

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEMORIA GENERAL DE ACTIVIDADES 2019



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LAS MUJERES

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

Diseño y coordinación:
Secretaría General
Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Edita: Instituto de las Mujeres, denominación actual del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de acuerdo con la disposición final cuarta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre.

NIPO: 050-21-017-5

Todos los derechos reservados.

Toda reproducción total o parcial de este documento mediante impresión, fotocopia o cualquier otro método, está prohibida, salvo autorización expresa del Instituto de las Mujeres.

C/ Condesa de Venadito, 34 – 28027 Madrid

Correo electrónico: inmujer@inmujer.es

ÍNDICE

1. CONTEXTO GENERAL

1.1- Marco Normativo

- 1.1.1 Disposiciones relativas a la estructura y funcionamiento de la Secretaría de Estado de Igualdad
- 1.1.2 Disposiciones relativas a la estructura y funcionamiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
- 1.1.3 Resoluciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades durante 2019

1.2- Estructura orgánica del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

1.3- Recursos Humanos

- 1.3.1 Personal funcionario
- 1.3.2 Personal laboral
- 1.3.3 Personal de colaboración social
- 1.3.4 Plan de formación
- 1.3.5 Acción social

1.4- Gestión económico-administrativa

- 1.4.1..Distribución del presupuesto de gastos
- 1.4.2 Ejecución del presupuesto de gastos
- 1.4.3 Ejecución del presupuesto de ingresos

2. ACCIONES INSTITUCIONALES Y TRANSVERSALES

2.1- Informes a iniciativas y preguntas parlamentarias y a proyectos normativos

- 2.1.1 Informes a iniciativas y preguntas parlamentarias
- 2.1.2 Informes a proyectos normativos y otros
- 2.1.3 Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2020
- 2.1.4 Informes elaborados por el Servicio de Relaciones Externas, Comunicación e Imagen

2.2- Elaboración del proyecto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)

- 2.2.1 Actualización de la base de datos Actividades Igualdad. Seguimiento y evaluación del PEIO

2.3- Observatorio de Imagen de las Mujeres (OIM)

- 2.3.1 Actividades del OIM
- 2.3.2 Resumen de los principales datos del OIM en 2019

2.4- Gestión de Fondos comunitarios

- 2.4.1 Fondo Social Europeo
- 2.4.2 Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)
- 2.4.3 Red de Políticas de Igualdad en los fondos comunitarios
- 2.4.4 Incorporación del Principio de igualdad de género en el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)

- 2.5- Convenios y colaboraciones con otras Administraciones o con otros Ministerios con el objetivo de incorporar el principio de la Transversalidad de Género
- 2.5.1 Apoyos a la Administración General del Estado en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas
- 2.5.2 Contribución a la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Guardia Civil
- 2.5.3 Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)
- 2.5.4 Convenio con el Ministerio de Defensa
- 2.5.5 Colaboración con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades
- 2.5.6 Acuerdo de colaboración con el Instituto Nacional de Estadística (INE)

3. ACTIVIDADES TEMÁTICAS DEL INSTITUTO

- 3.1- Relaciones con el Movimiento Asociativo
 - 3.1.1 Convocatoria de subvenciones 2019
- 3.2- Edición y distribución de Publicaciones
 - 3.2.1 Publicaciones editadas por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de las Mujeres
 - 3.2.2 Publicaciones editadas por la Subdirección General de Estudios y Cooperación
 - 3.2.3 Objetivos de la edición y distribución de publicaciones
 - 3.2.4 Edición de publicaciones
 - 3.2.5 Distribución de publicaciones
 - 3.2.6 Gestión económico-administrativa
 - 3.2.7 Mantenimiento del expositor
 - 3.2.8 Mantenimiento del Catálogo General de Publicaciones Oficiales, a través del sistema de gestión para la coordinación de las publicaciones oficiales (sicopo4.9.6)
 - 3.2.9 Conservación del fondo editorial
 - 3.2.10 Estudios y encuestas en materia de Igualdad de trato y no discriminación
- 3.3- Convocatoria de Subvenciones para la realización de Posgrados de Estudios de Género y Actividades del ámbito universitario
 - 3.3.1 Participación del área jurídica en la formación de prácticas de alumnado de máster de distintas universidades
 - 3.3.2 Colaboración para el desarrollo de programas de cooperación educativa
- 3.4- Exposiciones y actos institucionales
 - 3.4.1 XV edición del festival cultural ELLAS CREAN 2019
 - 3.4.2 Patrocinio X Muestra itinerante de cine español hecho por mujeres “Nosotras También Contamos”
 - 3.4.3 Acto Institucional 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres
 - 3.4.4 Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro
 - 3.4.5 Congreso Internacional Beijing+25: Logros, Carencias y desafíos en la Unión Europea –Medialab Prado-
 - 3.4.6 II Congreso de Coeducación (Exposición voto femenino)
- 3.5- Programas de educación y salud
 - 3.5.1 Programa Intercambia
 - 3.5.2 Participación en AULA 2019 – Semana de la Educación
 - 3.5.3 Patrocinio del II Congreso Internacional de Coeducación y Género

- 3.5.4 3ª Edición MOOC “Educar en Igualdad”
- 3.5.5 Jornadas “Las Mujeres en las Profesiones del Deporte”
- 3.5.6 Jornada “Mujeres y Deporte: venciendo obstáculos en España y Noruega”
- 3.5.7 III Edición de los premios de periodismo deportivo “Lilí Álvarez”
- 3.5.8 Reedición libro “Ellas Mismas”
- 3.5.9 Congreso Internacional “Justicia con Perspectiva de Género”
- 3.5.10 Programa de salud y servicios sociales
- 3.5.11 Freno al Ictus

- 3.6- Acciones de formación: Escuela Virtual de Igualdad
 - 3.6.1 Escuela Virtual de Igualdad (EVI)

- 3.7- Programas de Inserción Sociolaboral
 - 3.7.1 Programas de Inclusión laboral
 - 3.7.2 Mujeres en riesgo de exclusión: programa SARA 2018-2019

- 3.8- Programas e instrumentos para promover la Igualdad en la Empresa
 - 3.8.1 Distintivo “Igualdad en la Empresa”
 - 3.8.2 Red de Empresas con Distintivo “Igualdad en la Empresa”
 - 3.8.3 Ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad
 - 3.8.4 Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas
 - 3.8.5 Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género
 - 3.8.6 Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género (SVPT)

- 3.9- Programas e instrumentos para apoyar a las Mujeres Emprendedoras
 - 3.9.1 Programa de Microcréditos
 - 3.9.2 Programa Innovatia 8.3
 - 3.9.3 Programa “Desafío Mujer Rural”

- 3.10- Programas e Iniciativas de Desarrollo y Promoción Profesional
 - 3.10.1 Iniciativa “Más mujeres, mejores empresas”
 - 3.10.2 Convenios y Protocolos para fomentar la Promoción Profesional en los Puestos de Responsabilidad en las Empresas
 - 3.10.3 Proyecto Promociona
 - 3.10.4 Talentia 360. Mujeres directivas
 - 3.10.5 Red “Mujeres, talento y liderazgo”
 - 3.10.6 Programa del fomento del liderazgo en el sector agroalimentario con cooperativas agroalimentarias
 - 3.10.7 Talleres de Sesgos
 - 3.10.8 Proyecto piloto para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de curriculum vitae anónimo para la selección del personal

- 3.11- Programas para promover la participación de las niñas y jóvenes en el ámbito tecnológico (STEM)
 - 3.11.1 Programa “Quiero ser Ingeniera”
 - 3.11.2 Programa “Ahora tu”

- 3.12- Otros programas y actividades
 - 3.12.1 Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género
 - 3.12.2 Sensibilización en materia de brecha salarial: Conmemoración del 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial

- 3.12.3 Proyecto piloto “Empléate con nosotras”
- 3.12.4 Colaboración con la Dirección General de Trabajo
- 3.13- Programas en torno a la Sociedad de la Información
 - 3.13.1 Generación de contenidos sobre Género y TIC
 - 3.13.2 Programa de formación en TIC para mujeres rurales (CERES) y profesionales (REA) :formación online de personal facilitador
 - 3.13.3 Programa Ada de iniciación a la tecnología en igualdad
 - 3.13.4 Programa Atenea de capacitación en materia de confianza y seguridad de las mujeres en la Red
 - 3.13.5 Participación AULA
 - 3.13.6 Protocolo general de actuación para promover la incorporación de las mujeres en la sociedad digital y en los estudios y profesiones tecnológicas
 - 3.13.7 Informes sobre la situación de las mujeres en los ámbitos científico tecnológicos en España
 - 3.13.8 Otras actividades

4. ACTIVIDADES INTERNACIONALES

- 4.1- Unión Europea
 - 4.1.1 Propuestas de Directivas en que participa el INMUJER
 - 4.1.2 Seguimiento de las reuniones semestrales del Grupo Alto nivel de Transversalidad de Género y del Comité Consultivo de Igualdad entre Mujeres y Hombres
 - 4.1.3 Actividades de la Comisión Europea en las que ha participado el INMUJER
 - 4.1.4 Colaboración con el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)
 - 4.1.5 Red Europea de Organismos de Igualdad de Trato (EQUINET)
- 4.2- Naciones Unidas
 - 4.2.1 Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)
 - 4.2.2 Seguimiento de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing) 1995
 - 4.2.3 Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
 - 4.2.4 Seguimiento de la Igualdad de Género en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible
 - 4.2.5 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - 4.2.6 Examen periódico universal (EPU) y Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos en relación con la igualdad de género
 - 4.2.7 Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad
 - 4.2.8 Cambio Climático
- 4.3- Consejo de Europa
- 4.4- Otros asuntos internacionales
 - 4.4.1 Unión por el Mediterráneo (UpM)
 - 4.4.2 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
 - 4.4.3 Cooperación internacional al desarrollo
 - 4.4.4 G20/Women20 (W20)
 - 4.4.5 Cooperación bilateral
- 4.5- Actividades internacionales de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva

5. SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

5.1- Asistencia a denuncias de discriminación por razón de sexo (Área Jurídica)

5.1.1 Tramitación de denuncias

5.2- Otras consultas jurídicas

5.3- Buzones de información: INMUJER y Jurídico-INMUJER, Buzón de Quejas Reclamaciones y Sugerencias. Registro General. Visitas

5.3.1 Buzón INMUJER

5.3.2 Buzón Jurídico-INMUJER

5.3.3 Buzón de Quejas, Reclamaciones y Sugerencias

5.3.4 Registro General

5.3.5 Visitas

5.4- Base de datos en el ámbito estadístico

5.5- Centro de Documentación

5.5.1 Base de datos bibliográfica

5.5.2 Consulta de personas usuarias con petición de documentación

5.5.3 Préstamo y donación de videgrabaciones en DVD

5.5.4 Archivo Central del Instituto de la Mujer

5.5.5 Biblioteca de Mujeres

5.6- Difusión de las actividades (Servicio de Prensa, Redes Sociales y Página Web)

5.6.1 Atención a medios y seguimiento de noticias

5.6.2 Actividades de difusión demandadas por las unidades del organismo

5.6.3 Otros materiales promocionales

5.7- Patrocinios

5.8- Transparencia y acceso a la información institucional

1. CONTEXTO GENERAL

1.1 MARCO NORMATIVO (a 31 de diciembre de 2019)

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades es un organismo autónomo de los previstos en la Sección 2ª del Capítulo III del Título II del de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, organismo adscrito al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad.

Las disposiciones normativas reguladoras de la estructura y funcionamiento de la Secretaría de Estado de Igualdad y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades son las que a continuación se exponen.

1.1.1 DISPOSICIONES RELATIVAS A LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

Antecedentes

- Real Decreto 562/2004, de 19 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los Departamentos Ministeriales (BOE 20/04/2004), en él se crea la Secretaría General de Políticas de Igualdad, con rango de subsecretaría, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE 03/07/2004). Adscribió al Instituto de la Mujer al citado ministerio, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.
- Real Decreto 432/2008, de 12 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales (BOE 14/04/2008). Se crea el Ministerio de Igualdad.
- Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE 16/04/2008). Se estableció la adscripción del Instituto de la Mujer al Ministerio de Igualdad, a través de la Secretaría General de Políticas de igualdad
- Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad (BOE 09/07/2008). Estableció las competencias de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y adscribió a dicho ministerio, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, al Instituto de la Mujer y al Consejo de Participación de la Mujer.
- Real Decreto 1313/2010, de 20 de octubre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales. (BOE 21/10/2010). Se crea el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y estableció como órgano superior del ministerio la Secretaria de Estado de Igualdad.
- Real Decreto 1366/2010, de 29 de octubre, por el que se aprueba la estructura básica de los departamentos ministeriales (BOE 04/11/2010). Se adscribió al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad al Instituto de la Mujer, a través de la Secretaria de Estado de Igualdad
- Real Decreto 263/2011, de 28 de febrero, por el que se desarrolla la estructura básica del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (BOE 01/03/2011). Se establecieron las competencias de la Secretaria de Estado de Igualdad.

- Real Decreto 1823/2011, de 21 de diciembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales (BOE 22/12/2011) que crea el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, al que le corresponde, entre otras, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad. Establece, como órgano superior, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Suprime el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y la Secretaría de Estado de Igualdad.
- Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE 31/12/2011). Establece, entre otros, como órganos directivos, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.
- Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.
- Real Decreto 926/2015, de 16 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE 30/10/2015). Establece la nueva estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de acuerdo con la reforma prevista en la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa que, entre otras medidas, suprime la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.
- Real Decreto 415/2016, de 3 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales (BOE 04/11/2016) que establece como órgano superior del MSSSI, entre otros, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
- Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, (BOE 12/11/2016) desarrolla la estructura del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en los órganos superiores y directivos.
- Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (BOE 13/05/2017), que deroga el Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los Departamentos ministeriales, excepto sus disposiciones adicionales segunda y tercera que mantienen su vigencia. Además quedan vigentes las disposiciones transitorias primera y segunda del Real Decreto 926/2015, de 16 de octubre, citado.
- Real Decreto 355/2018, de 6 de junio, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, (BOE 07/06/2018), que crea el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, al que le corresponde, entre otras, la dirección de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de toda forma de discriminación. Establece, como órgano superior, la Secretaría de Estado de Igualdad. Suprime el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
- Real Decreto 359/2018, de 8 de junio, por el que se crean Subsecretarías en los departamentos ministeriales, por la que, entre otras, se crea la Subsecretaría de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y se suprime la Subsecretaría de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- Real Decreto 698/2018, de 29 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, (BOE 30-6-2018), por la que, entre otras, se modifica la denominación de la Dirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, que pasa a denominarse Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad y se incluye el nombramiento de la persona titular de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, como uno de los que no será precisa la condición de funcionario, en atención a las características específicas de la Dirección General.
- Real Decreto 816/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, por la que entre otras, se adscribe al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y se lleva a cabo una reestructuración de las subdirecciones generales del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, al suprimir los siguientes órganos directivos: La Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres y la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, creándose la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Asimismo, se crea la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad, órgano directivo dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad.
- Real Decreto 769/2018, de 29 de junio, por el que se dispone el cese de doña Lucía del Carmen Cerón Hernández como Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, (BOE 30-6-2018).
- Real Decreto 773/2018, de 29 de junio, por el que se nombra Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a doña Silvia Buabent Vallejo, (BOE 30-6-2018).

Regulación a 31 de diciembre de 2019

Real Decreto 186/2019, de 22 de marzo, por el que se dispone el cese de doña Silvia Buabent Vallejo como Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-4273>

Real Decreto 187/2019, de 22 de marzo, por el que se nombra Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a doña Rocío Rodríguez Prieto

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/23/pdfs/BOE-A-2019-4274.pdf>

Ministerio de Educación y Formación Profesional Orden EFP/572/2019, de 14 de mayo, por la que se dispone el cese y nombramiento de Consejero sustituto del Consejo Escolar del Estado, por el grupo de representantes de las organizaciones de mujeres y del Instituto de la Mujer y de personalidades para la erradicación de la violencia de género

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-7900>

Ministerio de Educación y Formación Profesional Orden EFP/432/2019, de 2 de abril, por la que se dispone el cese y nombramiento de consejeras titulares del Consejo Escolar del Estado, por el grupo de representantes de las organizaciones de mujeres y del Instituto de la Mujer y de personalidades para la erradicación de la violencia de género

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-5626>

1.1.2 DISPOSICIONES RELATIVAS A LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Ley 16/1983, de 24 de octubre, por la que se crea el Instituto de la Mujer (BOE 26/10/1983)
 - Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa (BOE 17/09/2014), por la que se reforma la Ley 16/1983, de 24 de octubre, modifica la denominación del Instituto de la Mujer por la de “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades” así como sus funciones, a la vez que le atribuye las de la extinta Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Asimismo, modifica el artículo 33 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que creó el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico, que pasa a llamarse Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica y que se adscribe al organismo como órgano colegiado.
- *• Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer (BOE 12/06/1997).

