminación de desigualdades.

En el ámbito laboral, la reducción de la tasa de paro femenino y el avance en la tasa de actividad y ocupación son positivos. Las medidas para la igualdad retributiva y la obligación de planes de igualdad en empresas son pasos importantes hacia la igualdad en el trabajo. Además, el aumento de la presencia de mujeres en Consejos de Administración y alta dirección de empresas del IBEX 35 es notable, aunque es necesario continuar avanzando hacia el equilibrio de género en todos los niveles de toma de decisiones, especialmente en sectores de Ciencia y Tecnología, para lo que se están implementando diversas medidas como la Alianza STEM. Por otra parte, las medidas para apoyar la incorporación de mujeres en los sectores de la pesca y la agricultura y la promoción de igualdad de oportunidades son esenciales. La participación de mujeres en

órganos consultivos del sector agroalimentario y pesquero muestra un progreso, aunque se deben seguir abordando las barreras al liderazgo femenino.

En la tarea de eliminación de la violencia contra las mujeres se puede observar la importancia de la actuación unitaria y coordinada entre todas las administraciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y otros actores. Una coordinación eficaz mejora la implementación de políticas y la optimización de recursos.

Como se menciona a lo largo de todo el informe, la educación y la sensibilización son elementos clave para cambiar actitudes y comportamientos, así uno de los principales enfoques se ha puesto en la implementación de programas continuos de formación y campañas de sensibilización destinados tanto a profesionales como a la ciudadanía en general, buscando fomentar una cultura de igualdad. La recopilación y análisis de datos desagregados por género también son vitales para identificar brechas y medir el progreso, por lo que el monitoreo constante es fundamental para poder ajustar las políticas y programas en función de resultados reales.

De esta forma, entre las acciones prioritarias para acelerar la implementación de la PAB y la Agenda 2030 observamos el refuerzo de Políticas de Igualdad, las medidas de Promoción de la Igualdad en el Ámbito Laboral, el Fortalecimiento de la Educación y Sensibilización, la Mejora de la Coordinación Interinstitucional, la Transversalidad de Género en Todas las Políticas públicas y programas, el Fomento del Liderazgo Femenino, y el Apoyo a Mujeres en Sectores Clave como la agricultura y la pesca, pertenecientes a grupos marginados o en situación de vulnerabilidad.

ANEXO AL INFORME NACIONAL DE ESPAÑA (BEIJING +30)

Sección 2: Prioridades, logros, desafíos y complicaciones

Anexo Sección 2. Cuestión 3. Principales novedades legislativas en materia de pesca.

- **Ley 5/2023, de 17 de marzo, de pesca sostenible e investigación pesquera.** En su artículo 5 establece que las actuaciones y medidas aplicadas en desarrollo y en virtud de esta ley deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades, con el fin de evitar, en el desarrollo de las distintas actividades reguladas, situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo, origen racial o étnico, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, características sexuales, edad, creencias o religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Asimismo, también señala que conforme al artículo 9.2 de la Constitución Española, se promoverá la igualdad material, vinculada a la adopción de medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real y efectiva de todas las personas que intervienen en el sector. En materia laboral, esta normativa, en su disposición final segunda, incluye una modificación de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, que supone un importante avance social para las profesionales de mar al introducir coeficientes reductores para la edad de jubilación en actividades con especial riesgo para la salud, desempeñadas mayoritariamente por mujeres, como las rederas, neskatillas y empacadoras, y al equiparar los coeficientes de las mariscadoras a pie con los del marisqueo a flote.

Anexo Sección 2. Cuestión 3. Principales novedades legislativas en desarrollo rural.

- **Real Decreto 819/2021, de 28 de septiembre, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones a las explotaciones agrarias de titularidad compartida, y se aprueba la convocatoria para el ejercicio 2021.** Mediante la aprobación de estas ayudas, se pretende especialmente incentivar nuevas inscripciones de altas de explotaciones agrarias de titularidad compartida, así como la afiliación a la Seguridad Social de los cónyuges o parejas unidas por análoga relación de afectividad de las personas titulares de explotaciones agrarias, en el conjunto de España.

Sección 3: Progreso en las 12 esferas de especial preocupación

Anexo Sección 3. Cuestión 12. Publicaciones del Ministerio de Sanidad sobre la prevención, control y la igualdad de trato asociada al VIH.

