

### 3. IMPULSO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las iniciativas del Ministerio para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se dirigen, por un lado, a que sus políticas sectoriales de transición ecológica y reto demográfico tengan impacto de género positivo en la sociedad, es decir, a que estas políticas beneficien a mujeres y hombres por igual, teniendo en cuenta sus diferentes situaciones de partida y

procurando que participen de manera plena, igualitaria y significativa como agentes de cambio hacia un modelo de desarrollo más sostenible, incluida la dimensión de cohesión territorial. Por otro lado, también se desarrollan iniciativas orientadas a promover la igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del Ministerio, es decir, en las condiciones de trabajo, acceso y promoción, etc. El primer enfoque es consonante al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), mientras que el segundo se relaciona con el [II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado](#).

### **3.1. Impulso de la igualdad de género en ámbitos sectoriales del Ministerio**

#### **3.1.1. Participación en iniciativas internacionales sobre género**

La Secretaría del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) abrió en agosto de 2020 un [proceso de consulta](#) sobre el primer borrador del nuevo Plan de Acción de Género para el periodo post-2020 en el futuro marco mundial de la diversidad biológica. El Ministerio ha venido participando desde entonces en la mejora de ese borrador y sucesivos, incluido en el alineamiento de dicho Plan con el futuro marco mundial de la diversidad biológica que también se encuentra en proceso de elaboración.

Asimismo, en octubre de 2020 el Ministerio participó en la [18ª reunión de la Comisión de Igualdad de Género](#) del Consejo de Europa, fruto de la invitación recibida para realizar una presentación sobre el [cambio climático desde una perspectiva de género](#).

También merece destacar que el Ministerio inició conversaciones con el Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos de la Unesco (WWAP, por sus siglas en inglés) a fin de impulsar la colaboración para el fortalecimiento de capacidades sobre [agua y género](#).

#### **3.1.2. Iniciativas de igualdad de género desarrolladas a nivel nacional**

En enero de 2020 la [Declaración del Gobierno ante la emergencia climática y energética y ambiental](#) incluyó entre sus líneas prioritarias garantizar la reducción de la desigualdad y la participación activa y en igualdad de condiciones de las mujeres en la transición energética, teniendo en cuenta el diferente impacto en mujeres y hombres de la misma y abordando la integridad de los procesos desde la perspectiva de género. Consecuentemente, el Proyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética, remitido

a las Cortes en mayo de 2020, incorporó explícitamente la igualdad entre mujeres y hombres como uno de sus principios rectores, y dispuso que la Estrategia de Transición Justa, y los instrumentos de aplicación y desarrollo de ésta, deben elaborarse con perspectiva de género.

Por ello, el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030, remitido a la Comisión Europea expresa el firme compromiso con la perspectiva de género, teniendo en cuenta que la necesidad de atraer talento al sector de las energías renovables reforzará la participación de las mujeres en condiciones de igualdad. La [Estrategia Española de Economía Circular](#) hace también referencia al necesario enfoque de género como parte del eje social de la sostenibilidad que, junto a los ejes económico y medioambiental de la misma, trata de promover la protección del medio ambiente y la transformación del sistema productivo, al mismo tiempo que el progreso, el bienestar social y la igualdad de género.

Pero es especialmente el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030 (PNACC) el que desarrolla una línea de acción transversal para dar respuesta al efecto desigual del cambio climático en mujeres y niñas, y promover su papel como agentes del cambio. Esta línea de acción se debe aplicar transversalmente a todos los ámbitos sectoriales del PNACC (agua, energía, etc.). Para ello establece que: 1) se recogerán datos sobre exposición, vulnerabilidad e impactos del cambio climático desagregados por sexo y se desarrollarán indicadores específicos para entender las desigualdades por razón de género y favorecer la adaptación con perspectiva de género; 2) se considerarán las diferencias de género en cuanto al acceso a la información y formación, la percepción del riesgo, los comportamientos ambientales y los estilos de vida; y 3) las mujeres serán consideradas como agentes activas de cambio, favoreciendo su acceso a posiciones de liderazgo, sus capacidades de resiliencia y decisión, su participación plena, igualitaria y significativa en los principales foros de toma de decisiones y la consideración de sus aportes sobre soluciones.

En el mismo sentido, la Estrategia a Largo Plazo para una Economía Española Moderna, Competitiva y Climáticamente Neutra en 2050 (ELP 2050) incluye un eje transversal de igualdad de género con varias líneas de actuación para ello: 1) incorporación de la dimensión transversal género en la formulación y evaluación de las políticas, el diseño de los programas y la implementación de los proyectos en los distintos ámbitos sectoriales implicados para la descarbonización; 2) desarrollo y mejora de programas de estudios en distintos niveles educativos, junto con impulso a otras actividades formativas, divulgativas, de mentorazgo, etc. que se orienten a atraer el

interés de niñas y mujeres por desarrollar estudios y profesiones en ámbitos relacionados con la neutralidad climática, así como a reforzar sus competencias empresariales y de liderazgo; 3) atracción y retención del talento con una perspectiva interseccional de género en los sectores implicados, a través de políticas de igualdad de género para el desarrollo profesional y la participación en órganos colegiados y directivos; y 4) integración de la dimensión de género en el análisis de los distintos patrones de consumo y movilidad para adecuar las políticas públicas y hacerlas más efectivas y eficientes, potenciando sinergias que aceleren a la vez impactos positivos hacia la descarbonización y hacia la igualdad de género.

