

ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD DEL MITMA 2023-2026



ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD
ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD

ESTRATEGIA POR LA IGUALDAD DEL MITMA 2023-2026



Centro virtual de publicaciones del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana [Mitma]:

<https://cvp.mitma.gob.es/>

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es/>

Edita:

© Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana

Secretaría General Técnica

Centro de Publicaciones

NIP0e: 796-23-057-X

Depósito Legal: M-23056-2023

Impresión de la edición digital. Reproducción para conservación y consulta o para su uso en sesiones de trabajo al amparo del artículo 3.5 de la Orden PRE/248/2015, de 6 de noviembre, por la que se regula el número de identificación de publicaciones oficiales. Los derechos de la edición son del editor

Aviso Legal: Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni en todo ni en parte, ni registrada, ni transmitida por un sistema de recuperación de información en ninguna forma ni en ningún medio, salvo en aquellos casos específicamente permitidos por la Ley.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Introducción	5
1.	Marco general: Marco estratégico director	9
	1.1. III Plan para la igualdad de género en la AGE	11
	1.2. III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	13
2.	La mujer en el MITMA: diagnóstico de la situación actual	27
3.	Estrategia por la igualdad del MITMA (2023-2026)	49
	3.1. Objetivo y ámbito	51
	3.2. Principios inspiradores	51
	3.3. Estructura: Ejes y Acciones	54
	3.4. Acciones por ejes	62
	• Eje 1: Generación y difusión del conocimiento con perspectiva de género	65
	• Eje 2: Medidas para la transformación organizativa del MITMA con perspectiva de género	83
	• Eje 3: Sensibilización, visibilización, refuerzo de la presencia femenina y fortalecimiento de redes por la igualdad	101
	• Eje 4: Promoción del empleo en igualdad y captación de talento	113
	• Eje 5: Formación y desarrollo profesional	127
	• Eje 6: Corresponsabilidad y bienestar laboral	147
4.	Anexo: Cuadro resumen de la Estrategia	163

Introducción



La **Estrategia por la igualdad** constituye el programa de actuación a través del cual se pretende articular de forma sistemática e integrada el conjunto de medidas que van a configurar - en el ámbito de sus competencias y dentro del marco de la AGE en esta materia- la **agenda para la igualdad** del MITMA, durante el periodo 2023-2026.

Responde a la voluntad de **renovar la manera de enfocar y hacer** nuestra política de igualdad para:

- ampliar su capacidad transformadora y
- visibilizar nuestro compromiso en favor de la igualdad real y su promoción.

Nuestra Constitución establece de forma inequívoca la igualdad como criterio inspirador de la acción de los poderes públicos. Por **mandato constitucional**, las Administraciones públicas debemos asumir un **papel promotor** en la aplicación de **políticas renovadoras** que contribuyan a recorrer la distancia que aun se para el reconocimiento formal de la igualdad (del art. 14, principal cláusula en este sentido), de su consecución material y efectiva (por la que apuesta decididamente el art. 9.2). Tenemos, según este precepto fundamental, la obligación tanto de promover las condiciones, como de remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Fruto de ese mandato y del reto constante que deriva de la tensión abierta entre ambas dimensiones -formal y material- de la igualdad, pero, sobre todo, como resultado del **compromiso** del MITMA, impulsado desde su máxima dirección, con este **papel activo**, al que también se ha sumado la parte social, nace esta primera Estrategia de igualdad con un **nuevo enfoque**.

Un **enfoque renovado** que trasciende el ámbito de los recursos humanos, al que tradicionalmente se ha ceñido casi en exclusiva la política clásica de igualdad y que, fruto de la aplicación de la **transversalidad de género**, ensancha su espacio y lo amplía al ámbito de las políticas sectoriales de su competencia (las políticas de infraestructuras, transporte, movilidad, agenda urbana, vivienda y arquitectura). Y, que, además, no se detiene ahí, ya que también se proyecta sobre los sectores más directamente vinculados o asociados a su actividad.

De esta manera, el MITMA asume externamente, hacia “afuera”, más allá de los límites de sus organizaciones, una misión de impulso, como agente inspirador y dinamizador del cambio en favor de la igualdad en el contexto socio económico en que actúa e inciden sus políticas, cuyos sectores relacionados están fuertemente masculinizados. Busca así multiplicar sus efectos positivos sobre la igualdad, sirviendo de referente y animando con su ejemplo a sumarse al reto de la igualdad al conjunto de actores implicados (públicos y privados) en un entorno muy dinámico, cada vez más complejo, fluido e interdependiente, en el que la colaboración se convierte en un factor clave.

De ahí que, a la transversalidad como principio central que guía la Estrategia, se añada, como elemento fundamental para garantizar el éxito de su aplicación, la necesidad de articular un **nuevo modelo de gobernanza** para la igualdad más completo, que avance en la cooperación y coordinación, que demanda el actual ecosistema de la igualdad, para aprovechar al máximo sus sinergias y ganar complementariedad.

La Estrategia se ha gestado con un enfoque participativo y abierto al diálogo social, en un proceso coordinado por la Unidad de Igualdad (dando cabida en ella al personal responsable en esta materia de la Subdirección General de Recursos Humanos). Ha contado con las aportaciones sectoriales de las tres Secretarías Generales (de Infraestructuras, de Transportes y Movilidad y de Agenda Urbana, Vivienda y Arquitectura) y con la interlocución de la representación sindical en el ámbito de negociación competencia de la Mesa Delegada ministerial. Gracias a ello, el contenido referido a su personal en este ámbito ha sido consensuado en

el Grupo de trabajo de igualdad, como componente esencial de la gobernanza y del diálogo social en materia de igualdad.

El **enfoque** integrado y **sistémico** adoptado, también va a marcar su **lógica** de trabajo, **de aprendizaje, mejora continua e innovación**. La Estrategia parte del diagnóstico y la participación como bases ciertas para enfocar la acción en función de los retos que demande la realidad de cada momento. Es una herramienta flexible, abierta y viva, sujeta a revisión y actualización. Por eso, una pieza central de la misma va a ser el sistema de seguimiento de su ejecución, que permita conocer el curso de su realización y abordar su posterior evaluación, esencial para reorientar el diseño de su contenido.

A partir de estas bases y del desarrollo de una cultura libre de estereotipos y de discriminación, también quiere promoverse el compromiso con la Estrategia. Conseguir la implicación en este programa de la organización y la adhesión al mismo de su personal es seguramente la mejor garantía para su aplicación. Que logre, a su vez, responder a esos retos y resolverlos, a través del aprendizaje y la innovación, puede contribuir a reforzar ese compromiso y renovar su legitimidad.

En conclusión, la Estrategia del MITMA ha sido **diseñada** basándose **en el marco de referencia de la AGE** en materia de igualdad, a cuyos retos de cambio también quiere converger **desde su especificidad y diversidad propias**, con coherencia y avanzando integrada y operativamente con proyectos y actuaciones concretas en las tres dimensiones apuntadas.

Este es su objetivo último, desarrollar una **política activa** para **avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres** en ese triple ámbito: el organizativo, para su personal, en su condición de empleador; el sectorial, a través de las políticas públicas de su competencia y, por último, actuando como referente y palanca de cambio hacia afuera y como parte del Grupo MITMA al que pertenece.

Con el fin de situarla y de recoger su contenido principal, este documento se compone de los siguientes apartados:

- Se inicia, para contextualizar la Estrategia, con la referencia al marco de la AGE en que se desarrolla;

- a continuación, incluye un resumen con las características diferenciales más relevantes del diagnóstico relativo a la situación de las mujeres en el MITMA, del que parte.
- Se destacan luego los principios inspiradores que la guían y los grandes ejes de actuación en que se estructura, incluyendo una caracterización básica de los mismos.
- Por último, recoge el catálogo de actuaciones, ordenándolas por ejes e incluyendo una ficha para cada una de ellas con su descripción básica. El documento se cierra con un cuadro que permite visualizar el esquema global de la Estrategia (los ejes que la vertebran y las acciones que la integran, así como su encaje general en los planes marco).



**Marco general:
Marco estratégico director**

1. Marco general

MARCO ESTRATÉGICO DIRECTOR

Esta Estrategia no es el resultado de un ejercicio aislado de planificación, sino que se incardina e integra en el **marco común definido** para el conjunto de la Administración General del Estado (AGE) básicamente por los dos planes que, según prevé la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha de aprobar periódicamente el Gobierno y que, en este caso, son:

- Por una parte, el **III Plan para la igualdad de género en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella** (aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 9 de diciembre de 2020);
- y, por otra parte, el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025** (aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros, el 8 de marzo de 2022).

1.1. III Plan para la igualdad de género en la AGE

El primero de ellos, el **III Plan para la igualdad de género en la AGE**, aborda las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización (en sus organizaciones) y de evitar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el empleo público.

Más concretamente, responde a los siguientes objetivos específicos y transversales:

- Medir para mejorar: integrando como uno de sus objetivos, la necesidad de profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de igualdad.
- Promover un cambio cultural y organizativo, cuyos principales fines son:
 - la consolidación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre mujeres y hombres al servicio de la AGE;
 - la sensibilización y formación de todos los empleados y empleadas públicas en esta materia, a fin de que integren este principio en el ejercicio de sus funciones;

- el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad;
 - y el fortalecimiento de las estructuras de igualdad, así como el impulso del intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- Integrar la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE (transversalidad de género):

Especialmente en el análisis y diseño de estrategias y planes; con el desarrollo de informes de impacto de género; la integración y seguimiento de presupuestos con perspectiva de género; y la definición y aplicación de indicadores de género transversales a todas políticas internas de la AGE
 - Detectar de forma temprana y abordar integralmente situaciones de especial vulnerabilidad.

Para alcanzar dichos objetivos el Plan se estructura en seis grandes ejes de actuación, cuya composición se sintetiza en el siguiente cuadro.

- Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

III Plan de Igualdad de Género en la AGE
Eje 1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE
1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género
1.3 Incorporación de la Igualdad de género en la estructura de la organización
Eje 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
2.1 Sensibilización e información
2.2 Formación y capacitación: Establecimiento de un Plan de Formación - Formación en Igualdad de género - Herramientas para favorecer la mejora continua en la formación
Eje 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL
3.1 Acceso al empleo y captación del talento
3.2 Desarrollo de carrera profesional
3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos
Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Eje 5. VIOLENCIA DE GENERO
Eje 6. INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN.
6.1 Superar la discriminación de las mujeres con discapacidades en la AGE
6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades

1.2. III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Por otro lado, El **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025** (PEIEMH, en adelante), se configura como el principal instrumento para orientar los cambios institucionales y sociales que se requieren para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Con esta finalidad, el Plan identifica los principales ejes de intervención, en aquellos ámbitos que son competencia de la AGE, así como los objetivos estratégicos en los que se considera prioritario incidir durante su vigencia.

Estos ejes de intervención y sus objetivos plantean retos de cambio organizacional y de funcionamiento interno y externo de la AGE, así como retos de cambio socioeconómico, tal y como se detalla a continuación.

El PEIEMH prevé los siguientes cuatro ejes de intervención:

- 1. Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas.
- 2. Economía para la vida y reparto justo de la riqueza.
- 3. Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres.
- 4. Un país con derechos efectivos para todas las mujeres.

1. Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas

Objetivo estratégico: Avanzar hacia un modelo de gobierno más inclusivo y democrático, asegurando la presencia y la voz de las mujeres y garantizando que las políticas públicas no reproduzcan las desigualdades entre mujeres y hombres.

LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA EL BUEN GOBIERNO	
BG.1.Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.	BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. BG.1.2. Integrar la perspectiva de género en la normativa y planes sectoriales y transversales. BG.1.3. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos. BG.1.4. Integrar el enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios. BG.1.5. Incorporar la igualdad de género en la comunicación. BG.1.6. Incorporar la perspectiva de género en el empleo público.
BG.2. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo.	BG.2.1. Fortalecer la formación de todo el personal de las instituciones públicas en materia de igualdad.

(Continúa)

LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA EL BUEN GOBIERNO	
BG.3. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad.	BG.3.1. Reforzar y consolidar la coordinación y colaboración intra-ministerial e interministerial para la igualdad. BG.3.2. Impulsar la coordinación y colaboración interinstitucional para la igualdad.
BG.4. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.	BG.4.1. Promover la participación y la inclusión de la voz, las necesidades y las propuestas de las mujeres, organizadas o no, y del movimiento feminista en los espacios y acciones públicas, junto a otros agentes sociales y sindicales que luchan por la igualdad.

2. Economía para la vida y reparto justo de la riqueza.

Objetivo estratégico: Garantizar la igualdad en el acceso a los recursos, luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad, y transitando hacia una economía para la vida que priorice los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas y la sostenibilidad ecológica y social.

LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA UNA ECONOMÍA PARA LA VIDA	
EV.1 Empleo: construyendo y en igualdad para las mujeres.	EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de un mercado laboral de calidad género. EV.1.2. Promover empresas y administraciones responsables con la igualdad de género.
EV.1 Cuidados y tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.	EV.2.1. Visibilizar, reconocer y dar valor socialmente a los cuidados como un trabajo indispensable para la sostenibilidad de la vida. EV.2.2. Reorganizar, fortalecer y ampliar el sistema de servicios de cuidados priorizando su universalidad, calidad, carácter público y condiciones laborales dignas y adaptado al territorio con especial atención a su provisión en las zonas rurales. EV.2.3. Profesionalizar los cuidados en precario (remunerados y no remunerados). EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo.

(Continúa)

LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA UNA ECONOMÍA PARA LA VIDA	
EV.1 Recursos: luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad.	EV.3.1. Conocer en profundidad la crisis de reproducción social desde la perspectiva de género interseccional, agravada con la crisis de la COVID-19, que supone más personas y en peores situaciones de precariedad, y el aumento de las situaciones de exclusión y las desigualdades sociales y de género. EV.3.2. Reducir la feminización de la pobreza y de la precariedad, atendiendo a los ejes de desigualdad y sus intersecciones (mujeres migrantes y/o racializadas, edad, con discapacidad, titulares de hogares monomarentales, etc.), que generan experiencias particulares de pobreza y precariedad.
EV.1 Sostenibilidad ecológica y social: transitando hacia entornos sostenibles para la vida.	EV.4.1. Transitar hacia una cultura que asuma que vivimos en un mundo con límites en cuanto a la naturaleza y en cuanto al propio cuerpo humano vulnerable, interdependiente, ecodependiente y finito. EV.4.2. Impulsar una distribución y reparto más justo de la riqueza desde perspectivas feministas. EV.4.3. Impulsar un entorno urbano, rural, relacional y ambiental sostenible para la vida.

3. Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres

Objetivo estratégico: Erradicar todas las formas de violencia machista, atacando las causas estructurales que la sostienen y garantizando los derechos de las mujeres víctimas.

LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	
VM.1 Marco institucional: consolidando los marcos de obligaciones institucionales frente a las distintas formas de violencia machista.	VM.1.1. Garantizar un marco normativo que contemple las diferentes manifestaciones de la violencia machista. VM.1.2. Impulsar políticas públicas integrales frente a la violencia machista, que llegue a todos los territorios. VM.1.3. Poner en marcha medidas integrales que reconozcan la explotación sexual como violencia sexual, brinden alternativas a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentiven la demanda.

(Continúa)

LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	
VM.2 Investigación y datos: mejorando el conocimiento del contexto, la magnitud y la incidencia de la violencia machista.	VM.2.1. Actualizar y mejorar la información, investigación y datos sobre todas las formas de violencia machista y todos los tipos de feminicidios.
VM.3 Prevención: transformando los comportamientos y patrones socio-culturales que sostienen y naturalizan la violencia machista.	VM.3.1. Impulsar la sensibilización y concienciación de la sociedad frente a la violencia machista desde un enfoque de género, interseccional y de derechos humanos. VM.3.2. Implicar a los medios de comunicación, al sector tecnológico, audiovisual y cultural, en la superación de los estereotipos que sustentan la violencia machista. VM.3.3. Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia machista desde el sistema educativo como parte de una educación en igualdad y derechos humanos.
VM.4 Detección, atención integral, protección y reparación: garantizando los derechos de las víctimas de violencia machista.	VM.4.1. Fortalecer la detección temprana de la violencia machista. VM.4.2. Mejorar la atención integral y la protección a las víctimas de violencia machista. VM.4.3. Impulsar el derecho individual y colectivo a la reparación.
VM.5 Respuesta coordinada y especializada: comprometiendo a todas las instituciones en la protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia machista.	VM.5.1. Fortalecer los sistemas de coordinación y capacidad de respuesta entre las diferentes instituciones, las y los agentes implicados, así como las propias afectadas. VM.5.2. Evaluar la respuesta institucional en el marco de la violencia machista.

4. Un país con derechos efectivos para todas las mujeres

Objetivo estratégico: Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo las desigualdades de género, en interacción con otros vectores de discriminación, en todos los ámbitos de la vida.

LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA UN PAÍS CON DERECHOS EFECTIVOS PARA TODAS LAS MUJERES	
DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica.	DEM 1.1. Mejorar el conocimiento y reconocimiento de la participación política y social de las mujeres identificando los obstáculos que impiden una participación igualitaria desde una perspectiva interseccional de género. DEM.1.2. Reforzar la participación política y social de las mujeres, especialmente la de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad. DEM 1.3. Impulsar políticas específicas dirigidas a transformar el mandato de la masculinidad hegemónica.
DEM.2. Salud, derechos sexuales y reproductivos: incorporando la igualdad de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias, y garantizando derechos.	DEM.2.1. Mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres incorporando la perspectiva de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias. DEM.2.2. Garantizar la salud y el ejercicio efectivo de los derechos sexuales y reproductivos para todas las mujeres.
DEM.3. Deporte: promoviendo el deporte en igualdad.	DEM.3.1. Promover la participación igualitaria de las mujeres en el deporte y su visibilización desde un enfoque interseccional.
DEM.4. Cultura y Memoria colectiva: visibilizando la creación y producción artística e intelectual de las mujeres y el movimiento feminista.	DEM. 4.1. Avanzar en la superación de las desigualdades de género en el ámbito de la cultura. DEM.4.2. Visibilizar, reconocer y preservar el trabajo y las aportaciones de las mujeres y del movimiento feminista a lo largo de la historia.
DEM.5. Coeducación: mejorando el sistema educativo y su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.	DEM.5.1. Avanzar en la implantación de un modelo coeducativo en el sistema educativo impidiendo la segregación educativa por sexo y estableciendo espacios de cooperación interinstitucional. DEM.5.2. Impulsar una educación superior sin brechas de género y que incorpore el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres.

(Continúa)

LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA UN PAÍS CON DERECHOS EFECTIVOS PARA TODAS LAS MUJERES	
DEM.6. Ciudadanía, mujeres de grupos étnicos, LTBI, jóvenes, rurales y con mujeres con discapacidad: garantizando avances en el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.	DEM.6.1. Avanzar hacia la igualdad real y efectiva de las mujeres LTBI. DEM.6.2. Conocer y mejorar las condiciones en las que viven las mujeres de grupos étnicos y en los colectivos en situación de emergencia social. DEM.6.3. Impulsar la igualdad de género en la infancia y la juventud, y la participación de las mujeres jóvenes en todas las áreas de la vida social. DEM.6.4. Avanzar en la igualdad y la mejora de las condiciones de vida de las mujeres con mujeres con discapacidad. DEM.6.5. Contribuir a la igualdad de género en el medio rural, impulsando la participación de las mujeres en estos entornos.
DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo.	DEM.7.1. Promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y de los logros y las aportaciones de las mujeres y del feminismo en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.

1.2.1. Contribución del MITMA al PEIEMH

En el proceso de elaboración del PEIEMH el Grupo MITMA¹ ha contribuido con un amplio y variado conjunto de medidas, que reflejan su diversidad (tal y como se detalla en el siguiente cuadro). De ellas, particularmente las que afectan al ámbito de la Subsecretaría (a la DGOI, la Unidad de Igualdad (UI) y la Subdirección General de Recursos Humanos (SGRRHH) constituyen la referencia esencial para la presente Estrategia, si bien, como se ha señalado, también se enriquece e impulsa la dimensión sectorial de la política de igualdad.

¹ La referencia al Grupo MITMA incluye tanto al Departamento, como al conjunto de entidades (organismos dependientes, agencias y resto de entidades vinculadas al mismo) que lo conforman.

MINIS-TERIO	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	MEDIDAS
Eje 1. Línea BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública		
MITMA	DGOI-SGRRHH, Adif y Adif AV. Grupo Renfe, INECO, SASEMAR.	Desarrollo de medidas para la mejora de la ratio mujeres/hombres en puestos de concurrencia no competitiva y/o en los que exista infrarrepresentación de mujeres, con especial atención a los ligados a las disciplinas STEM.
MITMA	IGN	Exhibición dentro del Atlas Nacional de España de los indicadores de género, especialmente los relacionados con este objetivo operativo.
MITMA	Grupo Renfe	Creación del Observatorio de Igualdad de Género para detectar, analizar y proponer mejoras para corregir situaciones de desigualdad entre hombre y mujeres en el Grupo Renfe.
MITMA	División de Administración	Seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en los contratos subvenciones y/o convenios públicos.
AGE	Subsecretarías, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH, y/u organismos adscritos.	Análisis de las actividades y procedimientos selectivos y/o de promoción, así como de los itinerarios de formación del personal desde una perspectiva de género.
AGE	Subsecretarías, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH, y/u organismos adscritos.	Cumplimiento y/o seguimiento de principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de selección y valoración.
AGE	Subsecretarías, UUII, centros directivos y/u organismos adscritos (IGN...).	Análisis de los indicadores habitualmente utilizados para identificar aquellos susceptibles de desagregación por sexo y otros relevantes para conocer la situación de mujeres y hombres que actualmente no están siendo recogidos, derivados de los objetivos de la Agenda 2030 y el EIGE, así como revisión y/o desarrollo de herramientas informáticas para obtener dicha información y seguir su evolución.

(Continúa)

MINIS-TERIO	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	MEDIDAS
AGE	Subsecretarías, UUII, centros directivos y/u organismos adscritos.	Desagregación por sexo de todas las estadísticas e indicadores, cuando así lo permita la fuente, e introducción de los indicadores de género en estudios, estrategias, planes y otros documentos relevantes de la AGE.
AGE	Subsecretarías, UUII, centros directivos y/u organismos adscritos.	Incorporación del enfoque de impacto de género en la normativa, planes u otra documentación estratégica que se desarrolle.
AGE	Subsecretarías, UUII, órganos y/o unidades con funciones de Inspección de Servicios y RRHH y/u organismos adscritos.	Formación específica a personal técnico de la AGE sobre uso e implementación de indicadores de género en estudio, planes, estrategias e informes institucionales.
AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de comunicación, Inspección de Servicios y/o RRHH y/u organismos adscritos (INECO, AENA, RENFE, Grupo Renfe, CEDEX, ADIF, SASEMAR...).	Elaboración de una guía que contribuya a consolidar una comunicación institucional feminista que desarrolle la capacidad de transversalizar la comunicación con perspectiva de género que extienda el uso no sexista del lenguaje y de la imagen, así como de otros recursos que faciliten la extensión del uso no sexista del lenguaje al conjunto de documentación y soportes y su difusión.
AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y RRHH, y/u organismos adscritos.	Realización de jornadas y/o impartición de formación para extender el uso no sexista del lenguaje y la imagen.
AGE	Subsecretarías, SGTs, UUII, cada área responsable de elaboración de normativa, órganos y/o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/u organismos adscritos.	Análisis de la calidad de los informes de evaluación previa de impacto de género de la normativa y planes e identificación de necesidades.

(Continúa)

MINIS-TERIO	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	MEDIDAS
AGE	Subsecretarías, SGTs, órganos o unidades con funciones de contratación, Oficinas presupuestarias, UUII, centros directivos y/u organismos adscritos.	Análisis de la incorporación práctica de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y/o convenios para la detección de déficits, área de mejora y/o la documentación de posibilidades.
AGE	Subsecretarías, SGTs, órganos o unidades con funciones de contratación, Inspección de Servicios y/o RRHH y/u organismos adscritos.	Formación en inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la contratación, los convenios, las ayudas y subvenciones al personal implicado en su gestión.
Eje 1. Línea BG.2. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo		
MITMA	ENAIRE	Valoración de la formación en igualdad en el contexto de procesos selectivos y de promoción interna y/o aumento del peso de la misma.
AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH, y/u organismos adscritos (AENA, Adif, SASEMAR, Grupo Renfe, CEDEX...).	Formación al conjunto del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres (formación inicial), incluido a las personas en puestos de toma de decisión, en especial a través de la Escuela Virtual de Igualdad.
AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH, y/u organismos adscritos.	Formación específica al personal técnico en integración del enfoque de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos, en especial a través de la Escuela Virtual de Igualdad y garantizando al menos las materias indicadas en los objetivos anteriores.
AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH, y/u organismos adscritos (Grupo Renfe, CEDEX, Puertos del Estado...).	Incorporación y/o refuerzo del estudio y la aplicación del principio de igualdad en todos los procesos y cursos selectivos de todos los cuerpos y escalas.