1.1.3 RESOLUCIONES DEL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DURANTE 2019 (en extenso y en extracto)

Resolución de 23 de mayo de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2019

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2019-23940>

Resolución de 7 de mayo de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la realización de Postgrados de Estudios de Género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para el año 2019

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2019-23374>

Resolución de 24 de junio de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a apoyar al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal 2019

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2019-28994>

Resolución de 15 de julio de 2019, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, para la organización del curso "La Revolución del Talento 4.0"

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-10649>

Resolución de 18 de julio de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publica la composición de la Mesa de Contratación

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-12397>

Resolución de 1 de agosto de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2018 y el Informe de auditoría

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-12163>

Resolución de 2 de septiembre de 2019, de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca la tercera edición de los Premios "LILÍ ALVAREZ"

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2019-37727>

Resolución de 30 de septiembre de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publica el Convenio con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, por el que se instrumenta la colaboración para 2019 para el desarrollo de la VII Edición del Proyecto Promociona

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-14984>

Resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre la Secretaría General de Administración Digital y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para la prestación de los servicios asociados a la utilización de la aplicación de nómina estándar de la Administración General del Estado NEDAES

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-18663>

OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS (a 31 de diciembre de 2019)

Orden PCI/120/2019, de 31 de enero, por la que se convoca la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2018, y se establecen sus bases reguladoras

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-1870>

Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-1785>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-5569>

Orden PCI/462/2019, de 17 de abril, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de marzo de 2019, por el que se crea el Observatorio de Salud de las Mujeres

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-6060>

Resolución de 23 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, por la que se convocan subvenciones para la realización de actividades de interés general, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2019-18144

Resolución de 23 de mayo de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2019

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2019-23940>

Resolución de 7 de mayo de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la realización de Postgrados de Estudios de Género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para el año 2019

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2019-23374>

Resolución de 24 de junio de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a apoyar al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal 2019

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2019-28994>

Resolución de 15 de julio de 2019, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, para la organización del curso "La Revolución del Talento 4.0"

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-10649>

Resolución de 18 de julio de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publica la composición de la Mesa de Contratación

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-12397>

Resolución de 1 de agosto de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2018 y el Informe de auditoría

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-12163>

Resolución de 2 de septiembre de 2019, de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca la tercera edición de los Premios "LILÍ ALVAREZ"

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2019-37727>

Resolución de 30 de septiembre de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publica el Convenio con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, por el que se instrumenta la colaboración para 2019 para el desarrollo de la VII Edición del Proyecto Promociona

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-14984>

Resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre la Secretaría General de Administración Digital y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para la prestación de los servicios asociados a la utilización de la aplicación de nómina estándar de la Administración General del Estado NEDAE

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-18663>

OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS (a 31 de diciembre de 2019)

Orden PCI/120/2019, de 31 de enero, por la que se convoca la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2018, y se establecen sus bases reguladoras

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-1870>

Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-1785>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-5569>

Orden PCI/462/2019, de 17 de abril, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de marzo de 2019, por el que se crea el Observatorio de Salud de las Mujeres

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-6060>

Resolución de 23 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, por la que se convocan subvenciones para la realización de actividades de interés general, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2019-18144

1.2 ESTRUCTURA ORGÁNICA (a 31 de diciembre de 2019).

La estructura organizativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de acuerdo con la normativa antes citada, en especial el RD 774/1997 de 9 de mayo y el RD 816/2018 de 6 de julio, está constituida por las unidades con nivel orgánico de subdirección general, que, con mención de sus funciones, se especifican a continuación:

La Secretaría General, a la que corresponden la administración y formación del personal, así como la acción social dirigida a mejorar sus condiciones de empleo. La gestión presupuestaria y económico-administrativa, así como la contabilidad general, presupuestaria y analítica. El régimen interior, la gestión del sistema informático y la mejora de la organización y los métodos de trabajo. La organización en España de seminarios, conferencias y reuniones de carácter internacional sobre temas que afectan a las mujeres. La elaboración de informes en materias propias de su competencia y la asistencia técnica y jurídica del organismo, sin perjuicio de las competencias del Servicio Jurídico del Estado. La tramitación de denuncias. La dirección del Centro de Documentación y de la Biblioteca de Mujeres, así como la recopilación, examen y ordenación de la documentación relativa a esta materia.

La Subdirección General de Estudios y Cooperación que tiene como funciones la cooperación con las instituciones de análoga naturaleza de las comunidades autónomas y de las entidades locales, así como con las organizaciones no gubernamentales, que realizan actividades en el ámbito de competencias del Instituto. La tramitación y gestión de concursos de subvenciones y ayudas, así como la revisión, seguimiento y control económico-financiero de las subvenciones concedidas, sin perjuicio de las competencias de la Intervención General de la Administración del Estado. La planificación, fomento, realización y coordinación de los estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres. El análisis y valoración de los indicadores y estadísticas sobre la situación de las mujeres, así como el mantenimiento de una base de datos que sirve de apoyo al desarrollo de las funciones y competencias del Instituto. La evaluación de las políticas de igualdad. El seguimiento del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y de los planes estratégicos de igualdad de oportunidades. La gestión y el funcionamiento del Observatorio de Igualdad, asumiendo las funciones de secretaría, tal y como establece el RD 1686/2000, de creación del propio Observatorio. La elaboración de informes de impacto normativo.

La Subdirección General de Programas que tiene a su cargo la planificación, elaboración y desarrollo de programas innovadores y experimentales en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación, bienestar social, educación, cultura, lenguaje no sexista y salud. La elaboración, dirección y desarrollo de actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La realización de programas y actividades dirigidas a facilitar la integración social y laboral de grupos de mujeres en riesgo de exclusión social por múltiple discriminación. La coordinación con otros Departamentos Ministeriales o Administraciones Públicas, para el desarrollo de las actuaciones que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito de sus competencias. La publicación y difusión de encuestas, estudios e informes sobre las mujeres. Velar por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades en las intervenciones de ámbito nacional de los Fondos Estructurales, a través de la Red de Políticas de Igualdad (2007 - 2013). La coordinación y gestión de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales (FSE, FEDER), así como la introducción de la perspectiva de género en la gestión de los fondos europeos.

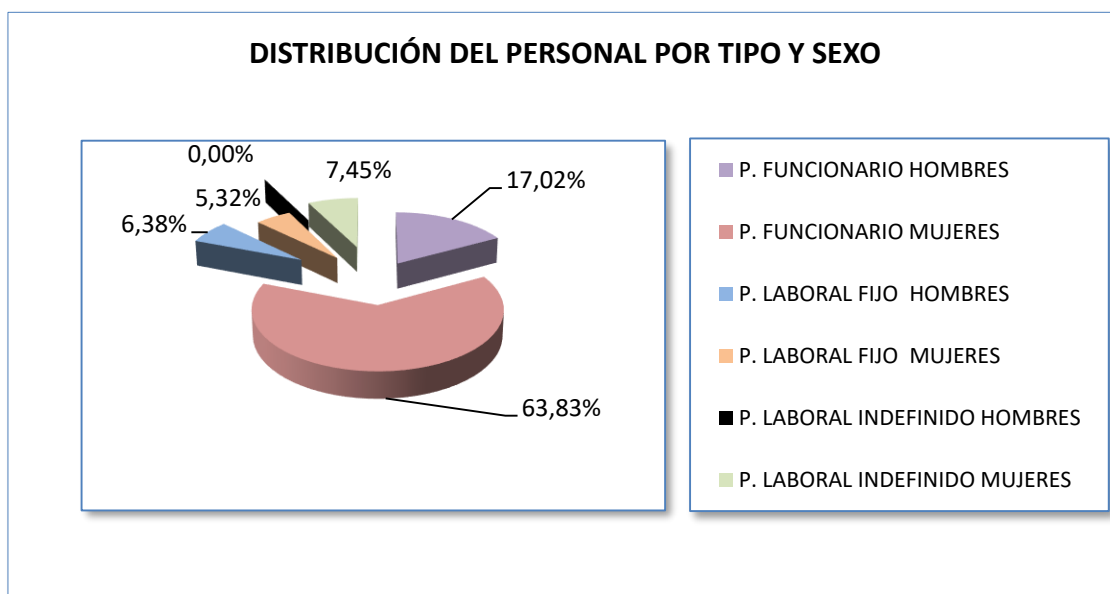
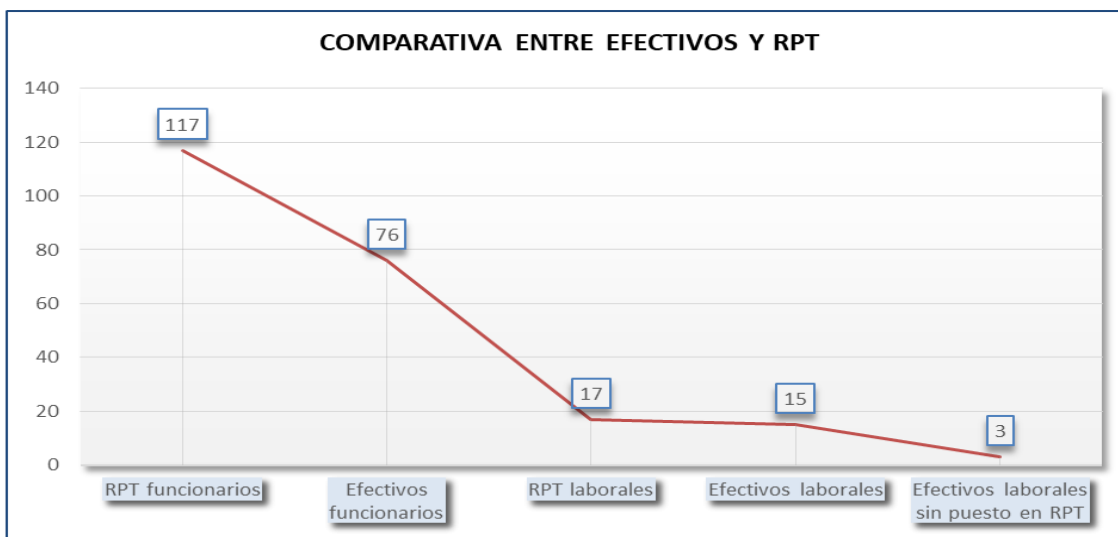
La Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva de Mujeres, que se crea en julio de 2019 (RD 816/2018) asumiendo las competencias de dos subdirecciones anteriores, que se suprimen: La Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres, y la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Sus funciones son: -El impulso, promoción y participación en el diseño de las políticas públicas encaminadas a mejorar la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. La incorporación de la perspectiva de género en las políticas activas para el empleo y el diseño de políticas activas de empleo específicas para la inclusión de las mujeres pertenecientes a grupos con especiales dificultades, en coordinación con los correspondientes departamentos ministeriales. El apoyo a las mujeres para el autoempleo y el fomento de la actividad emprendedora. La promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado. La elaboración, impulso y desarrollo de políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares. El impulso y promoción de la igualdad en la negociación colectiva, con objeto de favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres; así como la evaluación de la inclusión de planes de igualdad y cláusulas de acción positiva en la negociación colectiva, en colaboración con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas del Estado. La promoción, impulso, fomento y evaluación de la implantación de planes de igualdad en las empresas, en especial en las pequeñas y medianas empresas -La gestión de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad -El impulso, preparación y participación en medidas normativas en materias propias de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Además dependiendo directamente de la Dirección General se sitúan la Unidad de Apoyo, Área de Exposiciones y el Servicio de Relaciones Externas, Comunicación e Imagen, cuyas funciones son: - Promover una imagen positiva y real de las mujeres en la publicidad y los medios de comunicación a través del Observatorio de la Imagen, evitando la reproducción de estereotipos sexistas, discriminatorios o denigrantes. -Gestionar la difusión de las actividades del Instituto de la Mujer. -Gestionar las campañas de información y sensibilización del organismo. -Fomentar que los medios de comunicación visibilicen la participación política, económica, social y cultural de las mujeres.

1.3 RECURSOS HUMANOS

El personal destinado en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a 31 de diciembre de 2019 estaba constituido por 94 efectivos, de los cuales 76 eran personal funcionario, 11 personal laboral fijo y 7 personal laboral indefinido.

La RPT actual está formada por 117 puestos de personal funcionario y 17 puestos de personal laboral:

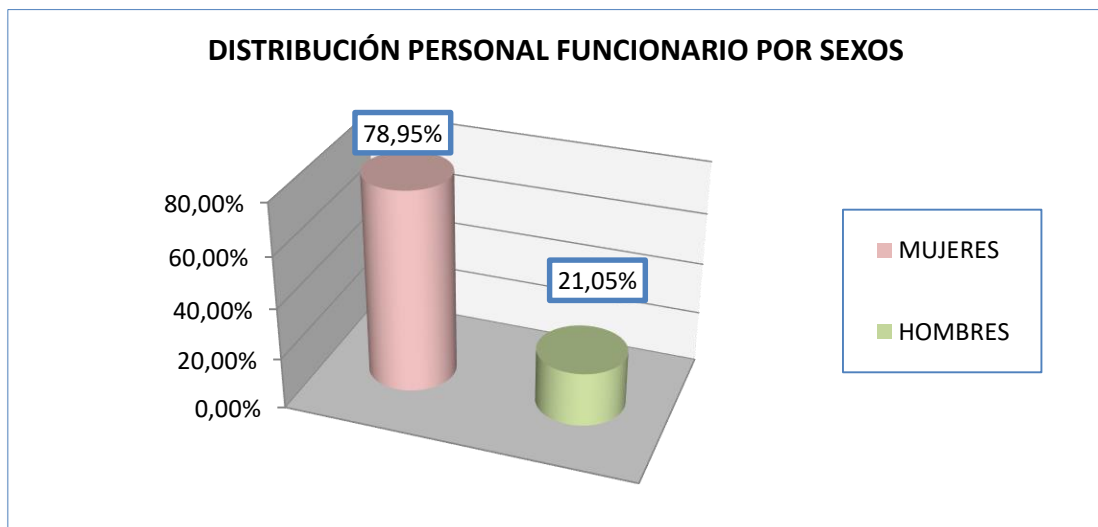
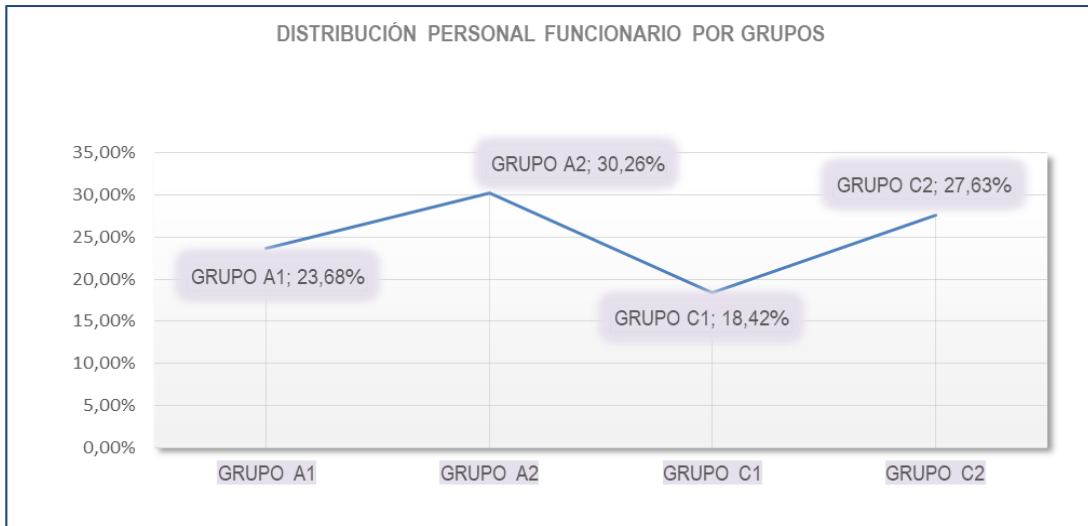


1.3.1 PERSONAL FUNCIONARIO

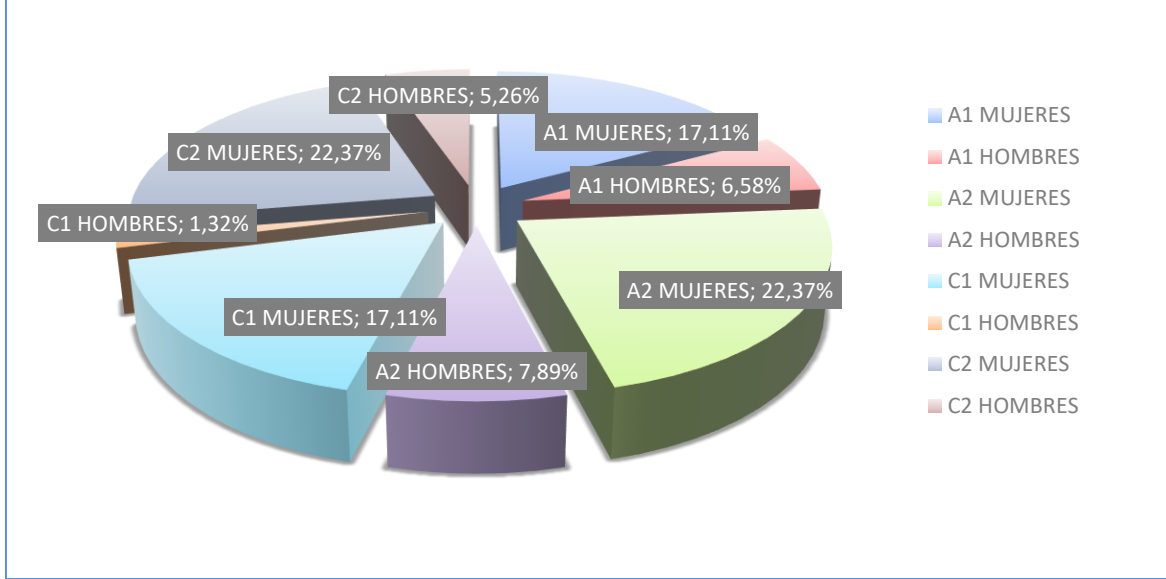
El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cuenta con una Relación de Puestos de Trabajo que fue aprobada por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), por Resolución de 27 de septiembre de 1989 y que ha sido modificada parcialmente en diversas ocasiones.

En cumplimiento de las medidas de optimización de gastos de personal impulsadas por el Ministerio de la Presidencia, la dotación actual de personal funcionario se fija en 117 puestos de trabajo, de los cuales se encuentran ocupados 76, siendo por tanto el nivel de ocupación del 64,96%.

La distribución del personal funcionario en función de su grupo de adscripción es la siguiente: Grupo A1: 23,68%, Grupo A2: 30,26%, Grupo C1: 18,42% y Grupo C2: 27,63%.

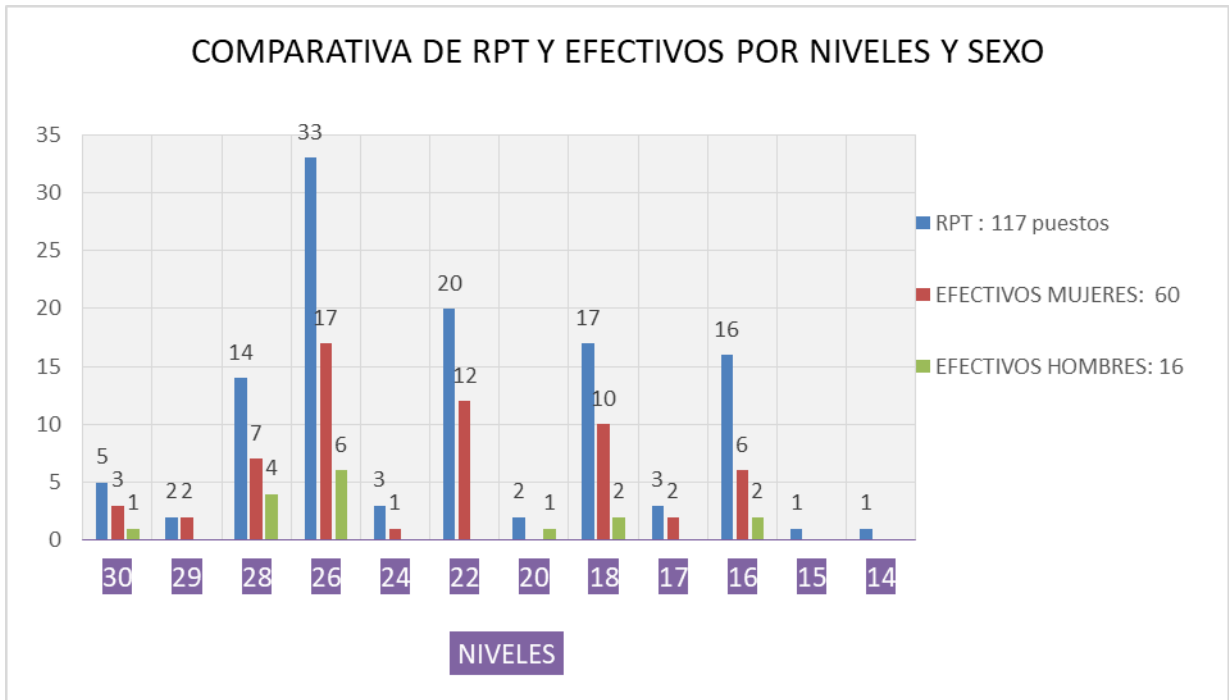


DISTRIBUCIÓN PERSONAL FUNCIONARIO POR SEXOS Y GRUPOS



A continuación, se describe la dotación en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y la ocupación actual por niveles y sexo.