Año 2023

Documento de consenso para el seguimiento de la infección por el VIH en relación con la reproducción, embarazo, parto y profilaxis de la transmisión vertical del niño expuesto:

<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/documentos/>

[Documento de consenso para el seguimiento de la infección por el VIH en relación con la reproducción, embarazo, parto y profilaxis de la transmisión vertical del niño expuesto.pdf](#)

Infografía sobre la infección por el VIH e ITS en mujeres:

[https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/Infografía_mujeres_VIH_ITS_2023.pdf](https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/Infografia_mujeres_VIH_ITS_2023.pdf)

Año 2022

Documento de consenso sobre tratamiento antirretroviral en niños y adolescentes con infección por el virus de la inmunodeficiencia humana:

https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/publicaciones/2022/guias_TAR_ninos_enero_2022_def.pdf

Año 2020

Violencia hacia las mujeres en el ámbito del VIH:

https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/documentos/14072020_Informe_VCM.pdf

Mujeres trans con infección por el VIH:

https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/INFORME_MUJERES_TRANS_Y_VIH.pdf

Documento de consenso sobre la Asistencia en el ámbito sanitario a las mujeres con infección por el VIH:

https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/documentos/Mujer_y_VIH_DEFI.pdf

Anexo Sección 3. Cuestión 13. Tasa bruta de población que finaliza diversos estudios no universitarios.

F.P. BÁSICA

AÑO	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
2020-21	4,6	6,2	3,0
2019-20	4,3	5,8	2,7
2018-19	4,1	5,6	2,5
2017-18	4,1	5,5	2,5

GRADO MEDIO

AÑO	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
2020-21	27,0	27,9	26,1
2019-20	23,6	24,3	22,9
2018-19	23,3	24,1	22,4
2017-18	22,8	23,7	21,8

GRADO SUPERIOR

AÑO	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
2020-21	35,3	33,9	36,9
2019-20	27,3	25,9	29,0
2018-19	29,3	28,2	30,4
2017-18	29,3	28,3	30,5

Sección 5: Datos y estadísticas

Anexo Sección 5. Cuestión 40. Lista de indicadores ODS disponible en la plataforma del INE que se muestran desagregados por género (abril 2024).

1.2.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de pobreza, desglosada por sexo y edad.

1.2.2. Proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza, en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales.

1.5.1. Número de personas muertas, desaparecidas y afectadas directamente atribuido a desastres por cada 100.000 habitantes.

3.2.1. Tasa de mortalidad de niños menores de 5 años.

3.2.2. Tasa de mortalidad neonatal.

3.3.1. Número de nuevas infecciones por el VIH por cada 1.000 habitantes no infectados, desglosado por sexo, edad y poblaciones clave.

3.3.2. Incidencia de la tuberculosis por cada 100.000 habitantes.

3.3.3. Incidencia de la malaria por cada 1.000 habitantes.

3.3.4. Incidencia de la hepatitis B por cada 100.000 habitantes.

3.4.1. Tasa de mortalidad atribuida a las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, la diabetes o las enfermedades respiratorias crónicas.

3.4.2. Tasa de mortalidad por suicidio.

3.5.1. Cobertura de los tratamientos (farmacológicos y psicosociales y servicios de rehabilitación y postratamiento) de trastornos por abuso de sustancias adictivas.

3.5.2. Consumo nocivo de alcohol per cápita (a partir de los 15 años de edad) durante un año civil en litros de alcohol puro.

3.6.1. Tasa de mortalidad por lesiones debidas a accidentes de tráfico.

3.8.1. Cobertura de los servicios de salud esenciales.

3.9.3. Tasa de mortalidad atribuida a intoxicaciones involuntarias.

3.a.1. Prevalencia del consumo actual de tabaco a partir de los 15 años de edad (edades ajustadas).

4.1.1 Proporción de niños, niñas y adolescentes que, a) en los cursos segundo y tercero, b) al final de la enseñanza primaria y c) al final de la enseñanza secundaria inferior, han alcanzado al menos un nivel mínimo de competencia en i) lectura y ii) matemáticas, desglosada por sexo.

4.1.2. Índice de finalización (enseñanza primaria, primer ciclo de enseñanza secundaria y segundo ciclo de enseñanza secundaria).

4.2.2. Tasa de participación en el aprendizaje organizado (un año antes de la edad oficial de ingreso en la enseñanza primaria), desglosada por sexo.

4.3.1. Tasa de participación de los jóvenes y adultos en la enseñanza y formación académica y no académica en los últimos 12 meses, desglosada por sexo.

4.4.1. Proporción de jóvenes y adultos con competencias en tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), desglosada por tipo de competencia técnica.

4.5.1. Índices de paridad (entre mujeres y hombres, zonas rurales y urbanas, quintiles de riqueza superior e inferior y grupos como los discapacitados, los pueblos indígenas y los afectados por los conflictos, a medida que se disponga de datos) para todos los indicadores educativos de esta lista que puedan desglosarse.