(Continúa)

MINIS-TERIO	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	MEDIDAS
Eje 1. Línea BG.3.1 Reforzar y consolidar la coordinación y colaboración intra-ministerial e interministerial para la igualdad		
AGE	Subsecretarías y/u organismos adscritos (CEDEX...).	Apoyo a la creación y consolidación de Unidades de Igualdad en los organismos dependientes o vinculados a la AGE.
AGE	Subsecretarías, y/u organismos adscritos.	Dotación de medios personales y/o de un presupuesto específico para el buen funcionamiento y desarrollo de las funciones asignadas a las Unidades de Igualdad.
AGE	Subsecretarías, UUII	Participación de la Unidad de Igualdad, o en su defecto de una persona experta en materia de igualdad, en todos los mecanismos de coordinación y colaboración interministerial.
Eje 2. Línea EV.1 Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres		
MITMA	INECO	Suscripción de protocolos de colaboración con las empresas y puesta en marcha de programas para promover la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.
MITMA	INECO	Visibilización y reconocimiento de la contribución de mujeres emprendedoras, empresarias y trabajadoras autónomas en el ámbito de la innovación y en áreas de la economía verde, con especial atención a las mujeres de ámbitos rurales.
MITMA	CEDEX	Fomento a las intervenciones de mujeres en seminarios, conferencias, congresos u otras actividades que atañen estos sectores, en particular en aquellas actividades científicas organizadas por entidades públicas o a las que se acude como representación, realizando además el seguimiento de las órdenes dictadas a tal efecto.
MITMA	CEDEX	Impulso de redes de mujeres profesionales en áreas científico-tecnológicas que participen en actuaciones de mentorización y ayuda como referentes, especialmente a través del OMCI.

(Continúa)

MINIS-TERIO	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	MEDIDAS
MITMA	SGTM, AESA	En el ámbito de la movilidad y el transporte, desarrollo de la línea de actuación específica para dar visibilidad al papel de las mujeres en el sector de la Estrategia de Movilidad Segura, sostenible y Conectada 2030 y, en el mundo de aviación en particular, participación de manera activa en eventos, jornadas y conferencias de diferentes plataformas nacionales e internacio- nales dedicadas a la promoción de la igualdad de oportunidades en mismo (Plataforma de la <i>UE Women in Transpor</i> , <i>Global Aviation Gender Summit</i> , Asociación <i>Ellas Vuelan Alto</i> , etc. y en el marco del grupo de voluntarias <i>Balance4AESA</i>).
Eje2. Línea EV.2. Cuidados y Tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos		
AGE	Órganos o unidades con funciones de RRHH.	Organización de actividades para hijas e hijos del personal para promover y facilitar la conci- liación.
Eje 2. Línea EV.4. Sostenibilidad ecológica y social: transitando hacia entornos sosteni- bles para la vida		
MITMA	SGAUV	Fomento e impulso de los planes de acción que las administraciones pueden realizar para la implementación de la Agenda Urbana Espa- ñola, en lo que concierne la integración trans- versal de forma activa del principio de la igual- dad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarro- llo del conjunto de todas sus actividades, con- siderando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres, teniendo en cuenta su incidencia en su situación espe- cífica, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y promover la igualdad (OE6: "Fomentar la cohesión social y buscar la equidad").

(Continúa)

MINIS-TERIO	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	MEDIDAS
MITMA	SGAUV	Fomento e impulso de planes de acción para la implementación de la Agenda Urbana Española en las administraciones, que pongan el foco en el apoyo a la “movilidad del cuidado”, asegurando que los viajes vinculados al cuidado de otras personas y el mantenimiento del hogar se puedan desarrollar en el menor tiempo posible, en las franjas horarias requeridas y con un coste asumible y la identificación y difusión de buenas prácticas de planificación urbanísticas, arquitectónica y de movilidad urbana y rural (OE6: “Fomentar la cohesión social y buscar la equidad”).
MITMA	INECO	Incorporación de la Arquitectura y el urbanismo con perspectiva de Género en los proyectos.
MITMA	CEDEX	Encargo de estudios y realización de estudios <i>ad hoc</i> que contemplen este objetivo, incluidas experiencias piloto.
MITMA	Adif y Adif AV	Aplicación del enfoque de género al diseño y construcción de estaciones ferroviarias.

Ambos planes configuran el **marco estratégico orientador** que sirve de referencia a la actuación de la AGE en materia de igualdad. Ambos, comparten una vocación transversal e integradora y persiguen que el conjunto de estrategias y/o planes sectoriales que desarrollen los diferentes departamentos ministeriales, se alineen con sus objetivos estratégicos, contribuyendo así, de manera complementaria y a la vez flexible, a avanzar en una misma dirección en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos en que se desarrolla su vida.

En consecuencia, la Estrategia del MITMA (en tanto que programa de uno de los departamentos ministeriales de la AGE) ha sido **diseñada basándose en este marco**, a cuyos retos de cambio también quiere converger **desde su especificidad y diversidad propias**, con coherencia y avanzando integrada y operativamente con proyectos y actuaciones concretas en una **triple dimensión**:

- En su dimensión organizativa, de funcionamiento interno, propia del MITMA como empleador;

- en su dimensión sectorial, como agente responsable del desarrollo de las políticas públicas de su competencia en los ámbitos de las infraestructuras, la movilidad, la Agenda Urbana, la vivienda y la arquitectura, y,
- externamente, como agente relacional y dinamizador del contexto sectorial en que inciden, se desarrollan e impactan esas políticas, cuyos efectos positivos sobre la igualdad real busca facilitar, promover y multiplicar con un enfoque sistémico.

Por otro lado, esta misma voluntad integradora, que busca sumar perspectivas y experiencias, generar sinergias y ganar en complementariedad, contribuyendo así a conformar y enriquecer nuestro ecosistema de la igualdad, es la lógica que también va a guiar, más adelante, internamente la Estrategia del MITMA en el seno de su Grupo. Respecto a las entidades del Grupo, la Estrategia pretende servir, una vez vaya consolidándose y a medida que se desarrolle, de hilo conductor y referente orientador de las políticas activas de igualdad, desde el máximo respeto de su régimen propio y garantizando, en todo caso, la autonomía y flexibilidad de su propia actuación.

• **Marco jurídico y programático de referencia**

A su vez, esta Agenda de igualdad para la AGE se sitúa en un **marco jurídico y programático** más amplio, el definido a nivel **internacional y europeo**, fundamentalmente, en el seno de las Naciones Unidas (NNUU) y la Unión Europea (UE) para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Lógicamente, la Estrategia del MITMA también participa y encaja en este marco común.

Entre los **instrumentos más recientes** y relevantes de dicho marco en tanto que apuntan algunos de los principales retos que deben afrontar las políticas actuales de igualdad, cabe destacar (sin afán de ser exhaustivos y sin olvidar el acervo ya consolidado, que es mucho más amplio):

- la **Agenda 2030** para el desarrollo sostenible,
- la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** y
- el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021-2026**.

2. La mujer en el MITMA: diagnóstico de la situación actual

2. La mujer en el MITMA: diagnóstico de la situación actual

El adecuado conocimiento y **diagnóstico de la situación de las mujeres en el MITMA** es una condición previa imprescindible para poder abordar de manera fundamentada la planificación que traza esta Estrategia.

Constituye el **punto de partida y referencia indispensable** que permite y va a permitir -puesto que se trata de un proceso abierto y vivo, sujeto a actualización- por un lado, identificar los ámbitos de mejora que demandan intervención y, por otro, orientar motivadamente el diseño estratégico de las medidas de actuación en favor de la igualdad.

Consciente de ello, como parte de la Estrategia, el MITMA ha creado un **nuevo sistema de información, el Observatorio para la Igualdad**, con objeto de disponer de datos desagregados por sexo que permitan retratar sobre una base objetiva el panorama de la igualdad de género en el Ministerio.

Tomando, por tanto, como base los datos del Observatorio (referidos al personal del Ministerio, sus Organismos Autónomos y Agencias, y cuya actualización y consolidación en el tiempo va a ser esencial para poder valorar su evolución),² se ha elaborado un **primer diagnóstico** del que a continuación se recoge un resumen con sus **características diferenciales más relevantes** a efectos de poder avanzar en la mejora de la igualdad.

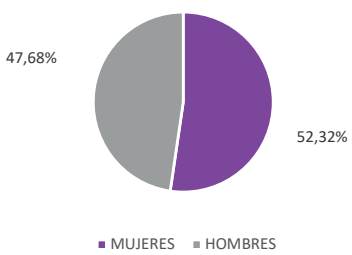
ESPECIFICIDAD PROPIA DE LA COMPOSICIÓN DE GÉNERO DEL MITMA

Desde un punto de vista comparado y de acuerdo con los últimos datos disponibles en el Boletín Estadístico del Registro Central de Personal (de julio de 2022), frente a la media de la AGE, el MITMA tiene una composición por sexo en la que

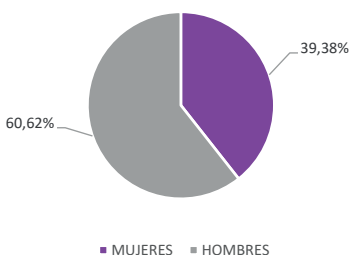
² Datos disponibles en el Observatorio y referidos, como norma general, a 31 de diciembre de 2022. Debe tenerse en cuenta que el Observatorio a la vez que proporciona la base de datos para orientar la Estrategia, es también una de sus medidas, en la que por tanto se sigue trabajando, para completarlo y avanzar en su configuración.

hay mayor proporción de hombres que de mujeres. En el MITMA³ las mujeres representan el 39,38% y los hombres el 60,62%, mientras que en la AGE las mujeres representan el 52,32% y los hombres el 47,68%.

AGE: Distribución de efectivos por sexo



MITMA: Distribución de efectivos por sexo



No obstante, para interpretar adecuadamente el **alcance diferencial** de estos datos han de ser objeto de, al menos, tres **contextualizaciones**:

- En primer lugar, **aunque existe una mayoría de hombres en sus puestos de trabajo**, debe tenerse en cuenta que el MITMA **está muy cerca de cumplir el principio de presencia o composición equilibrada**. Según el parámetro que establece **la Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Disposición Adicional primera, esta se alcanza cuando las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento.
- En segundo lugar, la composición de género del MITMA **debe contextualizarse desde el punto de vista de las políticas sectoriales que desarrolla y de la distribución de sexos en los ámbitos profesionales vinculados a ellas**.

El MITMA cuenta con un importante número de cuerpos y escalas propios que responden a la particular idiosincrasia de los sectores de actividad sobre los que desarrolla sus políticas públicas (son sectores donde la presencia femenina es todavía muy baja).

³ Incluyendo bajo esta denominación no sólo al personal del Departamento en sentido estricto, sino también al de sus Organismos Autónomos y Agencias.

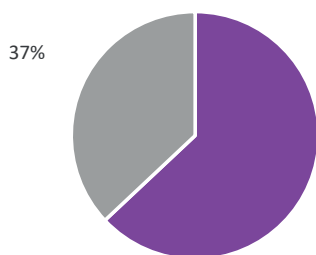
Los cuerpos propios representan el 48,50% del total de su personal funcionario, de manera que su composición de género determina la del Departamento en su conjunto. En estos cuerpos propios, que son también los más especializados y técnicos, hay más hombres que mujeres: con una media que supera el 70% frente a un porcentaje de mujeres de casi un 30%.

Si bien hay cuerpos donde la composición por género es más equilibrada -como por ejemplo el de Ingenieros Geógrafos en el que las mujeres representan el 43,21%⁴ - en otros el desequilibrio se agudiza y la proporción media de mujeres baja todavía más, sin que ni siquiera llegue a un 25%: es el caso del Cuerpo Especial Facultativo de Marina Civil, en el que las mujeres tan solo representan el 19,58% o del Cuerpo de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, en el que se quedan en un 22,37%.

Esta característica de los cuerpos y escalas del Departamento no la comparten, sin embargo, los cuerpos generales destinados en el mismo, pues esa distribución de sexos cambia en favor de un mayor peso relativo de ellas (de casi un 63% frente al 37% de hombres).

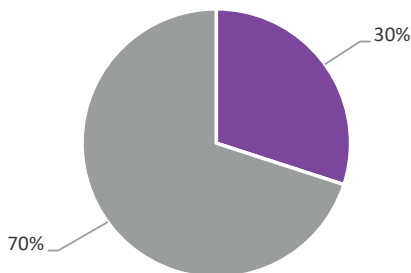
COMPOSICIÓN DE GÉNERO del personal funcionario POR CUERPOS

Cuerpos generales
Distribución de efectivos por sexo



■ MUJERES ■ HOMBRES

Cuerpos propios.
Distribución de efectivos por sexo



■ MUJERES ■ HOMBRES

⁴ Aunque no se trata de un Cuerpo propio del MITMA, el Cuerpo de Arquitectos de la Hacienda Pública constituye una excepción a esta "regla" de más hombres en los cuerpos técnicos, ya que está integrado mayoritariamente (en más del 80%) por mujeres en el Departamento.

La composición de los Cuerpos generales en sus diferentes niveles (superior, de gestión, administrativo y auxiliar) es así mayoritariamente femenina. No obstante, de nuevo, hay que exceptuar el ámbito más técnico: el de los cuerpos de sistemas, tecnologías de la información e informática de la Administración del Estado donde, en todos sus niveles (superior, de gestión y auxiliar), siguen predominando los hombres con una media de más de un 76% frente a poco más del 23% de mujeres.

Este es un dato significativo que refleja y confirma la menor presencia de las mujeres en el ámbito de las disciplinas STEM, con lo que ello implica, además, en este caso, de menor capacitación digital de las mujeres.

Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que los cuerpos generales representan el 37,22% del total de sus efectivos.

- En tercer y último lugar y con el propósito de explicar esta composición de género debe aludirse a los **estudios que dan acceso a los cuerpos y escalas propios del MITMA**. Se trata en todos los casos de disciplinas científicas, tecnológicas, ingenierías o matemáticas (disciplinas STEM, según su acrónimo en inglés).

Conforme a los datos publicados por el Ministerio de Universidades, relativo a los egresados y egresadas durante el curso 2020-2021 **los grados comprendidos en los campos de estudio afines a estos cuerpos y escalas del MITMA, mantienen una composición de género predominantemente masculina, paralela a la que se observa en ellos**. Cabe destacar los siguientes ejemplos:

- Las egresadas durante el curso 2020-2021 en el campo de estudio Náutica y transporte marítimo suponían el 24,7%. En el cuerpo de Ingenieros Navales el 33,6% son mujeres y en el Cuerpo Especial Facultativo de Marina Civil el 18,62%.
- Las egresadas durante el curso 2020-2021 en el campo de estudio de la Ingeniería civil suponían el 30,2%. En el cuerpo de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos el 22% son mujeres y en el Cuerpo de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas el 23,2%.
- Las egresadas durante el curso 2020-2021 en el campo de estudio de la Ingeniería aeronáutica fue del 23,7%. En el cuerpo de Ingenieros

Técnicos aeronáuticos las mujeres son el 38,3% y en el cuerpo de Ingenieros aeronáuticos el 33,8%.

CAMPO de ESTUDIO	% Egresadas (2020-21)	Cuerpos propios MITMA % Mujeres
Náutica y transporte marítimo	24,7%	- Ingenieros Navales: 33,6%. - Especial Facultativo de Marina Civil: 18,62%.
Ingeniería civil	30,2%	- Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos: 22%. - Ingenieros Técnicos de Obras Públicas: 23,2%.
Ingeniería aeronáutica	23,7%	- Ingenieros aeronáuticos el 33,8%. - Ingenieros Técnicos aero-náuticos: 38,3%.

En la mayoría de los casos, el **desequilibrio académico** de partida se mitiga o se corrige en la composición de los cuerpos y escalas de ese mismo ámbito, pero en otros, se mantiene o incluso se agudiza (aunque hay que tener en cuenta que los datos de composición hacen referencia al conjunto del cuerpo y, por lo tanto, reproducen un desequilibrio académico que aún era mayor en décadas anteriores).

Adicionalmente, parece que, a medida que disminuye el desequilibrio académico también disminuye el desequilibrio en la composición de los cuerpos y escalas. De ahí que la edad pueda ser considerada un factor explicativo de la desigual distribución de mujeres y hombres. **En términos generales, la proporción de mujeres es menor conforme aumenta la franja de edad analizada** (no obstante, hay excepciones, en algunos Organismos del MITMA no hay presencia femenina por debajo de los 30 años).

En conclusión, aunque en el Departamento existe una mayor representación de hombres que de mujeres, **el desequilibrio apenas excede de lo establecido como parámetro de una presencia o composición equilibrada en la normativa** correspondiente. No obstante, analizando los datos de género de los cuerpos y escalas propios, que son los mayoritarios en el Departamento, y la procedencia

académica de los mismos, cabe concluir que **la composición de género del Departamento reproduce la composición de género de los ámbitos profesionales afectados por las políticas sectoriales del MITMA**. Puede decirse así que esta **segregación horizontal, de naturaleza profesional**, constituye su principal característica diferencial desde el punto de vista del género.

Continuando con el diagnóstico de la situación de las mujeres en el Departamento y una vez identificada su peculiaridad más significativa, conviene analizar cuáles son sus consecuencias al menos en tres variables:

- La composición de género por centros directivos;
- la composición de género en los puestos predirectivos y directivos (con mayor nivel de complemento específico: 28, 29 y 30); y
- las diferencias de género en la jornada laboral y el trabajo a distancia.

COMPOSICIÓN DE GÉNERO POR CENTROS DIRECTIVOS.

Como se ha señalado, globalmente, en el MITMA los hombres representan el 60,62% y las mujeres el 39,38%; sin embargo, un análisis más pormenorizado de los diferentes **ámbitos sectoriales de actuación en que se estructuran sus centros directivos** muestra situaciones distintas que no se aprecian a través de los datos globales. Por ello, es importante avanzar en la desagregación de datos con un enfoque sectorial, ya que, de esta manera, se diferencian distintos tipos de centros directivos en función de su composición de género:

- **Centros directivos en los que la presencia de mujeres es mayoritaria:** pertenecientes a la Secretaría General de Agenda Urbana y Vivienda en la que las mujeres integran el 67,52% de sus puestos de trabajo.
- **Centros directivos en los que la presencia de hombres es mayoritaria, pero que cumplen el principio de presencia equilibrada (40% - 60%)** con un desequilibrio entre ambos sexos que varía entre en torno un cinco y un diez por ciento: esta situación se da en el ámbito de la Subsecretaría donde las mujeres son el 46,07% y en la Secretaría General de Transportes donde representan un 45,15%. También se encuentran en este grupo las Agencias, AESA y AESF, con poco más de un 40% de mujeres.
- **Centros en los que la presencia de hombres es mayoritaria y el desequilibrio incumple el principio de presencia equilibrada (40%-60%):**

en el CEDEX las mujeres representan el 37,73% y en la Secretaría General de Infraestructuras el 26,81%.

Como puede comprobarse, el porcentaje de mujeres varía considerablemente de uno a otro ámbito.

Por eso, para comprender la masculinización general del Departamento a la luz de estos datos, debe tenerse en cuenta el respectivo peso relativo de la dotación de sus efectivos: de las cuatro unidades referidas con rango de subsecretaría (la Secretaría General de Infraestructuras, la Secretaría General de Transportes, la Secretaría General de Agenda Urbana y Vivienda y la Subsecretaría del MITMA) la que más personal tiene es la Secretaría General de Infraestructuras con 1.517 efectivos, siendo precisamente esta donde también se da un mayor desequilibrio de género. Al contrario, la única secretaría general con más presencia femenina, la Secretaría General de Agenda Urbana y Vivienda, apenas tiene 158 efectivos.

Por tanto, el mayor **déficit de participación femenina** se produce en el ámbito de la **Secretaría General de Infraestructuras**. Si descendemos a un mayor nivel de detalle en la desagregación de los datos en este ámbito, se identifica **otra nota** característica que singulariza todavía más el perfil del MITMA y que está vinculada a otra variable, la de la **distribución territorial** de su personal en servicios centrales y periféricos:

- En los **servicios periféricos** dependientes de la **Dirección General de Carreteras, en las Demarcaciones de carreteras** -donde además se concentra la mayor parte del personal de esta Secretaría General (un 84%) y del conjunto de los servicios periféricos del MITMA (ya que abarca el 65,2% de los mismos)- **se agudiza** este **desequilibrio** y el **porcentaje de presencia femenina** cae hasta un 22,82% (lo que marca un límite que está muy por debajo de la media global femenina del 39,35%, vista para el Ministerio y más aún del 52% de la presencia media en la AGE).

En consecuencia, la dispersión territorial de los centros de trabajo del MITMA y de su personal en los servicios periféricos (que en conjunto representa en torno a un 40% del total del personal) es otra de las variables a considerar en el análisis de género.

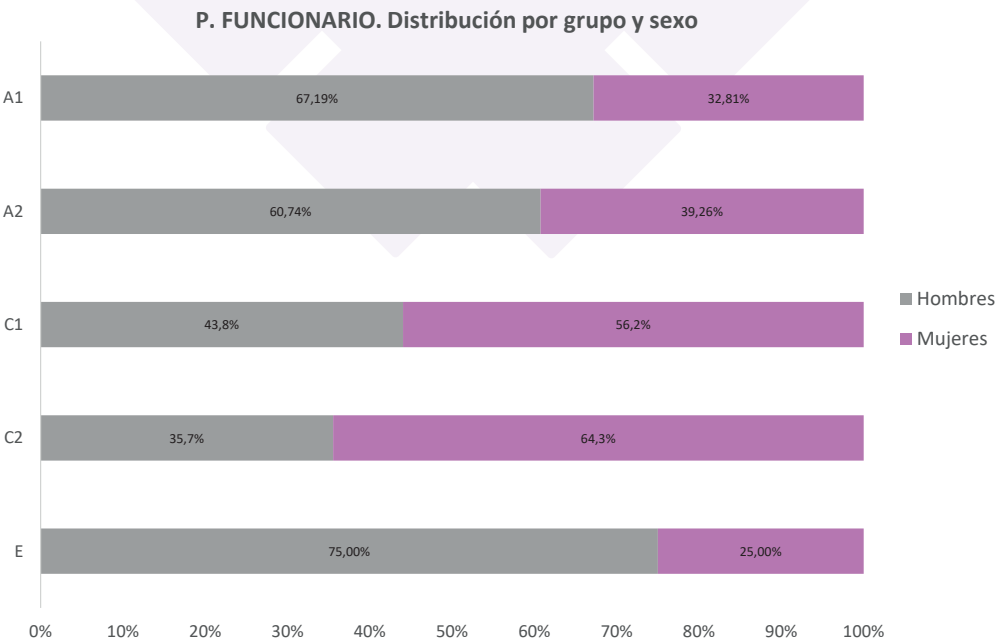
Es cierto que en el resto de los servicios periféricos del Ministerio y de AESA, la tónica general es que se mantengan, sin grandes diferencias, los niveles de

presencia femenina equilibrada existentes en los centros directivos de los que dependen (un 44,03% de mujeres, en los dependientes de la Dirección General de la Marina Mercante y un 40,43% en los servicios periféricos de la AESA).

CARRERA PROFESIONAL: PUESTOS DIRECTIVOS Y PREDIRECTIVOS (CON MAYOR NIVEL DE COMPLEMENTO ESPECÍFICO).

La **distribución por grupos de titulación del personal funcionario** de ambos sexos ofrece una imagen general acerca del diferente lugar que ocupan respectivamente hombres y mujeres en nuestra organización en su conjunto:

- Hay más hombres que mujeres en los subgrupos de titulación superior (67 % en el A1 y 60,7% en el A2), donde las mujeres siguen estando subrepresentadas (con porcentajes de 33 y 39,3), si bien, van acercándose, sobre todo en el Subgrupo A2, al límite del 40%.
- En cambio, esa relación se invierte en los subgrupos de base donde (sin considerar el E por su carácter residual), las mujeres superan claramente a los hombres (las mujeres son el 56, 2% en el C1 y el 64,3% en el C2, ambos porcentajes además están por encima del 44% que representan dentro del total del personal funcionario).



Esta desigual distribución va vinculada a una **segregación por niveles**⁵, en la que, no obstante, de nuevo hay que fijarse particularmente en la situación diferencial de los cuerpos propios.

Al analizar los puestos de mayor nivel de responsabilidad (que también son los mejor retribuidos), los puestos directivos y predirectivos que corresponden a los tres niveles con mayor complemento específico (niveles 30, 29 y 28) se aprecia que en el Departamento y sin diferenciar por cuerpos o escalas de pertenencia, las mujeres ocupan:

- El 39,85% de los niveles 30.
- El 42,59% de los niveles 29.
- El 30,32% de los niveles 28.

No obstante, el análisis de la composición de género de estos niveles por cuerpos de adscripción (diferenciando entre cuerpos generales y cuerpos propios del Departamento) aporta una imagen más precisa.

DISTRIBUCIÓN NIVELES 30, 29 Y 28 POR CUERPOS Y SEXO				
	CUERPOS GENERALES		CUERPOS PROPIOS	
NIVEL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
30	44,12	55,88	70,51	29,49
29	42,86	57,14	67,69	32,31
28	61,76	38,24	75,71	24,29

De acuerdo con los datos del cuadro anterior **los puestos de niveles 30, 29 y 28 tienen un menor porcentaje de presencia femenina cuando están ocupados por personal de cuerpos propios del Departamento, que cuando están ocupados por cuerpos generales**. En este segundo caso, el principio de presencia equilibrada (40% - 60%) prácticamente se respeta o se mejora en favor de las mujeres.

Se da, por tanto, una doble segregación: a la profesional mencionada antes, se añade una **segregación vertical por niveles** que, en los cuerpos propios, se agudiza con una mayor proporción de hombres que de mujeres en las posiciones

⁵ La proporción de mujeres desciende conforme crece el rango de los puestos de trabajo: Están por debajo del 40% en los niveles superiores, comprendidos entre el 26 y el 30, con la excepción del N. 29 (42,59%) y superan dicho porcentaje del 40% en los niveles que van del 14 al 22, situándose en concreto, en proporciones superiores al 50/60% en los niveles 15, 16, 17 y 18.

superiores. Como muestran los datos, siguen siendo muy pocas las que logran romper este “techo de cristal” para alcanzar los puestos de mayor nivel, que son los de mayor proyección, capacidad de decisión y también, los mejor retribuidos.

Es cierto que, como se ha apuntado antes, el recambio generacional va atemperando esta situación como consecuencia de que poco a poco cada vez más mujeres optan a ocupaciones propias de los cuerpos especializados. De hecho, aunque en los grupos de mayor edad de los Cuerpos propios predominan claramente los hombres, en los más jóvenes la diferencia con la representación femenina se ha acortado notablemente lo que marca, aunque lentamente, una tendencia a un mayor equilibrio.