Además, la Fundación Biodiversidad continúa promoviendo la perspectiva de género en la línea de actuación de economía y empleo verde. En este ámbito y cofinanciado por el Fondo Social Europeo se desarrolla el [Programa Empleaverde](#) a través de proyectos de convocatoria y de proyectos propios, como la [Red Empreverde](#), potenciando en todos ellos la participación de mujeres. Con motivo del Día Internacional de las Mujeres Rurales (15 de octubre de 2020) la Fundación Biodiversidad destacó en su web el especial interés para ellas de las convocatorias [Emplea](#) y Mejora, porque a los nichos tradicionales de empleo y emprendimiento verde que ya vienen ocupando en sectores como agricultura y ganadería ecológica, gestión de residuos y aguas residuales, energías renovables, gestión de espacios naturales protegidos y zonas forestales, servicios ambientales a empresas y entidades y educación e información ambiental, se suman las nuevas oportunidades de las tecnologías de la información y la comunicación, el turismo sostenible, las actividades específicas relacionadas con la mitigación o adaptación al cambio climático, o la inversión en protección y restauración de la naturaleza.



Imagen de la Fundación Biodiversidad: [La mujer rural clave para la recuperación verde.](#)

Asimismo, el 8 de marzo de 2020, Día Internacional de las Mujeres, se publicó la noticia '[#EmprendedorasVerdes que nos inspiran](#)', y el 8 de junio, Día Mundial de los Océanos, un boletín especial de la Red Empreverde, (número 59), que contenía la noticia '[El océano, una fuente de ingresos para el desarrollo del emprendimiento femenino](#)' y publicaba además varias entrevistas a emprendedoras "azules".



Imagen Fundación Biodiversidad: [El océano, una fuente de ingresos para el desarrollo del emprendimiento femenino](#).

Por otro lado, en la [Estrategia Común de Desarrollo Transfronterizo](#) entre España y Portugal, dentro del eje destinado a la gestión conjunta de servicios básicos en áreas de educación, salud, servicios sociales, protección civil, u otros ámbitos en los que se constaten las ventajas de la prestación conjunta, se han previsto actuaciones que fomenten la colaboración en la lucha contra la violencia de género, mejorando la información, la atención y el asesoramiento, los recursos y las órdenes de protección, así como la coordinación de los servicios sociales ofrecidos a las víctimas.

Por último, en relación a la pandemia, destacar que en las [mejoras del bono social eléctrico 2020 por covid19](#), la condición de que la persona consumidora haya visto reducida su jornada laboral por motivo de cuidados se ha incorporado como uno de los requisitos que permiten considerarla como "consumidora vulnerable" y acceder a un descuento directo del 25% en el recibo de la luz.

### **3.2. Impulso de la igualdad de género en la gestión de los recursos humanos propios**

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad institucional, la plantilla del Ministerio ha seguido con-

tando con medidas de flexibilización horaria para cuidados de menores y dependientes a su cargo, oferta de campamentos de verano y Navidad, y actividades lúdicas para menores de 12 años, así como con el Centro de Educación Infantil ubicado en Nuevos Ministerios y la Escuela de Educación Infantil del Complejo Cuzco. Sin embargo, la oferta de campamentos de Semana Santa se suspendió con motivo de la pandemia de COVID-19. Con todo, la pandemia ha venido a reforzar el teletrabajo, que mejora la organización y racionalización del tiempo de trabajo, además de favorecer la conciliación y un menor impacto ambiental.

Por otra parte, el Ministerio reconoce y valora la naturaleza transversal de la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por lo que para todos los puestos de trabajo que se incluyen en los concursos de provisión de puestos de personal funcionario, los cursos de formación en igualdad de género se valoran con 1 punto siempre que su duración sea de 15 horas o más. Además, los cursos selectivos incluyen un módulo de igualdad de género.

Asimismo, en sus procesos selectivos el Ministerio sigue garantizando que se mantenga la paridad de género en la composición de tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de la presidencia y la secretaría.

Por último, cabe destacar, por un lado, que en noviembre de 2020 se constituyó la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada de Negociación en el Ministerio. Por otro lado, que el Ministerio participó activamente en los grupos de trabajo y en la Comisión Técnica de Igualdad de la Administración General del Estado para la elaboración y negociaciones del [III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella](#), que fue aprobado en diciembre de 2020.