COMPARATIVA DE RPT Y EFECTIVOS POR NIVELES Y SEXO



En cuanto a la distribución por edad del personal funcionario del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el 47,87% se sitúa en los tramos comprendidos entre los 51 y los 60 años.

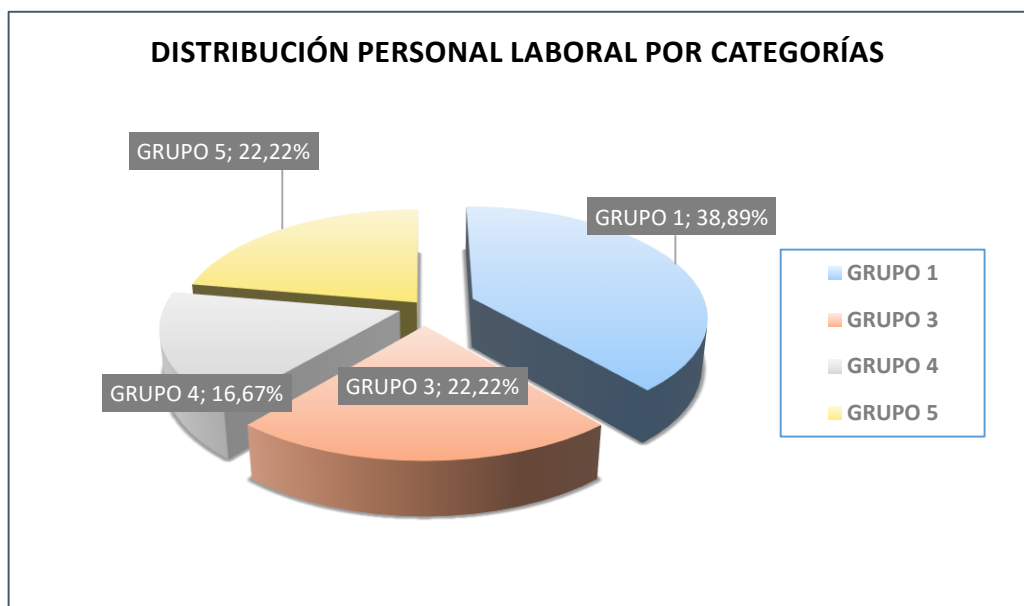
PERSONAL FUNCIONARIO POR EDAD, SEXO Y GRUPO DE ADSCRIPCIÓN

EDAD	A1		A2		C1		C2		TOTAL		%	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
31 a 35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
36 a 40	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1,06%	0,00%
41 a 45	2	0	3	0	0	0	1	0	6	0	6,38%	0,00%
46 a 50	2	1	0	2	2	0	2	0	6	3	6,38%	3,19%
51 a 55	1	2	6	1	2	0	3	1	12	4	12,77%	4,26%
56 a 60	3	3	4	2	4	0	11	2	22	7	23,40%	7,45%
61 a 65	4	0	2	1	4	0	0	1	10	2	10,64%	2,13%
> 65	0	0	1	0	1	1	0	0	2	1	2,13%	1,06%
TOTAL	12,77	3,19	18,09	6,38	13,83	1,06	18,09	4,26	59	17	62,77	18,09
%	15,96%		24,47%		14,89%		22,34%		76		80,85%	

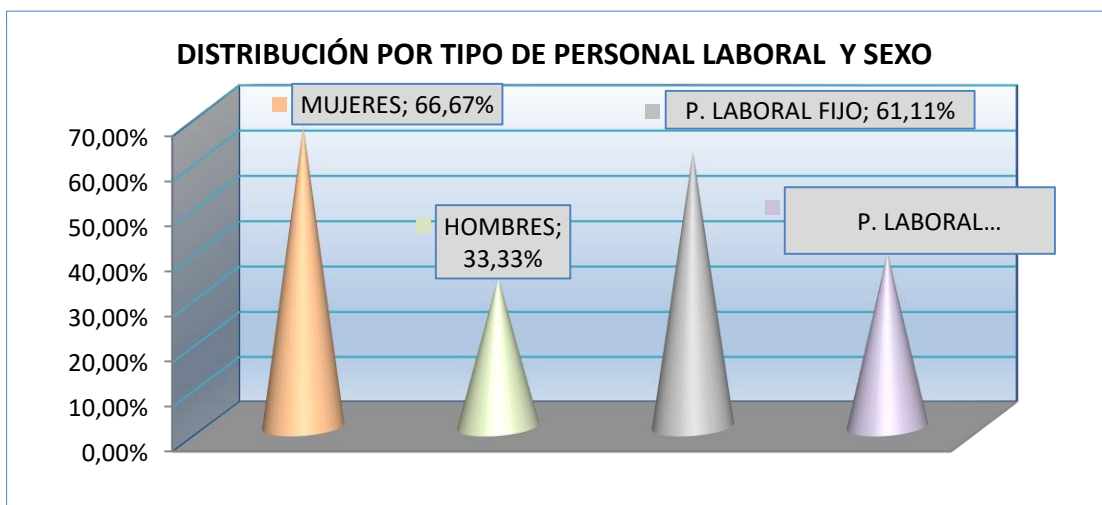
1.3.2 PERSONAL LABORAL

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del personal laboral del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades está compuesta por 17 puestos, de los cuales actualmente se encuentran ocupados 15, hay 3 efectivos de personal laboral indefinido pendiente de creación de puesto en la RPT.

CATEGORÍA PROFESIONAL LABORAL	GRUPO	EFECTIVOS	
		M	H
Titulado/a Superior de Gestión y Servicios Comunes	1	9	0
Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes	3	0	2
Oficial de Gestión y Servicios Comunes	4	0	3
Ayudante de Gestión y Servicios Comunes	5	3	1
TOTAL		12	6



A continuación se describe la distribución tanto del personal laboral fijo e indefinido como por sexos:



1.3.3 PERSONAL DE COLABORACIÓN SOCIAL

Prestan servicios en el IMIO, a fecha de 31 de diciembre de 2019, 8 colaboradoras sociales por la necesidad de disponer de apoyo para la gestión de los procedimientos administrativos del Instituto, para el desempeño de sus funciones, en razón a la utilidad social que establece el R.D. 1445/82. Entre las que cabe destacar las siguientes actividades a desarrollar:

- Apoyo administrativo en la gestión y tramitación de procedimientos.
- Incorporación de contenidos a bases de datos.
- Gestión de expedientes administrativos.
- Manejo de herramientas ofimáticas

1.3.4 PLAN DE FORMACIÓN

El personal del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades asistió a diversos cursos promovidos entre otros por el propio Organismo, el Ministerio Presidencia, relaciones con las cortes e Igualdad, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), así como la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE). En los mismos se incluyeron las siguientes acciones formativas:

CURSOS REALIZADOS EN 2019	Nº de alumnas/os
PLAN DE FORMACIÓN IMIO	
INGLES	25
EVALUCACIÓN DE POLÍTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	12
CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS	
PRESERVACIÓN Y CONSERVACION EN BIBLIOTECAS, ARCHIVOS Y CENTROS DE DOCUMETACIÓN	1
CENTRO DE INVESTIGACIONES	
"RCP BÁSICA. USO DE DESFIBRILADOR"	1
CEPC (CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES)	
WEB SEMANTICA, DATOS ENLAZADOS E INGENIERÍA ONTOLOGICA (EN BIBILIOTECONOMÍA, DOC. Y AD. DIGITAL)	1
COMUNIDAD DE MADRID	
RIESGO ELECTRICO	1
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	
CURSO AVANZADO SOBRE LA IGUALDAD PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA	1

PLAN DE FORMACIÓN DEL MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES	
IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES	8
NOVEDADES EN PROTECCIÓN DE DATOS. ESPECIAL REF. REGLAMENTO GPD Y LEY ORG 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE	2
LA NUEVA REGULACIÓN EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS	3
MICROSOFT OUTLOOK. GESTIÓN EFICIENTE DE LOS BUZONES DE CORREO	1
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	1
MINDFULNESS Y SUS APLICACIONES EN ENTORNO PROFESIONAL Y PERSONAL	1
INAP	
EMPATIA. COMO MEJORA LA RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS Y CIUDADANOS	2
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE TRABAJO	1
MINDFULNESS	1
MEJORA REGULATORIA Y ANÁLISIS DE IMPACTO	1
INGLES PARA LA COMUNICACIÓN MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO	1
INTELIGENCIA EMOCIONAL	1
PRESENTACIÓN EN PÚBLICO	1
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	1
CONVENIOS EN LA LEY 40-2015	1
LIDERAZGO PÚBLICO-HERRAMIENTAS Y VALORES	1
LA FACTURA ELECTRÓNICA EN LA AGE	1
REDES SOCIALES	1
GESTIÓN DE CONFLICTOS Y CONTROL DEL ESTRÉS	2
COMUNICACIÓN EFICAZ	2
BDNS PARA ORGANOS GESTORES	2
TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN Y CONTROL DE SUBVENCIONES PÚBLICAS	1
INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES	
EL PRESUPUESTO COMUNITARIO	1
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES	

LA COOP. AL DESARROLLO EN LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	2
TOTAL DE ALUMNOS	81

1.3.5 ACCIÓN SOCIAL

El Plan de Ayudas de Acción Social del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para el año 2019 con un presupuesto de 14.933,00€.

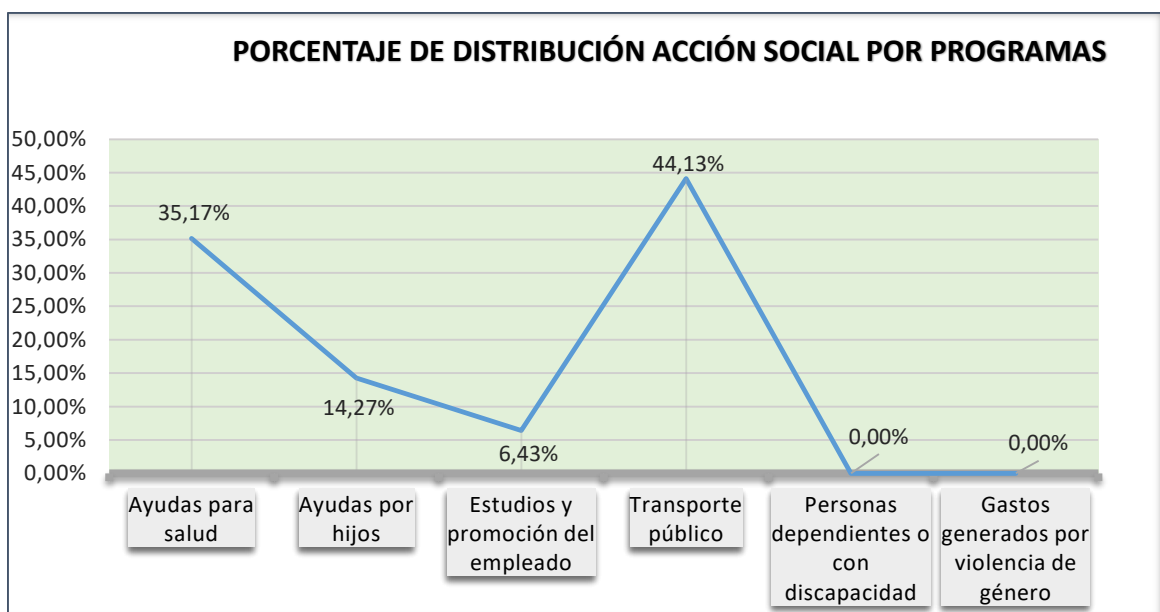
Las ayudas concedidas al personal funcionario y laboral se distribuyen en los siguientes programas.

- Ayudas prioritarias:
 - Personas dependientes o con discapacidad.
 - Gastos generados por violencia de género.

- Ayudas no prioritarias:
 - Salud.
 - Ayudas por hijos.
 - Estudios y promoción del empleado.
 - Transporte.

Dentro del presupuesto asignado a la Acción Social, la distribución de las ayudas en función de su cuantía ha sido la siguiente:

- Ayudas para salud: 5.252,28€
- Ayudas para los hijos: 2.131,41€
- Ayudas estudios y promoción del empleado: 960,00€
- Ayudas por transporte: 6.589,31€



1.4 GESTIÓN ECONÓMICO-ADMINISTRATIVA

1.4.1 DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

En el ejercicio presupuestario 2019, el crédito inicial del Presupuesto de Gastos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ascendió a 18.439.440,00 €.

En el siguiente cuadro se muestran por capítulos los créditos iniciales, las modificaciones y los créditos definitivos

Importes en Euros

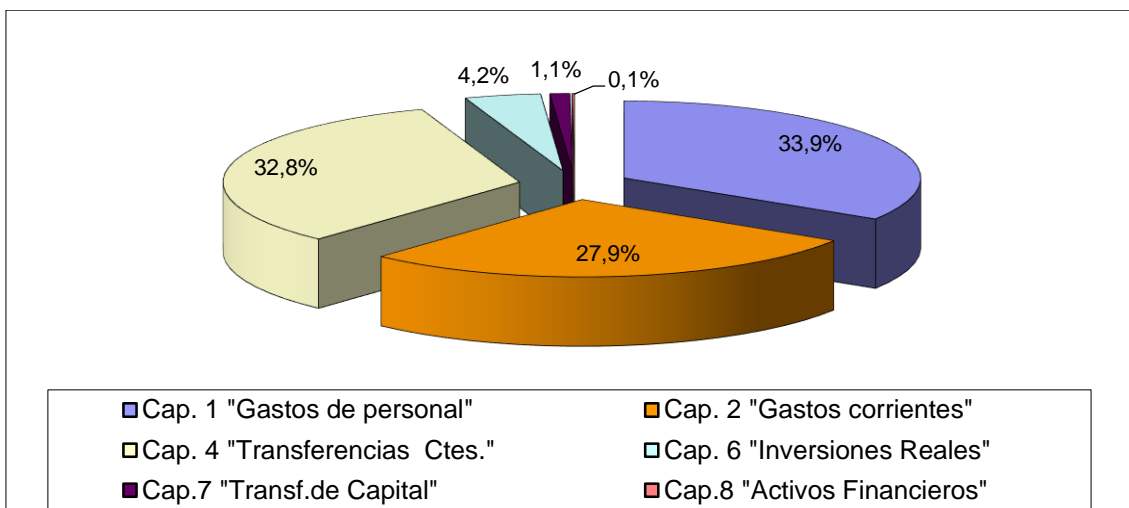
Ejercicio 2019

Capítulo	Créditos Iniciales	Modificaciones de créditos	Créditos Definitivos
Cap. 1 "Gastos de personal"	6.259.590,00	-5.937,00	6.253.653,00
Cap. 2 "Gastos corrientes"	4.643.140,00	500.000,00	5.143.140,00
Cap. 4 "Transferencias Ctes."	6.548.000,00	-500.000,00	6.048.000,00
Cap. 6 "Inversiones Reales"	765.000,00	0,00	765.000,00
Cap.7 "Transf.de Capital"	200.000,00	0,00	200.000,00
Cap.8 "Activos Financieros"	23.710,00	0,00	23.710,00
Total General	18.439.440,00	-5.937,00	18.433.503,00

Las partidas más importantes del presupuesto definitivo de gastos correspondieron tanto al capítulo 1 "Gastos de personal", como al Capítulo 2 "Gastos corrientes en bienes y servicios" y al capítulo 4 "Transferencias corrientes", que supusieron el 33,9%, el 27,9% y el 32,8% de los recursos presupuestarios, respectivamente.

Los gastos del capítulo 7, "Transferencias de capital", representaron el 1,1% del presupuesto. Por su parte los gastos del capítulo 6 "Inversiones reales" alcanzaron el 4,2 %. Finalmente, los gastos del capítulo 8 "Activos financieros" supusieron el 0,1% del presupuesto.

En el siguiente gráfico se presenta la información sobre los porcentajes que los diferentes capítulos suponen sobre el presupuesto total.



1.4.2 EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

Globalmente, los gastos comprometidos y las obligaciones reconocidas han ascendido a 13.596.063,65 € y 11.477.920,40 € respectivamente, que representan el 73,76% y el 62,27% en relación con el presupuesto definitivo.

En el siguiente cuadro se expone la ejecución del presupuesto resumido por capítulos y distinguiendo entre gastos comprometidos y obligaciones reconocidas.