Personal por rango de edad												
< 30			30-39		40-49		50-59		60-64		> 64	
Nº		%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
H	18	66,7%	235	61,8%	391	63,9%	318	75,7%	146	85,9%	86	95,6%
M	9	33,3%	145	38,2%	211	36,1%	102	24,3%	24	14,1%	4	4,4%

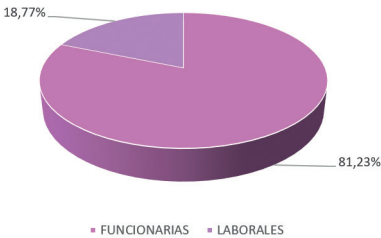
Distribución por rango de edad y sexo del personal de los Cuerpos propios del MITMA.

PERSONAL LABORAL

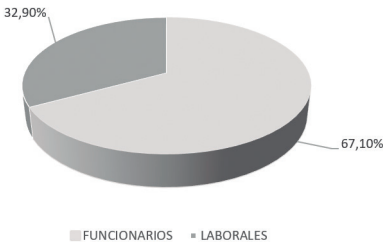
Este panorama quedaría incompleto si no hiciéramos referencia al **personal laboral**, ya que su **composición de género** también presenta marcadas diferencias tanto cuantitativa, como cualitativamente.

Si bien en ambos sexos el personal funcionario es mayoritario y predomina frente al personal laboral -que en total representa un 27,31% de la plantilla- comparativamente, en el caso de las mujeres la proporción de funcionarias es mayor (el 81,23% de las mujeres del MITMA son funcionarias), mientras que las que forman parte del personal laboral no alcanzan ni el 20% (18,77%) de su total. Los hombres, en cambio, se distribuyen entre un 67,1% de funcionarios y un 32,9% de laborales.

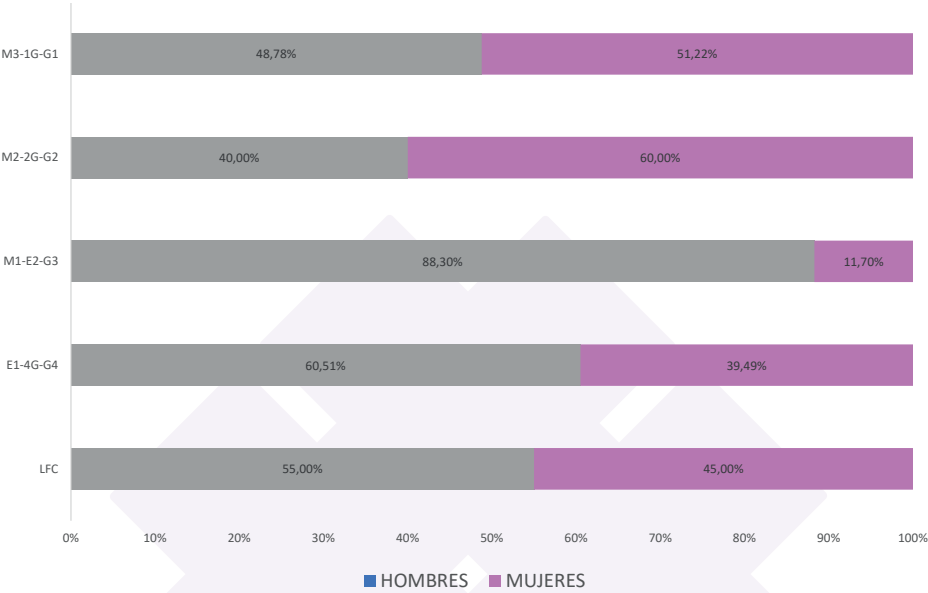
Composición de cada sexo por tipo de personal:
Mujeres



Composición de cada sexo por tipo de personal:
Hombres

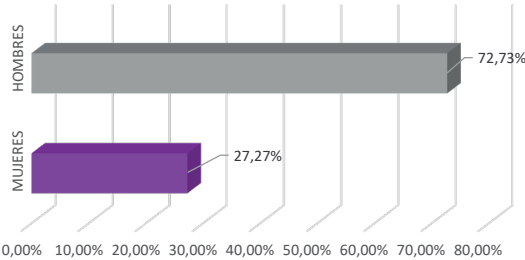


P. LABORAL. Distribución por categoría y sexo

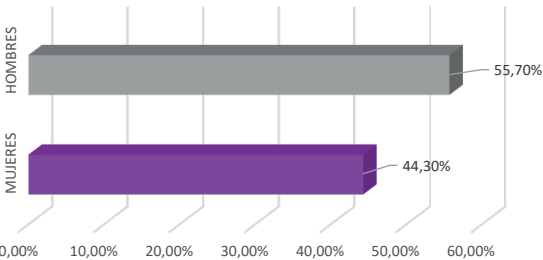


Los hombres representan un 72,73% del total del personal laboral y las **mu- jeres tan sólo** son el **27,27%**. Nuevamente, los datos muestran que también en este caso **hay más hombres que mujeres**, y que, desde un punto de vista cuantitativo, esa diferencia numérica se aleja todavía más del reparto más equilibrado que a este respecto existe en la AGE (49,38% de mujeres). Por tanto, aquí puede identificarse otra de las especificidades/peculiaridades propias del MITMA.

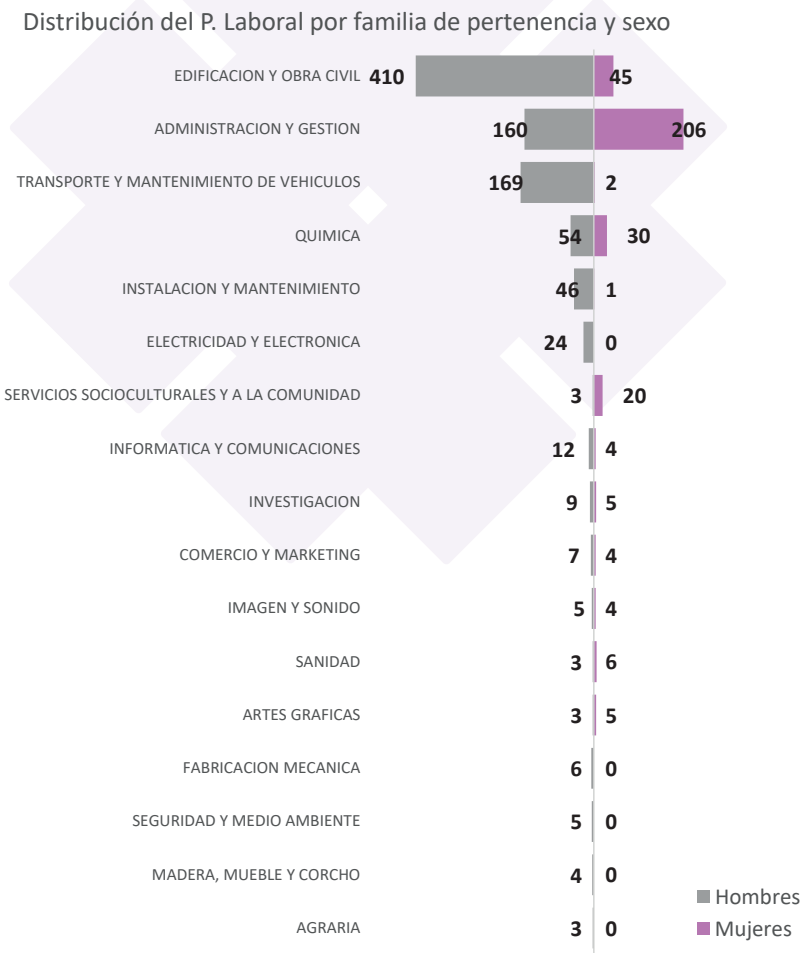
Distribución de efectivos por sexo y tipo de personal: Personal laboral



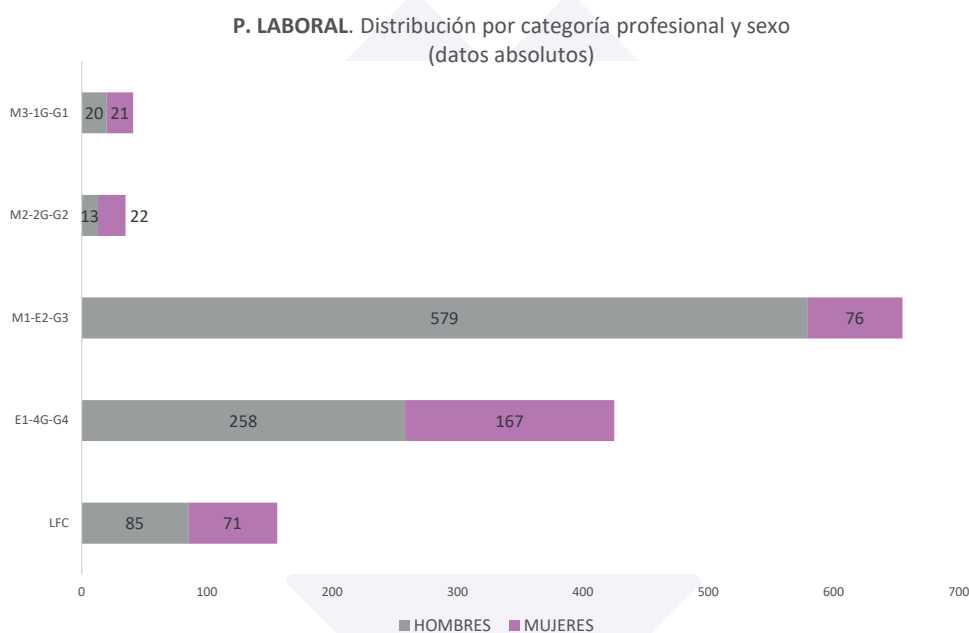
Distribución de efectivos por sexo y tipo de personal: Personal funcionario



Pero es que, además, en el personal laboral de nuevo **se reproduce la segregación profesional por género** que aquí afecta a la que se da en las familias profesionales que desempeña y en la formación profesional requerida para acceder a algunas de ellas: Mientras que ellos (como se puede ver en el gráfico) se ocupan mayoritariamente de profesiones “tradicionalmente” masculinas, más técnicas y especializadas (predominan en la categoría intermedia: M1-E2-G3), las pocas mujeres que hay con esta vinculación jurídica se concentran fundamentalmente en tareas esencialmente administrativas, para las que además se requiere un menor nivel de cualificación y para cuyo acceso basta con la formación más básica (predominan en el grupo E1, al que pertenece casi la mitad).



Como singularidad de la distribución del personal laboral por categorías y sexo, cabe añadir que, a diferencia del personal funcionario, en este, a mayor nivel de cualificación profesional se da una mayor tendencia a la paridad entre sexos, si bien, la proporción de personal laboral en sus dos categorías superiores –tanto de mujeres como de hombres– es mínima. Esta exigua presencia de personal laboral de ambos sexos en los grupos M3 y M2 es otra de sus notas características.



JORNADA LABORAL Y TRABAJO A DISTANCIA.

Una hipótesis plausible, aunque no pueda decirse que plenamente concluyente, es que una composición de género mayoritariamente masculina de los puestos con mayor nivel de complemento específico influye en la distribución de la jornada de trabajo entre hombres y mujeres y en el acceso a la modalidad de trabajo a distancia en el Departamento.

Principalmente existen dos modalidades de **jornada**, la jornada general de 37 horas y media semanales y la jornada en régimen de especial dedicación de 40 horas semanales. **El 53% de las mujeres desempeñan jornadas de especial dedicación, mientras que en el caso de los hombres la desempeñan el 65%.**

Esto supone que entre los hombres es más común la jornada de especial dedicación. Este dato es congruente con una mayor presencia masculina en puestos con mayor nivel de complemento específico, en los que la especial dedicación es más frecuente.

Proporcionalmente siguen acogándose **más mujeres que hombres** a la jornada de **37,5 h** (el 46% de ellas, frente al 34% de ellos), si bien, a lo largo de los últimos años, parece consolidarse la **tendencia descendente de su peso relativo en favor de la jornada de 40 h** (como se ha indicado, ésta ya aglutina a más de la mitad de las mujeres invirtiéndose así la relación entre ambos tipos de jornada y también su consiguiente impacto económico diferencial).

Los datos desagregados por sexo sobre **trabajo a distancia** en el Ministerio muestran que, en términos relativos, **la proporción de mujeres** que accede a esta modalidad de trabajo **supera con mucho a la de hombres**: un alto porcentaje de las mujeres teletrabaja, el 68,85% de las mismas, mientras que el porcentaje del total de hombres que opta por esta modalidad se queda en un 49,00%. Hay que precisar además que en ambos sexos se acoge a ella **sobre todo el personal funcionario y, en mucha menor medida, el personal laboral**.

Igualmente, en ambos sexos se opta preferentemente por la modalidad de “día completo”, frente a la de “las tardes” para realizar a distancia.

Es cierto que en el caso del personal funcionario las proporciones de los dos sexos se equilibran (el 75% de las funcionarias y el 67% de los funcionarios trabajan a distancia, o sea, que ambos lo hacen mayoritariamente), sin embargo, la **brecha de género** respecto al trabajo a distancia es notablemente **superior entre el personal laboral**, con porcentajes que descienden a un 42% y un 16% respectivamente, sobre el total de mujeres y de hombres.

Mientras que en el caso del personal funcionario, según los datos disponibles, quienes menos se acogen a este tipo de trabajo pertenecen en ambos sexos al nivel más alto (el 30); las categorías del personal laboral donde se aplica en menor medida son la básica y la intermedia (grupos E1 y M1-E2-G3), ambas mayoritariamente masculinas.

Según se deduce del análisis en curso, en la **naturaleza de las tareas** que desempeñan, ligadas a determinados **oficios**, que han de realizarse presen-

cialmente y que, por tanto, no son susceptibles de ser prestadas a distancia, se encuentra la explicación fundamental de esta situación que, como se ha señalado, afecta a puestos ocupados sobre todo por hombres. Por tanto, esta segregación profesional también incide en el trabajo a distancia de una parte del personal laboral, impidiendo que pueda efectuarlo e incorporando así un sesgo de género, ya que son mayoritariamente hombres los que por este motivo no pueden acogerse a él.

En todo caso, conviene recordar que esta es una cuestión que sigue abierta, puesto que ahora está sujeta a una regulación transitoria asociada al ahorro y eficiencia energética, y que además habrá que revisar para adaptarla a la regulación que se apruebe para la AGE en su conjunto.

Existe, además, un dato interesante, aunque poco representativo estadísticamente, que refleja la práctica desaparición de una realidad que ha sido casi exclusivamente femenina: **el recurso a la jornada reducida**. Desde el año 2017 y hasta 2022 hay 52 supuestos de concesiones anuales de jornada reducida, de estos solo dos corresponden a hombres y el 50 restante a mujeres. Debe tenerse en cuenta que su aplicación es mínima (anualmente el porcentaje de las personas que tienen jornada reducida apenas se aproxima al 1% del total de empleados y, además, es cada vez menor), no obstante, resulta significativo que prácticamente todas las que optan por ella sean mujeres. Quizá hayan contribuido a este descenso las medidas de conciliación (flexibilización horaria...) y el desarrollo del trabajo a distancia en la AGE, que parecen haberla descartado como alternativa por no ser viable económicamente.

OTROS ASPECTOS DE INTERÉS

- **Datos disponibles sobre excedencias:**

Un dato relevante, indicativo -aunque, solo en parte- de la situación diferencial de género respecto a la **conciliación de la vida familiar y laboral y de la corresponsabilidad** entre ambos sexos, es el relativo al disfrute de excedencias en las siguientes modalidades: por interés particular, para el cuidado de hijos y para atender a familiares.

Tomando como referencia el año 2022, resulta claro que son **las mujeres** las que, en comparación con los hombres, **se acogen mayoritariamente a estas excedencias para ejercer de cuidadoras**: En ese año, el porcentaje de las que **estuvieron en excedencia para el cuidado de hijos**

fue de **un 77%** mientras que fue el **28%** en el caso de las que optaron a la excedencia vinculada al **cuidado de otros familiares**. Sin embargo, la proporción de mujeres en las excedencias motivadas **por interés particular** fue menor (en este caso, no se dispone de la información que permita identificar las causas a que responden e indagar en el porqué se acogen a esta modalidad más hombres que mujeres y si también pueden obedecer, en algunos casos, a fines relacionados con la conciliación).

Además, esta es una **tendencia consolidada** en el tiempo: desde 2013, primer año del que se dispone de datos, el mayor porcentaje de mujeres en situación de excedencia por cuidado de hijos y de otros familiares es una constante.

Por otro lado, como dato de interés, hay que añadir que este tipo de permisos no está retribuido, lo que penaliza económicamente a quienes se acogen a ellos, o sea, a las mujeres que, como se ha visto, son las que mayoritariamente asumen estos cuidados.

• Brecha salarial de género no ajustada

Tal y como apunta el III Plan de Igualdad de la AGE en el que esta estrategia se encuadra, el análisis de la **brecha salarial de género no ajustada** no refleja la discriminación salarial como tal, y no se corresponde con el hecho de pagar a una empleada pública menos por ser mujer, sino que sirve como indicador de la medida en que **diversos obstáculos para alcanzar la igualdad efectiva** entre mujeres y hombres están presentes en la AGE. Algunos de estos factores son:

- la segregación por sexo del mercado laboral,
- las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad o
- el mayor peso de la conciliación de la vida familiar con la laboral que ellas asumen...

Al aplicar este indicador, utilizado por Eurostat y el INE, al caso particular del Ministerio, sus Organismos Autónomos y Agencias, se muestra que, aunque no puede hablarse de una brecha salarial de género en sentido estricto, la masa salarial total no se distribuye igual entre mujeres y

hombres: para el personal funcionario se detecta una desviación a favor del sexo masculino de un 12,19%, que desciende hasta el 3,99% para el personal laboral.

No obstante, si efectuamos el cálculo de este indicador sintético con un mayor grado de desagregación, por Grupo o categoría profesional y por nivel (tal y como se especifica a continuación), las diferencias de género son mucho menos acusadas que si nos atenemos a los datos globales⁶.

PERSONAL FUNCIONARIO:

Brecha salarial por nivel	
Brecha salarial	
30	0,11%
29	0,37%
28	2,03%
27	0,78%
26	2,12%
25	-4,81%
24	1,68%
22	4,71%
20	2,39%
18	-0,33%
17	-4,79%
16	-3,33%
15	1,63%
14	0,78%
Total	12,19%

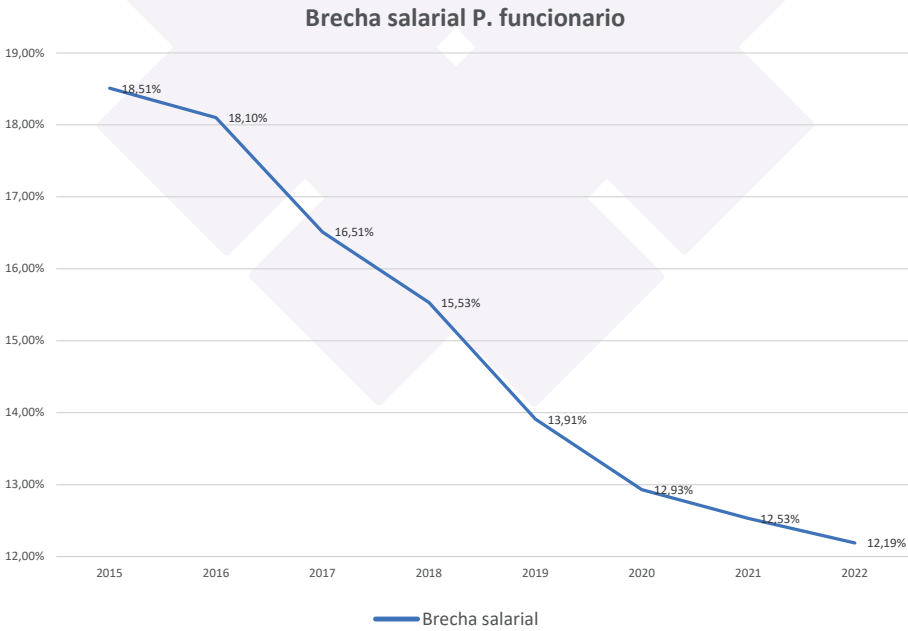
Brecha salarial total	
12,19%	
Brecha salarial por grupo	
Brecha salarial	
A1	0,36%
A2	-0,79%
C1	-1,05%
C2	-4,40%
E	2,60%
Total	12,19%

⁶ La gran diferencia relativa entre la brecha calculada para un determinado nivel de complemento de destino o de grupo y la global se debe a que, al calcular la global, se pone de manifiesto el mayor número de hombres que ocupan puestos de superior nivel/grupo (y que, por lo tanto, en conjunto, tienen mayores ingresos, lo que opera al alza del dato), frente a las mujeres que, en su mayoría, ocupan puestos con una retribución menor y que, en consecuencia, hacen que el dato conjunto tienda a la baja, agudizando la brecha entre ambos sexos.

PERSONAL LABORAL:

Brecha salarial por grupo		Brecha salarial total
Grupo laboral	Brecha salarial	3,99%
M3-1G-G1	-0,78%	
M2-2G-G2	-0,74%	
M1-E2-G3	6,68%	
E1-4G-G4	4,63%	
Otros	1,65%	
Total	3,99%	

Además, en lo que se refiere al personal funcionario, cabe destacar que, en los últimos años, se aprecia un descenso paulatino de la brecha salarial de género, de 6,32 puntos⁷.



⁷ Los cambios que, como consecuencia de la aplicación del IV Convenio Único, se han producido en la clasificación profesional del personal laboral y la modificación que ha implicado de sus complementos retributivos, explican que no se disponga de una secuencia de datos que permita trazar de modo fiable la evolución de su brecha salarial en los últimos años.

En todo caso, habrá que considerar estos datos como reflejo indirecto de los factores de desigualdad que han ido esbozándose en este primer diagnóstico de situación, sin que, por el momento, quepa identificar en qué medida cada uno de ellos contribuye a este sesgo.

- **Evolución reciente: Proporción creciente de mujeres en el MITMA en la última década**

Para finalizar, conviene completar esta panorámica con la referencia a la tendencia general en que se enmarca y que, como en el resto de la AGE, muestra la feminización creciente que paulatinamente está experimentando en su evolución reciente.

Es cierto que, en los últimos años, aunque en términos absolutos ha disminuido el número de mujeres –que **en la última década** ha pasado de 2344 en el año 2012, a 1933 en 2021– sin embargo, dado que también se ha reducido el número total de efectivos del Ministerio, **su peso relativo ha crecido en casi dos puntos porcentuales** pasando, en ese mismo periodo, del 37,50% (en 2012) al 39,58% en 2021.

La **tendencia general**, aunque lenta y no siempre continua, es pues creciente.

Está previsto completar las principales conclusiones de este primer diagnóstico, basado en el análisis de datos cuantitativos, con el recurso a técnicas cualitativas (encuesta, entrevistas, dinámicas de grupo...) que permitan indagar en las motivaciones que hay detrás de las conductas y tendencias identificadas.

3. Estrategia por la igualdad del MITMA (2023-2026)

3. Estrategia por la igualdad del MITMA (2023-2026)

3.1. Objetivo y ámbito

Como se ha señalado, el MITMA se propone acordar su **Estrategia por la igualdad** con el objetivo básico de **recoger el conjunto de medidas y actuaciones** que, en el ámbito de sus competencias y dentro del marco de los planes de la AGE, están **dirigidas a avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, a la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas públicas y a dotar de visibilidad al papel que protagonizan las mujeres.**

La **Estrategia por la igualdad del MITMA** pretende ser integral, nace con **ambición de globalidad**. No limita sus acciones a la esfera interna, a sus empleadas y empleados públicos, sino que pretende cubrir los ámbitos de las políticas sectoriales competencia del MITMA, actuando como dinamizador e inspirador de la igualdad efectiva y real en los sectores asociados (infraestructuras, transporte, movilidad, agenda urbana, arquitectura y vivienda), fomentando las sinergias, la actuación conjunta, la colaboración público-privada y la creación de foros y redes conjuntos.

En resumen, la Estrategia por la igualdad del MITMA pretende crear un ecosistema integrado por diferentes agentes, tanto públicos como privados pertenecientes a los sectores asociados, en el que se genere conocimiento a partir de la participación y creación conjuntas, se avance en la innovación en políticas y medidas de igualdad, se compartan buenas prácticas y desarrollen iniciativas de sensibilización y visualización.

3.2. Principios inspiradores

La **Estrategia por la igualdad del MITMA** se sustenta en los siguientes principios inspiradores:

- **Globalidad**

Como se ha indicado, la Estrategia pretende englobar todas las acciones que el MITMA desarrolle para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres. Abar-

cará tanto sus medidas internas de actuación directa (sobre sus recursos humanos y políticas sectoriales), como aquellas de dinamización u orientación de las actuaciones de otros agentes -organismos públicos, asociaciones, colegios profesionales, empresas y/o ciudadanos- que sirvan de palanca para consolidar el ecosistema por la igualdad en el ámbito competencial del MITMA.

• Transversalidad⁸

Uno de los principios generales de las políticas públicas para la igualdad, tal y como establece, en su artículo 15, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), es el de su transversalidad. Según este principio, la igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos ha de informar, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos.

Como resultado, todas las Administraciones Públicas han de integrar, de forma activa, este enfoque de género en el conjunto de sus políticas y actuaciones, lo que les permitirá identificar y valorar su posible impacto sobre la igualdad.

En cumplimiento de este mandato general, también el MITMA ha de incorporar la perspectiva de género y la promoción efectiva de la igualdad a todos los ámbitos de su competencia. Por eso, la transversalidad constituye posiblemente el criterio prioritario y más global de articulación de la Estrategia que orienta al resto de sus principios informadores.