4.6.1. Proporción de la población en un grupo de edad determinado que ha alcanzado por lo menos un nivel fijo de competencia funcional en a) alfabetización y b) nociones elementales de aritmética, desglosada por sexo.

8.5.1. Ingreso medio por hora de las personas empleadas, desglosado por sexo, edad, ocupación y personas con discapacidad.

8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.

8.6.1. Proporción de jóvenes (de 15 a 24 años) que no estudian, no tienen empleo ni reciben capacitación.

8.8.1. Tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y situación migratoria.

8.8.1 Tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y situación migratoria.

9.2.2. Empleo del sector manufacturero en proporción al empleo total.

9.5.2. Número de investigadores (en equivalente a tiempo completo) por cada millón de habitantes.

10.3.1. Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente discriminada o acosada en los últimos 12 meses por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos.

11.1.1. Proporción de la población urbana que vive en barrios marginales, asentamientos informales o viviendas inadecuadas.

11.5.1. Número de muertos, desaparecidos, heridos, reubicados o evacuados debido a desastres por cada 100.000 personas.

13.1.1. Número de muertos, desaparecidos, heridos, reubicados o evacuados debido a desastres por cada 100.000 personas.

16.1.1. Número de víctimas de homicidios intencionales por cada 100.000 habitantes, desglosado por sexo y edad.

16.1.3. Proporción de la población que ha sufrido violencia física, psicológica o sexual en los últimos 12 meses.

16.2.1. Proporción de niños de entre 1 a 17 años que han sufrido algún castigo físico o agresión psicológica a manos de sus cuidadores en el último mes.

16.2.2. Número de víctimas de la trata de personas por cada 100.000 habitantes, desglosado por sexo, edad y tipo de explotación.

16.2.3. Proporción de mujeres y hombres jóvenes de entre 18 y 29 años de edad que sufrieron violencia sexual antes de cumplir los 18 años.

16.5.1. Proporción de personas que han tenido al menos un contacto con un funcionario público y que han pagado un soborno a un funcionario público, o a las que un funcionario público les ha pedido un soborno, durante los últimos 12 meses.

16.9.1. Proporción de niños menores de 5 años cuyo nacimiento se ha registrado ante una autoridad civil, desglosado por edad.

16.b.1. Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente discriminada o acosada en los últimos 12 meses por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos.

17.8.1. Proporción de personas que utilizan Internet.

Anexo Sección 5. Cuestión 40. Lista de indicadores del ODS5 disponible en España que se han incluido en el anexo estadístico del Examen Nacional Voluntario que España presentará ante el Foro Político de Alto Nivel de Naciones Unidas en julio de 2024.

Indicador 5.1.1. Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo:

- 5.1.1.1. Existencia de marcos jurídicos para promover, reforzar y supervisar la igualdad de género - Área 1: marco legal global y vida pública.

- 5.1.1.2. Existencia de marcos jurídicos para promover, reforzar y supervisar la igualdad de género - Área2: violencia contra la mujer.

- 5.1.1.3. Existencia de marcos jurídicos para promover, reforzar y supervisar la igualdad de género - Área 3: empleo y subsidios económicos.

- 5.1.1.4. Existencia de marcos jurídicos para promover, reforzar y supervisar la igualdad de género - Área 4: matrimonio y familia.

Indicador 5.2.1. Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia física, sexual o psicológica a manos de su actual o anterior pareja en los últimos 12 meses, desglosada por forma de violencia y edad:

- 5.2.1.1. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia física o sexual infligida por un compañero íntimo actual o anterior en los 12 meses anteriores. Porcentaje.

- 5.2.1.2. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual infligida por un compañero íntimo actual o anterior en los 12 meses anteriores. Porcentaje.

- 5.2.1.3. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia física infligida por un compañero íntimo actual o anterior en los 12 meses anteriores. Porcentaje.

- 5.2.1.4. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia psicológica de control infligida por un compañero íntimo actual o anterior en los 12 meses anteriores. Porcentaje.

- 5.2.1.5. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido en los 12 meses anteriores violencia económica infligida por un compañero íntimo actual o anterior. Porcentaje.

- 5.2.1.6. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia física a manos de su actual pareja en los últimos 12 meses. Porcentaje.

- 5.2.1.7. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de su actual pareja en los últimos 12 meses. Porcentaje.

- 5.2.1.8. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia psicológica de control a manos de su actual pareja en los últimos 12 meses. Porcentaje.

- 5.2.1.9. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia psicológica emocional a manos de su actual pareja en los últimos 12 meses. Porcentaje.