Importes en euros

Ejercicio 2019

Capítulos	Créditos definitivos -1	Gastos Comprometidos -2	Obligaciones reconocidas -3	Realización	
				2/1	3/1
Cap. 1 "Gastos de personal"	6.253.653,00	5.754.228,41	4.609.695,24	92,01%	73,71%
Cap. 2 "Gastos corrientes"	5.143.140,00	4.524.777,55	3.679.635,36	87,98%	71,54%
Cap. 4 "Transferencias corrientes"	6.048.000,00	3.028.482,25	2.955.726,50	50,07%	48,87%
Cap. 6 "Inversiones Reales"	765.000,00	244.389,75	188.677,61	31,95%	24,66%
Cap.7 "Transferencias de Capital"	200.000,00	35.509,11	35.509,11	17,75%	17,75%
Cap.8 "Activos Financieros"	23.710,00	8.676,58	8.676,58	36,59%	36,59%
Total General	18.433.503,00	13.596.063,65	11.477.920,40	73,76%	62,27%

1.4.3 EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

Los derechos reconocidos en el organismo han ascendido a 14.887.411,70 €, de los cuales se han ingresado antes del cierre del ejercicio 7.007.829,91 € con la siguiente distribución por capítulos:

Aplicación	Previsiones iniciales	Modificaciones de créditos	Previsiones definitivas	Derechos reconocidos netos	Recaudación líquida
C. 3 "Tasas, Precios públicos y otros"	248.200,00	0,00	248.200,00	288.492,15	226.644,32
C. 4 "Transferencias corrientes"	15.020.540,00	-5.937,00	15.014.603,00	14.115.201,71	6.338.802,71
C. 5 "Ingresos Patrimoniales"	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C. 6 "Enajenación de Invers. Reales"	0,00	0,00	0,00	111.209,56	100.287,60
C.7 "Transferencias de Capital"	365.000,00	0,00	365.000,00	365.000,00	334.587,00
C.8 "Activos Financieros"	2.805.700,00	0,00	2.805.700,00	7.508,28	7.508,28
Total General	18.439.440,00	-5.937,00	18.433.503,00	14.887.411,70	7.007.829,91

2. ACCIONES INSTITUCIONALES Y TRANSVERSALES

2.1 INFORMES SOBRE INICIATIVAS Y PREGUNTAS PARLAMENTARIAS Y A PROYECTOS NORMATIVOS

2.1.1. INFORMES A INICIATIVAS Y PREGUNTAS PARLAMENTARIAS

A lo largo del año 2019, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha recibido petición de informes para 34 iniciativas y preguntas parlamentarias, planteadas por los distintos grupos del Congreso y del Senado, a las cuales se ha informado.

INICIATIVAS Y PREGUNTAS PARLAMENTARIAS	TOTAL
PREGUNTAS PARLAMENTARIAS	26
MOCIONES	3
PROPOSICIONES NO DE LEY	0
OTRAS INICIATIVAS	0
PROPOSICIONES DE LEY	0
OTROS INFORMES	0
TOTAL	29

Las preguntas parlamentarias y las mociones, a las que ha informado el Instituto se han centrado especialmente en los siguientes ámbitos:

- Programas desarrollados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
- Mujeres del medio rural
- Igualdad en la empresa (Planes de igualdad, brecha salarial de género, herramientas, Red DIE...)
- Mecanismos institucionales en materia de igualdad (Consejo de Participación de la Mujer, Unidades de Igualdad...)
- Sociedad de la Información y TIC
- Planes en materia de igualdad

2.1.2 INFORMES A PROYECTOS NORMATIVOS Y OTROS

Durante 2019, por el Área Jurídica de la Secretaría General se han informado 57 proyectos de normativa estatal e internacional y de comunidades autónomas, sobre diversas materias desde la perspectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres así como la adecuación de las disposiciones autonómicas citadas al orden constitucional de distribución de competencias.

Son de reseñar también los 6 informes de antecedentes sobre la declaración de utilidad pública de entidades y ONGs, en materias competencia del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

2.1.3 INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO (PGE) PARA 2020

Debido a la convocatoria de dos elecciones generales (abril y noviembre de 2019), la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado se demora a principios de 2020. Como en años anteriores, con el objeto de cumplir lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Proyecto de Ley de PGE para 2020 incluirá un informe de Impacto por razón de género, de acuerdo a lo dispuesto en la Orden que publique en su momento el Ministerio de Hacienda.

Como viene ocurriendo desde hace varios años, el Instituto de la Mujer formará parte de la Comisión encargada de la elaboración de este informe.

2.1.4 INFORMES ELABORADOS POR EL SERVICIO DE RELACIONES EXTERNAS- COMUNICACIÓN E IMAGEN

En 2019 no hubo iniciativas ni preguntas parlamentarias relacionadas ni con el Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM), ni con la actividad de comunicación e imagen competencia de este Servicio.

2.2 ELABORACIÓN DEL PROYECTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PEIO)

2.2.1 ACTUALIZACIÓN DE LA BASE DE DATOS ACTIVIDADES IGUALDAD. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEIO

Actualmente nos encontramos en un periodo de transición en las actividades relativas al seguimiento y evaluación del PEIO, a la espera de que se apruebe el nuevo Plan Estratégico 2020-2022. No obstante, la Subdirección General de Estudios ha firmado un contrato para actualizar la base de datos que da soporte a su seguimiento y evaluación, a fin de recoger los cambios que se produzcan a raíz de la nueva estructura ministerial.

2.3 OBSERVATORIO DE IMAGEN DE LAS MUJERES (OIM)

2.3.1 ACTIVIDADES DEL OIM

- Recogida de quejas ciudadanas y seguimiento de oficio de los contenidos sexistas.
- Análisis y clasificación de los contenidos detectados o denunciados con el fin de obtener una visión del tratamiento actual de la imagen de las mujeres en la publicidad y los medios de comunicación.

- Actuación frente a los emisores de los mensajes discriminatorios, solicitando la modificación o retirada de las campañas más estereotipadas o denigrantes para las mujeres, o efectuando recomendaciones para acciones futuras.
- Difusión de la información obtenida con el fin de continuar fomentando el rechazo social al tratamiento discriminatorio en la comunicación.
- Participación en actividades de formación y sensibilización sobre la influencia que el tratamiento discriminatorio en los medios y la publicidad tiene en la desigualdad.
- Valoración de las estrategias de comunicación de las empresas aspirantes al Distintivo de Igualdad en la Empresa: 47 entidades.
- Difusión de la Recomendación CM/Rec (2019) del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.
- Participación en acciones de información y sensibilización:
 - XV Edición del Máster Propio en Género y Desarrollo.
 - Jornada Comunicación, Igualdad y Violencia contra las mujeres, organizada por la unidad de Igualdad de la Universidad de Vigo.
 - IV Curso de Igualdad de Género de la Policía.
 - Jornada de Igualdad en las Artes escénicas.
 - Patrocinio y presentación del libro (Madrid y Barcelona) "Hola tú a mí no me conoces".
- Encuentro con representantes del Observatorio de Colombia.
- Atención de 17 solicitudes de información y asesoramiento del ámbito universitario y medios de comunicación.
- Elaboración de 9 informes relacionados con las competencias del OIM.
- Recopilación de iniciativas de las administraciones locales y autonómicas contra la publicidad de servicios sexuales y publicidad sexista.

2.3.2 RESUMEN PRINCIPALES DATOS DEL OIM-2019

Total quejas por sectores:

Sector	2019		2018		% Diferencia 2018-2019
	Número	%	Número	%	
Publicidad	454	58.4	494	52,3	-8
Medios e Internet	231	29.7	240	25,4	-4
Otros sectores y actividades	93	11,9	211	22,3	-56
TOTAL	778	100	945	100	-18

Total contenidos objeto de queja:

Tipo de contenidos	2019		2018		% Diferencia 2018-2019
	Número	%	Número	%	
Publicitarios	248	51,77	331	70,9	-20%
Medios e Internet	145	30,27	94	20,1	54%
Otros sectores	86	17,95	42	9,0	105%
TOTAL	479	100	467	100	3%

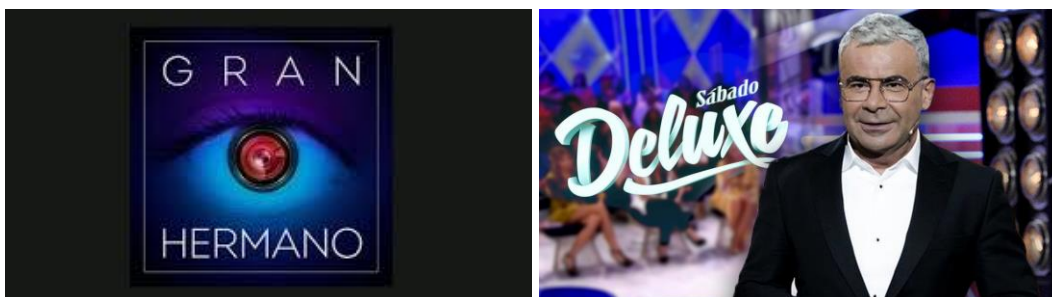
Campañas con mayor número de quejas:



El Corte Inglés. 130 quejas. Campaña promocional “Día de la Madre”.

- **Ayuntamiento de León. 11 quejas.** Programa de la Semana Santa, titulado “Pasión”.
- **Antigripal Ilvico. 6 quejas.** Spot de TV. Locución: “Un hombre con gripe sufre, da la lata, pero cuando la gripe masculina también te pone enferma, ILVICO”.
- **Procter & Gamble, colonia masculina OLD SPICE. 6 quejas.** Lema “Huele como un tío”.
- **Gafas de sol HAWKERS. 5 quejas.** Campaña Halloween. SMS de Vlad (Drácula): “Hace dos noches te estuve siguiendo. Me gustaría pasar la eternidad contigo. ¿Pillamos 2x1 en Hawkers? ¡Compra ya!”.
- **Autolavado Dav (Alcalá de Henares.), Etnia Barcelona y Vin Doré 24 k. 5 quejas**

Contenidos en medios y otros sectores con mayor número de quejas



- **Telecinco (Mediaset): 43 quejas. Sálvame (10), Gran Hermano (10), Gran Hermano DUO (9), Gran Hermano VIP (8), Sálvame de Luxe (6).**

Actuaciones del observatorio de la imagen de las mujeres

Requerimientos y reclamaciones	86
Recomendaciones	13
Otras	12
TOTAL	111

Entre otras acciones, se remite a Fiscalía la web **Cutegfs.com** y a la CNMC un informe solicitando apertura de expediente sancionador contra el **programa Gran Hermano**

2.4 GESTIÓN DE FONDOS COMUNITARIOS

2.4.1 FONDO SOCIAL EUROPEO

Para el periodo actual de ejecución (2014-2020+3) el IMIO fue designado, en fecha 13 de julio de 2017, Organismo Intermedio en el ámbito del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). La senda financiera prevista para el IMIO en el POISES en este periodo, ascendía a 53.850.391,00 €. Tras la Reprogramación del Programa Operativo POISES llevada a cabo en octubre de 2019, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo ha fijado la asignación financiera para el IMIO en 23.345.222,00 €

El IMIO financia proyectos muy diversos con la prioridad de generar una cultura en el mundo de las empresas y las organizaciones públicas de igualdad de oportunidades, al mismo tiempo que realiza proyectos de empoderamiento para mujeres en diversos ámbitos o en colectivos más excluidos socialmente.

A 31 de diciembre de 2019 el total de operaciones del IMIO seleccionadas susceptibles de ser cofinanciadas por el FSE asciende a 139. Atendiendo a la naturaleza de cada operación y al objetivo que persigue, las operaciones desarrolladas en el IMIO pueden imputarse a 3 Ejes del Programa Operativo POISES:

Eje 1: “Promover la sostenibilidad y calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral”

Se busca “promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo” (Prioridad de Inversión 8.4).

En este sentido, los resultados que se pretenden obtener con la ayuda de la financiación comunitaria se recogen en los siguientes objetivos específicos:

8.4.1. Aumentar la contratación de mujeres, especialmente en sectores económicos que presenten un alto potencial de empleo con escasa presencia femenina.

8.4.2. (Re)integrar y mantener en el mercado laboral a las personas con dependientes a su cargo, a través de medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y fomentar la igualdad de género en el ámbito formativo, educativo y laboral.

A 31 de diciembre de 2019, se han imputado al Eje 1 un total de 15 operaciones del IMIO, desde el inicio del periodo.

Eje 2: “Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación”

El IMIO tiene reconocidas, dentro del Eje 2, las Prioridades de Inversión 9.3. y 9.5.

La Prioridad de Inversión 9.3. persigue la lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades, por medio de dos objetivos específicos: aumentando la integración socio-laboral de las personas pertenecientes a colectivos más vulnerables, a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral, evitando a su vez la discriminación múltiple (O.E. 9.3.1.) y aumentando la integración socio-laboral de las personas migrantes o pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión, a través de actuaciones que fomenten la diversidad y la igualdad de trato y la lucha contra todo tipo de discriminación (O.E. 9.3.2.)

A 31 de diciembre de 2019, se han imputado al Eje 2, Prioridad de Inversión 9.3. un total de 115 operaciones, desde el inicio del periodo.

Asimismo, el IMIO participa, dentro del Eje 2, en la Prioridad de Inversión 9.5.: “El fomento del emprendimiento social y de la integración profesional en las empresas sociales, así como de la economía social y solidaria, a fin de facilitar el acceso al empleo”.

Los resultados que se pretenden obtener con la ayuda de la financiación comunitaria se recogen en los siguientes objetivos específicos:

9.5.1: Aumentar el número de entidades de economía social que trabajan para la integración socio laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

9.5.2: Aumentar la contratación y mantener en el empleo a las personas pertenecientes a colectivos en situación o riesgo de exclusión social por parte de entidades de la economía social.

A 31 de diciembre de 2019, se han imputado al Eje 2, Prioridad de inversión 9.5. un total de 2 operaciones del IMIO, desde el inicio del periodo.

Eje 8: "Asistencia técnica FSE"

En este Eje las operaciones del IMIO buscan "Alcanzar una gestión y control de calidad que permita la consecución de los objetivos del Programa Operativo asegurando unas tasas de error mínimas" (Objetivo específico 1) y "Realizar estudios y evaluaciones de calidad para medir la eficacia, eficiencia e impacto del Programa Operativo" (objetivo específico 2).

A 31 de diciembre de 2019, se han imputado al Eje 8 un total de 7 operaciones del IMIO, desde el inicio del período.

Presentación a cofinanciación en la aplicación FSE 2014-2020.

Se han presentado a cofinanciación ante la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), a través de la aplicación FSE14-20, un total de 79 operaciones del IMIO, por un coste total de 4.516.823,64 €, lo que supone una ayuda FSE de 3.049.456,75€. Con fecha 30 de mayo de 2019 se ha recibido, en concepto de pago intermedio, un primer ingreso del Banco de España por importe de 1.556.169,54 € correspondiente al 90 % de la ayuda FSE de las cuatro primeras presentaciones a cofinanciación.

2.4.2 FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL (FEDER)

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) participa como Unidad Beneficiaria en el Programa Plurirregional de España (POPE) 2014-2020+3, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

A través de este Programa, el IMIO lleva a cabo el proyecto de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios, para el que está presupuestado como financiación para todo el periodo de ejecución (2014-2020+3) la cantidad de 1.908.252,00 €, con el fin de cofinanciar el proyecto de Asistencia Técnica a la Red de Políticas de Igualdad.

En 2019 se han realizado tres Solicitudes de Reembolso a través de la aplicación Fondos 2020, por un importe total de 247.234,83 €.

2.4.3 RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LOS FONDOS COMUNITARIOS

El Instituto de la Mujer ostenta la secretaría de la Red de Política de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios, constituida y presentada formalmente el 17 de septiembre de 2009, por lo pudimos celebrar el 10 aniversario de andadura.



La Red, es el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FSE, FEDER, FEMP y FEADER) durante el período de programación 2014-2020. Se perfila como un instrumento esencial para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por fondos, la difusión de experiencias y buenas prácticas, articulación de acciones piloto, formación, capacitación y, en general, una mejor colaboración y cooperación entre responsables de gestión de fondos y organismos de igualdad.

A lo largo de 2019, se ha solicitado a la Red, apoyo por parte de los organismos administradores de fondos, tanto en lo relativo al periodo actual de programación como de cara al nuevo periodo de programación. Entre otros se han realizado propuestas a la Guía de evaluación de los PO de FEDER y FSE, a los indicadores de los nuevos objetivos temáticos del próximo periodo, al documento de seguimiento del enfoque de género del FEMP, al documento de Criterios de Selección de Operaciones del POEJ, al documento de reprogramación del Programa Operativo de Asistencia Técnica, a las modificaciones en el texto del Programa Operativo Plurirregional de España.

En el marco de la colaboración con otras Redes Temáticas del Acuerdo de Asociación la Red ofrece asesoramiento, en 2019 solo ha sido aprovechado por la Red I+D+i que solicitó una revisión desde la perspectiva de género de su programa de trabajo.

La Red de políticas de Igualdad, en respuesta a la demanda por parte de quienes forman parte de la misma, organizó una Jornada técnica formativa sobre la aplicación de cláusulas de género, en la que se presentó el marco normativo y pistas sobre cómo aplicarlo, para pasar a continuación a presentar experiencias exitosas llevadas a cabo por distintas comunidades autónomas, ayuntamientos y organizaciones.

En 2019, se ha realizado una única Reunión Plenaria en Toledo los días 13 y 14 de noviembre. Aprovechando el evento para celebrar los 10 años de la Red, en el encuentro se realizó un montaje que recogía el trabajo realizado hasta el momento, se celebró una mesa en la que se realizó un recorrido desde el germen de la red, pasando por el presente y dando pistas sobre el futuro y se presentó un logo conmemorativo de los 10 años de existencia de la misma.

Para la preparación tanto de la Reunión Plenaria en Toledo como de la Jornada técnica formativa se celebraron dos reuniones de preparación con el Grupo de Trabajo Permanente, con fecha de 22 de marzo de cara a la organización de la Jornada Técnica de Cláusulas sociales y 10 de octubre, para la preparación de la 16ª reunión Plenaria.

En el marco de la Reunión Plenaria, el día 13 se celebró un taller del Grupo de Trabajo del nuevo periodo de programación para trabajar sobre el dictamen, sobre el acuerdo de asociación y sobre nuevas propuestas de cara al nuevo periodo. Durante el 2020 el grupo de trabajo seguirá trabajando sobre los documentos que vayan surgiendo.

A la vez que se celebraba el taller del grupo de trabajo, se realizó la reunión del Foro de Organismos de Igualdad para conocerse las nuevas personas designadas y definir la estrategia de los organismos de igualdad de cara a lo que resta del periodo 14-20 y al nuevo periodo 21-27.

Otra de las labores que se ha realizado desde la Red en respuesta las demandas de quienes participan de un modo u otro en los fondos EIE, ha sido la modificación del Reglamento de la Red de Políticas de Igualdad, lo cual fue presentado en la Reunión Plenaria de Toledo.

En relación con las formaciones, además de la Jornada Técnica formativa de cláusulas sociales mencionada y de la sesión de capacitación sobre presupuestos con enfoque de género celebrada en el Plenario. A lo largo del 2019 se ha celebrado formación a gestores de Fondos FEDER en Castilla y León y formación a la UAFSE.

En 2019, y debido a la gran cantidad de información que existe en web de la Red, se ha procedido a realizar cambios, para lo que se ha creado una nueva estructura de navegación de la Web que trata simplificar las búsquedas. Esta nueva web fue presentada en el Plenario celebrado en noviembre en Toledo. En esa nueva estructura de la web, se ha incorporado nueva información de interés para quienes trabajan con fondos EIE, relativa a los Informes Anuales de Ejecución y a las cláusulas sociales.