• Operatividad: Impacto real sobre la igualdad

La Estrategia es ambiciosa en su alcance, pero, a la vez, trata de ser realista y, sobre todo, operativa. Se articula a través de medidas y actuaciones concretas

⁸ Consagrada en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Pekín, 1995), como elemento estratégico fundamental en el diseño de las políticas públicas, el Consejo de Europa definió en 1999 la transversalidad de género como “la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en su adopción”.

La LOIEMH lo recoge en su artículo 15: El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

que buscan tener un impacto positivo y lograr resultados efectivos en favor de la igualdad. De ahí, que sea esencial definir objetivos que -en la medida de lo posible- sean cuantificables y estén sujetos a seguimiento y valoración a través de un sistema de indicadores.

- **Permeabilidad**

Las acciones contenidas en la Estrategia buscan permear al conjunto, por eso, han de tener una vocación flexible y amplia, permitiendo que cada uno de los agentes implicados puedan adaptarlas a su entorno concreto, de manera que se conviertan en copartícipes de su ejecución y contribuyan así a amplificar sus resultados.

- **Participación**

Las acciones deben ser el resultado de un proceso participativo, consensuado e inclusivo, en el que se habiliten los cauces que permitan a los actores, tanto internos, como externos, del ecosistema de la igualdad intervenir en su adopción, lo que ayudará a obtener una visión de conjunto que integre los diferentes puntos de vista y enfoques implicados.

Dentro de este proceso participativo, respecto a las medidas internas, ha sido y va a ser esencial la participación de las organizaciones sindicales, no sólo por su papel como representantes de las trabajadoras y trabajadores del Departamento, sino también porque su conocimiento más cercano a la realidad les convierte en interlocutores de interés para la identificación de las posibles causas que motivan situaciones de desigualdad y en la definición de las medidas para erradicarlas.

- **Creación conjunta de valor: importancia de la colaboración público-privada**

Para instrumentar la Estrategia y sacar de ella su máximo potencial, es esencial promover las sinergias que aporta la cooperación y creación conjunta de valor e innovación en materia de igualdad. La colaboración entre agentes no sólo públicos, sino también privados va a ser por eso decisiva para afrontar el reto de dinamizar la igualdad en el contexto sectorial de las políticas del MITMA. El trabajo en red que conecte a los diferentes actores implicados de ambos espacios (instituciones educativas, asociaciones, colegios profesionales, empresas...), la articulación de foros de intercambio de experiencias y para la difusión de buenas prácticas... son algunas de las manifestaciones

de cómo esta Estrategia quiere contribuir a crear un ecosistema participativo público-privado en favor de la igualdad.

• **Territorialidad**

La Estrategia tiene una vocación de vertebración y cohesión territorial destinada a atender las demandas y necesidades diferenciales de las mujeres en todo el territorio. Por un lado, dando visibilidad y facilitando la interconexión entre las mujeres empleadas públicas que integran la plantilla de sus servicios periféricos; y, por otro lado, facilitando espacios de encuentro en los que las mujeres de los sectores asociados puedan aminorar la brecha de género derivada de circunstancias de deslocalización o de su ubicación en zonas de la *España despoblada*.

• **Digitalización**

El uso de herramientas digitales que favorezcan la interconexión entre las mujeres, rompiendo y superando así barreras físicas y la formación ligada a ellas son también factores clave para el desarrollo de la Estrategia.

3.3. Estructura: Ejes y acciones

La **Estrategia por la igualdad del MITMA** se estructura en seis grandes ejes de actuación.

EJES DE ACTUACIÓN
1. Generación y difusión de conocimiento con perspectiva de género.
2. Medidas para la transformación organizativa del MITMA con perspectiva de género.
3. Sensibilización, visibilización, refuerzo de la presencia femenina y fortalecimiento de redes por la igualdad.
4. Promoción del empleo en igualdad y captación de talento.
5. Formación y desarrollo profesional.
6. Corresponsabilidad y bienestar laboral.

Cada uno de estos ejes, a su vez, se compone de un conjunto de acciones, en este primer momento suman un total de 54 actuaciones.

Con estas medidas concretas se pretende contribuir a la consecución de los objetivos establecidos en el III Plan de Igualdad de la AGE y el III PEIEMH adaptándolos a

las necesidades propias del ecosistema específico de la igualdad que afecta al MITMA, y a los sectores más directamente vinculados a sus políticas o implicados en ellas. Por ello, hay que tener en cuenta que una misma acción puede manifestarse simultáneamente en distintas dimensiones: es decir, contener tanto actuaciones específicas orientadas a las personas empleadas públicas del MITMA, como actuaciones de coordinación enfocadas al conjunto del MITMA, o actuaciones de colaboración público-privada -orientadas a los agentes de los sectores asociados o a la ciudadanía-. De igual manera, una misma medida puede contribuir a uno o varios ejes/objetivos de dichos planes marco dependiendo de quienes participen en ella o de a quienes vaya destinada. Con ello, se busca multiplicar su impacto en favor de la igualdad contagiando su efecto positivo al conjunto de la sociedad.

La alineación de la Estrategia con los objetivos del marco mencionado es, no obstante, flexible. Por eso, la definición de algunos de los ejes en que se estructura ha sido acomodada a las necesidades propias de nuestro contexto específico, si bien, como va a verse, en su encaje global este programa de actuación respeta los contenidos esenciales de dicho marco.

Las razones que justifican esta adaptación derivan de aspectos ya señalados; sin tratar de agotar su exposición (puesto que se incluye una explicación separada de cada eje), cabe apuntar, como principales, las siguientes.

Responde, por una parte, en primer lugar, al enfoque integrado de la Estrategia que, además demanda su engarce con ambos planes. La exigencia de sumar tanto el planteamiento interno del III Plan de Igualdad de la AGE, como la orientación más abierta a los retos de igualdad de la sociedad que marca el PEIEMH, explica, por ejemplo, que se haya completado el enunciado del eje 3 (con la promoción desde el Ministerio, de redes y de entornos que favorezcan en general la conexión y el papel activo de las de mujeres en los ámbitos sectoriales propios de su competencia).

También reclama esta adaptación, el hecho de que se trate de una primera Estrategia que debe fundamentarse en un conocimiento preliminar “cierto” de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres de la que se parte y del que se carecía, razón por la que ha sido necesario diferenciar un nuevo eje, el 1 (basado también, en todo caso, en el III Plan).

En este momento inicial, dado que algunos aspectos esenciales de su marco de referencia todavía están en proceso de definición (concretamente, el *Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo*), se ha acordado esperar a la posible incorpora-

ción de un apartado específico sobre violencia de género. El carácter abierto de la Estrategia posibilita que sea revisada más adelante en tal sentido.

En todo caso, es incuestionable la vinculación del MITMA al marco que fija el Eje 5 del III Plan de Igualdad de la AGE ("Violencia contra las mujeres"), y al desarrollo que efectúan sus órganos responsables, la Delegación del Gobierno contra la violencia de Género y la Dirección General de la Función Pública. Este compromiso se plasma, en particular, en la efectiva protección y especial atención que, con la máxima garantía de confidencialidad, presta en su ámbito a las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Por otra parte, la puesta en marcha de la Estrategia requiere un importante cambio en la manera de enfocar nuestro trabajo, exige adoptar una óptica renovada, lo que explica también que, desde su inicio, no quepa abordar todas las cuestiones que ese cambio cultural, de mentalidades, sin duda va a propiciar paulatinamente a medio y largo plazo. Por este motivo, en este momento de arranque no se han podido incorporar contenidos en los que está explorando la AGE (por ejemplo: en cuanto al tratamiento especial que ha de darse a determinadas situaciones de discriminación múltiple, que a la condición de género añaden otros posibles factores de desigualdad derivados de la discapacidad, de la diversidad de identidades de género, de la ideología, de la religión...) y a los que, si es preciso, habrá que responder en función de cómo evolucionen.

En resumen, la Estrategia es un punto de partida que no aborda, ni agota todos los aspectos que inciden en la igualdad, porque se trata de un programa abierto y vivo, que habrá que ir revisando, actualizando y completando en función de lo que nos demande la realidad en el seno de nuestras organizaciones y, sobre todo, de nuestras políticas.

La Estrategia tiene voluntad de generar y animar nuevas medidas, de contagiar su adopción particularmente en ese ámbito menos desarrollado -interna y externamente- en este sentido, el sectorial de nuestras políticas (incluido su mejor conocimiento y diagnóstico con perspectiva de género).

De acuerdo con los principios generales que vertebran la Estrategia, se ha buscado que sus acciones sean:

- **Realistas y factibles y, a la vez, eficaces y eficientes.**
- **En lo posible, medibles y visibles.**

- Favorables a la innovación en materia de igualdad y a la generación de sinergias a través de una intervención conjunta y plural.
- Escalables, o sea, que ofrezcan un recorrido de avance, para su progreso y mejora.
- Complementarias y flexibles, que sirvan para responder a objetivos de más de un ámbito de actuación y de más de un centro directivo.
- Aplicables a otros ámbitos, donde puedan reproducirse.

A continuación, se incluye una caracterización del contenido básico y justificación de cada Eje (conviene insistir en que tanto la articulación de los ejes, como la agrupación de sus actuaciones obedece a la necesidad de sistematizarlos, pues la realidad es que confluyen en muchos sentidos, especialmente, en el cambio cultural que todos ellos pretenden promover).

EJE 1. GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Una condición previa imprescindible para la correcta definición y diseño de las políticas públicas -también de las de igualdad y, en particular, de esta Estrategia, como se ha visto- es partir de un diagnóstico actualizado de la realidad en que van a ser aplicadas. De ahí, que sea esencial articular medidas que permitan disponer del conocimiento preciso para elaborar dicho diagnóstico y extraer hipótesis sobre una base cierta, de datos fiables, que, además, sea dinámica y capaz de reflejar los cambios del contexto a los que haya que responder en cada momento.

CONCERNOS PARA MEJORAR

Por eso, el primero de los ejes de la Estrategia se orienta a **la generación de conocimiento** en dos ámbitos:

1. Por una parte, en línea con el III Plan de Igualdad de la AGE (y más concretamente con su apartado 1.1: “Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE”), se orienta a la **generación de conocimiento interno**. Esto es, al referido a la situación específica de la igualdad de género del personal del Departamento. La creación de un sistema de información propio en este ámbito del empleo, el Observatorio de la igualdad, constituye su pieza clave.

2. Por otra parte, también busca contribuir **a la generación de conocimiento sectorial desde una perspectiva de género, dando de un lado, apoyo a su generación y, de otro, promoviendo su difusión y transferencia.**

Avanzar en este sentido es esencial para enriquecer y orientar las políticas sectoriales del Ministerio, integrando transversalmente en ellas este conocimiento.

Completan este Eje, incidiendo en ambas dimensiones, las medidas de

- mejora y renovación de los canales de comunicación y difusión de la información para adaptarlos a los requerimientos de la nueva política de igualdad de la Estrategia y,
- las dirigidas a promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas, en suma, el aprendizaje mutuo en materia de igualdad.

Por último, la configuración de un **sistema de seguimiento** que permita conocer el grado de desarrollo y aplicación de las medidas de la Estrategia es la otra vía que proporciona un conocimiento esencial para su revisión, actualización permanente y posterior evaluación.

EJE 2. MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En una contribución directa al desarrollo de los primeros ejes de los planes marco mencionados -el de Medidas instrumentales para una transformación organizativa del III Plan de Igualdad de la AGE y el referido al “Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas” del PEIEMH-, el MITMA se compromete a **fortalecer sus propias estructuras de impulso de la igualdad** (a consolidar y mejorar su Unidad de Igualdad y a constituir el Grupo de trabajo para la coordinación de la transversalidad de género). Con ello pretende afianzar de manera progresiva la aplicación transversal de la dimensión de género en sus procesos de trabajo, tratando de generalizarla como criterio conformador de la actuación administrativa, incluida la que afecta a sus políticas sectoriales (que, en consecuencia, habrá que enfocar con esta perspectiva de género desde su diseño, hasta su evaluación, pasando por su implementación).

Además, con un enfoque renovado, la Estrategia completa esas estructuras con un **modelo de gobernanza abierto al diálogo social**. La Estrategia se ha gestado a través de un proceso de negociación para el que, en el ámbito de competen-

cias de la Mesa Delegada del MITMA, dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE, se ha reactivado la comisión de trabajo específica en materia de Igualdad en el que han participado las organizaciones sindicales presentes en dicha Mesa, junto con la Administración.

Con el funcionamiento efectivo de la **Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada** -a cuyo impulso además está comprometido el MITMA por el III Plan de Igualdad de la AGE- se inicia una nueva etapa enfocada a recuperar la lógica de la negociación para consensuar el diseño de las políticas de igualdad de su personal, lo que, a su vez, se espera contribuya a reforzar tanto su legitimidad, como el apoyo a las mismas.

Por último, también se amplía el enfoque desde un punto de vista territorial y se crea, para no circunscribirlo exclusivamente al ámbito de los servicios centrales, un Grupo de trabajo específico en materia de igualdad para los servicios periféricos del MITMA.

El objetivo es abrir progresivamente este modelo de gobernanza a la sociedad propiciando la participación e interrelación equilibrada de los diferentes agentes, tanto públicos como privados, que conforman el ecosistema de igualdad específico de los ámbitos sectoriales propios del MITMA. Se quiere promover así la colaboración público-privada y la co-gobernanza esenciales para generar sinergias, mejorar conjuntamente la Estrategia y potenciar el efecto dinamizador de su implantación e impacto.

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD

En línea con el Eje 3, “Un país con derechos efectivos para todas las mujeres”, del PEIEMH y con el componente de sensibilización recogido en el Eje 2 del III Plan de Igualdad de la AGE (“Sensibilización, Formación y Capacitación”), la Estrategia reconoce la función indispensable de esta sensibilización para avanzar en el cambio de mentalidades e impulsar una cultura libre de estereotipos y discriminación basada en el compromiso con la igualdad real (debe tenerse en cuenta que el objetivo de cambio cultural recorre toda la Estrategia y se promueve no sólo con este eje, colaboran a él, las tareas de divulgación y, sobre todo, son prioritarias las de formación, de ahí, el interés de vincularlas desde una óptica general, ya que aquí se han separado sólo a efectos sistemáticos).

A través de este eje se pretende desarrollar un conjunto de acciones que promuevan dos aspectos básicos:

- la **interconexión de las mujeres facilitando el nacimiento de redes y foros de encuentro e interrelación, y**
- la **creación de espacios que las doten de voz y visibilidad, especialmente en las áreas STEM, con el consiguiente efecto de crear y difundir referentes femeninos de valor, sobre todo entre las niñas y las más jóvenes, que sirvan para minorar la brecha de género** en ámbitos tradicionalmente reservados a hombres.

Dentro de este eje, destaca en particular el “Programa de embajadoras de la igualdad del MITMA” que sirviéndose de un canal informal muy sencillo y cercano, es capaz no solo de responder a los objetivos generales de este eje (dotar de visibilidad, reforzar la presencia femenina y fortalecer las redes por la igualdad), sino también de contar con la implicación activa de las propias empleadas públicas, que se convierten así en las mejores emisarias de la igualdad dentro de su propio entorno organizativo. Como copartícipes en la ejecución de la Estrategia, este programa prevé premiar su contribución, y, además, gracias a ellas, prevé llegar a todas las empleadas y muy especialmente a las destinadas en los servicios periféricos del MITMA, que son una de las prioridades de esta acción.

Por último, se consolidan los Premios Matilde Ucelay, con la previsión de una convocatoria renovada que pretende dotarlos de mayor relevancia y proyección. El MITMA rinde así tributo e impulsa el reconocimiento tanto de trayectorias personales, como de proyectos y modelos de políticas, de instituciones y entidades públicas y privadas, por su contribución a la igualdad en los ámbitos de las infraestructuras, la movilidad y la Agenda Urbana.

EJE 4. PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO

Respondiendo a su doble vertiente interna y externa, la Estrategia en este eje prevé reforzar y extender programas ya existentes con un doble objetivo:

- En el plano interno, captar talento femenino en los campos de las disciplinas STEM y minorar así la brecha de género motivada por la segregación profesional que, como se ha visto, aqueja particularmente a los Cuerpos y Escalas propios; y
- en el externo, generar oportunidades de empleo entre las mujeres jóvenes de estas disciplinas. Se incluyen aquí medidas que muestran el compromiso activo del Ministerio con la mejora de la empleabilidad de las jóvenes y que

buscan atajar en su raíz el desequilibrio del que procede la desigualdad: el sesgo educativo de género que aún persiste en estas áreas. Con ello persigue combatir los estereotipos que reproducen esta inercia y contribuir así a la línea DEM.5.2 del PEIEMH “Impulsar una educación superior sin brechas de género y que incorpore el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres”.

EJE 5. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Dentro del marco delimitado por el Eje 3 del III Plan de Igualdad de la AGE, relativo a “Condiciones de trabajo y desarrollo profesional”, la Estrategia en este Eje 5, que da continuidad al anterior tiene como fin fundamental retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Medidas orientadas a favorecer ese desarrollo a través de la formación o remoción de barreras en los procedimientos de cobertura de puestos se convierten así en esenciales por cuanto contribuyen a crear las condiciones que pueden permitir eliminar la brecha de género (presente especialmente en los Cuerpos y Escalas propios, donde la segregación profesional se agudiza con la vertical de sus puestos de mayor nivel y responsabilidad).

Junto a esas medidas cabe destacar un programa pionero de mentores (de *mentoring*, en su denominación inglesa) con el que se quiere inaugurar una modalidad diferente de aprendizaje, a través de itinerarios formativos individualizados, tutelados por mentoras o mentores, cuya experiencia y conocimientos profesionales van a revertir en beneficio del despegue profesional de mujeres del MITMA, particularmente de las que trabajan en unidades con escasa presencia femenina, donde están más subrepresentadas. Aquí, de nuevo, las empleadas públicas en los servicios periféricos del MITMA serán objeto de especial atención.

EJE 6. CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR LABORAL

Siguiendo el Eje 4 del III Plan de Igualdad de la AGE, relativo a la “Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, y, en consonancia con el Eje 2 del III PEIEMH orientado a transitar hacia una economía para la vida que priorice los cuidados y, en particular, con su objetivo de trabajo 2.4. dirigido a “Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo”, el MITMA pretende consolidar y profundizar en líneas de actuación ya iniciadas, apostando por una mayor **corresponsabilidad**.

A parte de reconocer la contribución fundamental a la conciliación de la Escuela de Educación Infantil –que sitúa al MITMA entre los departamentos más avanzados, por su experiencia muy consolidada y modélica en este terreno, motivo por el que se integra en este eje–, se refuerzan acciones de apoyo a las empleadas y empleados públicos con hijas o hijos menores a su cargo.

También se incorporan medidas dirigidas a quienes se encargan de los cuidados de personas dependientes a través del programa “Cuidando de los cuidadores” con el que además de tratar de facilitar la mejor adaptación de su prestación laboral a los requerimientos del cuidado –por ejemplo, dándoles preferencia en el disfrute de días de vacaciones y asuntos particulares– también se incluyen medidas orientadas a velar por su bienestar físico y emocional.

Como se ha visto, los datos de excedencias muestran que son las mujeres las que mayoritariamente asumen los cuidados de familiares, de ahí la importancia de reconocer esta realidad social creciente y el interés de incidir sobre ella.

Por otro lado, este eje se centra en el **bienestar laboral** con medidas vinculadas a la prevención de riesgos laborales no solo en el ámbito de la vigilancia de la salud, sino también relacionadas con la mejora de espacios para adecuarlos a circunstancias específicas de las mujeres, de conciliación, tales como la lactancia o, exclusivas de género, como la disponibilidad de productos de higiene íntima femenina en máquinas expendedoras.

3.4. Acciones por ejes

Para sistematizar de manera homogénea la información relativa a las **acciones**, en este apartado se incluye, ordenándolas **por ejes**, una **ficha** para cada una de esas medidas con su contenido básico, donde se detallan:

- Su objetivo,
- descripción,
- indicadores de seguimiento,
- calendario previsto,
- órgano responsable de su implementación, área afectada y principales objetivos de cada uno de los planes generales mencionados, a los que contribuye.

Conviene aclarar que, aunque no siempre se especifique, la Unidad de Igualdad va a asumir la coordinación general de todas ellas

Asimismo, es preciso tener en cuenta **otros factores** del **proceso de desarrollo de la Estrategia**, que van a implicar que, dentro de su vigencia general, haya calendarios diferentes en su aplicación.

En particular, cabe destacar los siguientes:

- La necesidad de crear las **condiciones previas** para su definición:

Como se ha apuntado, como parte de la propia planificación de la Estrategia, ha sido preciso adelantar algunas de sus medidas por tratarse de acciones necesarias para crear las condiciones previas de su diseño. A ello responde, fundamentalmente:

- La creación del Observatorio de igualdad (que ha permitido contar con la información precisa para elaborar un diagnóstico inicial de partida), y
- la constitución del Grupo de trabajo de Igualdad (necesario para abordar con los interlocutores sociales las materias de igualdad dentro del ámbito de negociación competencia de la Mesa Delegada).

- La conveniencia de **priorizar el inicio de determinadas actuaciones**:

Como primer paso para la implantación de la Estrategia, van a identificarse, seleccionándolas con un criterio realista, las actuaciones que han de acometerse de forma inmediata, a corto plazo. Esta priorización se concretará en el acuerdo de un calendario que va a contribuir a fijar con mayor precisión una primera hoja de ruta y programación, cuyos primeros resultados seguramente también contribuyan a reflejar, así como a reforzar, el compromiso real de actuación en favor de la igualdad que promueve la Estrategia.

- Las **modificaciones derivadas de su seguimiento**.

Por otro lado, el carácter de programa abierto de la Estrategia explica que su aplicación, dentro de esos calendarios inicialmente previstos pueda ser objeto de revisión y actualización en función de su desarrollo, sobre todo teniendo en cuenta que su vigencia es plurianual. De ahí, la importancia del **sistema de seguimiento y evaluación** que va a articularse como herramienta de aprendizaje y orientación continua del contenido de la Estrategia.

En este documento se incluye una primera batería de indicadores asociados a cada una de las acciones, diferenciando entre distintos tipos: indicadores de ejecución o realización, indicadores de resultados y de impacto, que proporcionarán la información relativa al grado de desarrollo de la Estrategia en cada uno de esos niveles, de más operativo a más general y estratégico (grado de ejecución de las acciones, grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados e impactos generados). En el momento en que, como resultado del cronograma negociado, las actuaciones vayan a implantarse se valorará, en especial, la pertinencia de dichos indicadores para saber si es preciso revisarlos y garantizar que responden efectivamente a la finalidad prevista.

Esta información será la base para elaborar los informes de seguimiento y de evaluación que se establezcan.

Al final de este documento, se incluye un **CUADRO** que resume y recoge esquemáticamente la **estructura de la Estrategia**. Para ello, detalla la relación de medidas y actuaciones asociadas a cada uno de sus ejes, identificando además su encaje en el marco de los dos planes rectores, el III Plan de Igualdad de la AGE y el III PEIMH y los objetivos a los que en ambos casos pretenden coadyuvar.

EJE 1. Generación y divulgación de conocimiento con perspectiva de género

Acciones:

1. Creación del Observatorio de igualdad del MITMA.
2. Divulgación de la información sobre la situación de la igualdad en el MITMA.
3. Portal de igualdad del MITMA.
4. Encuesta sobre la situación de la igualdad de género en el MITMA.
5. Inclusión en el Observatorio de Igualdad de Género de información desagregada por sexo de los aspirantes a los procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo.
6. Promoción del aprendizaje mutuo en materia de igualdad.
7. Impulso a la generación y difusión de conocimiento en materia de igualdad de género en los sectores asociados.
8. Apoyo para la elaboración de estudios con perspectiva de género en materias relacionadas con las áreas competencia del MITMA.
9. Infraestructuras con perspectiva de género: Recopilación de casos de referencia y buenas prácticas.
10. Introducir la perspectiva de género y la desagregación de datos por sexo y edad de manera sistemática en todas las encuestas elaboradas desde la SGTM.
11. Participación de la SGTM y sus unidades en foros o eventos nacionales e internacionales donde se analice la perspectiva de género y se compartan estudios y buenas prácticas.
12. Elaboración de un documento de buenas prácticas/guía dirigido a gestores de transporte e infraestructuras de cualquier ámbito competencial.

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ACCIÓN 1.1.	Creación del Observatorio de igualdad del MITMA	
Objetivo	Disponer de un sistema de información propio para conocer, en cada momento y en su evolución, la situación específica de la igualdad de oportunidades de las mujeres respecto a los hombres en el MITMA, que sirva de base para el diagnóstico y orientación de las políticas de igualdad. (Contribuye a dar cumplimiento al mandato recogido en art. 20 de la LOIEMH: Adecuación de estadísticas y estudios).	
Descripción	Crear un Observatorio de igualdad del MITMA como sistema de información propio y consolidarlo como punto de referencia permanente de recogida y análisis de la información disponible sobre la situación de la igualdad de oportunidades en el MITMA. Para ello, se encargará de las siguientes funciones: 1. Obtención y procesamiento de datos relativos a la igualdad en dicho ámbito que permita disponer de un repositorio actualizado y sistematizado de información desagregada por sexo. 2. Elaboración de estadísticas, diagnósticos y estudios sobre la situación de la igualdad de las mujeres y los hombres en el MITMA. 3. Difusión de esta información estadística (informes, boletines periódicos...) en materia de igualdad de género y asesoramiento sobre su elaboración. 4. En general, formulación de propuestas dirigidas a completar el conocimiento que permita avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva en el MITMA. El Observatorio elaborará: estadísticas anuales en relación con la situación de la igualdad en el MITMA. Y, al menos: - Un Informe anual (con el diagnóstico de la situación de igualdad en el MITMA). - Un Boletín anual.	
Indicadores de ejecución	- Elaboración de estadísticas anuales. - Elaboración del Informe anual. - Publicación del Boletín anual.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual

(Continúa)

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.1.	Creación del Observatorio de igualdad del MITMA			
Indicadores de resultados e impacto	- Grado de difusión alcanzado y medido a través de la consulta de datos sobre la situación de la mujer en el MITMA. - Consolidación de series interanuales y datos actualizados (diagnósticos anuales disponibles).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad del MITMA			
Áreas	MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☐ Sectores asociados ☐			
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE.			