- 5.2.1.10. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia económica a manos de su actual pareja en los últimos 12 meses. Porcentaje.

- 5.2.1.11. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia física o sexual infligida por su actual pareja en los 12 meses anteriores. Porcentaje.

- 5.2.1.12. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia psicológica infligida por un compañero íntimo actual o anterior en los 12 meses anteriores. Porcentaje.

Indicador 5.2.2. Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses, desglosada por edad y lugar del hecho:

- 5.2.2.1. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido en los 12 meses anteriores violencia sexual fuera del ámbito de la pareja. Porcentaje.

- 5.2.2.2. Número de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses. Personas.
- 5.2.2.3. Número de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses en espacios abiertos. Personas.
- 5.2.2.4. Número de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses en establecimientos. Personas.
- 5.2.2.5. Número de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses en instalaciones. Personas.
- 5.2.2.6. Número de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses en medios de transporte. Personas.
- 5.2.2.7. Número de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses en otras dependencias comunes/ anexos de viviendas. Personas.
- 5.2.2.8. Número de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses en recintos. Personas.
- 5.2.2.9. Número de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses en vías de comunicación. Personas.
- 5.2.2.10. Número de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses en viviendas. Personas.
- 5.2.2.11. Proporción de mujeres y niñas de 16 años o más que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses. Porcentaje.

Indicador 5.3.1. Proporción de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años:

- 5.3.1.1. Proporción de mujeres que contraen matrimonio con 16 y 17 años. Porcentaje.

Indicador 5.3.2. Porcentaje de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación o ablación genital femenina, desglosada por edad:

- 5.3.2.1. Proporción de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación o ablación genital femenina. Tasa por cada 100.000 habitantes.

Indicador 5.4.1. Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación:

- 5.4.1.1. Tiempo dedicado al hogar y familia en un día promedio. Minutos.
- 5.4.1.2. Tiempo dedicado al hogar y familia en un día promedio. Mujeres. Minutos.

- 5.4.1.3. Tiempo dedicado al hogar y familia en un día promedio. Hombres. Minutos.

Indicador 5.5.1. Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales:

- 5.5.1.1. Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (congreso). Porcentaje de diputadas.
- 5.5.1.2. Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (senado). Porcentaje de senadoras.
- 5.5.1.3. Porcentaje de consejerías ocupadas por mujeres en los Gobiernos autonómicos. Porcentaje de consejeras.
- 5.5.1.4. Porcentaje de alcaldías ocupadas por mujeres en los gobiernos locales. Porcentaje de alcaldesas.
- 5.5.1.5. Porcentaje de concejalías ocupadas por mujeres en los gobiernos locales. Porcentaje de concejalas.

Indicador 5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos:

- 5.5.2.1. Proporción de mujeres en cargos directivos. Porcentaje.
- 5.5.2.2. Proporción de mujeres en alta dirección. Porcentaje.
- 5.5.2.3. Porcentaje de mujeres consejeras. Porcentaje.
- 5.5.2.4. Porcentaje de mujeres empresarias. Porcentaje.

Indicador 5.a.1. a) Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia:

- 5.a.1.1. Porcentaje de titulares de explotaciones agrícolas, respecto al total de trabajadores en la agricultura. Porcentaje.
- 5.a.1.2. Porcentaje de hombres titulares de explotaciones agrícolas, respecto al total de hombres trabajadores en la agricultura. Porcentaje.
- 5.a.1.3. Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones agrícolas, respecto al total de mujeres trabajadoras en la agricultura. Porcentaje.
- 5.a.1.4. Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones agrícolas, respecto al total de titulares de explotaciones agrícolas. Porcentaje.
- 5.a.1.5. Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones agrícolas en propiedad, respecto al total de titulares de explotaciones agrícolas en propiedad. Porcentaje.
- 5.a.1.6. Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones agrícolas en arrendamiento, respecto al total de titulares de explotaciones agrícolas en arrendamiento. Porcentaje.

Indicador 5.a.2. Proporción de países cuyo ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de las tierras:

- 5.a.2.1. Grado en que el marco jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de tierras. Rango [1,6].

Indicador 5.b.1. Proporción de personas que poseen un teléfono móvil, desglosada por sexo:

- 5.b.1.1. Proporción de personas que usan el móvil por motivos particulares (de 16 a 74 años). Porcentaje.

- 5.b.1.2. Proporción de mujeres que usan el móvil por motivos particulares (de 16 a 74 años). Porcentaje.

- 5.b.1.3. Proporción de hombres que usan el móvil por motivos particulares (de 16 a 74 años). Porcentaje.