En relación con la web, cabe destacar que desde 2015, momento en el que se creó la plataforma web, se ha visto aumentado el número de accesos a la misma, siendo 2019 el año en el que más se han producido con una cifra de 10.918 visitantes distintos y un número de visitas de 18.432. Comparativamente con el año anterior, las cifras fueron 5.735 visitantes distintos y el número de visitas ascendió a 11.055.

La Red de Políticas de Igualdad trata de ofrecer información actualizada en temas relativos a igualdad, especialmente la información que viene de la Unión Europea y que está vinculada a los fondos EIE, pero también se informa sobre noticias relevantes de igualdad de género a nivel nacional e internacional. Para ello se publica semanalmente un artículo en el apartado “Un minuto para la igualdad” de la web y se publican Boletines trimestrales.

2.4.4 INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL FONDO EUROPEO MARÍTIMO Y DE PESCA (FEMP)

Con el fin de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (MAGRAMA) y más concretamente en el sector pesquero, el Instituto de la Mujer y la Dirección General de Ordenación Pesquera ha firmado de un nuevo convenio de colaboración para llevar a cabo actuaciones en favor de la implementación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector pesquero y acuícola.

Dicha colaboración persigue fomentar la presencia y participación equilibrada de mujeres y de hombres en este sector a través de estrategias concretas y definidas, así como apoyar el liderazgo de las mujeres, fomentando el asociacionismo.

2.5 CONVENIOS Y COLABORACIONES CON OTRAS ADMINISTRACIONES O CON OTROS MINISTERIOS CON EL OBJETIVO DE INCORPORAR EL PRINCIPIO DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Uno de los objetivos del Instituto de la Mujer es la introducción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas.

Las administraciones públicas, y en particular la Administración General del Estado (AGE), han de tomar una posición activa en la consecución de los objetivos de las políticas de igualdad, procurando que éstos tengan un reflejo en el resultado de las políticas públicas en todos los ámbitos de intervención.

En este sentido, el Programa de Igualdad, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, plantea una serie de actuaciones articuladas en torno a unos objetivos específicos:

A. Apoyar a la Administración General del Estado en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

B. Reforzar la integración del enfoque de género en el Fondos Estructurales.

C. Asesorar y apoyar a la Red Europea de Mainstreaming de Género de la Comisión Europea.

D. Contribuir a la incorporación del Principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Guardia Civil.

2.5.1 APOYOS A LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

- Formación en Igualdad al funcionariado y a profesionales de diferentes ámbitos de intervención:

La formación en Igualdad al funcionariado se imparte a través de los planes de formación continua de los diferentes departamentos ministeriales o de las diferentes entidades de las administraciones locales. De esta forma, en 2019, se impartió la siguiente formación:

Título del curso	Ministerio/Organismo	Duración	Fecha
La igualdad como valor social	Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (Escuela taller)	25 horas	Febrero
Políticas de Igualdad en la AGE	Ministerio de Defensa	2 horas	Mayo
		2 horas	Octubre
Igualdad de Género	Ministerio de Transición Ecológica (Escala Técnica Superior de Grado Medio OO.AA)	1,30 horas	Febrero
		1,30 horas	Octubre
		1,30 horas	
		1,30 horas	
		1,30 horas	
Uso no sexista del lenguaje	Ministerio de Hacienda	1 hora	Abril
Uso no sexista del lenguaje	Ministerio de Educación y Formación Profesional	1 hora	Abril
Igualdad entre mujeres y hombres y lucha contra la violencia	Ministerio de Sanidad	12 horas	Mayo
Planes de Igualdad en la AGE	Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades – Agenda Estatal de Investigación	20 horas	Junio

Formación en igualdad entre mujeres y hombres	Agencia Española de Protección de Datos	15 horas	Octubre
Igualdad entre mujeres y hombres y lucha contra la violencia	Biblioteca Nacional	12 horas	Octubre
Igualdad y mujeres con discapacidad	Ministerio de Fomento	2,30 horas	Octubre
Uso no sexista del lenguaje	Boletín Oficial del Estado	2 horas	Noviembre
El valor social de la igualdad	Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (Inaem)	15 horas	Noviembre
Uso no sexista del lenguaje	Ministerio de Justicia	1 hora	Noviembre
Uso no sexista del lenguaje	Instituto de Estudios Fiscales	4 horas	Diciembre
Igualdad y micromachismos	Policía Nacional	2 horas	Diciembre
El valor social de la igualdad	Consejo Superior de Deportes	15 horas	Diciembre

• Actuaciones desarrolladas con las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales

El artículo 77 de la LOIEMH establece que “En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia...”

Como antecedente, el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007, determinó los órganos directivos de los diferentes Departamentos ministeriales que desarrollarían las funciones de las Unidades de Igualdad, si bien la solución adoptada no fue homogénea para el conjunto de los Departamentos.

En Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado se establece la adscripción, funciones, recursos y dotación y coordinación de dichas Unidades s

El Instituto de la Mujer, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y la Dirección General de la Función Pública, a través de la Subdirección General de Relaciones Laborales, prestarán apoyo y asesoramiento técnico a las Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones que tienen asignadas, especialmente en la realización de actividades de intercambio y transferencia de experiencias, elaboración, difusión y publicación de estudios y resultados de los trabajos realizados por las citadas Unidades

En este sentido, el IMIO ha venido trabajando con las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado (AGE) desde finales del 2010, en un programa de acompañamiento y coordinación. En este sentido en el 2019 se dio la siguiente formación para las nuevas incorporaciones:

Unidades de Igualdad Departamentos Ministeriales

Título del curso	Ministerio/Organismo	Duración	Fecha
Curso Básico sobre igualdad entre mujeres y hombres	Unidades de Igualdad	15 horas	marzo

• Colaboración con el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

El IMIO participa con la Dirección General de la Función Pública en la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades que, en cumplimiento del mandato de la Comisión Delegada del Gobierno para Políticas de Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Administración Pública, de junio de 2013, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 de la LOIEMH, acuerda llevar a cabo el seguimiento del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

Según el Acuerdo de 20 de mayo de 2008, para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado, se constituyó, dependiendo de la Mesa General de Negociación de las AAPP, la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a negociar todas aquellas cuestiones y medidas tendentes a implantar y extender la igualdad de trato y de oportunidades, evitando así cualquier tipo de discriminación en las relaciones laborales y asignándole, entre otras funciones, la vigilancia del principio de igualdad, la promoción de todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor implementación del respeto y el fomento de la igualdad en el ámbito de la AGE.

Se pone así en valor que la administración asume el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

2.5.2 CONTRIBUCIÓN A LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA GUARDIA CIVIL

Con la finalidad de alcanzar los objetivos de igualdad efectiva y no discriminación previstos en la normativa de igualdad, así como en el Acuerdo de Consejo de Ministros del 3 de marzo de 2006 sobre implementación de las medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas por el Consejo de Ministros del 4 de marzo de 2005, facilitando la incorporación y la integración de las mujeres en la Guardia Civil, el IMIO y la Dirección General de la Guardia Civil firmaron, en el año 2013, un Convenio en el que se establece un marco de cooperación y colaboración en el ámbito de las competencias que a cada uno les corresponden.

El 25 de septiembre del 2018 se renovó el Convenio entre ambas entidades

En el marco de dicho acuerdo, durante el año 2019 se aprobó el I Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Guardia Civil: Este Plan tiene como objetivo establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin diferenciar directa o indirectamente

por razón de sexo; así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la equidad en la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política institucional

Además, se realizaron las siguientes actuaciones:

- Participación en de marzo de 2019 V Jornadas Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Guardia Civil: El Convenio de Estambul.

2.5.3 CONVENIO CON LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (FEMP)

El 29 de noviembre de 2018 se firmó el Convenio entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), por el que se instrumenta una subvención nominativa -de 300.000 €- establecida en los Presupuestos Generales del Estado de 2018, para desarrollar actuaciones en materia de igualdad de oportunidades mediante una convocatoria de ayudas a entidades locales, para fomentar la transversalidad de género en la planificación y desarrollo de las políticas públicas locales, con especial incidencia en aquellas que favorezcan la creación, desarrollo y reforzamiento de unidades y estructuras de igualdad municipales, el empoderamiento de las mujeres en el ámbito local y la puesta en marcha y/o desarrollo de planes de igualdad en el ámbito municipal.

En abril de 2018 se publicaron las Bases de la Convocatoria de las ayudas para las entidades locales en el marco del Convenio firmado, resultando seleccionadas un total de 31 entidades locales para desarrollar otros tantos proyectos. Estos 31 municipios pertenecen a 13 provincias de 10 Comunidades Autónomas distintas. Y tienen entre 5.001 y 100.000 habitantes.

Se han llevado a cabo todos los proyectos y entregado la documentación final justificativa, dentro del plazo establecido. Actualmente se está finalizando la revisión de dicha documentación.

En este momento, se está trabajando en el Real Decreto por el que se regulará la concesión directa de subvención destinada a la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) para el fomento de las políticas públicas en materia de igualdad en el ámbito rural en 2020.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PROVINCIA	MUNICIPIO			
Andalucía	Almería	Vélez-Rubio			
	Córdoba	Dos Torres			
	Jaén	Arquillos			
		Marmolejo			
		Rus			
	Sevilla	La Campana			
		Salteras			
Aragón	Zaragoza	Alfamén			
		Zuera			
Asturias		Taramundi			
Castilla y León	Salamanca	Santa Marta de Tormes			
Castilla-La Mancha	Ciudad Real	Pedro Muñoz			
		Valdepeñas			
Extremadura	Cáceres	Casar de Cáceres			
Galicia	A Coruña				
		Aranga			
		Curtis			
		Dodro			
		Lousame			
	Lugo	Chantada			
	Pontevedra	Cuntis			
		Marín			
		Ponte Candelas			
		Sanxenxo			
Navarra		Artajona			
		Valle de Aranguren			
		Ribaforada			
Región de Murcia		Lorquí			
		Molina de Segura			
Valencia	Valencia	Bonrepós i Mirambell			
		Puçol			
	Castellón	Vall d'Albal			
TOTAL:	10	TOTAL:	13	TOTAL:	31

2.5.4 CONVENIO CON EL MINISTERIO DE DEFENSA

El IMIO ha venido colaborando estrechamente con el Ministerio de Defensa a través del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las FF.AA. y de la Secretaría Permanente de Igualdad, que le da apoyo administrativo.

Fruto de esa cooperación fue la firma, en 2006, de un Protocolo de colaboración para el desarrollo de políticas de igualdad entre el Ministerio de Defensa y el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, más tarde ratificado con el Ministerio de Igualdad y con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En 2019 se ratificó una vez más el Protocolo, que en esta ocasión se firmó por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y por el Ministerio de Defensa.

Dicho Protocolo, que recoge lo establecido por la Resolución 1325 y las sucesivas resoluciones que el Consejo de Seguridad de la ONU ha ido aprobando en su desarrollo, así como por el Plan Nacional del Gobierno de España y por el PEIO 2014-2016, se viene implementando con la firma de sucesivas adendas/convenios anuales.

El convenio de 2019 tiene por objeto el desarrollo de las siguientes líneas de actuación:

B) Formación en igualdad

F) Promoción de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a través de la formación, divulgación y sensibilización.

Para ello, durante el año 2019 se han llevado a cabo las actuaciones que se recogen a continuación.

1. Cursos Internacionales “A Comprehensive Approach to Gender in Operations”, en aplicación de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, sobre Mujeres, Paz y Seguridad en el marco de la iniciativa bilateral hispano-holandesa de “Capacitación de género en operaciones”.

2. Actuaciones relativas al desarrollo de la función “EU Gender Military Training Discipline Leader for Common Security and Defence Policy (CSDP) Missions and Operations.

En julio de 2016 el Comité Militar de la Unión Europea aprobó por unanimidad el nombramiento del Ministerio de Defensa de España como “EU Gender Training Discipline Leader for Common Security and Defence Policy (CSDP) Missions and Operations”. Ello supone que el Ministerio de Defensa español es el responsable dentro de la Unión Europea de la creación y del desarrollo de la doctrina de adiestramiento militar en género para las citadas misiones y operaciones, por lo que este seminario tiene como objetivo el desarrollo de la doctrina de adiestramiento militar en género para las citadas misiones y operaciones.

3. Curso de “Asesoría de Género en Operaciones” (AGO)

El objetivo de esta actividad es proporcionar los conocimientos necesarios para una adecuada aplicación de la perspectiva de género en operaciones militares, en cumplimiento de la Resolución 1325/2000 y siguientes de la ONU.

4. Actividades formativas dirigidas a formadores y miembros de las Unidades de Prevención frente al Acoso (UPA) y personal militar con responsabilidad en la materia.

Estas acciones formativas y divulgativas versan sobre acoso sexual y por razón de sexo, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

5. Jornada de fomento del liderazgo de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Esta jornada tiene como objetivo impulsar la promoción profesional de las mujeres en el ámbito de las Fuerzas Armadas, fomentar su liderazgo, facilitar la visibilización del talento femenino e incrementar el número de mujeres en los puestos de oficiales y suboficiales.

2.5.5 COLABORACIÓN CON EL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES

Por Real Decreto 1401/2018, de 23 de noviembre, se creó el Observatorio “Mujeres, Ciencia e Innovación” para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (OMCI), como órgano colegiado interministerial que actuará para avanzar en la igualdad de género en los ámbitos científico, tecnológico, de innovación y universitario.

Tras su constitución el 10 de enero de 2019, el Instituto de la Mujer se incorporó a la Comisión de Trabajo OMCI “Integración de la perspectiva de género en la Ley de Reforma de Universidades” cuya primera reunión tuvo lugar el 15 de octubre de 2019.

A partir del trabajo realizado se han logrado avances concretos en la equidad de género en la investigación. Entre algunas de las medidas impulsadas cabe destacar que las mujeres funcionarias de cuerpos docentes universitarias e investigadoras de organismos públicos de investigación puedan

prorrogar el último sexenio vivo un año por cada permiso que disfruten por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a efectos de cómputo de los tramos de investigación para la evaluación de la actividad científica e investigadora. Con esta medida se pone fin a la llamada “segregación vertical” que sufren las científicas en España por disfrutar, de unos permisos que ralentizan su carrera investigadora.



Sesión constitutiva OMCI

2.5.6 ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)

Como en años anteriores, durante el año 2019, ha continuado la línea de colaboración con el Instituto Nacional de Estadística (INE), de cara a la actualización de la información de la publicación conjunta “*Mujeres y Hombres en España*”, accesible a través de la web del INE:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis

Durante 2019 se han actualizado la totalidad de los apartados de dicha publicación. Por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se ha procedido a la actualización de los apartados referentes a “*Delito y violencia*” y “*Poder y toma de decisiones*”. La publicación “*Mujeres y Hombres en España*” está incluida en el Programa anual 2019 del Plan Estadístico Nacional.

3. ACTIVIDADES TEMÁTICAS DEL INSTITUTO

3.1 RELACIONES CON EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO

3.1.1 CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES 2019

La convocatoria de subvenciones destinada a apoyar al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal, se convocó por Resolución del 24 de junio de 2019 (Extracto en BOE de 28 de junio de 2019), con un importe de hasta 1.500.000,00 €.

La resolución de concesión fue firmada el 11 de diciembre de 2019 habiéndose concedido subvención a un total de 84 entidades de las 148 solicitantes, con un monto final de 1.500.000,00 €.

El listado de entidades a las cuales se le concedió subvención es el siguiente:

	ENTIDAD	SIGLAS	PUNTUACIÓN	IMPORTE (€)
1	FEDERACION DE MUJERES PROGRESISTAS	FMP	133,95	36.392,89
2	ASOCIACION DE FAMILIAS Y MUJERES DEL MEDIO RURAL	AFAMMER	127,8	33.222,13
3	ASOCIACION MUJERES PARA LA SALUD	AMS	127,12	32.871,54
4	CONFEDERACION NACIONAL MUJERES EN IGUALDAD	CNMI	123,91	31.216,56
5	FEDERACION DE ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES	FADEMUR	122,99	30.742,24
6	FEDERACION NACIONAL DE ASOCIACIONES DE MUJERES SEPARADAS Y DIVORCIADAS	FNAMSD	122,44	30.458,67
7	FEDERACION DE ASOCIACIONES DE MADRES SOLTERAS	FAMS	120,61	29.515,18
8	FUNDACION DE SOLIDARIDAD AMARANTA	FSA	118,94	28.654,17
9	FEDERACION DE ASOCIACIONES DE MUJERES ARENA Y LAURISILVA	FAMAL	117,16	27.736,46
10	ASOCIACION PARA LA PREVENCION, REINSERCIÓN Y ATENCION A LA MUJER PROSTITUIDA	APRAMP	116,84	27.571,48
11	FUNDACION DE FAMILIAS MONOPARENTALES ISADORA DUNCAN	IDUNCAN	115,07	26.658,92
12	FEDERACIÓN MUJERES JOVENES	FJM	114,58	26.406,29
13	FUNDACION TALLER DE SOLIDARIDAD	TdS	114,13	26.174,28
14	CONFEDERACION DE FEDERACIONES Y ASOCIACIONES DE VIUDAS HISPANIA	CONFAV	113,82	26.014,45
15	FUNDACIÓN PROMOCIÓN SOCIAL DE LA CULTURA	FPSC	113,43	25.813,38
16	FEDERACION ESPAÑOLA DE MUJERES DIRECTIVAS, EJECUTIVAS, PROFESIONALES Y EMPRESARIAS	FEDEPE	112,03	25.091,58
17	FEDERACION DE ASOCIACIONES DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GENERO	FAMUVI	110,84	24.478,05
18	FEDERACION DE MUJERES Y FAMILIAS DEL AMBITO RURAL	AMFAR	108	23.013,83