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.2.	Divulgación de la información sobre la situación de la igualdad en el MITMA			
Objetivo	Difundir información periódica y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en el ámbito del MITMA.			
Descripción	Se pretende proporcionar información periódica sobre la situación de la mujer (estadísticas, informes, iniciativas, etc.). Para lo que se prevén las siguientes actuaciones fundamentales: - Elaboración de boletines informativos periódicos. - Proporcionar datos actualizados a través del Observatorio de igualdad. - Creación del Portal de igualdad del MITMA en el que se recogerá toda la información relevante en esta materia del Ministerio y sus sectores asociados (estadísticas, informes, publicaciones, buenas prácticas, etc.).			
Indicadores de ejecución	Número de boletines, estudios e informes objeto de divulgación. Creación y mantenimiento del Portal de igualdad del MITMA.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultados e impacto	- Grado de difusión alcanzado y medido a través de la toma de datos sobre el conocimiento de los temas desde la perspectiva de género entre el personal del MITMA y del sector (nº de visitas al Portal, nº de suscripciones a <i>newsletter</i>, nº de contactos al buzón del Portal, etc.).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad del MITMA			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☒ Sectores asociados ☒	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE.			

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.3.	Portal de igualdad del MITMA			
Objetivo	Divulgar información específica y actualizada de la situación del MITMA en materia de igualdad de género.			
Descripción	Creación del Portal de igualdad del MITMA como canal de información y comunicación dirigido al personal adscrito al Departamento, a las entidades del Grupo MITMA, a los sectores de actividad vinculados a las áreas relacionadas y a la ciudadanía en general. Se generarán contenidos y apartados específicos organizados en los bloques temáticos en que se articula la Estrategia. Se pretende crear espacios donde se publicará la información relativa a la igualdad en el ámbito interno del Ministerio y los sectores de actividad relacionados. Entre otras cuestiones, se recogerá: - Información sobre la Estrategia. - Datos de igualdad en el MITMA. Observatorio de la igualdad. - Normativa nacional e internacional. - Remisión a otras iniciativas y planes de igualdad en el Grupo MITMA. - Canal de dudas, sugerencias, intercambio de experiencias, buenas prácticas, foros de debate, etc. - Noticias y eventos sobre igualdad en los ámbitos de transporte, movilidad, infraestructuras y urbanismo.			
Indicadores de ejecución	Creación y mantenimiento del Portal de igualdad del MITMA.			
	Periodicidad del seguimiento		Anual	
Indicadores de resultados e impacto	- Número de visitas a la página, entradas al buzón de dudas y sugerencias. - Actualización por los Centros directivos del contenido en el portal.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad del MITMA / Subdirección de tecnologías de la información y administración digital.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☒ Sectores asociados ☒	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE.			

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ACCIÓN 1.4.	Encuesta sobre la situación de la igualdad de género en el MITMA	
Objetivo	Completar el diagnóstico con una aproximación cualitativa a sus motivaciones. (Obtener información sobre las motivaciones de las situaciones de desigualdad detectadas a partir de los datos del Observatorio de Igualdad, para garantizar la formulación de medidas que respondan a las necesidades reales y sean verdaderamente efectivas).	
Descripción	Una vez consolidados los datos del Observatorio y detectadas las áreas de actuación fundamental y las acciones a emprender para paliar la desigualdad, se pretende contrastar las hipótesis formuladas en relación con las causas que las motivan, ampliando y completando la información cuantitativa, desde una perspectiva participativa y cualitativa. Se desarrollará en un doble proceso: - Por un lado, a través de un proceso colaborativo con las organizaciones representativas de las trabajadoras y trabajadores, que, en tanto, conocedoras más cercanas a su realidad, se configuran como interlocutores que pueden contribuir a identificar las principales hipótesis. - Y, por otro lado, una vez definidas conjuntamente estas hipótesis, a través de la realización de una encuesta al personal del Departamento (con el alcance que se determine) para recabar su opinión, poder conocer sus necesidades reales y así, poder contrastar las causas de dichas hipótesis y adaptar las actuaciones en consecuencia. - Este proceso podrá completarse con el recurso a otras técnicas cualitativas (además de la encuesta, celebración de entrevistas, grupos de discusión...) que permitan indagar con mayor profundidad en las motivaciones que hay detrás de determinadas conductas y tendencias identificadas.	
Indicadores de ejecución	Realización de la encuesta. Grado de participación (datos desagregados por sexo).	
	Periodicidad del seguimiento	Una vez

(Continúa)

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.4.	Encuesta sobre la situación de la igualdad de género en el MITMA			
Indicadores de resultados e impacto	- Informe de análisis de sus resultados (con las conclusiones del contenido de la encuesta) e informe de evaluación de la propia encuesta. - Iniciativas de mejora propuestas a partir de los resultados de la encuesta.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Con el inicio de vigencia de la Estrategia	Duración estimada	12 meses
Órgano responsable	Unidad de Igualdad			
Áreas	MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☐ Sectores asociados ☐			
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE.			

(Continúa)

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
ACCIÓN 1.5.	Inclusión en el Observatorio de Igualdad de información desagregada por sexo de los aspirantes a los procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo.
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.1. Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE. EJE 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional: 3.1 Acceso al empleo y captación del talento (3. Captación del talento en cuerpos donde exista infrarrepresentación).

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.6.	Promoción del aprendizaje mutuo en materia de igualdad de oportunidades			
Objetivo	Promover el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género en el ámbito de competencias del MITMA y en sus sectores asociados.			
Descripción	Favorecer la creación de espacios para el intercambio estable de información en materia de planes, acciones e iniciativas a favor de la igualdad en los sectores de las áreas competencia del MITMA. Incluye iniciativas de diversa índole, tales como: - Creación de un repositorio de planes de igualdad. - Creación de un catálogo de buenas prácticas e impulso de iniciativas para su reconocimiento, etc. - Creación de espacios propios en el Portal de Igualdad del MITMA para su difusión. - Celebración de encuentros y otras iniciativas para el intercambio de experiencias.			
Indicadores de ejecución	- Número de experiencias compartidas. - Número de encuentros realizados.			
	Periodicidad del seguimiento		Anual	
Indicadores de resultados e impacto	- Variación del número de experiencias compartidas y de encuentros realizados anualmente y grado de satisfacción de los participantes (cuestionarios).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de igualdad / Subdirección de tecnologías de la información y administración digital / Organismo grupo MITMA			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☒ Sectores asociados ☒	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE.			

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ACCIÓN 1.7.	Impulso a la generación y difusión de conocimiento en materia de igualdad de género en los sectores asociados	
Objetivo	Promover la generación y difusión de conocimiento sectorial con perspectiva de género como base para orientar la adopción de medidas dirigidas a reducir las situaciones de desigualdad realmente existentes en los ámbitos sectoriales asociados.	
Descripción	Esta acción integra medidas dirigidas a impulsar, en colaboración con otras entidades y organismos públicos o privados –colegios y asociaciones profesionales y/o representativas de mujeres, otros organismos de las AAPP, etc.– la difusión de estudios, artículos y estadísticas sistemáticas, sobre la situación de las mujeres en los distintos ámbitos laborales de los sectores relacionados con las políticas competencia del MITMA. Asimismo, pretende facilitar el acceso a fuentes de información y datos, como posible base para la realización de otros estudios y análisis. El Portal para la Igualdad del MITMA será el instrumento esencial para realizar estas funciones de difusión y acceso a la información. En concreto, en relación con la información estadística se realizará: - Un mapeo de estudios, bases de datos y encuestas existentes en organizaciones relevantes, sobre las distintas profesiones de interés vinculadas a las políticas sectoriales competencia del MITMA y sus entidades dependientes, indicando si los datos están desagregados por sexo. - Se identificará la oportunidad y posibilidades de mejorar la recogida de datos a partir del mapeo realizado. - Se publicará un resumen de las fuentes de datos existentes, la información desagregada por sexo que aporta cada una de ellas y las oportunidades que ofrecen para mejorar la información. - Finalmente, se dará apoyo a jornadas y sesiones formativas asociadas.	
Indicadores de ejecución	Realización del mapeo inicial de fuentes. Publicación en el Portal y mantenimiento actualizado. Número de acciones de apoyo a la difusión.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual

(Continúa)

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.7.	Impulso a la generación y difusión de conocimiento en materia de igualdad de género en los sectores asociados			
Indicadores de resultados e impacto	Porcentaje de interacción, visualización y alcance del Portal para la Igualdad del MITMA.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subdirección General de Estudios Económicos y Estadísticas / Subdirección General de tecnologías de la información y administración digital / SETMA y Secretarías Generales / Organismos públicos Grupo MITMA			
Áreas	MITMA ☒ GRUPO MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒ Sectores asociados ☒			
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE				

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.8.	Apoyo para la elaboración de estudios con perspectiva de género en materias relacionadas con las áreas competencia del MITMA.			
Objetivo	Promover la generación de conocimiento sectorial con perspectiva de género.			
Descripción	Fomentar a través de diversos instrumentos (convenios, apoyo a la divulgación, acceso a fuentes, ayudas, premios, etc.) que colegios profesionales, asociaciones de carácter profesional representativas de las mujeres en ámbitos relacionados con las políticas sectoriales del Departamento, etc. realicen estudios y cualquier tipo de análisis, artículos, informes, etc. sobre la igualdad de género entre los profesionales del sector correspondiente.			
Indicadores de ejecución	Número de publicaciones apoyadas.			
	Periodicidad del seguimiento		Anual	
Indicadores de resultados e impacto	Grado de difusión de las publicaciones.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y Secretarías Generales / Organismos públicos Grupo MITMA / Subdirección General de Estudios Económicos y Estadísticas			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☒ Sectores asociados ☒	
Contribución a objetivos del PEIEMH	DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica. DEM 1.1. Mejorar el conocimiento y reconocimiento de la participación política y social de las mujeres identificando los obstáculos que impiden una participación igualitaria desde una perspectiva interseccional de género. DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo. DEM.7.1. Promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y de los logros y las aportaciones de las mujeres y del feminismo en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE				

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.9.	Infraestructuras con perspectiva de género: Recopilación de casos de referencia y buenas prácticas			
Objetivo	Promover la sensibilización sobre la dimensión de género de las infraestructuras, a través del intercambio de experiencias y el conocimiento de buenas prácticas nacionales e internacionales en esta materia que puedan servir de referencia al trabajo que desarrolla la SGI en el ámbito de sus competencias.			
Descripción	Elaborar un documento en el que se recopilen casos de referencia y buenas prácticas de experiencias tanto nacionales, como internacionales, de distintos tipos de infraestructuras que hayan incorporado en su diseño o gestión la perspectiva de género, así como que hayan mostrado una especial sensibilidad a la inclusión, la sostenibilidad y la vida cotidiana de las personas usuarias, y sean aplicables al ámbito de las infraestructuras lineales competencia de la SGI. (Vinculada a la acción 1.6).			
Indicadores de ejecución	Elaboración del documento.			
	Periodicidad del seguimiento	Trimestral		
Indicadores de resultado e impacto	Medición del grado de impacto del documento (difusión y aplicación) en el ámbito de las carreteras y los ferrocarriles en referencia a la perspectiva de género.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	1 año	Duración estimada	Máximo 3 años
Órgano responsable	Secretaría General de Infraestructuras (coordinador/a del Comité de perspectiva de género).			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☒	
Contribución a objetivos del PEIEMH	- Eje 1: Buen Gobierno: - BG 1: Transformando las formas de hacer en política pública: 1.1: Integrar la perspectiva de género en estudios. - BG.3. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	- Eje 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa: Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género. - Eje 2: Sensibilización e información.			

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.10.	Introducir la perspectiva de género y la desagregación de datos por sexo y edad de manera sistemática en todas las encuestas elaboradas desde la Secretaría General de Transportes y Movilidad.			
Objetivo	Fomentar la incorporación de la perspectiva de género y la desagregación de los datos relativos al transporte y la movilidad, por sexo y edad, en la medida en que los datos de origen lo permitan, para su posterior consolidación en el Observatorio del Transporte y la Logística en España (OTLE), con el fin de poder extraer conclusiones sólidas para el diseño de las políticas en estos ámbitos.			
Descripción	Realización de un análisis de género de las encuestas, estadísticas y otros indicadores que puedan resultar de utilidad, que sirva de base para la formulación fundamentada de las políticas de movilidad, transporte e infraestructuras. Desarrollo de un informe monográfico del OTLE que aborde la perspectiva de género en el transporte y la movilidad, a partir de la bibliografía y datos estadísticos disponibles.			
Indicadores de ejecución	- Realización de un análisis de las encuestas elaboradas en la SGTm. - Número de descargas del informe monográfico OTLE.			
	Periodicidad del seguimiento		En proceso de definición	
Indicadores de resultado e impacto				
Calendario	Fecha prevista de inicio	En proceso de definición	Duración estimada	En proceso de definición
Órgano responsable	Secretaría General de Transportes y Movilidad.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	Eje 1: 1. Buen gobierno: BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 1: Medidas Instrumentales para una transformación organizativa: Medida 1: Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género, para conocer, informar, divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE.			

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.11	Participación de la Secretaría General de Transportes y Movilidad y sus unidades en foros o eventos nacionales e internacionales donde se analice la perspectiva de género y se compartan estudios y buenas prácticas			
Objetivo	Promover el intercambio de conocimiento y buenas prácticas, así como su divulgación y la coordinación con otros actores del sector implicado tanto de ámbito nacional como internacional.			
Descripción	Participación activa en eventos y foros por parte de la SGTM y sus unidades.			
Indicadores de ejecución	Número de eventos y foros donde se ha participado (datos desagregados por ámbito y unidad participante).			
	Periodicidad del seguimiento		En proceso de definición	
Indicadores de resultado e impacto				
Calendario	Fecha prevista de inicio	En proceso de definición	Duración estimada	En proceso de definición
Órgano responsable	Secretaría General de Transportes y Movilidad.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☒ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	Eje 1: Buen Gobierno: BG.3. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad. BG.3.2. Impulsar la coordinación y colaboración interinstitucional para la igualdad.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 2: Sensibilización e información.			

EJE 1	GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 1.12	Elaboración de un documento de buenas prácticas/guía dirigido a gestores de transporte e infraestructuras de cualquier ámbito competencial			
Objetivo	Incrementar la sensibilidad en los gestores de transporte e infraestructuras hacia aspectos que puedan estar condicionando de forma especial a las mujeres en sus hábitos de movilidad (adecuada oferta de frecuencias de paso, puntualidad y coordinación entre las diferentes líneas o medios de transporte existentes, percepción de seguridad...).			
Descripción	Elaboración de un documento/guía de buenas prácticas y recomendaciones, tomando como referencia buenas prácticas tanto nacionales, como internacionales, dirigido a gestores de transporte e infraestructuras de cualquier ámbito competencial.			
Indicadores de ejecución	Elaboración / publicación del documento.			
	Periodicidad del seguimiento	En proceso de definición		
Indicadores de resultado e impacto	Grado de difusión.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	En proceso de definición	Duración estimada	En proceso de definición
Órgano responsable	Secretaría General de Transportes y Movilidad.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	Eje 1: Buen Gobierno: BG.3. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación. Medida 10. Elaboración de herramientas y guías didácticas, difusión, y seguimiento de su implantación en actividades formativas y de capacitación.			

EJE 2. Medidas para la transformación organizativa del MITMA con perspectiva de género

Acciones:

1. Refuerzo de la Unidad de Igualdad del MITMA y mejora de su visualización.
2. Gobernanza de la Estrategia por la igualdad del MITMA.
3. Impulso de la Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada.
4. Seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los planes, proyectos, normas y procedimientos administrativos (contratos, subvenciones, convenios, etc.).
5. Elaboración de una Guía de comunicación y estilo no sexista.
6. Garantizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de procesos selectivos y provisión de puestos de trabajo.
7. Garantizar la composición de género equilibrada en órganos de selección y comisiones de valoración, (vocales, presidencia y secretaría).
8. Constitución del Comité de perspectiva de género en el ámbito de la Secretaría General de Infraestructuras.
9. Contratos con perspectiva de género.
10. Integración de la perspectiva de género en la planificación, diseño y gestión de las áreas de servicio y de descanso de la red de carreteras del Estado y en su conservación integral.

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ACCIÓN 2.1.	Refuerzo de la Unidad de Igualdad del MITMA y mejora de su visualización	
Objetivo	Reforzar la Unidad de Igualdad del MITMA para garantizar el cumplimiento de sus funciones y mejorar su visibilidad.	
Descripción	Dentro de las limitaciones derivadas de las disponibilidades presupuestarias y de las relativas a la dotación de puestos de trabajo adicionales, se pretende dar prioridad al refuerzo de medios técnicos y humanos de la Unidad de Igualdad del MITMA con el fin de garantizar el pleno y eficaz ejercicio de las funciones que tiene atribuidas en virtud del artículo 3 del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado. Adicionalmente, la constitución de grupos de trabajo derivados del modelo de gobernanza de la Estrategia permitirá, a medida que vaya desarrollándose, dotar a la Unidad de Igualdad de una estructura de apoyo informal y flexible que va a contribuir a mejorar las capacidades para el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, en el Portal de igualdad del MITMA está previsto crear un espacio propio que dote de visibilidad y permita identificar sus actuaciones. Además, a través del buzón específico que va a configurarse en este Portal, se podrán analizar las sugerencias, opiniones y dudas planteadas por los usuarios. Complementariamente, en la Intranet del Departamento se establecerá un espacio para esta Unidad de Igualdad.	
Indicadores de ejecución	- Recursos destinados directa e indirectamente al apoyo a la Unidad de Igualdad. - Creación de un espacio propio para la Unidad de Igualdad en el Portal de igualdad del MITMA. - Creación de un espacio propio para la Unidad de Igualdad en la Intranet del MITMA.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual
Indicadores de resultados e impacto	- Actividad anual de la Unidad de Igualdad (evolución anual).	

(Continúa)

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 2.1.	Refuerzo de la Unidad de Igualdad del MITMA y mejora de su visualización			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de igualdad / Subdirección general de tecnologías de la información y administración digital.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género.			

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
ACCIÓN 2.2.	Gobernanza de la Estrategia por la Igualdad del MITMA
Objetivo	Establecer un modelo de gobernanza que garantice la coordinación y favorezca la colaboración entre los diferentes actores que conforman el ecosistema de la igualdad en los ámbitos sectoriales competencia del MITMA.
Descripción	Implantación de un nuevo modelo de gobernanza guiado por los siguientes principios, cuya potenciación persigue: • Coordinación. • Colaboración. • Participación. • Transparencia. • Intercambio de buenas prácticas. Este esquema de gobernanza se articulará a través de los siguientes elementos: - La Unidad de Igualdad (UI) como instrumento catalizador de la coordinación e impulso general (incluyendo en ella al personal competente de la Subdirección General de RRHH). - La Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada del Ministerio como espacio de diálogo social, para la negociación, impulso y seguimiento, en el ámbito de sus competencias de las cuestiones relativas a la igualdad. - El Grupo de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género, encargado de incorporar esta perspectiva en todos los proyectos de las políticas sectoriales del Ministerio a fin de optimizar su impacto sobre la igualdad. Cada una de estas piezas en que se proyecta sustentar la gobernanza es objeto de una acción específica en la Estrategia: - la 2.1 orientada a reforzar la UI, consolidándola a través de su mejora y puesta en valor; - la 2.3 dedicada a la Comisión paritaria de igualdad dependiente de la Mesa Delegada, cuya creación e impulso prevé el III Plan de Igualdad de la AGE, como componente clave de la gobernanza y del diálogo social en materia de igualdad; y - la 2.4 que prevé -también en cumplimiento del III Plan y para la aplicación del PEIEMH- la creación en el MITMA del Grupo de Trabajo de la transversalidad como espacio común imprescindible para la coordinación intersectorial enfocada a la igualdad.

(Continúa)

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ACCIÓN 2.2.	Gobernanza de la Estrategia por la Igualdad del MITMA	
Descripción	A partir de este núcleo básico, se constituirá la Comisión para el Seguimiento de la Estrategia de Igualdad del MITMA. Esta Comisión, integrada por personas designadas tanto por los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, como por el Ministerio, tendrá como función esencial realizar el seguimiento y posterior evaluación de las medidas internas dirigidas al personal adscrito al Departamento, así como plantear nuevas propuestas de actuación o dirigidas a reformular las existentes, en aras a mejorar la eficacia e impacto sobre la igualdad de la Estrategia. Para la revisión de las medidas sectoriales se contará con la participación de los centros directivos implicados, competentes en la materia. Dentro de esta Comisión se formará un Grupo de trabajo encargado del seguimiento específico de la situación de la igualdad y la eficacia de las medidas en los servicios periféricos del MITMA. Una vez sea conformado y consolidado en el Departamento el núcleo básico de este modelo de gobernanza, el propósito es (a medida que lo permita su progresivo desarrollo y regulación) integrar, haciéndoles copartícipes del mismo, al resto de los actores de la igualdad del ámbito competencial del MITMA (además de a los centros directivos del Departamento, a sus organismos públicos adscritos y a los representantes de los trabajadores del MITMA, al resto de entidades, a las asociaciones representativas de intereses sectoriales y de mujeres de los sectores asociados, a colegios profesionales, etc.). Con ello se persigue contribuir a la creación de un ecosistema por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, que facilite y promueva el conocimiento mutuo, el intercambio de experiencias, la transferencia de buenas prácticas y, en suma, la generación de un clima favorable a la cooperación y la participación colaborativa de los agentes involucrados en un proceso que sirva para añadir valor e impulsar la innovación gerencial en materia de igualdad.	
Indicadores de ejecución	Creación de órganos colegiados (constitución del Grupo de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género del MITMA) y grupos de trabajo derivados. Reuniones y actuaciones desarrolladas.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual

(Continúa)

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 2.2.	Gobernanza de la Estrategia por la Igualdad del MITMA			
Indicadores de resultado e impacto	Numero de reuniones mantenidas anualmente (respecto a las previstas en su respectiva regulación). Acuerdos adoptados. Numero anual de propuestas y medidas desarrolladas.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Aprobación de la Estrategia	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subsecretaría/ Secretaría de Estado y Secretarías Generales. Coordinación: Unidad de igualdad.			
Áreas	MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☒ Sectores asociados ☐			
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa 1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género.			

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 2.3.	Impulso de la Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada			
Objetivo	Impulsar un foro de diálogo social para la co-gobernanza, de análisis y propuesta en materia de igualdad y empleo público, entre la Administración y las organizaciones sindicales, tal y como está previsto en los Planes de Igualdad de la AGE.			
Descripción	Como una de las piezas que articula el modelo de la co-gobernanza para la igualdad, ha sido constituida con los interlocutores de las centrales sindicales representadas en la Mesa Delegada del MITMA, la Comisión de Igualdad con objeto de abordar en el ámbito de competencias de dicha Mesa, la negociación colectiva, el análisis y la formulación de propuestas en materia de igualdad y empleo público a elevar a dicha Mesa. Actuará, así, como órgano de impulso y seguimiento de estas cuestiones relativas a la igualdad en el seno del Ministerio y participará en la formulación de posibles propuestas a la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE. Para ello, está previsto que se reúna con una periodicidad semestral.			
Indicadores de ejecución	- Reactivación de la Comisión. - Reuniones y actuaciones desarrolladas.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	- Número de reuniones mantenidas al año. - Acuerdos adoptados (número anual de propuestas y medidas desarrolladas).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Iniciada	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad / Subdirección general de Recursos Humanos.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género.			

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ACCIÓN 2.4.	Seguimiento de la incorporación de la dimensión de género en los planes, proyectos, normas y procedimientos administrativos	
Objetivo	Garantizar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las actuaciones del MITMA como criterio que las oriente a la promoción efectiva de la igualdad.	
Descripción	Se pretende realizar el seguimiento de las actuaciones del MITMA a fin de verificar la efectiva incorporación a las mismas de la perspectiva de género y la igualdad. Este seguimiento se extenderá tanto a los procesos de trabajo comunes y a las áreas de actuación transversales (normativa, presupuestos, contratos, subvenciones, convenios, estadísticas...), como a sus políticas y proyectos sectoriales. Para identificar los ámbitos de actuación, proyectos y políticas del MITMA que reclaman la incorporación de la perspectiva de género y garantizar que ese enfoque se aplique coordinadamente, a fin de optimizar el impacto positivo que finalmente tengan estas actuaciones sobre la igualdad, es esencial la constitución del Grupo de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género. Por eso, está previsto crearlo en el MITMA en aplicación del III Plan de la AGE (entre sus medidas instrumentales de transformación organizativa dirigidas a incorporar la igualdad de género en las estructuras de los ministerios, incluye la creación en cada Departamento de un Grupo de Trabajo de esta naturaleza, el PEIEMH también requiere su creación para su desarrollo). Asimismo, se procederá a la incorporación al Plan de formación de los cursos de capacitación específica que permitan mejorar la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad a los procedimientos administrativos (acción 5.6).	
Indicadores de ejecución	- Constitución del Grupo de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género en el MITMA. N.º anual de reuniones. - Informes periódicos al objeto de analizar la evolución de los indicadores de ejecución establecidos en el Plan de Igualdad de la AGE.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual

(Continúa)

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 2.4.	Seguimiento de la incorporación de la dimensión de género en los planes, proyectos, normas y procedimientos administrativos			
Indicadores de resultado e impacto	- Evolución del número de procedimientos que incorporan la perspectiva de género (variación interanual: n° y % sobre total por tipología). - Evolución del número de proyectos que incorporan la perspectiva de género en todas sus fases (variación interanual: n° y % sobre total por áreas sectoriales de actuación).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de igualdad Secretaría de Estado de Transportes y Movilidad, Secretarías Generales, Subsecretaría Secretaría General Técnica.			
Áreas	MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☒ Sectores asociados ☐			
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.2. Integrar la perspectiva de género en la normativa y planes sectoriales y transversales. BG.1.3. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos. BG.1.4. Integrar el enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización.			