	ENTIDAD	SIGLAS	PUNTUACIÓN	IMPORTE (€)
19	APOSTOLICAS DEL CORAZON DE JESUS COMUNIDAD DE OBRAS SOCIALES	ACJ OS	107,25	22.627,15
20	ASOCIACION DONES NO ESTANDARDS		107,18	22.591,06
21	ASOCIACION MUJERES OPAÑEL	A.M.O	107	22.498,26
22	COMISION PARA LA INVESTIGACION DE MALOS TRATOS A MUJERES	CIMTM	106,8	22.395,15
23	ASOCIACION CLARA CAMPOAMOR		106,76	22.374,52
24	ASOCIACION ESPAÑOLA DE MUJERES PROFESIONALES DE MEDIOS DE COMUNICACION	AMECO	106,61	22.297,19
25	COMITE DE APOYO A LAS TRABAJADORAS DEL SEXO	CATS	106,42	22.199,23
26	FUNDACION MUJERES	FM	105,72	21.838,33
27	ASOCIACION MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO	MZC	104,45	21.183,56
28	FORUM DE POLITICA FEMINISTA	FPF	104,29	21.101,06
29	PLATAFORMA ANDALUZA DE APOYO AL LOBBY EUROPEO DE MUJERES	PALEM	102,89	20.379,27
30	ASOCIACION LEONESA SIMONE DE BEAUVOIR	ALSB	102,7	20.281,31
31	ASOCIACION DE MUJERES GITANAS ALBOREA		102,61	20.234,91
32	FEDERACION DE ORGANIZACIONES FEMINISTAS DEL ESTADO ESPAÑOL	FOFE	101,96	19.899,78
33	ASOCIACION DE COLABORADORES CON LAS PRESAS	ACOPE	101,52	19.672,93
34	ASOCIACION OTRO TIEMPO	OT	101,31	19.564,66
35	UNION DE CENTROS DE ACCION RURAL (UNCEAR)	UNCEAR	101,31	19.564,66
36	COORDINADORA DE ORGANIZACIONES DE MUJERES PARA LA PARTICIPACION Y LA IGUALDAD	COMPI	99,98	18.878,95
37	MUJERES PARA EL DIALOGO Y LA EDUCACIÓN	MDE	99,73	18.750,06
38	ASOCIACION DE MADRES SOLAS	AMASOL	99,69	18.729,44
39	ASOCIACION ESPAÑOLA DE MUJERES SEPARADAS Y DIVORCIADAS "CARMEN GARCIA CASTELLON"	AEMSDCGC	99,68	18.724,28

	ENTIDAD	SIGLAS	PUNTUACIÓN	IMPORTE (€)
40	FUNDACION ALIANZA POR LOS DERECHOS, LA IGUALDAD Y LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL	ALIANZA	99,67	18.719,13
41	PROFESSIONAL WOMEN'S NETWORK	PWN	99,31	18.533,52
42	FEDERACION NACIONAL DE ASOCIACIONES DE MUJERES GITANAS KAMIRA	KAMIRA	98,61	18.172,62
43	MEDICOS DEL MUNDO		97,1	17.394,11
44	FUNDACION CALALA FONDO DE MUJERES		96,81	17.244,60
45	CONFEDERACION CERES	CERES	96,33	16.997,12
46	ASOCIACION NACIONAL DE MUJERES EMPRENDEDORAS Y AUTONOMAS	ANMEYA	96,2	16.930,10
47	INSTITUTO DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Y ECOLOGICAS	INICE	96,02	16.837,30
48	FEDERACION MUJER RURAL	FEMUR	94,48	16.043,32
49	ASOCIACION DE MUJERES CON DISCAPACIDAD XARXA	XARXA	94,27	15.935,05
50	ASOCIACION DE FEDERACIONES Y ASOCIACIONES DE EMPRESARIAS DEL MEDITERRANEO	AFAEMME	93,76	15.672,11
51	UNION DE ASOCIACIONES DE MUJERES AUTONOMAS Y EMPRENDEDORAS DE ESPAÑA - UATAE MUJER	UATAE-MUJER	93,68	15.630,86
52	FEDERACION DE ASOCIACIONES DE MUJERES GITANAS F.A.K.A.L.I	FAKALI	93,61	15.594,77
53	FEDERACION DE PLANIFICACION FAMILIAR ESTATAL	FPFE	92,28	14.909,06
54	COOPERACION INTERNACIONAL	CI	91,69	14.604,87
55	FEDERACION INTERNACIONAL DE EMPRESARIAS BPW SPAIN	BPW SPAIN	91,42	14.465,67
56	ASOCIACION DE MUJERES JURISTAS THEMIS	THEMIS	91,02	14.259,44
57	DONES PER LA LLIBERTAT I LA DEMOCRACIA	DONESLID	90,19	13.831,52
58	MUJERES EN LAS ARTES VISUALES CONTEMPORANEAS	MAV	90,06	13.764,49
59	FUNDACION CERMI MUJERES	FCM	89,66	13.558,27
60	ASOCIACION SOCIAL Y CULTURAL PARA LAS MUJERES MARARIA		89,38	13.413,91
61	ASOCIACION DE INVESTIGACION Y ESPECIALIZACION SOBRE TEMAS IBEROAMERICANOS		88,7	13.063,32

	ENTIDAD	SIGLAS	PUNTUACIÓN	IMPORTE (€)
62	ASOCIACIÓN LA SUR	LA SUR	88,30	12.857,09
63	ASOCIACION DE MUJERES INVESTIGADORAS Y TECNOLOGAS		87	12.186,85
64	ASOCIACION DE MUJERES PROGRESISTAS "VICTORIA KENT"	AMPVK	86,36	11.856,88
65	FEDERACION DE ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES SOL RURAL/FEDERACION DE ASOCIACIONES Y COLECTIVOS DE MUJERES DE LA COMARCA	SOL RURAL	85,8	11.568,16
66	FUNDACION PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA	ASPACIA	85,38	11.351,62
67	CONFEDERACION ESTATAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD	CEMUDIS	84,85	11.078,37
68	FEDERACION DE ORGANIZACIONES DE MUJERES DE LORCA	FOMLorca	84,28	10.784,50
69	ASOCIACION FEDERACION ESPAÑOLA DE UNIVERSIDADES POPULARES	FEUP	82,23	9.727,58
70	ASOCIACION ALTERNATIVA EN MARCHA		82,21	9.717,26
71	ASOCIACION EL PARTO ES NUESTRO		81,53	9.366,68
72	UNION DE MUJERES AGRICULTORAS Y GANADERAS	LA UNION	80,52	8.845,95
73	FEDERACION ESTATAL DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE AGENTES Y PROMOTORAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	FEPATIO	80,12	8.639,72
74	ASOCIACION SALUD Y FAMILIA	ASF	79,95	8.552,07
75	FEDERACION CATOLICA ESPAÑOLA DE SERVICIOS A LA JUVENTUD FEMENINA	ACISJF	79,81	8.479,89
76	CLASICAS Y MODERNAS ASOC PARA LA IGUALDAD DE GENERO EN LA CULTURA	CYM	79,51	8.325,22
77	LOBBY EUROPEO DE MUJERES EN ESPAÑA	LEM	78,33	7.716,85
78	ASOCIACION DE MUJERES "LA RONDILLA"	AMR	77,38	7.227,06
79	CREACION POSITIVA (ASOCIACION DE PERSONAS CON VIH DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO)	CREACIONPO	77,32	7.196,12
80	WILPF ESPAÑA LIGA INTERNACIONAL DE LA MUJER		75,68	6.350,59
81	FUNDACION WOMAN'S WEEK	FWW	75,64	6.329,97

	ENTIDAD	SIGLAS	PUNTUACIÓN	IMPORTE (€)
82	ASOCIACION DE MUJERES CREADORAS DE MUSICA ESPAÑOLAS		75,47	6.242,32
83	FUNDACION EMET ARCO IRIS	FEAI	75,40	6.206,23
84	ASOCIACIÓN DE MUJERES LIBRES Y COMBATIVAS	AMLC	75,00	6.000,00
	TOTAL CUANTÍA			1.500.000,00

*La Asociación Dones per la Llibertat y la Democracia al no presentar certificados positivos de la Agencia Estatal de la Administración y de la Tesorería General de la Seguridad Social, no se le pudo realizar el abono de la subvención por lo que el número final de entidades subvencionadas fue de 83 por un importe total 1.486.168,48 €

Para la explicación y buen desarrollo de la convocatoria, antes de su publicación, el 4 de junio de 2019 se organizó una jornada técnica en la sede el IMIO a la cual asistieron gran número de entidades.

Esto ha supuesto consolidar esta línea específica de apoyo y mantenimiento al tejido asociativo que desarrolla funciones relacionadas con los fines del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Además el Instituto es Organismo valorador de las Subvenciones para la realización de actividades de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En 2019 se valoraron 144 programas, de los cuales, finalmente, se concedieron 5.412.399,77€ para 94 programas relacionados con la mujer.

Asimismo, como en años anteriores indicar que el IMIO dispone de tres inmuebles con despachos que ha cedido de forma gratuita a las asociaciones de mujeres para que puedan tener ubicadas allí sus respectivas sedes sociales.

3.2 EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PUBLICACIONES

3.2.1 PUBLICACIONES 2019 EDITADAS POR LA SUBDIRECCION GENERAL PARA EL EMPRENDIMIENTO, LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACION COLECTIVA DE MUJERES

- Boletín de Igualdad en la Empresa (BIE)

En estos boletines, de edición periódica, se recoge información, novedades, eventos, noticias, publicaciones, ayudas y normativa relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Incorpora, entre otros contenidos, buenas prácticas empresariales, novedades legislativas, información jurídica actualizada desde un enfoque práctico, estudios, actividades de la UE, de la AGE y de las CCAA, entrevistas, reportajes o artículos de entidades vinculadas o comprometidas con la igualdad de oportunidades u otras personas expertas en esta materia.

Durante el año 2019 se han publicado los siguientes títulos:

Nº 51: 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

Nº 52: 9 de mayo, Día de Europa.

Nº 53: I Encuentro de la red europea Men in Care por la conciliación responsable.

Nº 54: Comunicación incluyente y no sexista en las empresas.

Nº 55: 15 de octubre, Día Internacional de las Mujeres Rurales.

Nº 56: 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Nº 57: Plan de Acción Nacional de Empresas y derechos Humanos.

- **Mujeres emprendedoras, Siglos XVI AL XIX**

Reedición de la publicación “Mujeres emprendedoras, Siglos XVI – XIX”, 150 ejemplares.

Esta monografía presenta una semblanza de mujeres emprendedoras que, superando las dificultades impuestas por la estructura social y la regulación jurídica de su época, consiguieron ejercer una labor activa en la producción de bienes y servicios.

A lo largo de once capítulos, algunos dedicados a figuras concretas y otros centrados en grupos profesionales como impresoras o bodegueras, se brinda un recorrido por la vida y logros de una serie de mujeres de distintas épocas que se integraron en sectores de actividad en los que apenas se contaba con ellas, tales como el refinado de petróleo, la banca, la avicultura o la dirección de compañías teatrales.

Se trata no solo de reivindicar la participación femenina en el progreso socioeconómico, sino también de rendir homenaje al espíritu emprendedor de tantas mujeres que dejaron su huella en la historia a pesar de quedar olvidadas, sufrieron con frecuencia críticas y persecuciones y fueron relegadas por los cronistas oficiales del momento, pero, gracias a los autores que colaboran en este libro, podemos seguir su rastro y acercarnos a sus vivencias.

Publicación en colaboración con el Ministerio de Economía y Empresa.

3.2.2 PUBLICACIONES EDITADAS POR LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS Y COOPERACIÓN

La actuación 6.5, dentro del Eje 6 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, busca reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual. En el marco de esta línea de actuación, en colaboración con el Servicio de Publicaciones, se ha trabajado en la preparación, para su edición, de las siguientes publicaciones, en papel y en soporte electrónico:

- **Diagnóstico de las mujeres jóvenes en la España de hoy**

3.2.3 OBJETIVOS DE LA EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PUBLICACIONES

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres y sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres.
- Colaborar con Instituciones Públicas (Comunidades Autónomas, Ayuntamientos y otros Departamentos Ministeriales) y con Asociaciones y ONG para difundir la imagen, situación y necesidades de las mujeres y otros colectivos.

- Facilitar a profesionales, instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mujeres y otros colectivos desde su situación y necesidades concretas.

3.2.4 EDICIÓN DE PUBLICACIONES

A finales de 2018, recogiendo las propuestas de las Áreas y Servicios del Instituto, se elaboró el Programa Editorial correspondiente al año 2019, que fue aprobado por Orden del 4 de marzo de 2019, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, llevándose a cabo la revisión semestral del mismo, aprobada el 17 de octubre de 2019.

El Programa Editorial cuenta con varios apartados que se indican a continuación. Los títulos editados en Internet se pueden consultar en la Web del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, www.inmujer.gob.es, en la Base de datos bibliográfica del Centro de Documentación.

Número de títulos editados en 2019, agrupados por tipología y soporte:









	Nº Títulos Nueva edición	Nº Títulos Reedición/Reimpresión	TOTAL
Publicaciones unitarias en soporte papel	5	3	8
Publicaciones unitarias electrónicas (Internet: PDF)	9	1	10
Publicaciones periódicas (papel)	1	0	1
Publicaciones periódicas (Internet: PDF)	2	0	2
Folletos y desplegados (papel)	3	2	5
Folletos (Internet: PDF)	0	2	2
Carteles (papel)	5	0	5
Carteles (Internet: PDF)	5	0	5
TOTAL	30	8	38

Estos títulos se agrupan en las series y colecciones siguientes:

Serie/Colección	Títulos
Estudios, editados en papel e Internet (PDF)	11
Guías, editadas en papel	3
Fuera de Colección, editados en papel e internet (PDF)	4
Guías de Salud, editadas en papel e Internet (PDF)	4
Otros folletos y desplegados, editados en papel	3
Carteles, editados en papel e Internet (PDF)	10

Serie/Colección	Títulos
Publicaciones Periódicas, editadas en papel e internet (PDF)	3
TOTAL	38



Serie Estudios: En esta serie se editan trabajos de investigación sobre la situación de la mujer en relación con distintos ámbitos como la educación, la salud, el empleo, la participación social y política o la sociedad de la información.

Nº	Título	Nº Ejemplares	Puesta a disposición en Internet
120	<i>Estudio sobre la situación de las mujeres en la ingeniería universitaria</i>	525	
121	<i>Incorporación de las mujeres al comercio internacional</i>	525	
122	<i>Diagnóstico de las mujeres jóvenes en la España de hoy</i>	525	
Título		Edición sólo en Internet	
<i>Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo.</i>			
<i>Informe de evaluación final del II Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017</i>			
<i>Informe de seguimiento de la ejecución en 2017 del II Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017</i>			
<i>Informe final de ejecución y evaluación del Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016</i>			
<i>Memoria general de actividades 2017 y 2018</i>			



Guías que tratan sobre diversas materias relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Título	Nº Ejemplares
<i>Gira. Manual de la participante. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres.</i> Reimpresión	1.050
<i>MABEM. Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo. Manual de la participante.</i> Reimpresión	1.050
<i>Empléate desde la igualdad. Guía para el desarrollo personal. Manual de la participante</i>	62

Fuera de Colección: Publicaciones editadas no asimiladas a otras colecciones.

Título	Nº Ejemplares	Puesta a disposición en Internet
<i>Evaluación de la eficacia de un programa de tratamiento para el empoderamiento de mujeres en prisión. Programa sermujer.es.</i> Coeditado con el Ministerio del Interior	525	
<i>Mujeres emprendedoras entre los siglos XVI y XIX.</i> 2ª edición. Coeditado con el Ministerio de Economía y Empresa	5	






Guías de Salud: Colección de folletos de carácter divulgativo de temas relacionados con la salud de las mujeres.

Nº	Título	Nº Ejemplares	Puesta a disposición en Internet
IX	<i>Mujeres mayores.</i> Edición actualizada	5.250	
X	<i>Familias y reparto de responsabilidades.</i> Edición actualizada	5.250	



Otros folletos y desplegables: Se utilizan como apoyo de campañas y diversas actividades del Organismo.

Título	Nº Ejemplares
<i>Ellas Crean.</i> Folleto- Programa del festival	5.250
<i>Ellas Crean.</i> Tríptico-Programa del festival	5.250
<i>Prevenir y combatir el sexismo. Recomendación CM/Rec(2019)1.</i> Folleto	1.050

Carteles: Se utilizan como apoyo de campañas y diversas actividades del Organismo.

Título	Nº Ejemplares	Puesta a disposición en Internet
<i>8 de marzo de 2019. Día Internacional de las mujeres.</i> En castellano	10.500	
<i>8 de marzo de 2019. Día Internacional de las mujeres.</i> En catalán	210	
<i>8 de marzo de 2019. Día Internacional de las mujeres.</i> En gallego	210	
<i>8 de marzo de 2019. Día Internacional de las mujeres.</i> En valenciano	210	
<i>8 de marzo de 2019. Día Internacional de las mujeres.</i> En vasco	210	

Publicaciones Periódicas:

Título	Nº Ejemplares	Puesta a disposición en Internet
<i>Catálogo histórico de publicaciones 2019</i>	630	
Título	Edición sólo en Internet	
<i>Boletín Igualdad en la empresa (BIE)</i>		

3.2.5 DISTRIBUCIÓN DE PUBLICACIONES

Distribución total de publicaciones, en soporte físico, tramitada desde el Servicio de Publicaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en 2019.

Colección/Serie	Número de Ejemplares distribuidos		
	IMIO	Distribuidora	TOTAL
Estudios	637	318	955
Debate	118	0	118
Documentos	0	0	0
Cuadernos de Educación no sexista	561	1978	2.539
Mujeres en la Educación	3	0	3
Salud	99	0	99
Lenguaje	111	0	111
Catálogos	105	217	322
Guías	222	205	427
Observatorio	7	0	7
Fuera de colección	367	340	707
Publicaciones Periódicas	329	486	815
Libros adquiridos a otras Editoriales	1.026	1.202	2.228
Guías de Salud	10.259	13.008	23.267
Folleto	11.443	44	11.487
Carteles	2.843	8.900	11.743
Electrónicas o audiovisuales	275	388	663
Otras	757	100	857
TOTAL	29.162	27.186	56.348

Tipos de destino. Clasificación global	Número de ejemplares distribuidos			Relación por porcentaje distribuido a los diferentes tipos de destino
	IMIO	Distribuidora	Total	
Administración Autónoma	211	0	211	0,37
Administración Central	17.427	310	17.737	31,48
Administración Local	1.150	40	1.190	2,11
Asociaciones, ONG y Centros	425	260	685	1,22
Campañas	2.285	8.900	11.185	19,85
Enseñanza/Educación/ Bibliotecas	4.443	8.775	13.218	23,46
Exposiciones/Ferias/Congresos	1.064	8.041	9.105	16,16
Particulares/Autoras/Extranjero	568	860	1.428	2,53
Salud/Sanidad	1.589	0	1.589	2,82
TOTAL	29.162	27.186	56.348	100,00

Venta de publicaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades desde los distintos puntos de venta.

La venta de publicaciones con PVP editadas por este Instituto se realiza a través de la Librería de la Diputación de Barcelona y de la Librería del BOE. En 2019 se han vendido siete ejemplares de la serie Estudios.