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 2.5.	Elaboración de una Guía de comunicación y estilo no sexista			
Objetivo	Garantizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la actividad del Departamento y extenderlo a los ámbitos sectoriales asociados.			
Descripción	Elaboración de una guía de comunicación y estilo no sexista e inclusiva orientada al conjunto del personal del MITMA. Para garantizar su máxima difusión general se publicará en el Portal de igualdad del MITMA y también se promoverá su conocimiento a través de otras vías. Asimismo, el Plan de Formación del MITMA incorporará un curso específico sobre esta materia.			
Indicadores de ejecución	- Elaboración de la Guía de comunicación y estilo no sexista. - Publicación en el Portal de igualdad.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	- Número de descargas de la Guía desde el Portal de igualdad. - Número de asistentes a la formación específica sobre comunicación no sexista.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	En ejecución	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, Secretarías generales y Subsecretaría. Coordinación: Unidad de igualdad.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☒ Sectores asociados ☒	

(Continúa)

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
ACCIÓN 2.5.	Elaboración de una Guía de comunicación y estilo no sexista
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.5. Incorporar la igualdad de género en la comunicación. DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo. DEM.7.1. Promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y de los logros y las aportaciones de las mujeres y del feminismo en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.3. Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización.

EJE 2.	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 2.6.	Garantizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de procesos selectivos y provisión de puestos de trabajo.			
Objetivo	Evitar un uso androcéntrico del lenguaje en las convocatorias públicas.			
Descripción	Desde el Departamento se celebran convocatorias de diversos procesos selectivos y procedimiento de provisión de puestos de trabajo. A través de esta actuación, van a revisarse dichas convocatorias para garantizar un uso no sexista del lenguaje de acuerdo con las guías elaboradas por el Instituto de las Mujeres y el Ministerio.			
Indicadores de ejecución	Número de procedimientos revisados y % sobre total.			
	Periodicidad del seguimiento	Trimestral		
Indicadores de resultado e impacto	Evolución del número de procedimientos revisados que garantizan un uso no sexista del lenguaje.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Con el inicio de vigencia de la Estrategia	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad / Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.5. Incorporar la igualdad de género en la comunicación.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa.			

EJE 2.	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 2.7.	Garantizar la composición de género equilibrada en órganos de selección y comisiones de valoración (vocales, presidencia y secretaría)			
Objetivo	Evitar sesgos de género en órganos de selección y valoración de procesos selectivos garantizando la igualdad de género.			
Descripción	En cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se pretende no sólo garantizar la presencia equilibrada en todos los órganos de selección y comisiones de valoración, sino también en la composición de su presidencia y secretarías.			
Indicadores de ejecución	Número de mujeres en órganos de selección y porcentaje respecto al total. Número de órganos de selección con presencia equilibrada en su composición. Número de órganos de selección con composición equilibrada de presidencia y secretarías.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual (Revisión de datos por oferta de empleo público celebrada)		
Indicadores de resultado e impacto	Porcentaje de convocatorias en las que las mujeres son presidentas titulares, desglosado por grupo profesional, e incremento con respecto al ejercicio anterior. Porcentaje de sesiones concretas en que se ha respetado el principio de presencia equilibrada.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad / Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. BG.1.5. Incorporar la igualdad de género en la comunicación.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa.			

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 2.8	Constitución del Comité de perspectiva de género en el ámbito de la Secretaría General de Infraestructuras			
Objetivo	Impulsar la aplicación transversal del enfoque de género en el ámbito de toda la SGI, de manera coordinada y promover el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad. Evaluar los resultados de las iniciativas implantadas.			
Descripción	La escasa implantación de actuaciones en materia de igualdad de género en el ámbito de la Secretaría General de Infraestructuras (SGI) plantea la necesidad de crear un Grupo que impulse las acciones a desarrollar en su ámbito, buscando así potenciar las sinergias de todos sus centros directivos a este respecto. Esta medida consiste en la creación de un Comité de impulso y seguimiento de las acciones para la promoción de la igualdad de género que, de esta manera, colaborará, desde el ámbito propio de la SGI, al trabajo del Grupo para la coordinación de la transversalidad de género (como punto focal) y en general, servirá para articular su contribución al modelo de gobernanza para la igualdad. Composición: estará integrado por dos miembros de cada centro directivo dependiente y coordinado por al menos un funcionario del Gabinete de la persona titular de la Secretaría General.			
Indicadores de ejecución	Constitución del Comité y sesiones celebradas.			
	Periodicidad del seguimiento	Semestral		
Indicadores de resultado e impacto	Nº de iniciativas de igualdad propuestas / nº de iniciativas emprendidas e implantadas y grado de consecución de los objetivos previstos en las mismas.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	3 meses desde inicio de la Estrategia	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Secretaría General de Infraestructuras.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género.			

EJE 2		MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
ACCIÓN 2.9		Contratos con perspectiva de género		
Objetivo		Promover la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y gestión de las infraestructuras.		
Descripción		Incluir en los pliegos de licitación de los contratos la perspectiva de género, como uno de los criterios a los que debe responder el diseño y gestión de las infraestructuras lineales. Se desarrollará en las siguientes fases: - Primero se realizará un análisis de los posibles criterios de género a incorporar en el diseño y construcción de infraestructuras lineales (elaboración de un documento de análisis) y - después, se realizará la modificación de los pliegos técnicos de los contratos en aquellas fases de los proyectos donde sea viable su aplicación. Además, se efectuará una Prueba piloto para poder definir el contenido y contrastar la aplicabilidad de un informe de impacto de género a incluir en la documentación obligatoria asociada a los proyectos de carreteras que atraviesen núcleos urbanos o áreas metropolitanas. Este informe de evaluación de género se incorporará a los pliegos vinculados a este tipo de proyectos.		
Indicadores de ejecución		- Elaboración del documento. - Modificación del pliego. - Resultados prueba piloto.		
		Periodicidad del seguimiento	Semestral	
Indicadores de resultado e impacto		Proyectos de carreteras a los que se ha aplicado el informe de impacto de género (nº y % sobre total).		
Calendario	Fecha prevista de inicio	6 meses desde la aprobación del Plan	Duración estimada	Dos años y medio (Documento de criterios: 18 meses Pruebas piloto: 18 meses Modificación de los pliegos: 1 año desde las conclusiones / resultados actuaciones anteriores)
Órgano responsable		Secretaría General de Infraestructuras / Dirección General de Carreteras.		

(Continúa)

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
ACCIÓN 2.9	Contratos con perspectiva de género
Áreas	MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☒ Sectores asociados ☐
Contribución a objetivos del PEIEMH	- BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública: 1.4. Integrar el enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	- Eje 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa.

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
ACCIÓN 2.10	Integración de la perspectiva de género en la planificación, diseño y gestión de las áreas de servicio y de descanso de las carreteras del Estado y en su conservación integral.
Objetivo	Promover la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, el diseño y la gestión de las infraestructuras. Facilitar la empleabilidad de las mujeres en los sectores relacionados (transporte por carretera, conservación de carreteras...).
Descripción	Incorporar progresivamente la perspectiva de género en la planificación, diseño y gestión de las áreas de servicio y áreas de descanso de las carreteras mediante la realización de una prueba piloto para evaluar la incorporación de criterios sensibles a este enfoque en las nuevas licitaciones. Incorporación progresiva en los contratos de conservación integral de carreteras del Estado de la habilitación de instalaciones (vestuarios, baños...) específicas para mujeres que faciliten la incorporación de trabajadoras a estas actividades.

(Continúa)

EJE 2	MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIÓN 2.10	Integración de la perspectiva de género en la planificación, diseño y gestión de las áreas de servicio y de descanso de las carreteras del Estado y en su conservación integral.			
Indicadores de ejecución	- Realización de la prueba piloto.			
	Periodicidad del seguimiento	Semestral		
Indicadores de resultado e impacto	Nº de contratos de conservación modificados que incorporan criterios de género.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	6 meses desde la aprobación del Plan	Duración estimada	Dos años y medio (Documento de criterios: 18 meses Pruebas piloto: 18 meses Modificación de los pliegos: 1 año desde las conclusiones/ resultados actuaciones anteriores)
Órgano responsable	Secretaría General de Infraestructuras: Dirección General de Carreteras.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☒	
Contribución a objetivos del PEIEMH	- BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública: 1.4. Integrar el enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	- Eje 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa.			

EJE 3. Sensibilización, visibilización, refuerzo de la presencia femenina y fortalecimiento de redes por la igualdad

Acciones:

1. Programa de embajadoras de la igualdad.
2. Mujeres en red.
3. Impulsar y dotar de mayor relevancia a los Premios Matilde Ucelay.
4. Impulso a la constitución de un foro internacional sobre la igualdad en los sectores asociados al ámbito de actuación del MITMA.
5. Actuaciones de reconocimiento, fomento y difusión de la arquitectura y el urbanismo con perspectiva de género.
6. Organización de eventos sobre Igualdad en el transporte.

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD
ACCIÓN 3.1.	Programa de embajadoras de la igualdad
Objetivo	Creación de una red de mujeres empleadas públicas del MITMA que actúen como embajadoras de la igualdad en su respectivo centro directivo y entorno administrativo.
Descripción	Se pretende constituir una red de embajadoras que actúen como estructura informal para promover la igualdad en el MITMA y sus organismos adscritos. Las embajadoras tendrán una doble función: - por un lado, divulgar las acciones en materia de igualdad para su mejor conocimiento por parte de todo el personal del MITMA, - y, por otro lado, canalizar iniciativas, sugerencias y propuestas de las empleadas y empleados públicos a la Comisión para el Seguimiento de la Estrategia de igualdad, que procederá a estudiarlas con vistas a su posible incorporación a la misma. Además, a través de ellas, se pretende visibilizar a las mujeres que integran el MITMA, creando referentes femeninos de interés. Las embajadoras de igualdad recibirán formación diseñada específicamente para ellas a través de itinerarios propios adecuados a esta tarea. Asimismo, tendrán preferencia en las medidas que se determinen mediante la negociación colectiva. La labor como embajadoras podrá ser tenida en cuenta a efectos de participación en concursos de méritos, previo certificado de evaluación positiva emitido por la Unidad de igualdad del Departamento e informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Estrategia. En el Portal de la Igualdad del MITMA se creará un espacio específico a través de una herramienta de inteligencia colaborativa, que promoverá su trabajo en red y su interconexión. Se proporcionarán igualmente los recursos formativos en línea necesarios para el desarrollo de estas funciones. El MITMA creará un distintivo de Embajadoras. Aualmente, se celebrará una jornada en la que se pongan en común las diferentes experiencias. En este encuentro se hará un especial reconocimiento de aquellas embajadoras que hayan destacado por su labor, diferenciando entre embajadoras en los servicios centrales, los servicios periféricos y por áreas sectoriales de actuación. Del mismo modo, se realizará un especial reconocimiento a las mujeres embajadoras que ostenten representación de los trabajadores. La red procurará contar con una especial presencia de las mujeres destinadas en los servicios periféricos con objeto de promover iniciativas que reduzcan la brecha de género en dichos servicios, a la vez que también se pretende minorar esa brecha en las zonas de reto demográfico, ayudando a visibilizar a las mujeres y creando referentes femeninos en estos ámbitos.

(Continúa)

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD			
ACCIÓN 3.1.	Programa de embajadoras de la igualdad			
Descripción	Estas iniciativas serán estudiadas en especial por el Grupo de trabajo encargado del seguimiento específico de la situación de la igualdad en los servicios periféricos del MITMA (Acción.2.2). Se creará un repositorio con los datos de las embajadoras, a efectos de que sean integradas como “formadoras en igualdad” en el Plan de formación anual del MITMA y sus organismos adscritos. Asimismo, estos datos serán tenidos en cuenta para la selección de representantes del MITMA en foros, encuentros, jornadas, etc.			
Indicadores de ejecución	Nombramiento de embajadoras. Número de acciones desarrolladas. Celebración de jornadas.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	- Aumento progresivo anual de jornadas y acciones. - Nº iniciativas elevadas a la Comisión de Seguimiento de la Estrategia (nº propuestas incorporadas a esta).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Con el inicio de vigencia de la Estrategia	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☒ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública. DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica. DEM 1.1. Mejorar el conocimiento y reconocimiento de la participación política y social de las mujeres identificando los obstáculos que impiden una participación igualitaria desde una perspectiva interseccional de género.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.2. Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género. Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación. 2.1. Sensibilización e información.			

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD
ACCIÓN 3.2.	Mujeres en Red
Objetivo	Impulso a la creación de redes profesionales y foros que potencien la interrelación y mejoren la visibilidad de las mujeres tanto en el seno del MITMA, como en los sectores relacionados.
Descripción	Se pretende fomentar la creación progresiva de redes que sirvan como instrumento de conexión de las mujeres en tres ámbitos: primero entre las empleadas públicas del Departamento, y luego, se irá extendiendo progresivamente a las del Grupo MITMA y a las trabajadoras de los sectores asociados. A través de estas redes se facilitará la creación de espacios para el intercambio de sus experiencias y de información configurándolos tanto en función de sus destinatarias como de su dimensión sectorial o territorial. El objetivo es crear espacios que promuevan la creación y consolidación del ecosistema de igualdad del MITMA, haciendo partícipes a las mujeres, desarrollando una nueva cultura de igualdad que las coloque en el centro como protagonistas activas capaces de, a través de la acción conjunta, crear instrumentos para la igualdad adaptados a sus necesidades reales. El MITMA proporcionará la herramienta de inteligencia colaborativa que permita el desarrollo de estos espacios, proporcionará recursos <i>online</i> y fomentará foros para el intercambio de experiencias e información tanto <i>offline</i> como <i>online</i>. Al efecto de facilitar la interconexión y la visibilidad se creará un repositorio de las mujeres participantes, que así lo decidan, en el que se haga constar su <i>curriculum vitae</i>. Asimismo, el objetivo es que el ámbito de esta actuación no se agote en la selección de participantes individuales, sino que también se extiende a asociaciones de mujeres como cauce que facilite la conexión y participación femenina en las redes. Para ello, se efectuará un trabajo dirigido a identificar y seleccionar las asociaciones de mujeres que, por su labor y relevancia, particularmente dentro del ecosistema de igualdad relacionado con las competencias del MITMA, puedan contribuir a generar referentes femeninos y a dar visibilizar y voz a mujeres, cuyos testimonios y experiencias en ámbitos profesionales predominantemente masculinos sean de interés para otras mujeres y sirvan para alimentar un debate actualizado, realista e innovador en materia de igualdad. (Esta actuación ha de relacionarse con la 4.4 con la que converge y comparte puntos de encuentro). Además, el MITMA promoverá la visibilización de las mujeres y de las asociaciones integradas en la red fomentando su presencia en espacios públicos bajo la cobertura del ámbito de actuación del Departamento. A parte, esta acción como objetivo secundario contribuirá al incremento de la digitalización femenina, al incluirse formación para el uso de las herramientas asociadas a los espacios de intercambio virtual.

(Continúa)

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD			
ACCIÓN 3.2.	Mujeres en Red			
Indicadores de ejecución	- Creación de los espacios de intercambio. - Creación de recursos <i>online</i>. - Creación y mantenimiento del repositorio (nº mujeres participantes). - Identificación de asociaciones (nº asociaciones integradas). - Cursos de formación asociados a las redes. - Mantenimiento de la herramienta.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	- Grado de conocimiento y utilización de los recursos <i>online</i> (nº participantes conectados por ámbito). - Mejoras recomendadas para incrementar la calidad de los espacios y metodologías en red implantadas y opinión/grado satisfacción usuarias (cuestionarios a las participantes).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Con el inicio de vigencia de la Estrategia	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subdirección General de Tecnologías de la Información y Administración digital / SETMA y Secretarías Generales / Entidades Grupo MITMA Coordinación: Unidad de Igualdad.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☒ Sectores asociados ☒	
Contribución a objetivos del PEIEMH	DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica. DEM 1.1. Mejorar el conocimiento y reconocimiento de la participación política y social de las mujeres identificando los obstáculos que impiden una participación igualitaria desde una perspectiva interseccional de género. DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo. DEM.7.1. Promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y de los logros y las aportaciones de las mujeres y del feminismo en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa. 1.2. Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género. Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación. 2.1. Sensibilización e información.			

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD			
ACCIÓN 3.3.	Impulsar y dotar de mayor relevancia a los Premios Matilde Ucelay			
Objetivo	Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en acciones de promoción a través del reconocimiento del papel de las mujeres en los campos profesionales relacionados con el Grupo MITMA y los sectores asociados.			
Descripción	Consolidación e impulso de los Premios Matilde Ucelay a través de la ampliación de su proyección incorporando, entre otras: - Medidas para reorganizar y renovar sus categorías. - Medidas para completar su convocatoria, dando a los premios mayor repercusión y relevancia (previsión de dotarlos económicamente). - Medidas para mejorar su difusión: el MITMA procurará dar la máxima difusión de los premiados a través de sus canales de comunicación y promoverá que tanto otras entidades del Grupo MITMA, como otros departamentos ministeriales de la AGE también contribuyan a ello.			
Indicadores de ejecución	- Publicación de la convocatoria renovada de los Premios para 2023. - Nº de candidaturas presentadas (en total y por categoría). - Concesión de los premios convocados cada año.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	- Aumento del número de candidaturas presentadas (en total y por categoría) respecto a convocatorias anteriores. - Grado de difusión y valoración de la concesión de los premios convocados cada año.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Con el inicio de vigencia de la Estrategia	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subsecretaría.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☒ Sectores asociados ☒	

(Continúa)

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD
ACCIÓN 3.3.	Impulsar y dotar de mayor relevancia a los Premios Matilde Ucelay
Contribución a objetivos del PEIEMH	DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica. DEM 1.1. Mejorar el conocimiento y reconocimiento de la participación política y social de las mujeres identificando los obstáculos que impiden una participación igualitaria desde una perspectiva interseccional de género. DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo. DEM.7.1. Promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y de los logros y las aportaciones de las mujeres y del feminismo en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación. 2.1 Sensibilización e información.

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD			
ACCIÓN 3.4.	Impulso a la constitución de un foro internacional sobre la igualdad en los sectores asociados al ámbito de actuación del MITMA			
Objetivo	Crear un foro internacional para el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad y la puesta en valor del talento femenino, en los ámbitos sectoriales vinculados al MITMA.			
Descripción	Impulsar la creación de un foro internacional con presencia de actores públicos y privados relevantes por sus actuaciones en materia de igualdad en los sectores asociados a los ámbitos de actuación del MITMA. El objetivo esencial es actuar como espacio estable de intercambio de buenas prácticas en los ámbitos sectoriales propios de las políticas del MITMA, así como servir de foro para emprender iniciativas de sensibilización en materia de igualdad, de visualización y, en general, de puesta en valor del talento femenino. Asimismo, se promoverá la colaboración entre sus participantes a través de la firma de protocolos, convenios y otros instrumentos como programas de intercambio y estancias. Se prevé celebrar al menos una reunión anual. A decisión del foro sus actuaciones podrán desarrollarse a través de grupos de trabajo de carácter sectorial.			
Indicadores de ejecución	- Nº de reuniones celebradas y participantes.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	- Instrumentos de colaboración suscritos entre sus participantes como resultado del foro. - Nº y tipo de iniciativas de intercambio derivadas de su celebración. - Nº y tipo de iniciativas de sensibilización y visualización emprendidas. - Estudio del impacto que tiene el foro internacional en el refuerzo de la presencia femenina.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Con el inicio de vigencia de la Estrategia	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subsecretaría / Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y Secretarías Generales / Organismos públicos / Coordinación: Unidad de Igualdad.			

(Continúa)

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD
ACCIÓN 3.4.	Impulso a la constitución de un foro internacional sobre la igualdad en los sectores asociados al ámbito de actuación del MITMA
Áreas	RRHH MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☒ Sectores asociados ☒
Contribución a objetivos del PEIEMH	DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica. DEM.1.1. Mejorar el conocimiento y reconocimiento de la participación política y social de las mujeres identificando los obstáculos que impiden una participación igualitaria desde una perspectiva interseccional de género. DEM.1.2. Reforzar la participación política y social de las mujeres, especialmente la de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad. DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo. DEM.7.1. Promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y de los logros y las aportaciones de las mujeres y del feminismo en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación. 2.1 Sensibilización e información.

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD			
ACCIÓN 3.5.	Actuaciones de reconocimiento, fomento y difusión de la arquitectura y el urbanismo con perspectiva de género.			
Objetivo	Promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la arquitectura. (artículo 2. m) de la Ley 9/2022 de Calidad de la Arquitectura): - Reconocer y difundir iniciativas que incorporen la dimensión de género en la ciudad y la arquitectura con objeto de dotarlas de visibilidad para que aporten modelos que sirvan de referente en estos ámbitos sectoriales.			
Descripción	Incorporación en las convocatorias: - de premios complementarios al Premio Nacional de Arquitectura (PNA) y - en las relativas a proyectos de difusión, incluidas las publicaciones, temáticas relacionadas con las dimensiones de género y la inclusión en general, en la ciudad y la arquitectura, como componente transversal esencial y criterio de valoración de su calidad.			
Indicadores de ejecución	Aprobación y aplicación de las nuevas órdenes ministeriales de convocatoria de los premios complementarios al PNA y para proyectos de difusión.			
	Periodicidad del seguimiento	Publicación de las convocatorias.		
Indicadores de resultado e impacto	- Porcentaje de alcance de la difusión.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	2º semestre 2023 – 1º semestre 2024	Duración estimada	
Órgano responsable	Secretaría General de Agenda Urbana y Vivienda (D.G. de Agenda Urbana y Arquitectura) / Subdirección Gral de Arquitectura y Edificación.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	

(Continúa)

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD
ACCIÓN 3.5.	Actuaciones de reconocimiento, fomento y difusión de la arquitectura y el urbanismo con perspectiva de género.
Contribución a objetivos del PEIEMH	- Eje 1: Buen Gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas. 1. Transformando las formas de hacer en política pública (Incorporar la igualdad de género en la comunicación). - Eje 2: Economía para la vida: Sostenibilidad ecológica y social (transitando hacia entornos sostenibles para la vida): Impulsar un entorno urbano, rural, relacional y ambiental sostenible para la vida.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	- Eje 2: 2.1 Sensibilización e información. - (Objetivo específico: transversalización perspectiva de género).

EJE 3	SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD			
ACCIÓN 3.6	Organización de eventos sobre Igualdad en el transporte			
Objetivo	Apoyo a las asociaciones e iniciativas que den visibilidad a las mujeres o que promuevan el equilibrio de género en el sector, y fomento de una mayor participación de las mujeres como profesionales en el sector del transporte.			
Descripción	Organización de evento sobre igualdad en el Transporte.			
Indicadores de ejecución	- Número de eventos organizados. - Número de organismos/personas participantes en el evento.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	- Grado de participación en el evento.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Con el inicio de vigencia de la Estrategia	Duración estimada	En proceso de definición
Órgano responsable	Secretaría General de Transportes y Movilidad.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☒	
Contribución a objetivos del PEIEMH	DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica. Eje 2: Economía para la vida: EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico- técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde. Medida: 197. En el ámbito de la movilidad y el transporte, desarrollo de la línea de actuación específica para dar visibilidad al papel de las mujeres en el sector de la Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE				

EJE 4. Promoción del empleo en igualdad y captación de talento

Acciones:

1. Fomento de la participación de mujeres en los programas de prácticas universitarias curriculares y extracurriculares sujetos a convenios firmados por el MITMA.
2. Extensión de los convenios de prácticas formativas al ámbito de la Formación Profesional y fomento de la participación de mujeres en las mismas.
3. Adaptación de los contenidos de las estancias del Programa 4º de ESO + Empresa que celebra anualmente el MITMA y el Grupo MITMA con objeto de fomentar el interés de las estudiantes en las materias propias del MITMA y garantizar la presencia equilibrada de estudiantes mujeres, tutoras y coordinadoras.
4. Participación en ferias de empleo para promocionar los procesos selectivos del Departamento.
5. Organización de sesiones informativas en Universidades y Escuelas Técnicas.
6. Campaña publicitaria en redes sociales para captar aspirantes femeninas a procesos selectivos.

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO	
ACCIÓN 4.1.	Fomento de la participación de mujeres en los programas de prácticas universitarias curriculares y extracurriculares sujetos a convenios firmados por el MITMA	
Objetivo	Incremento de la empleabilidad de las personas jóvenes, incidiendo especialmente en la mejora de la empleabilidad femenina, dotándoles de una primera experiencia profesional. Subsidiariamente, el conocimiento del Departamento y de sus Cuerpos y Escalas propios redundará no sólo en ampliar las oportunidades de acceso al empleo público, sino que, en la medida en que se promueva una difusión con perspectiva de género, además permitirá al Ministerio captar talento femenino, reduciendo así la desigualdad de género derivada de la segregación profesional que existe en dichos Cuerpos y Escalas.	
Descripción	El Departamento tiene suscritos convenios con Universidades para que sus alumnas y alumnos puedan realizar prácticas en unidades adscritas del MITMA. Con esta actuación se pretende incrementar el número de convenios suscritos y coordinar las plazas ofertadas en cada Universidad con criterios de equilibrio sectorial, de forma que todas las profesiones del Departamento estén representadas, y territorial, con especial referencia a las zonas con criterio de reto demográfico y de transición justa. Se abordará una campaña de comunicación que incorpora la perspectiva de género para difundir la imagen del Ministerio como receptor de estudiantes en prácticas, que se compromete con la mejora de su empleabilidad. En los contenidos de los programas se prestará especial atención a la formación en materia de igualdad.	
Indicadores de ejecución	Número de convenios suscritos. Número de alumnas en prácticas y porcentaje respecto al total de participantes. Número de mujeres incorporadas a procesos selectivos y porcentaje respecto al total de participantes.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual

(Continúa)

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO			
ACCIÓN 4.1.	Fomento de la participación de mujeres en los programas de prácticas universitarias curriculares y extracurriculares sujetos a convenios firmados por el MITMA			
Indicadores de resultado e impacto	- Aumento progresivo del número de convenios suscritos (evolución interanual). - Aumento progresivo del número de alumnas en prácticas (evolución interanual). - Aumento progresivo del número de mujeres incorporadas a procesos selectivos (evolución interanual).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciada	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con la Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde. EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.1. Acceso al empleo y captación del talento.			

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO			
ACCIÓN 4.2.	Extensión de los convenios de prácticas formativas al ámbito de la Formación Profesional y fomento de la participación de mujeres en las mismas.			
Objetivo	Incremento de la empleabilidad de las personas jóvenes, incidiendo especialmente en la mejora de la empleabilidad femenina, dotándoles de una primera experiencia profesional. Subsidiariamente, el conocimiento del Departamento y de sus grupos, categorías, familias profesionales y especialidades, redundará no sólo en ampliar las oportunidades de acceso al empleo público, sino, en la medida en que se promueva la difusión con perspectiva de género, además, permitirá al Ministerio captar talento femenino, reduciendo así la desigualdad de género derivada de la segregación profesional en la composición del personal laboral.			
Descripción	Actualmente, no se dispone de un convenio marco que permita recibir e incorporar a alumnas y alumnos de Formación Profesional en programas de prácticas en el Ministerio, por eso, se propone reproducir la anterior Acción 4.1 para este nivel educativo. Se procurará que las actuaciones se desarrollen de forma equilibrada en todo el territorio nacional, haciendo especial referencia a las zonas con criterio de reto demográfico y de transición justa.			
Indicadores de ejecución	Número de convenios suscritos. Número de alumnas en prácticas y porcentaje respecto al total. Número de mujeres incorporados en procesos selectivos y porcentaje respecto al total.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Evolución interanual: - Aumento progresivo del número de convenios suscritos. - Aumento progresivo del número de alumnas en prácticas. - Aumento progresivo del número de mujeres incorporadas a procesos selectivos.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia

(Continúa)

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO
ACCIÓN 4.2.	Extensión de los convenios de prácticas formativas al ámbito de la Formación Profesional y fomento de la participación de mujeres en las mismas.
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con la Subdirección General de Recursos Humanos.
Áreas	RRHH MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☐ Sectores asociados ☐
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde. EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.1. Acceso al empleo y captación del talento.

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO			
ACCIÓN 4.3.	Adaptación de los contenidos de las estancias del Programa 4º de ESO + Empresa que celebra anualmente el MITMA y el Grupo MITMA con objeto de fomentar el interés de las estudiantes en las materias propias del MITMA y garantizar la presencia equilibrada de estudiantes mujeres, tutoras y coordinadoras			
Objetivo	Reducción de la desigualdad de género en determinadas áreas profesionales y fomento de la presencia femenina en actividades de formación, que contribuyan a contar con mujeres que sirvan de referente para las jóvenes estudiantes en áreas de conocimiento donde aún existe una importante brecha de género.			
Descripción	Actualmente, el Departamento colabora con el Programa 4º de ESO + Empresa de la Comunidad de Madrid (mediante estancias que se celebran anualmente), cuyo objetivo es fomentar el interés de las estudiantes en las materias propias del MITMA y garantizar la presencia de género equilibrada entre sus participantes, tanto estudiantes, como tutoras y coordinadoras. Se pretende extender esta acción a otras Comunidades Autónomas con programas similares, para lo que se procurará que las actuaciones se desarrollen de forma equilibrada en todo el territorio nacional, con especial referencia a las zonas con criterio de reto demográfico y de transición justa.			
Indicadores de ejecución	Número de alumnas participantes y porcentaje sobre el total. Número de mujeres tutoras y coordinadoras y porcentaje sobre el total. Número de mujeres incorporadas en procesos selectivos y porcentaje sobre el total.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Datos evolución interanual: - Aumento progresivo del número de alumnas participantes. - Aumento progresivo del número de mujeres tutoras y coordinadoras. - Aumento progresivo del número de mujeres incorporadas a procesos selectivos.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciada	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia

(Continúa)

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO
ACCIÓN 4.3.	Adaptación de los contenidos de las estancias del Programa 4º de ESO + Empresa que celebra anualmente el MITMA y el Grupo MITMA con objeto de fomentar el interés de las estudiantes en las materias propias del MITMA y garantizar la presencia equilibrada de estudiantes mujeres, tutoras y coordinadoras
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con la Subdirección General de Recursos Humanos.
Áreas	RRHH MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☐ Sectores asociados ☐
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde. EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.1 Acceso al empleo y captación del talento. Eje 2: 2.1 Sensibilización e información.

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO	
ACCIÓN 4.4.	Participación en ferias de empleo para promocionar los procesos selectivos del Departamento	
Objetivo	- Difundir información del Departamento relativa a sus Cuerpos y Escalas como oportunidad de empleo para las mujeres y para reducir la desigualdad de género causada por la segregación profesional en ámbitos donde la mujer está estadísticamente subrepresentada. - A la vez, se persigue contribuir al objetivo no sólo de captar talento femenino, sino también de generar referentes femeninos en ámbitos en los que tradicionalmente existe un déficit de mujeres.	
Descripción	Se pretende aumentar la presencia del Departamento en las ferias de empleo celebradas por Universidades y Escuelas Técnicas con objeto de difundir su oferta laboral. A tal efecto, se creará un equipo estable de mujeres colaboradoras procedentes de los Cuerpos y Escalas más representativos del Ministerio para que informen en esos eventos sobre el acceso a dichos cuerpos y el trabajo que desempeñan. A las integrantes de este grupo se les ofrecerá un itinerario formativo específico con objeto de que puedan mejorar las habilidades que se requieren para la divulgación y promoción de este programa. Se procurará que las actuaciones se desarrollen de forma equilibrada en todo el territorio nacional, considerando en especial las zonas con criterio de reto demográfico y de transición justa.	
Indicadores de ejecución	Número de ferias en las que se ha participado. Número de mujeres en el equipo estable de colaboradoras. Número de mujeres incorporadas en procesos selectivos y porcentaje sobre el total.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual
Indicadores de resultado e impacto	Evolución interanual: - Aumento progresivo del número de ferias en las que se participa. - Aumento progresivo del número de mujeres colaboradoras. - Aumento progresivo del número de mujeres incorporadas a procesos selectivos.	

(Continúa)

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO			
ACCIÓN 4.4.	Participación en ferias de empleo para promocionar los procesos selectivos del Departamento			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciada	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración la Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☐ Sectores asociados ☐			
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde. EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.1. Acceso al empleo y captación del talento.			

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO	
ACCIÓN 4.5.	Organización de sesiones informativas en Universidades y Escuelas Técnicas	
Objetivo	Difundir información del Departamento respecto a sus Cuerpos y Escalas como oportunidad de empleo entre las mujeres y reducir la desigualdad de género causada por la segregación profesional en el mismo; a la vez que contribuir al objetivo no sólo de captar talento femenino, sino también de generar referentes femeninos en ámbitos en los que tradicionalmente existe un déficit de mujeres. Adicionalmente, se trata de mejorar la empleabilidad de mujeres jóvenes en ámbitos profesionales y de conocimiento con una importante brecha de género, donde la mujer está estadísticamente subrepresentada.	
Descripción	Con esta actuación se pretende incrementar la presencia del Departamento en las Universidades y Escuelas Técnicas con objeto de difundir sus ofertas de empleo. A tal efecto creará un equipo estable de mujeres colaboradoras procedentes de los cuerpos y escalas más representativos para que informen en dichos eventos. A las integrantes de este grupo se les ofrecerá un itinerario formativo específico que les mejore su capacitación en las habilidades que se requieren para la divulgación y promoción de este programa. Se procurará que las actuaciones se desarrollen de forma equilibrada en todo el territorio nacional, considerando en especial las zonas con criterio de reto demográfico y de transición justa.	
Indicadores de ejecución	Número de sesiones celebradas. Número de mujeres en el equipo estable de colaboradores. Número de mujeres incorporadas en procesos selectivos y porcentaje sobre el total.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual
Indicadores de resultado e impacto	Evolución interanual: - Aumento progresivo del número de sesiones celebradas. - Aumento progresivo del número de mujeres colaboradoras. - Aumento progresivo del número de mujeres incorporadas a procesos selectivos.	

(Continúa)

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO			
ACCIÓN 4.5.	Organización de sesiones informativas en Universidades y Escuelas Técnicas			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciada	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración la Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde. EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.1. Acceso al empleo y captación del talento.			

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO			
ACCIÓN 4.6.	Campaña publicitaria en redes sociales con perspectiva de género			
Objetivo	Incrementar el conocimiento del Ministerio, de sus cuerpos y escalas como oportunidad de empleo entre las mujeres y reducir la desigualdad de género causada por la segregación profesional entre sexos que se produce en los mismos. Disminuir, a la vez, la brecha de género en determinados ámbitos profesionales fomentando la presencia femenina con el objetivo no sólo de captar talento femenino, sino también de tratar de crear referentes femeninos en ámbitos en los que tradicionalmente existe un déficit de mujeres. Adicionalmente, se quiere contribuir a mejorar la empleabilidad de las mujeres jóvenes en ámbitos profesionales y de conocimiento con una importante brecha de género, donde la mujer está estadísticamente subrepresentada.			
Descripción	Articulación de una campaña de publicidad en las redes sociales destinada a promocionar entre las mujeres los cuerpos y escalas del Departamento.			
Indicadores de ejecución	Número de mujeres incorporadas en procesos selectivos y porcentaje sobre el total.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto				
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inicio de vigencia de la Estrategia	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración la Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	

(Continúa)

EJE 4	PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO
ACCIÓN 4.6.	Campaña publicitaria en redes sociales con perspectiva de género
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde. EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.1. Acceso al empleo y captación del talento. Eje 2: 2.1 Sensibilización e información.

EJE 5. Formación y desarrollo profesional

Acciones:

1. Incentivo a la participación de las mujeres en convocatorias de libre designación.
2. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso.
3. Programa de Mentor@s para el talento femenino: aprendiendo a mejorar.
4. Incentivo a la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.
5. Reconocimiento de supuestos (ligados a la conciliación) de acceso preferente de mujeres a actividades formativas.
6. Ampliación y diversificación de la formación del MITMA y sus organismos dependientes, en materia de igualdad.
7. Acceso prioritario de mujeres hasta garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en actividades formativas específicas.
8. Fomento de la capacitación de las empleadas públicas en los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM).
9. Garantía de la presencia equilibrada de género en la composición del personal formador del Departamento.
10. Organización de cursos de formación sobre la dimensión de género en el diseño y gestión de las infraestructuras.

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
ACCIÓN 5.1.	Incentivo a la participación de las mujeres en convocatorias de libre designación	
Objetivo	Incrementar la presencia de mujeres en puestos de libre designación para reducir el desequilibrio de género que se produce particularmente en los puestos de mayor nivel y responsabilidad, contribuyendo así a promover su carrera profesional y combatir la existencia de “techos de cristal”.	
Descripción	Se concreta en la creación de un repositorio de <i>curriculum vitae</i> de funcionarias al que los centros directivos, cuyas plazas se convocan a través del procedimiento de libre designación, tendrán acceso antes de su cobertura y, también, con carácter previo a su posible cobertura provisional. La alimentación de esta base de datos con la información relativa al perfil profesional de las funcionarias se efectuará voluntariamente con la remisión de su <i>curriculum</i> por parte de las propias mujeres interesadas. Las unidades podrán contactar con las aspirantes para que presenten su candidatura en una convocatoria de libre designación. En la adjudicación del puesto se anunciará el uso de este procedimiento, sobre cuya aplicación serán sensibilizadas dichas unidades. Previamente a su aplicación, se desarrollará una campaña de promoción interna para dar a conocer al personal la creación de este repositorio.	
Indicadores de ejecución	Número de c.v. incluidos en el repositorio. Número de convocatorias en las que se ha utilizado el repositorio. Número de convocatorias en las que se ha seleccionado a una candidata cuyo c.v. está en el repositorio.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual
Indicadores de resultado e impacto	Número de mujeres en puestos de libre designación (% sobre total y distribución por niveles e incremento). Tiempo de permanencia en el puesto de las mujeres seleccionadas por este procedimiento (nº de ceses durante los primeros dos años desde su nombramiento, especificando si ha sido en los primeros seis meses o con posterioridad).	

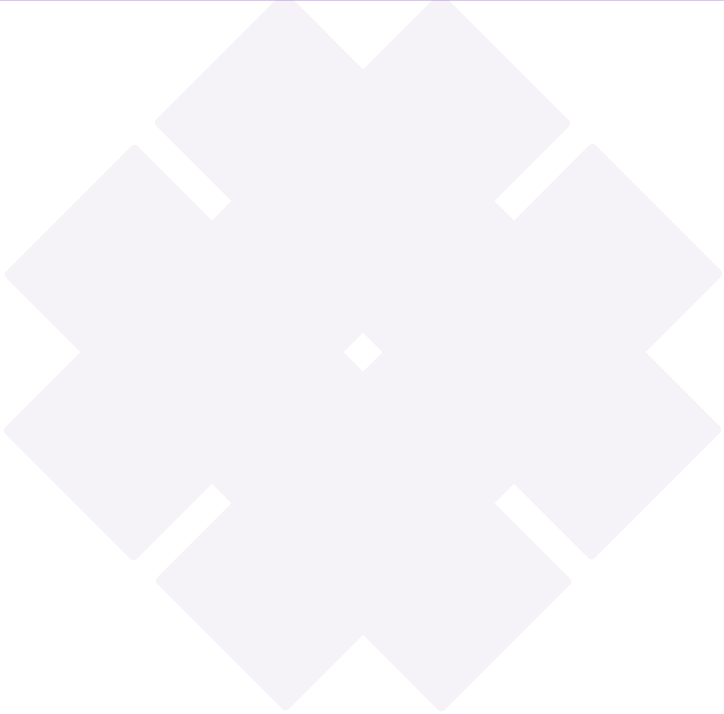
(Continúa)

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
ACCIÓN 5.1.	Incentivo a la participación de las mujeres en convocatorias de libre designación			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata (precisar en la priorización de actuaciones)	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con la Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☐ Sectores asociados ☐			
Contribución a objetivos del PEIEMH	Buen Gobierno. 1.6: Incorporar la perspectiva de género en el empleo público. 1.6.1 Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.2. Desarrollo de carrera profesional.			

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
ACCIÓN 5.2.	Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso			
Objetivo	Favorecer la sensibilización del personal en igualdad de género y poner en valor la formación en esta materia.			
Descripción	Se procederá a valorar la formación en materia de igualdad de los candidatos en los concursos convocados, independientemente del puesto de trabajo de que se trate.			
Indicadores de ejecución	Número de aspirantes que han recibido formación en igualdad, desagregando los datos por sexo.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Nº participantes en cursos de formación en materia de igualdad (variación interanual).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	En curso, ya en aplicación	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subdirección General de Recursos Humanos en colaboración con la Unidad de Igualdad.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	Buen Gobierno. 1.6: Incorporar la perspectiva de género en el empleo público. 1.6.1 Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres. BG.2. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo. BG.2.1. Fortalecer la formación de todo el personal de las instituciones públicas en materia de igualdad.			

(Continúa)

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
ACCIÓN 5.2.	Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.2. Desarrollo de carrera profesional.



EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
ACCIÓN 5.3.	Programa de-Mentor@s para el talento femenino: aprendiendo a mejorar
Objetivo	Desarrollar el talento femenino e incrementar las expectativas de mejora de la carrera administrativa de las mujeres, a través de la transmisión del conocimiento y experiencia acumulados por los recursos humanos de la organización.
Descripción	Este Programa persigue promover el talento femenino a través de un proceso de acompañamiento y tutorización guiado y supervisado por profesionales que actúen como consejeros o asesores, cuya experiencia laboral hace muy valiosa para la organización en su conjunto y, en particular, para sus empleadas nóveles la transferencia de sus conocimientos. Para ello, se realizará una convocatoria pública destinada a empleadas del Departamento (particularmente a las de reciente incorporación) que voluntariamente opten a ser tutorizadas por mentoras o mentores previamente identificados por la relevancia de sus puestos de trabajo y el valor que su capital humano representa para la organización. La duración de este proceso de aprendizaje será de un año y constará, entre otros, de los siguientes elementos: - Identificación de un itinerario formativo de habilidades profesionales para las aspirantes seleccionadas. - Resolución conjunta por la empleada seleccionada y el mentor o mentora de un caso práctico basado en la actividad de la organización y exposición en público del mismo. - Celebración de encuentros informales entre empleadas participantes y mujeres referentes de la organización. Se creará un repositorio con información de las mujeres participantes en este programa a fin de que pueda ser consultado para la cobertura de puestos mediante libre designación, para dar respuesta a necesidades formativas del Departamento o para la selección de posibles representantes del Departamento en foros, etc. Se procederá a la elaboración de material didáctico de apoyo para el programa. Este Programa tendrá un espacio propio en el Portal de Igualdad del MITMA a fin de facilitar la interrelación y el intercambio de experiencias entre los integrantes del mismo.

(Continúa)

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
ACCIÓN 5.3.	Programa de-Mentor@s para el talento femenino: aprendiendo a mejorar			
Descripción	De manera que, como objetivo subsidiario, también se potencie la creación de redes profesionales entre empleadas públicas dando así visibilidad a las mujeres del Departamento. Las mentoras y mentores contarán con la capacitación requerida para el desarrollo de las funciones del Programa. La participación en el Programa, una vez certificada su superación, podrá ser considerada como formación en los concursos de méritos del Departamento.			
Indicadores de ejecución	Número de empleadas públicas incorporadas al programa. Número de empleadas públicas que solicitan participar sobre oferta total. Grado de satisfacción con el aprendizaje recibido (cuestionario).			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultados e impacto	Nº de mujeres participantes que han progresado en su carrera profesional tras su paso por este programa.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Seis meses desde aprobación de la Estrategia	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con la Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.2. Desarrollo de carrera profesional.			

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
ACCIÓN 5.4.	Incentivo a la participación en la promoción interna en aquellos Cuerpos o Escalas y Grupos profesionales donde se produce una situación de infrarrepresentación.	
Objetivo	Incrementar la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna en los Cuerpos y Escalas donde estén infrarrepresentadas, particularmente en los que afectan a los Cuerpos propios del Departamento, hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres, corrigiendo así la brecha actual en su composición de género.	
Descripción	Se pretende promover la participación en los procesos de promoción interna de las mujeres del Departamento, no sólo con objeto de alcanzar la presencia equilibrada, especialmente en sus Cuerpos y Escalas propios, sino también para facilitar su desarrollo profesional. A tal efecto, se desarrollarán los siguientes instrumentos: a) Elaboración de contenidos adaptados a los temarios previstos en los procesos que serán puestos a disposición de las empleadas y empleados públicos a través del Portal de Igualdad del MITMA. b) Impartición de cursos preparatorios ajustados a los contenidos del temario. c) Aplicación de fórmulas de flexibilidad horaria que no repercutan negativamente sobre la retribución que, en estos supuestos, se mantendrá durante todo el proceso, desde la realización del primer ejercicio hasta el último. (mantenimiento de la productividad, en su caso, sin necesidad de realizar tardes).	
Indicadores de ejecución	- Número de personas que se acogen a los instrumentos previstos (datos desagregados por sexo). - Número de mujeres que acceden a Cuerpos y Escalas propios, donde están infrarrepresentadas, mediante promoción interna.	
	Periodicidad del seguimiento	Anual
Indicadores de resultados e impacto	- Incremento de la participación de mujeres en los procesos de promoción interna a Cuerpos donde están subrepresentadas (incremento porcentual respecto al año anterior). - Cuerpos y Escalas donde, partiendo de una situación de infrarrepresentación, se ha alcanzado la presencia equilibrada de género (datos comparados mejora ratio mujeres/hombres).	

(Continúa)

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
ACCIÓN 5.4.	Incentivo a la participación en la promoción interna en aquellos Cuerpos o Escalas y Grupos profesionales donde se produce una situación de infrarrepresentación.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con la Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	Buen Gobierno. 1.6: Incorporar la perspectiva de género en el empleo público. 1.6.1 Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres. EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.2. Desarrollo de carrera profesional.			

(Continúa)

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
ACCIÓN 5.5.	Reconocimiento de supuestos (ligados a la conciliación) de acceso preferente de mujeres-a actividades formativas
Contribución a objetivos del PEIEMH	Buen Gobierno. 1.6: Incorporar la perspectiva de género en el empleo público. 1.6.1 Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.2. Desarrollo de carrera profesional.

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
ACCIÓN 5.6.	Ampliación y diversificación de la formación del MITMA y sus organismos dependientes, en materia de igualdad
Objetivo	Fomentar, a través de la formación, la sensibilización del personal en materia de igualdad, como elemento definidor de la cultura organizativa del MITMA y fortalecer su capacitación para favorecer la integración de la perspectiva de género tanto en los procedimientos de trabajo comunes, como en el diseño y desarrollo de las políticas públicas sectoriales (de infraestructuras, transportes, movilidad, Agenda Urbana y vivienda) competencia del mismo.
Descripción	Incluye tareas dirigidas a completar y mejorar la formación en esta materia, desde un punto de vista general y también con un enfoque específico y más especializado orientado a capacitar en la aplicación práctica de metodologías ligadas a la perspectiva de género. Entre ellas, cabe señalar las dirigidas a: a) Ampliar a 20 horas lectivas el Curso Básico de Igualdad del MITMA y homologar su contenido con el ofrecido por la Dirección General de Función Pública, de forma que se amplíe el acceso a esta formación básica. b) Incluir un módulo específico de igualdad en las actividades formativas dirigidas al personal directivo. c) Crear un espacio de contenidos formativos sobre igualdad y perspectiva de género en el Portal de igualdad del MITMA, donde además de generar contenidos que permitan una mayor sensibilización en materia de igualdad, se incluya, entre otras, información sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. d) Incluir actividades formativas en materia de igualdad en relación con los ámbitos competenciales específicos del MITMA. e) Elaboración de un repositorio de contenidos formativos en materia de igualdad relativos a los ámbitos sectoriales asociados al Departamento. f) Incluir actividades formativas en materia de: - Presupuestos (medición y análisis del impacto de género en los Presupuestos Generales del Estado, incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos). - Tramitación de procedimientos administrativos con perspectiva de género. - Comunicación con perspectiva de género. La formación en Igualdad no computará en el límite de créditos horarios establecido para los cursos de formación.

(Continúa)

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
ACCIÓN 5.6.	Ampliación y diversificación de la formación del MITMA y sus organismos dependientes, en materia de igualdad			
Indicadores de ejecución	Número de cursos de igualdad de género celebrados (distribución por ámbitos de formación: generales y específicos). Número de asistentes a los cursos de igualdad de género (distribución por sexo y por contenidos) / comparación con nº de solicitudes presentadas. Número de descargas/accesos a contenidos en línea.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Variación respecto al ejercicio anterior de los anteriores indicadores (nº de cursos de igualdad de género celebrados, nº de asistentes y nº de descargas y accesos en línea a documentación relacionada).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subdirección General de Recursos Humanos con el apoyo de la Unidad de Igualdad.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	BG.2. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo. BG.2.1. Fortalecer la formación de todo el personal de las instituciones públicas en materia de igualdad.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación: 2.2 Formación y capacitación.			

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
ACCIÓN 5.7.	Acceso prioritario de mujeres hasta garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en actividades formativas específicas			
Objetivo	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades de formación, particularmente en aquellas más especializadas, vinculadas a unidades donde ellas están subrepresentadas, como elemento esencial para su capacitación y promoción profesional.			
Descripción	Con esta medida se dará prioridad a las solicitudes de mujeres para asistir a cursos de formación, cuyos asistentes sean mayoritariamente hombres y en los que, en consecuencia, no se respetan los límites del principio de presencia equilibrada (60%/40%). Se velará por garantizar la participación equilibrada de ambos sexos especialmente en las actividades formativas específicas de los Centros directivos donde no exista una presencia equilibrada en la provisión de sus puestos de trabajo.			
Indicadores de ejecución	Número de mujeres asistentes a cursos de formación y porcentaje sobre el total. (diferenciando por contenido general / específico de los mismos).			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Cursos, donde, partiendo de una situación de desigualdad, se ha alcanzado la presencia equilibrada de género (datos comparados de su evolución interanual).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subdirección General de Recursos Humanos en colaboración con la Unidad de Igualdad.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	

(Continúa)

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
ACCIÓN 5.7.	Acceso prioritario de mujeres hasta garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en actividades formativas específicas
Contribución a objetivos del PEIEMH	Buen Gobierno. 1.6: Incorporar la perspectiva de género en el empleo público. 1.6.1 Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres. EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.2 Desarrollo de carrera profesional.

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
ACCIÓN 5.8.	Fomento de la capacitación de las empleadas públicas en los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM)			
Objetivo	Ampliar la presencia de mujeres en las profesiones vinculadas a disciplinas STEM, lo que contribuirá a corregir la doble segregación profesional y vertical de que adolece el Ministerio en estos ámbitos, mediante la mejora de su formación y capacitación en estas materias.			
Descripción	A través de la reserva de plazas en los programas de financiación de actividades formativas externas, incluidos en el Plan de Formación y, mediante convocatoria, se va a articular un sistema de becas por el que se financie parcialmente a mujeres, estudios en materias STEM. Asimismo, vinculado a la negociación colectiva podrán proveerse ayudas específicas dentro del Plan de Acción Social del MITMA.			
Indicadores de ejecución	Convocatoria de becas para estudios STEM (nº solicitudes / nº plazas ofertadas).			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	- Nº de beneficiarias de esta formación (programa de becas) y grado de incidencia en el desarrollo de su carrera profesional.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con la Subdirección General de Recursos Humanos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	

(Continúa)

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
ACCIÓN 5.8.	Fomento de la capacitación de las empleadas públicas en los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM)
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde. EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.2 Desarrollo de carrera profesional.