Colección	Diputación de Barcelona	B.O.E.	TOTAL Ejemplares
Estudios	1	6	7

Al amparo del contrato suscrito por el Ministerio de la Presidencia con la Federación del Gremio de Editores de España (FGEE), el Instituto suscribió, el 2 de julio de 2013, con esta Federación un documento por el que se facilita el acceso del Instituto a la base de datos especializada "Distribuidor de información del libro español en venta" (DILVE), desarrollada por la FGEE. En 2019 se ha revisado y completado la información disponible en DILVE sobre 21 publicaciones en venta editadas en distintos años por el Instituto, de tal forma que estos títulos puedan ser más conocidos y tenidos en cuenta en el ámbito de las editoriales, bibliotecas, librerías y otros puntos de comercialización del libro.

Distribución gratuita de publicaciones editadas o adquiridas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, durante el año 2019

Una parte de la distribución gratuita de publicaciones, en soporte físico, corresponde a solicitudes de información o publicaciones que se hacen, directamente, al Servicio de Publicaciones mediante carta o e-mail (hemos recibido 334 correos electrónicos). También se atiende de forma presencial tanto al personal de la casa como a las personas que acuden solicitando información o publicaciones.

En cuanto a los envíos que no se pueden realizar desde el Instituto por volumen excesivo, se da traslado a la empresa distribuidora, Ontime Transporte y Logística S.L., a través de órdenes de trabajo, que en 2019 han sido 50, para envíos por correo o por transporte. También se realizan envíos masivos a entidades de todo el país para campañas determinadas.

Solicitudes de publicaciones recibidas por provincias							
		Canarias	1	Jaén	0	Segovia	1
		Cantabria	1	La Rioja	0	Sevilla	2
Álava	0	Castellón	0	León	1	Soria	0
Albacete	0	Ceuta	0	Lérida	0	Tarragona	0
Almería	0	Ciudad Real	1	Lugo	0	Teruel	0
Alicante	6	Córdoba	0	Madrid	49	Toledo	0
Asturias	1	Coruña	1	Málaga	1	Valencia	4
Ávila	0	Cuenca	0	Melilla	0	Valladolid	0
Badajoz	0	Gerona	0	Murcia	2	Vizcaya	3
Baleares	1	Granada	2	Navarra	1	Zamora	0
Barcelona	2	Guadalajara	0	Orense	0	Zaragoza	4
Burgos	4	Guipúzcoa	1	Palencia	0		
Cáceres	0	Huelva	0	Pontevedra	1		
Cádiz	0	Huesca	2	Salamanca	0		

Por otro lado, el 7.11.2019 se ha suscrito el acuerdo de adhesión al convenio entre el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y el Instituto Cervantes para la difusión gratuita de publicaciones electrónicas a través de la biblioteca electrónica de dicho organismo, con lo que se amplía considerablemente el número de personas que pueden acceder a las publicaciones que el IMIO edita en línea.

3.2.6 GESTIÓN ECONÓMICO-ADMINISTRATIVA

Para la realización de estas actividades ha sido necesaria la gestión, ejecución y seguimiento de dos expedientes de gasto: uno para el depósito y distribución general de publicaciones y otro para la edición de las publicaciones que se determinen a lo largo del ejercicio, contratados ambos por procedimiento abierto.

En este ejercicio se ha suscrito el acuerdo de adhesión al convenio con el Instituto Cervantes para la difusión gratuita de publicaciones electrónicas a través de su biblioteca electrónica. También se ha mantenido el acuerdo con la Federación del Gremio de Editores de España para el acceso a la base de datos DILVE.

3.2.7 MANTENIMIENTO DEL EXPOSITOR

En el expositor, que se encuentra en las dependencias del Instituto, se muestran distintos folletos, carteles y libros, editados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que están a disposición de las personas que acuden a este Organismo.

3.2.8 MANTENIMIENTO DEL CATÁLOGO GENERAL DE PUBLICACIONES OFICIALES, A TRAVÉS DEL SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA COORDINACIÓN DE LAS PUBLICACIONES OFICIALES (SICOPO4.9.6)

Este catálogo es una base de datos accesible por Internet, <https://cpage.mpr.gob.es>, que incluye las publicaciones de las unidades editoras de la Administración General del Estado, entre las que se encuentra el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, permitiendo a las personas usuarias la compra en línea, mediante tarjeta de crédito y envío a domicilio de las publicaciones que se comercializan a través de la Librería del Boletín Oficial del Estado, la descarga de publicaciones gratuitas disponibles, así como la compra en las tiendas virtuales de las unidades editoras que tienen ese servicio.

3.2.9 CONSERVACIÓN DEL FONDO EDITORIAL

En el recinto del Instituto se cuenta con un fondo editorial en el que se custodian tres ejemplares de cada publicación editada o adquirida, en soporte físico, por el Organismo. Este fondo se ha incrementado con 19 títulos editados en soporte papel, correspondientes al Programa Editorial del año 2019.

3.2.10 ESTUDIOS Y ENCUESTAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades conforme a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, elabora informes, estudios y recomendaciones sobre la situación de las mujeres en España y sobre materias que afecten a la igualdad de trato y a la no discriminación y su difusión e intercambio con departamentos ministeriales y entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local. A lo largo del ejercicio 2019 se ha trabajado en los siguientes estudios:

- Un estudio sobre las mujeres jóvenes en la España de hoy que permita realizar un diagnóstico ajustado de las mujeres jóvenes (de 18 a 34 años) y que contribuya a conocer cómo son, qué piensan, qué hacen y qué quieren hacer, a realizar a lo largo del primer semestre 2019.
- Un estudio que analiza la reproducción de roles y estereotipos de género en las campañas publicitarias de juguetes en el periodo navideño para establecer si las estrategias de marketing y/o publicidad promueven o fomentan roles y estereotipos sexistas o por el contrario contribuyen a su ruptura. Para ello se plantea el análisis de catálogos, anuncios en televisión así como publicidad en puntos de venta. Con este estudio se ha buscado profundizar en aspectos verbales, icónicos y gestuales que proyecta la publicidad atendiendo a lo manifiesto y lo latente.
- Un estudio sobre el análisis de roles y estereotipos de género en las series de TV que son producidas en España. Este estudio recaba información sobre personajes femeninos y masculinos y analiza la tipología de relaciones que se establece entre ellos poniendo atención a las situaciones que devienen en violencia de género, de cara a ponderar su impacto mediático real. También analiza si las

temáticas y el tipo de personajes y de roles tienen alguna relación con la composición por sexo del equipo que está detrás de su dirección/producción/realización.

- Un estudio de la situación en la que se encuentran en España las familias monomarentales, para ahondar en el conocimiento de la realidad legal y social de este fenómeno, desde una perspectiva de género, visibilizando a las madres que crían solas a sus criaturas, y poniendo el foco en sus necesidades, en las dificultades que encuentran para sacar adelante a sus familias, analizando las posibles discriminaciones directas o indirectas en el tratamiento normativo de este modelo familiar y su nivel de protección social.

3.3 CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE POSGRADOS DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y ACTIVIDADES DEL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Por Resolución de 7 de mayo de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, se convocó la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la realización de Postgrados de Estudios de Género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para el año 2019 (BOE N° 126, de 27 de mayo de 2019)

Esta convocatoria contempla ayudas para estudiantes de nivel de Postgrado de Estudios de Género, así como para otras actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (seminarios, congresos, simposios, jornadas y foros de debate), por una cuantía total de 600.000,00 €. La convocatoria está destinada a todas las Universidades públicas y privadas, así como a los Organismos Públicos de Investigación regulados en la Ley 14/2011 de 1 de junio de la ciencia, la Tecnología y la Innovación.

El 50% del total de la financiación está destinada a los Estudios universitarios de postgrado, y otro 50% para financiar las Actividades de ámbito universitario, pudiendo traspasarse la financiación entre ambas partidas en el caso de que alguna de ellas no se agote. La dotación máxima que pueden recibir los proyectos asciende a 15.000,00 € y la mínima es de 3.000,00 €.

Por Resolución de 10 de diciembre de 2019, de la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, se concedieron las subvenciones a un total de 25 Entidades para la realización de 56 programas con la siguiente distribución: 18 programas de estudios de postgrado y 38 actividades universitarias, por un importe total de 600.000,00 €, distribuido en 348.000,00 € para actividades y 252.000,00 € para postgrados.

RELACIÓN DE ENTIDADES Y PROGRAMAS FINANCIADOS PAC 2019

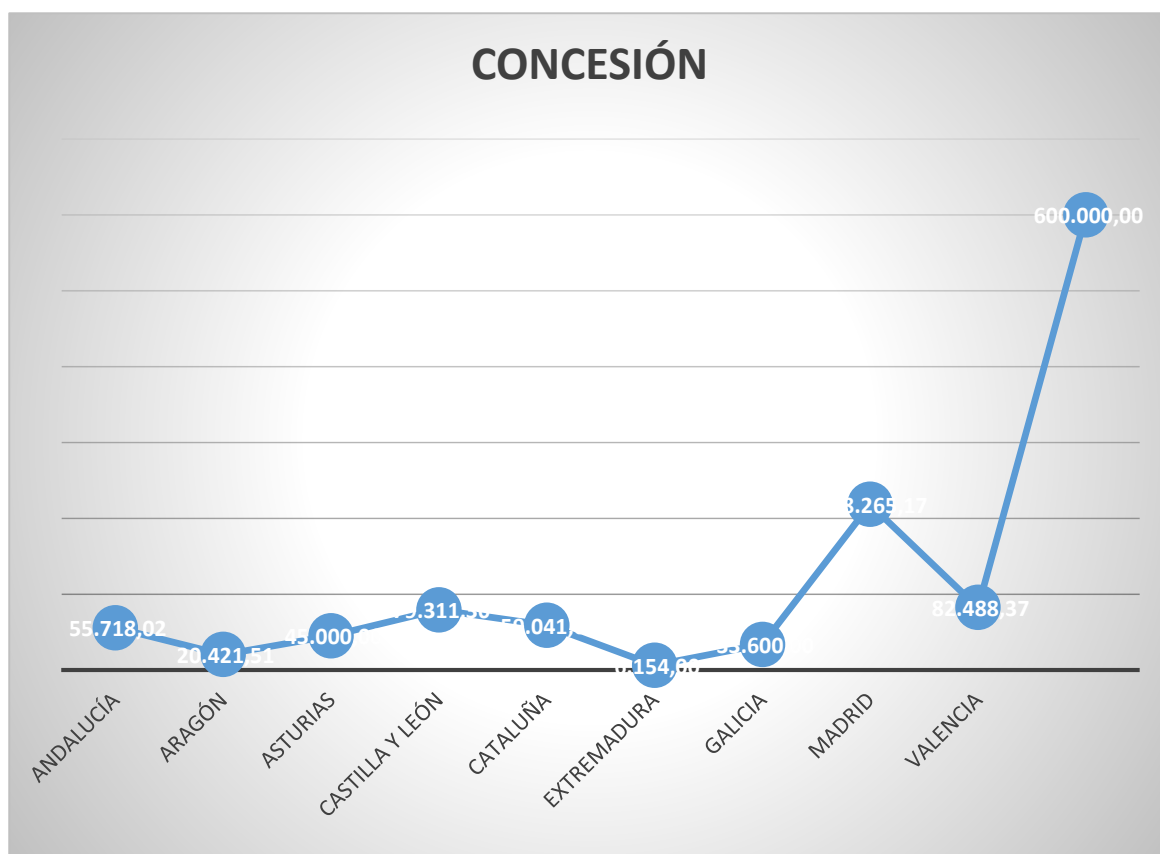
EXP	ENTIDAD	TITULO	CONCEDIDO PROGRAMA	CONCEDIDO UNIVERSIDAD
1/1POS	Universidad Complutense de Madrid	XVI Máster Propio en Género y Desarrollo	15.000,00 €	115.223,33 €
1/2POS		Máster universitario Oficial en Estudios de Género	15.000,00 €	
1/3POS		Máster Nutrición, Salud y Mujer (1ª Edición)	15.000,00 €	
1/4ACT		¡Ja! Jornadas de Teatro y Humor Feminista	11.337,21 €	
1/8ACT		Jornadas Internacionales. Veinte años de formación feminista	14.996,00 €	
1/9ACT		Seminario permanente: Los feminismos contemporáneos y su dimensión política	5.300,00 €	
1/10ACT		Las mujeres ante la justicia. ¿Sujetos de derecho y objetos de protección?	11.250,00 €	
1/11ACT		III Foro debate "Robótica e inteligencia artificial desde una perspectiva de género: la incorporación de la perspectiva de género en la investigación e innovación en el ámbito de la tecnología	13.648,26 €	
1/12ACT		III Ciclo de seminarios sobre igualdad, empleo, conciliación, corresponsabilidad y violencia de género	13.691,86 €	
2/1POS		Universidad de Granada	Máster Universitario Erasmus Mundus de las Mujeres y de Género	
4/1ACT	Universidad Antonio de Nebrija	Jornadas internacionales: Igualdad en las Universidades: empleo, educación, I+D	9.472,50 €	9.472,50 €
5/1POS	Universidad de Lleida	Máster universitario en estudios de género y gestión en políticas de igualdad	12.000,00 €	19.500,00 €
5/2ACT		Mujer, trabajo y nuevas tecnologías	7.500,00 €	
6/1POS	Universidad de Oviedo	Máster Universitario en Género y Diversidad	15.000,00 €	45.000,00 €
6/2POS		Doctorado en Género y Diversidad	15.000,00 €	
6/3POS		Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género GEMMA	15.000,00 €	

EXP	ENTIDAD	TITULO	CONCEDIDO PROGRAMA	CONCEDIDO UNIVERSIDAD
7/2ACT	Universidad de Extremadura	Universidad e investigación desde el feminismo	6.154,00 €	6.154,00 €
8/1POS	Universidad de Barcelona	Máster en Estudios de la Diferencia sexual	15.000,00 €	18.000,00 €
8/2ACT		Un laboratorio con mirada femenina, pasaporte a la investigación en igualdad. Propuestas de estudio y difusión del fondo antiguo de la UB en perspectiva de género	3.000,00 €	
9/1ACT	Universidad Rovira i Virgili	XIII Semana de la Igualdad: " La participación política y cultural de las mujeres como instrumento para la Igualdad"	5.000,00 €	5.000,00 €
10/1POS	Universidad de Zaragoza	Máster universitario en relaciones de género	10.000,00 €	20.421,51 €
10/2ACT		Proyecto promoción de las mujeres e igualdad de género en ingeniería y ciencia	10.421,51 €	
11/1POS	Universidad Miguel Hernández de Elche	Máster universitario en estudios culturales y artes visuales (perspectivas feministas y CUIR/QUUER) 3ª Edición	15.000,00 €	18.000,00 €
11/2ACT		XI Jornadas de políticas públicas de igualdad: mujeres, responsabilidad y liderazgo en el IBEX35	3.000,00 €	
12/2ACT	Universidad Carlos III	STEM4GIRLSUC3M	11.729,65 €	33.662,79 €
12/4ACT		Laboratorio de derecho social: seminario permanente sobre trabajo social	11.468,02 €	
12/6ACT		Jóvenes investigadorxs con perspectiva de género	10.465,12 €	
13/1POS	Universidad de Salamanca	Máster universitario en estudios interdisciplinares de género	15.000,00 €	35.675,02 €
13/3ACT		IV Foro de debate sobre políticas públicas de igualdad	12.078,49 €	
13/4ACT		Educando por la igualdad: respuestas interdisciplinares	8.596,53 €	
14/3ACT	Universidad Politécnica de Madrid	11th European conference on gender equality in higher education	14.084,30 €	14.084,30 €
16/1POS	Universidad de Valencia	IX Máster universitario en derecho y violencia de género	15.000,00 €	40.988,37 €
16/2POS		Máster universitario en género y políticas de igualdad. 13 ediciones	15.000,00 €	
16/3ACT		Ciclo de debates "La nau de la igualtat"	10.988,37 €	

EXP	ENTIDAD	TITULO	CONCEDIDO PROGRAMA	CONCEDIDO UNIVERSIDAD
18/2ACT	Universidad de Valladolid	Jornadas de investigadoras de Castilla y León. La aventura de la Ciencia y la Tecnología	5.270,00 €	43.636,28 €
18/3ACT		Investigación feminista: conocimiento situado desde la diversidad	10.901,16 €	
18/4ACT		COMMUJERES. La mujer ante las nuevas tecnologías de la comunicación. Rompiendo brechas: creativa, emprendedora, ciberfeminista y ciberacosada	10.465,12 €	
18/5ACT		InGenias: La mujer en el papel de precursora de vocaciones tecnológicas	8.000,00 €	
18/6ACT		El Congreso internacional territorios de la Memoria-España. Lucha, represión y resistencia en feminismo. El largo camino hacia la igualdad (1920-2020)	9.000,00 €	
19/1POS	Universidad Autónoma de Madrid	Máster en estudios interdisciplinarios de género	10.000,00 €	15.214,00 €
19/2ACT		La Resolución 1325 de Naciones Unidas en su XX aniversario: logros y retos	5.214,00 €	
22/1POS	Universidad de Málaga	Máster universitario en igualdad y género	10.000,00 €	32.718,02 €
22/3ACT		Retos de las economías del bienestar social: ciencia, feminización y trabajo decente	10.813,95 €	
22/4ACT		Campus Tech Chicas UMA	11.904,07 €	
24/1ACT	Fundacio per a la Universitat Oberta de Catalunya	Men in Movement 5. Interseccional Masculinities and Feasible Futures	11.511,63 €	16.541,63 €
24/3ACT		Mujer, discapacidad y empleo. Un replanteamiento hacia la inclusión	5.030,00 €	
25/1ACT	Instituto Español de Oceanografía	I Encuentro oceánicas	12.034,88 €	12.034,88 €
26/2ACT	Universidad de Cádiz	Transversalidad de género en la oferta formativa curricular del Grado en trabajo social de la Universidad de Cádiz	4.000,00 €	8.000,00 €
26/3ACT		Docencia universitaria con perspectiva de género (PG). Del mandato hecho mito al diseño de una senda para el cumplimiento de la utopía	4.000,00 €	
28/1ACT	Agencia. Estatal Consejo Sup.Investig. Científicas CSIC	Perspectiva de género en la investigación científica: historia, epistemología y redes	12.863,37 €	12.863,37 €

EXP	ENTIDAD	TITULO	SUBVENCIÓN PROPUESTA	PROPUESTA UNIVERSIDAD
29/1POS	Universitat Jaume I	Máster universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado	15.000,00 €	23.500,00 €
29/2ACT		Programa de empoderamiento y liderazgo para mujeres II: creciendo juntas	8.500,00 €	
32/1POS	Universidad de la Coruña	Máster universitario en políticas sociales e intervención sociocomunitaria, especialidad en género y políticas de igualdad	15.000,00 €	24.500,00 €
32/2ACT		Jornada internacional "Las mujeres detrás de los videojuegos. Diseñadoras, desarrolladoras y emprendedoras"	9.500,00 €	
34/6ACT	Universidad de Santiago de Compostela	XIII Encuentro de la red de Unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria: RUIGEU 2020	9.100,00 €	9.100,00 €
37/1ACT	Universidad de Alcalá de Henares	Simposio internacional ¿Cómo ser escritora? género y autoridad en el campo literario contemporáneo	5.710,00 €	5.710,00 €
TOTAL 56 PROGRAMAS			600.000 €	600.000 €

Distribución por Comunidades Autónomas



En relación con los programas subvencionados cabe señalar respecto a los Postgrados que todos son estudios de nivel Máster (Máster Oficial y Máster Título Propio) y un único Programa de Doctorado, correspondiente a la Universidad de Oviedo.