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
ACCIÓN 5.9.	Garantía de la presencia equilibrada de género en la composición del personal formador del Departamento			
Objetivo	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres como formadoras en las actividades de formación del Departamento, contribuyendo así a visibilizarlas y crear referentes femeninos.			
Descripción	Se velará por la composición equilibrada en las actividades vinculadas al Plan de Formación del Departamento. Con tal fin, se creará un repositorio con la información relativa a mujeres formadoras.			
Indicadores de ejecución	Número de mujeres y hombres en las actividades formativas del Departamento (datos absolutos y % sobre total).			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Incremento en el peso relativo de mujeres formadoras hasta alcanzar una presencia equilibrada en la composición de género del personal formador.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subdirección General de Recursos Humanos en colaboración con la Unidad de Igualdad.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	Buen Gobierno. 1.6: Incorporar la perspectiva de género en el empleo público. 1.6.1 Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación. 2.2. Formación y Capacitación.			

EJE 5	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
ACCIÓN 5.10.	Organización de cursos de formación sobre la dimensión de género en el diseño y gestión de las infraestructuras			
Objetivo	Promover la formación y sensibilización del personal de la SGI sobre la dimensión de género de las infraestructuras para que la integren en sus procesos de trabajo.			
Descripción	Organización de cursos de formación sobre la dimensión de género en el diseño y gestión de las infraestructuras, dentro del Plan de Formación del Ministerio, dirigidos tanto al personal técnico, como al de gestión y a los responsables de la toma de decisiones dentro de la Secretaría General de Infraestructuras. Los cursos tendrán una duración estimada de 15 horas lectivas.			
Indicadores de ejecución	- Número de cursos realizados. - Número de asistentes (datos desagregados por sexo, tipo de personal y unidad).			
	Periodicidad del seguimiento	Pendiente revisión RRHH		
Indicadores de resultado e impacto	- Actuaciones, proyectos y políticas sectoriales promovidas desde la Secretaría General de Infraestructuras con perspectiva de género.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Pendiente revisión RRHH	Duración estimada	Pendiente revisión RRHH
Órgano responsable	Dirección General de Organización e Inspección: Subdirección General de RRHH.			
Áreas	MITMA ☒ Políticas sectoriales ☒		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	- Eje 1: Buen Gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas. 2. Formación y capacitación.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación.			

EJE 6. Corresponsabilidad y bienestar laboral

Acciones:

1. Escuela de Educación Infantil.
2. Actividades de ocio y culturales para niñas y niños durante vacaciones escolares.
3. Apoyo al personal adscrito con hijos o hijas menores de 12 años.
4. Apoyo al personal adscrito con personas dependientes a cargo.
5. “Cuidando de los cuidadores”: Programa de bienestar para las trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a su cargo.
6. Fomento del ejercicio del derecho a la desconexión digital: utilizar herramientas informáticas que favorezcan la desconexión.
7. Garantía de adaptación del puesto y de los centros de trabajo a los requerimientos derivados de situaciones de embarazo y lactancia.
8. Garantía de que los Equipos de Protección Individual disponen del tallaje adecuado a la diferente fisonomía de mujeres y de hombres.
9. Adaptación y mejora de los baños y vestuarios femeninos.
10. Disponibilidad en máquinas expendedoras de productos de higiene íntima femenina.

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.1.	Escuela de Educación Infantil.			
Objetivo	Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad equilibrada en la asunción de las responsabilidades familiares y de los cuidados, al tiempo que se le proporciona una educación de calidad a los hijos/as del personal del Departamento.			
Descripción	Puesta a disposición para los empleados/as públicos en SSCC del Departamento con destino en Madrid e hijos a cargo entre los 0 y 3 años, de plazas en la Escuela de Educación Infantil con sede en Nuevos Ministerios.			
Indicadores de ejecución	Número de empleados/as públicos con descendientes escolarizados en la Escuela Infantil del Departamento. Número de niños/as escolarizados.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Nivel de satisfacción de los usuarios (cuestionario).			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subsecretaría.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.			

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.2.	Actividades de ocio y culturales para niñas y niños durante vacaciones escolares.			
Objetivo	Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, como un elemento esencial para el desarrollo equilibrado de ambos ámbitos en una sociedad avanzada, contribuyendo al desempeño de las responsabilidades familiares y de los cuidados.			
Descripción	Puesta a disposición de las personas empleadas públicas del Departamento con destino en SSCC y sede en Madrid de actividades de ocio y culturales para sus hijos e hijas con edades entre 3 y 12 años durante los periodos de vacaciones escolares reglamentariamente establecidos.			
	En el nuevo contrato de actividades culturales para el personal con destino en SSCC y sede en Madrid, y que se tramitará para su desarrollo a partir de septiembre de 2024, se incluirá que al menos un 20% de las actividades a desarrollar con los niños/as tengan carácter inclusivo, eliminado los sesgos de género y fomentando la participación igualitaria de los menores. Se valorará positivamente a las empresas cuya oferta aumente el porcentaje mínimo de actividades.			
Indicadores de ejecución	Se explorará la posibilidad de que el personal de Servicios Periféricos pueda beneficiarse de este tipo de actividades que otros Organismos o Administraciones desarrollen en su territorio. Para ello, se promoverán mecanismos de colaboración, que permitan potenciar sinergias.			
	Número de empleados públicos beneficiarios de las actividades programadas.			
	Número de niños/as participantes en las actividades.			
Indicadores de resultado e impacto	Número de convenios/acuerdos para el personal de periferia.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Nivel de satisfacción de los usuarios.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subsecretaría.			

(Continúa)

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL
ACCIÓN 6.2.	Actividades de ocio y culturales para niñas y niños durante vacaciones escolares.
Áreas	RRHH MITMA ☒ GRUPO MITMA ☐ Políticas sectoriales ☐ Sectores asociados ☐
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación responsable en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL
ACCIÓN 6.3.	Apoyo al personal adscrito con hijos o hijas menores de 12 años.
Objetivo	Favorecer la conciliación y la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y de los cuidados.
Descripción	Se procederá a habilitar un conjunto de instrumentos que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos con hijas o hijos menores de 12 años entre los que se establecen: a) Preferencia, en la medida de lo posible, en el disfrute de los días de vacaciones y asuntos particulares. b) Flexibilidad horaria. c) Prioridad para la elección de los medios de transporte ofertados dentro del Plan de Transporte al trabajo del MITMA que, en su caso, se elabore. d) Ayudas específicas. Mediante negociación colectiva, podrá preverse la incorporación de nuevos instrumentos o ayudas en el Plan de Acción Social destinados a este colectivo.

(Continúa)

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.3.	Apoyo al personal adscrito con hijos o hijas menores de 12 años.			
Indicadores de ejecución	Número de empleados públicos acogidos a los instrumentos establecidos.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Incremento de empleados que solicitan acogerse a los instrumentos establecidos.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subsecretaría.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación responsable en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.			

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.4.	Apoyo al personal adscrito con personas dependientes a cargo			
Objetivo	Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad equilibrada en la asunción de las responsabilidades familiares y de los cuidados.			
Descripción	Se procederá a habilitar un conjunto de instrumentos que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos cuidadores de personas dependientes (incluidos hijos mayores de 12 años con discapacidad) entre los que se establecen: a) Preferencia, en la medida de lo posible, en el disfrute de los días de vacaciones y asuntos particulares. b) Flexibilidad horaria. c) Prioridad para la elección de los medios de transporte ofertados dentro del Plan de Transporte al trabajo del MITMA que, en su caso, se elabore. d) Ayudas específicas. Mediante negociación colectiva, podrá preverse la incorporación de nuevos instrumentos o ayudas en el Plan de acción social destinados a este colectivo.			
Indicadores de ejecución	Número de empleados públicos acogidos a los instrumentos establecidos.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Incremento de empleados que solicitan acogerse a los instrumentos establecidos.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subsecretaría.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	

(Continúa)

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL
ACCIÓN 6.4.	Apoyo al personal adscrito con personas dependientes a cargo
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación responsable en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.5.	"Cuidando de los cuidadores": Programa de bienestar para las trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a su cargo			
Objetivo	Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares y de los cuidados.			
Descripción	Se pretende abordar un conjunto de medidas orientadas a proporcionar a las personas cuidadoras de personas dependientes, los apoyos necesarios para garantizar un estado de salud óptimo, así como reforzar su fortaleza emocional. Así, se prevé: a) Creación en el Portal de Igualdad de un espacio específico destinado a los cuidadores de personas dependientes en el que se recogerán contenidos (consejos y píldoras informativas) específicamente dirigidos a ellas y ellos. b) Dentro del Plan de formación, diseño de cursos orientados a su bienestar físico y emocional. Preferencia en el acceso a los servicios médicos del Departamento. Mediante negociación colectiva, podrá preverse la incorporación de nuevos instrumentos o ayudas en el Plan de acción social destinados a este colectivo.			
Indicadores de ejecución	Número de empleados públicos (dato global y distribución por sexo sobre el total de beneficiarios) acogidos a los instrumentos establecidos.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto				
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Subsecretaría.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	

(Continúa)

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL
ACCIÓN 6.5.	“Cuidando de los cuidadores”: Programa de bienestar para las trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a su cargo
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación responsable en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.6.	Fomento del ejercicio del derecho a la desconexión digital: utilizar herramientas informáticas que favorezcan la desconexión.			
Objetivo	Favorecer la conciliación y la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y de los cuidados.			
Descripción	Generalización de una configuración de las herramientas informáticas de comunicación del Departamento (Outlook y TEAMS) para que, en caso de envío de correos electrónicos y mensajes a través de TEAMS fuera del horario de la jornada laboral, se informe al remitente y al destinatario de que no existe obligación de contestar de manera inmediata, ni fuera de la jornada laboral. También se incorporará el mensaje durante los periodos de vacaciones o durante el disfrute de permisos. La Subdirección General de Tecnologías de la Información y Administración Digital analizará la posibilidad de garantizar que se produzcan automáticamente las alertas de desconexión una vez haya sido efectuado el fichaje de salida diario o, durante los mismos, una vez autorizados los días de vacaciones o de asuntos particulares.			
Indicadores de ejecución	Número de correos electrónicos y comunicaciones a través de las aplicaciones informáticas remitidos fuera del horario de la jornada laboral. Número de correos electrónicos y comunicaciones a través de las aplicaciones informáticas contestados fuera del horario de la jornada laboral. (Análisis periódico de su evolución).			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto				
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con la SG de Tecnologías de la Información y Administración Digital.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	

(Continúa)

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL
ACCIÓN 6.6.	Fomento del ejercicio del derecho a la desconexión digital: utilizar herramientas informáticas que favorezcan la desconexión.
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación responsable en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación responsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.7.	Garantía de adaptación del puesto y de los centros de trabajo a los requerimientos derivados de situaciones de embarazo y lactancia.			
Objetivo	Consolidar y mejorar la integración de la perspectiva de género en los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente en las situaciones de embarazo y lactancia.			
Descripción	Conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de acuerdo con la evaluación de todos los puestos de trabajo de las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia se procederá a las adaptaciones necesarias requeridas por los servicios de prevención encargados de la vigilancia de la salud. Asimismo, siempre y cuando sea posible, y haya sido solicitado, en los centros de trabajo se habilitarán espacios destinados a la lactancia.			
Indicadores de ejecución	Número de adaptaciones realizadas por motivos de embarazo y lactancia.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Solicitudes de adaptación atendidas satisfactoriamente.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Ya iniciado	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con el Servicio de prevención de riesgos laborales.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.			

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.8.	Garantía de que los Equipos de Protección Individual disponen del tallaje adecuado a la diferente fisonomía de mujeres y de hombres.			
Objetivo	Garantizar la idoneidad de los equipos de protección individual para las mujeres.			
Descripción	Identificar qué equipos de protección individual requiere determinado personal del Departamento y analizar su tallaje. En caso de que no resulten adecuados para la diferente fisonomía de mujeres y de hombres, proceder a su adaptación.			
Indicadores de ejecución	Número de equipos de protección individual analizados.			
	Número de equipos de protección individual sustituidos.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Porcentaje de equipos de protección individual que han sido sustituidos.			
	Valoración de la idoneidad de estos equipos por parte de las mujeres usuarias.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con el Servicio de prevención de riesgos laborales y la Oficialía Mayor.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.			

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.9.	Adaptación y mejora de los baños y vestuarios femeninos.			
Objetivo	Garantizar la idoneidad de los baños y vestuarios femeninos.			
Descripción	Se procederá a analizar las características y estado de los baños y vestuarios femeninos a fin de proceder a su mejor adaptación y acondicionamiento. El proceso de evaluación de la situación actual comenzará prioritariamente por los centros de trabajo situados en los servicios periféricos.			
Indicadores de ejecución	Número de edificios del Departamento en los que se ha realizado la evaluación. Nº de solicitudes de mejora atendidas sobre total recibidas.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Numero de baños y vestuarios femeninos que han sido adaptados / mejorados.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con los Servicios de prevención de riesgos laborales del Departamento y los órganos competentes para acometer los proyectos.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.			

EJE 6	CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL			
ACCIÓN 6.10.	Disponibilidad en máquinas expendedoras de productos de higiene íntima femenina.			
Objetivo	Garantizar la disponibilidad de productos de higiene íntima femenina en los centros de trabajo.			
Descripción	Se verificará la disponibilidad de máquinas expendedoras con productos de higiene íntima femenina. En caso de no estar a disposición se solicitará a la empresa encargada de las máquinas de vending que incluya estos productos.			
Indicadores de ejecución	Número de edificios del Departamento en los que se ha realizado la evaluación.			
	Periodicidad del seguimiento	Anual		
Indicadores de resultado e impacto	Numero de máquinas que han incorporado estos productos.			
	Grado de conocimiento y compra de estos productos en las máquinas expendedoras.			
Calendario	Fecha prevista de inicio	Inmediata	Duración estimada	Vigencia de la Estrategia
Órgano responsable	Unidad de Igualdad en colaboración con el Servicio de prevención de riesgos laborales y la Oficialía Mayor.			
Áreas	RRHH MITMA ☒ Políticas sectoriales ☐		GRUPO MITMA ☐ Sectores asociados ☐	
Contribución a objetivos del PEIEMH	EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación correspondiente en el empleo. EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación correspondientes adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.			
Contribución a objetivos del Plan Igualdad de la AGE	Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.			

Anexo

A continuación, se incluye un **cuadro** donde se recoge esquemáticamente la **estructura** de la Estrategia. Para ello, se detalla la relación de medidas y actuaciones asociadas a cada uno de sus Ejes, identificando su encaje en el marco de los dos planes rectores, el III Plan de Igualdad de la AGE y el III PEIEMH y los objetivos a los que en ambos casos pretenden coadyuvar.

PEIEMH	PLAN IGUALDAD AGE	ACCIÓN
		EJE 1. GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios	1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE	ACCIÓN 1.1. Creación del Observatorio de igualdad del MITMA
		ACCIÓN 1.2. Divulgación de la información sobre la situación de la igualdad en el MITMA
		ACCIÓN 1.3. Portal de igualdad del MITMA
		ACCIÓN 1.4. Encuesta sobre la situación de la igualdad de género en el MITMA
		ACCIÓN 1.5. Inclusión en el Observatorio de Igualdad de Género de información desagregada por sexo de los aspirantes a los procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo
		ACCIÓN 1.6. Promoción del aprendizaje mutuo en materia de igualdad
		ACCIÓN 1.7. Impulso a la generación y difusión de conocimiento en materia de igualdad de género en los sectores asociados
DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica		ACCIÓN 1.8. Apoyo para la elaboración de estudios con perspectiva de género en materias relacionadas con las áreas competencia del MITMA
BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa	ACCIÓN 1.9. Infraestructuras con perspectiva de género: Recopilación de casos de referencia y buenas prácticas
		ACCIÓN 1.10. Introducir la perspectiva de género y la desagregación de datos por sexo y edad de manera sistemática en todas las encuestas elaboradas desde la SGTm
Eje 1: Buen Gobierno: BG.3. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad	Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación. Medida 10. Elaboración de herramientas y guías didácticas, difusión, y seguimiento de su implantación en actividades formativas y de capacitación	ACCIÓN 1.11. Participación de la SGTm y sus unidades en foros o eventos nacionales e internacionales donde se analice la perspectiva de género y se compartan estudios y buenas prácticas
		ACCIÓN 1.12. Elaboración de un documento de buenas prácticas / guía dirigido a gestores de transporte e infraestructuras de cualquier ámbito competencial

■⁹ En diseño ■ Preparado para implementación ■ En ejecución parcial o total

PEIEMH	PLAN IGUALDAD AGE	ACCIÓN
		EJE 2. MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA DEL MITMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública	1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género	ACCIÓN 2.1. Refuerzo de la Unidad de Igualdad del MITMA y mejora de su visualización
		ACCIÓN 2.2. Gobernanza de la Estrategia por la igualdad del MITMA
		ACCIÓN 2.3. Impulso de la Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada
	1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización	ACCIÓN 2.4. Seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los planes, proyectos, normas y procedimientos administrativos (contratos, subvenciones, convenios, etc.)
DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo		ACCIÓN 2.5. Elaboración de guía de comunicación y estilo no sexista
BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública	EJE 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa	ACCIÓN 2.6. Garantizar lenguaje inclusivo en las convocatorias de procesos selectivos y provisión de puestos de trabajo
		ACCIÓN 2.7. Garantizar la composición de género equilibrada en órganos de selección y comisiones de valoración
		ACCIÓN 2.8. Constitución del Comité de perspectiva de género en el ámbito de la Secretaría General de Infraestructuras
		ACCIÓN 2.9. Contratos con perspectiva de género
		ACCIÓN 2.10. Integración de la perspectiva de género en la planificación, diseño y gestión de las áreas de servicio y de descanso de la red de carreteras del Estado y en su conservación integral

■⁹ En diseño ■ Preparado para implementación ■ En ejecución parcial o total

PEIEMH	PLAN IGUALDAD AGE	ACCIÓN
		EJE 3. SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN, REFUERZO DE LA PRESENCIA FEMENINA Y FORTALECIMIENTO DE REDES POR LA IGUALDAD
DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación delas mujeres, y transformandoel mandato de la masculinidad hegemónica	2.1 Sensibilización e información	ACCIÓN 3.1. Programa de embajadoras de igualdad
		ACCIÓN 3.2. Mujeres en red
		ACCIÓN 3.3. Impulsar y dotar de mayor relevancia a los Premios Matilde Ucelay
		ACCIÓN 3.4. Impulso a la constitución de un foro internacional sobre la igualdad en los sectores asociados al ámbito de actuación del MITMA
BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública	2.1 Sensibilización e información	ACCIÓN 3.5. Actuaciones de reconocimiento, fomento y difusión de la arquitectura y el urbanismo con perspectiva de género
DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica		ACCIÓN 3.6. Organización de eventos sobre Igualdad en el transporte

PEIEMH	PLAN IGUALDAD AGE	ACCIÓN
		EJE 4. PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN IGUALDAD Y CAPTACIÓN DE TALENTO
EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género	3.1 Acceso al empleo y captación del talento	ACCIÓN 4.1. Fomento de la participación de mujeres en los programas de prácticas universitarias curriculares y extracurriculares sujetos a convenios firmados por el MITMA
		ACCIÓN 4.2. Extensión de los convenios de prácticas formativas al ámbito de la Formación Profesional y fomentar la participación de mujeres en las mismas
EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género	3.1 Acceso al empleo y captación del talento	ACCIÓN 4.3. Adaptación de los contenidos de las estancias del Programa 4º de ESO + Empresa que celebra anualmente el MITMA y el Grupo MITMA, con objetivo de fomentar el interés de las estudiantes en las materias propias del MITMA y garantizar la presencia equilibrada de estudiantes mujeres, tutoras y coordinadoras
		ACCIÓN 4.4. Participación en ferias de empleo para promocionar los procesos selectivos del Departamento
		ACCIÓN 4.5. Organización de sesiones informativas en Universidades y Escuelas Técnicas
		ACCIÓN 4.6. Campaña publicitaria en redes sociales para captar aspirantes femeninas a procesos selectivos

A decorative graphic consisting of a 5x5 grid of squares. The grid is overlaid with several large, semi-transparent shapes: a light purple diamond, a light blue square, and a dark teal square. The grid lines are thin and dark. The background is white.

■ ⁹ En diseño

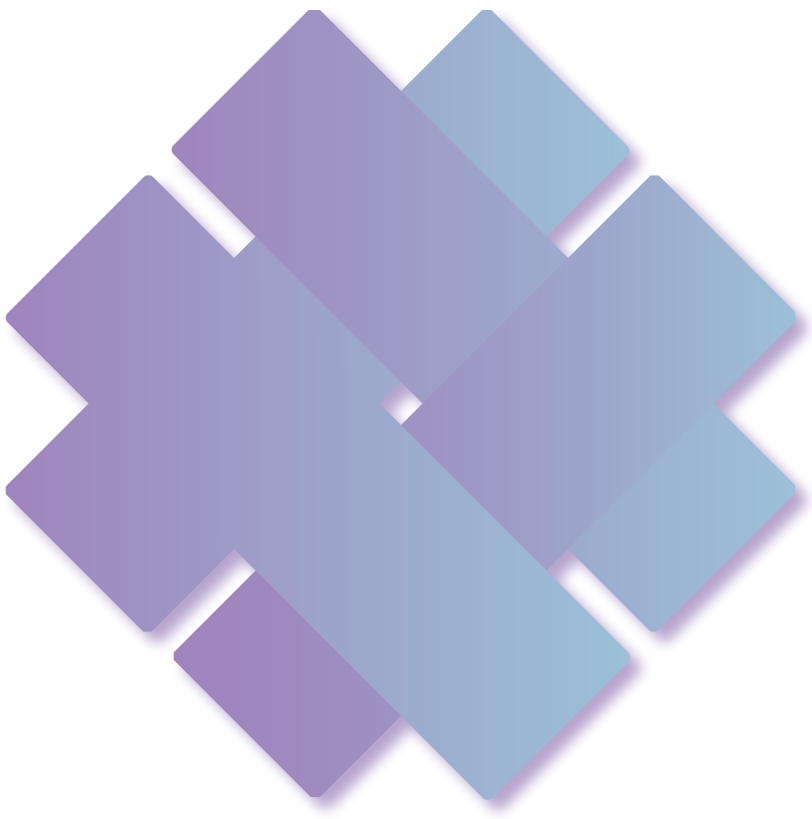
Preparado para implementación

■ En ejecución parcial o total

PEIEMH	PLAN IGUALDAD AGE	ACCIÓN
		EJE 5. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género	3.2. Desarrollo de carrera profesional	ACCIÓN 5.1. Incentivo a la participación de las mujeres en convocatorias de libre designación
		ACCIÓN 5.2. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso
		ACCIÓN 5.3. Programa de Mentor@s para el talento femenino: aprendiendo a mejorar
		ACCIÓN 5.4. Incentivo a la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación
		ACCIÓN 5.5. Reconocimiento de supuestos (ligados a la conciliación) de acceso preferente de mujeres a actividades formativas
		ACCIÓN 5.6. Ampliación y diversificación de la formación en materia de igualdad del MITMA y sus organismos dependientes en materia de igualdad
		ACCIÓN 5.7. Acceso prioritario de mujeres hasta garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en actividades formativas específicas
		ACCIÓN 5.8. Fomento de la capacitación de las empleadas públicas en los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM)
EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género	2.2. Formación y Capacitación	ACCIÓN 5.9. Garantía de la presencia equilibrada de género en la composición del personal formador del Departamento
BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública	Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación	ACCIÓN 5.10. Organización de cursos de formación sobre la dimensión de género en el diseño y gestión de las infraestructuras

PEIEMH	PLAN IGUALDAD AGE	ACCIÓN
		EJE 6. CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR LABORAL
EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación responsable en el empleo	3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos	ACCIÓN 6.1. Centro de Educación Infantil
		ACCIÓN 6.2. Actividades de ocio y culturales para niñas y niños durante vacaciones escolares
		ACCIÓN 6.3. Apoyo al personal adscrito con hijos o hijas menores de 12 años
		ACCIÓN 6.4. Apoyo al personal adscrito con personas dependientes a cargo
		ACCIÓN 6.5. Cuidando de los cuidadores”: Programa de bienestar para las trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a su cargo
		ACCIÓN 6.6. Fomento del ejercicio del derecho a la desconexión digital: utilizar herramientas informáticas que favorezcan la desconexión
		ACCIÓN 6.7. Garantía de adaptación del puesto y de los centros de trabajo a los requerimientos derivados de situaciones de embarazo y lactancia
		ACCIÓN 6.8. Garantía de que los Equipos de Protección Individual disponen del tallaje adecuado a la diferente fisonomía de mujeres y de hombres
EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación responsable en el empleo	3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos	ACCIÓN 6.9. Adaptación y mejora de los baños y vestuarios femeninos
		ACCIÓN 6.10. Disponibilidad en máquinas expendedoras de productos de higiene íntima femenina

A 6x6 grid with a purple diamond pattern. The diamond is formed by cells where the absolute difference between the row and column indices is less than or equal to 2. A teal square is located at row 1, column 4.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRANSPORTES, MOVILIDAD
Y AGENDA URBANA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRANSPORTES, MOVILIDAD
Y AGENDA URBANA

SECRETARÍA GENERAL
TÉCNICA

CENTRO
DE PUBLICACIONES