Las actividades universitarias hacen referencia a las áreas temáticas que se especifican en la convocatoria:

- 1.- Participación política, económica, social y cultural de las mujeres.
- 2.- Educación en igualdad y coeducación.
- 3.- Igualdad en el empleo.
- 4.- Igualdad de género en I+D+i
- 5.- Corresponsabilidad.
- 6.- Salud integral.
- 7.- Igualdad de género en el ámbito del deporte.
- 8.- Planes de igualdad en el ámbito universitario.

Con carácter permanente se realiza el estudio de los informes finales y económicos de las subvenciones concedidas en las diferentes anualidades.



3.3.1 PARTICIPACIÓN DEL ÁREA JURÍDICA EN LA FORMACIÓN DE PRÁCTICAS DE ALUMNADO DEL MÁSTER DE DISTINTAS UNIVERSIDADES

En el primer semestre del año 2019 el Área Jurídica ha tutorizado a un alumno y a una alumna de la Universidad Carlos III, de Madrid.

3.3.2 COLABORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE COOPERACIÓN EDUCATIVA

En virtud del Convenio firmado con fecha 25 de abril de 2017 entre la Universidad Complutense de Madrid y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), ha desarrollado sus prácticas formativas en la Subdirección General de Estudios y Cooperación una alumna que cursó el Máster Oficial de Estudios de Género de la Universidad Complutense de Madrid.



Alumnado Máster Oficial de Estudios de Género

Como en años anteriores se ha colaborado, así mismo, con el Máster Propio en Género y Desarrollo de la Universidad Complutense de Madrid, organizando una sesión formativa el 17 de diciembre en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para el alumnado con el objetivo de que vinculen la formación teórica sobre Políticas Públicas que reciben en el Máster con la práctica del IMIO.



Alumnado Máster Propio en Género y Desarrollo

En el 2019 además el IMIO se ha incorporado a la Comisión de Calidad de Máster en Estrategias y Tecnologías para el Desarrollo de la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad Politécnica, que celebraron la reunión anual el 2 de abril.



Triptico del Máster

3.4 EXPOSICIONES Y ACTOS INSTITUCIONALES

3.4.1 XV EDICIÓN DEL FESTIVAL CULTURAL ELLAS CREAN 2019

“ MÁS MUJERES, MÁS CULTURA, MÁS IGUALDAD ”



Organizado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades la XV Edición del Festival Cultural Internacional *ELLAS CREAN*, en colaboración con distintas instituciones públicas, ministerios y ayuntamientos, en el contexto de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, del **5 al 31 de marzo de 2019**, con la creatividad de las mujeres como protagonistas.



El propósito del Festival es mostrar la creación de las mujeres en las diferentes disciplinas artísticas: cine, teatro, conciertos, exposiciones, danza, etc., y que a lo largo de sus quince ediciones ha

desarrollado más de un millar de actividades con más de **600 artistas**, contando con la participación de más de **100.000 espectadores** en todo el mundo. La música que este año aporta el festival Ellas Crean es fiel nuevamente a las constantes de calidad, diversidad y mezcla de tradición e innovación.

En el caso de la **música**, dio cabida a estilos más cercanos, capaces de llegar sin dificultad al público más joven. Se puso especial énfasis en las artistas más jóvenes, con los grupos Agoraphobia, Nuu y Monterrosa, o la presencia de Brisa Fenoy.



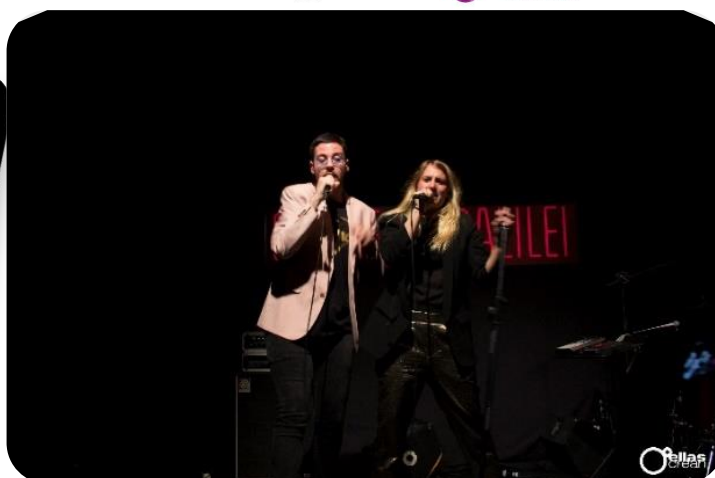
Grupo Agoraphobia



Brisa Fenoy



Nuu



Monterrosa

La **música renacentista** con el grupo internacional Sollazzo Ensemble, con su primera visita a nuestro país.



Sollazzo Ensemble



El **flamenco y el jazz**, destacan el interés especial por romper estereotipos. Vinieron por ello mujeres instrumentistas que, además, lideran sus propios grupos. Sirven a modo de ejemplo, nombres como los de Andrea Motis, María Toro, Susana Raya.



Andrea Motis



María Toro



Susana Raya

Los sonidos del **folk** de la gallega Uxía, y el soul y el R&B con Deva Mahal.



Uxia  **Instituto de la MUJER**
el futuro empieza hoy



Deva Mahal  **ellas Crean**
15 AÑOS DE CULTURA HECHA POR MUJERES

Y el trenzado **música y poesía**, Ángeles Mora, Premio Nacional de Poesía, acompañada de Cristina Mora con Moisés P. Sánchez al piano.

Y sin dejar a un lado a los jóvenes, que se cuestionan la realidad que viven, con Generación Why

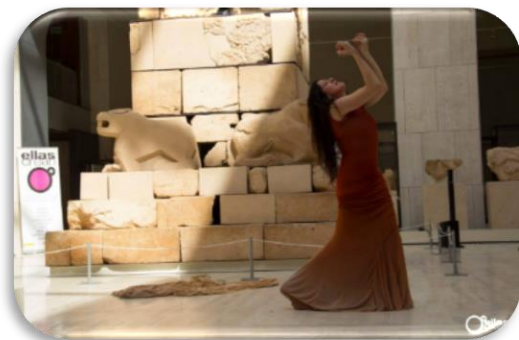


Generación Why

Danza en los museos

Pero si hay un protagonismo especialmente elegido para este aniversario, es el de la danza, una disciplina que este festival ha venido apoyando de manera firme e ilusionante en sus últimas ediciones

Acercar y llenar los museos de danza fue la identidad de este 15º aniversario de Ellas Crean. Con la coordinación de Mey-Ling Bisogno, jóvenes coreógrafas, como Avatâra Ayuso, Asun Noales, Matxalen Bilbao, Carmen Larraz o Judith Argomaniz; procedentes de otros países, como Natalia Fernandes, Lucía Marote, Ravid Abarbanel o Poliana Lima, junto a la maestra de la improvisación Cristiane Boullosa y una de nuestras más grandes bailaoras de flamenco, María Pagés.



Judith Argomaniz

María Pagés



Cine, poesía, exposiciones y debates complementaron la programación del festival que contó con la presencia de artistas consolidadas y de figuras emergentes, señas de identidad de este festival cultural, pionero en reivindicar la presencia de las mujeres en el mundo de la cultura.



Debate Directoras de Fotografía



Debate mujeres y cultura

3.4.2 PATROCINIO X MUESTRA ITINERANTE DE CINE ESPAÑOL HECHO POR MUJERES **“NOSOTRAS TAMBIÉN CONTAMOS”**



El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades colabora en el ciclo “NOSOTRAS TAMBIÉN CONTAMOS”, acción realizada por ‘Mujeres de Cine’ para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través del cine.

NOSOTRAS TAMBIÉN CONTAMOS reunió lo más significativo de la producción cinematográfica española realizada por mujeres de los últimos años y sitúa a las mujeres no solo como relatoras sino también como protagonistas activas de las historias filmadas. La muestra, de carácter itinerante, recorrió siete sedes, durante los meses de octubre a diciembre 2019.



PROYECCIONES

Madrid
Del 4 al 26 de octubre
CÍRCULO DE BELLAS ARTES - Cine Estudio
<https://www.circulobellasartes.com/programacion-cine/>
 Calle del Marqués de Casa Riera 4, 28014 Madrid. 91 521 35 09

4 de octubre
 19:30 **Varados**. Helena Taberna.
 España | 2019 | 72 min.
 Estreno con presencia de Rocío Rodríguez Prieto, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades; Ana Palacios, directora de Mujeres de Cine y Helena Taberna, directora de la película.

12 de octubre
 19:00 **El despertar de las hormigas**. Antonella Sudasassi Furniss.
 Costa Rica | 2019 | 94 min.

19 de octubre
 19:30 **Ojos negros**. Marta Lallana, Ivet Castelo, Iván Alarcón, Sandra García.
 España | 2019 | 65 min.

26 de octubre
 19:00 **Paradise hills**. Alice Waddington.
 España | 2019 | 95 min.

Barcelona
CINEMES GIRONA
Del 7 de octubre al 5 de diciembre
 Carrer de Girona, 175, 08037 Barcelona
<http://www.cinemesgirona.cat/>

7 de octubre
 20:00 **Varados**. Helena Taberna.
 España | 2019 | 72 min.

11 de noviembre
 20:00 **Paradise hills**. Alice Waddington.
 España | 2019 | 95 min.

21 de noviembre
 20:00 **Ojos negros**. Marta Lallana, Ivet Castelo, Iván Alarcón, Sandra García.
 España | 2019 | 65 min.

5 de diciembre
 20:00 **Las perseides**. Alberto Dexeus, Ànnia Gabarró.
 España | 2019 | 70 min.

Organiza:



Patrocina:

 GOBIERNO DE CATALUÑA	 MINISTERIO DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES	 MINISTERIO DE CULTURA
 GOBIERNO DE ESPAÑA	 MINISTERIO DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES	 MINISTERIO DE CULTURA



Organiza:



Patrocina:

 GOBIERNO DE CATALUÑA	 MINISTERIO DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES	 MINISTERIO DE CULTURA
 GOBIERNO DE ESPAÑA	 MINISTERIO DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES	 MINISTERIO DE CULTURA



Itinerancia Fimoteca de Cantabria

<https://filmotecacantabria.es/es/>

CARMEN Y LOLA

RAMALES. Lun. 4 de nov. 20:15h.
SOLARES. Lun. 4 de nov. 20:30h.
SANTOÑA. Mar. 5 de nov. 20:00h.
LAREDO. Mar. 5 de nov. 20:30h.

EL ASTILLERO

Mie. 6 de nov. 20:00h.
REINOSA. Mie. 6 de nov. 20:30h.

LIÉBANA-POTES

Jue. 7 de nov. 18:00h.

CASTRO URDIALES

Jue. 7 de nov. 20:00h.

TORRELAVEGA

Jue. 7 de nov. 20:00h.

LOS CORRALES

Jue. 7 de nov. 20:00h.

GALIZANO

Jue. 7 de nov. 20:00h.

COMILLAS

Vie. 8 de nov. 19:00h.

PIÉLAGOS (Vionio)

Vie. 8 de nov. 20:00h.

CAMARGO (Maliaño)

Vie. 8 de nov. 20:00h.

PUENTE SAN MIGUEL

Vie. 8 de nov. 20:00h.

CARTES

Vie. 8 de nov. 20:00h.

CABEZÓN DE LA SAL

Vie. 8 de nov. 20:00h.

SANTILLANA DEL MAR

Sab. 9 de nov. 20:00h.

SAN VICENTE DE LA BARQUERA

Dom. 10 de nov. 19:00h.

VARADOS

RAMALES. Lun. 11 de nov. 20:15h.

SOLARES. Lun. 11 de nov. 20:30h.

SANTOÑA. Mar. 12 de nov. 20:00h.

LAREDO. Mar. 12 de nov. 20:30h.

EL ASTILLERO

Mie. 13 de nov. 20:00h.

REINOSA. Mie. 13 de nov. 20:30h.

LIÉBANA-POTES

Jue. 14 de nov. 18:00h.

CASTRO URDIALES

Jue. 14 de nov. 20:00h.

TORRELAVEGA

Jue. 14 de nov. 20:00h.

LOS CORRALES

Jue. 14 de nov. 20:00h.

GALIZANO. Jue. 14 de nov. 20:00h.

COMILLAS. Vie. 15 de nov. 19:00h.

PIÉLAGOS (Vionio)

Vie. 15 de nov. 20:00h.

CAMARGO (Maliaño)

Vie. 15 de nov. 20:00h.

PUENTE SAN MIGUEL

Vie. 15 de nov. 20:00h.

CARTES. Vie. 15 de nov. 20:00h.

CABEZÓN DE LA SAL

Vie. 15 de nov. 20:00h.

SANTILLANA DEL MAR

Sab. 16 de nov. 20:00h.

SAN VICENTE DE LA BARQUERA

Dom. 17 de nov. 19:00h.

OJOS NEGROS

RAMALES. Lun. 18 de nov. 20:15h.

SOLARES. Lun. 18 de nov. 20:30h.

SANTOÑA. Mar. 19 de nov. 20:00h.

LAREDO. Mar. 19 de nov. 20:30h.

EL ASTILLERO

Mie. 20 de nov. 20:00h.

REINOSA. Mie. 20 de nov. 20:30h.

LIÉBANA-POTES.

Jue. 21 de nov. 18:00h.

CASTRO URDIALES.

Jue. 21 de nov. 20:00h.

TORRELAVEGA.

Jue. 21 de nov. 20:00h.

LOS CORRALES.

Jue. 21 de nov. 20:00h.

GALIZANO. Jue. 21 de nov. 20:00h.

COMILLAS. Vie. 22 de nov. 19:00h.

PIÉLAGOS (Vionio)

Vie. 22 de nov. 20:00h.

CAMARGO (Maliaño)

Vie. 22 de nov. 20:00h.

PUENTE SAN MIGUEL

Vie. 22 de nov. 20:00h.

CARTES. Vie. 22 de nov. 20:00h.

CABEZÓN DE LA SAL

Vie. 22 de nov. 20:00h.

SANTILLANA DEL MAR

Sab. 23 de nov. 20:00h.

SAN VICENTE DE LA BARQUERA

Dom. 24 de nov. 19:00h.

Fimoteca de Extremadura

<http://filmotecaextremadura.juntaex.es/web/>

BADAJOS:

• **02/10** | 18:00h | 20:15h | 22:30h. **OJOS NEGROS.** Marta Lallana, Ivet Castelo, Iván Alarcón, Sandra García. España | 2019 | 65 min.

• **23/10** | 18:00h | 20:15h | 22:30h. **EL DESPERTAR DE LAS HORMIGAS.** Antonella Sudasassi Furniss. Costa Rica | 2019 | 94 min.

MÉRIDA:

• **10/10** | 20:30h. **EL DESPERTAR DE LAS HORMIGAS.** Antonella Sudasassi Furniss. Costa Rica | 2019 | 94 min.

CÁCERES:

• **10/10** | 20:30h. **OJOS NEGROS.** Marta Lallana, Ivet Castelo, Iván Alarcón, Sandra García. España | 2019 | 65 min.

• **17/10** | 20:30h. **EL DESPERTAR DE LAS HORMIGAS.** Antonella Sudasassi Furniss. Costa Rica | 2019 | 94 min.

• **21/11** | 20:30h. **SERÁS HOMBRE.** Isabel de Ocampo. España | 2018 | 72 min.

• **22/11** | 20:30h. **LA VIDA SIN SARA AMAT.** Laura Jou. España | 2019 | 75 min.



Organiza:

Mujeres de CINE 10 años

Patrocinan:



CENTRO FEDERICO GARCÍA LORCA DE GRANADA / NAHIA FILM FEST

Del 5 al 19 de noviembre

Plaza Romanilla, S/N, 18001 Granada

<https://www.centrofedericogarcialorca.es/>

5 de noviembre

10:30 Sesión joven. #Placer femenino. Barbara Miller. Suiza | 2018 | 97 min.

5 de noviembre

19:30 **Ojos negros.** Marta Lallana, Ivet Castelo, Iván Alarcón, Sandra García. España | 2019 | 65 min.

12 de noviembre

19:30 **El despertar de las hormigas.** Antonella Sudasassi Furniss. Costa Rica | 2019 | 94 min.

19 de noviembre

19:30 **Paradise hills.** Alice Waddington. España | 2019 | 95 min.

Todas las sesiones contarán con presentación y coloquio a cargo de Nahia Film Fest.



Organiza:

Mujeres de CINE 10 años

Patrocinan:



Fimoteca de Santander

Del 9 al 31 de octubre

Calle Bonifaz, 6, 39003 Santander, Cantabria

<https://filmotecacantabria.es/es/>

• **09/10** | 20:00h. **LA VIDA SIN SARA AMAT.** Laura Jou. España | 2019 | 75 min.

• **16/10** | 20:00h. **OJOS NEGROS.** Marta Lallana, Ivet Castelo, Iván Alarcón, Sandra García. España | 2019 | 65 min.

• **25/10** | 20:00h | 22:00h. **EL DESPERTAR DE LAS HORMIGAS.** Antonella Sudasassi Furniss. Costa Rica | 2019 | 94 min.

• **26/10** | 17:30h. **EL DESPERTAR DE LAS HORMIGAS.** Antonella Sudasassi Furniss. Costa Rica | 2019 | 94 min.

• **30/10** | 20:00h. **VARADOS.** Helena Taberna. España | 2019 | 72 min.

• **31/10** | 17:30h. **VARADOS.** Helena Taberna. España | 2019 | 72 min.



Organiza:

Mujeres de CINE 10 años

Patrocinan:



Certamen Internacional de cortos de Soria

<https://www.certamendecortossoria.org/>

DOCUMENTANDO LA REALIDAD: MUJERES DE CINE

- 17/11 | 20:00h. Palacio de la Audiencia. Película de inauguración: **INSUMISA**. Fernando Pérez, Laura Cazador. Cuba | 2018 | 94 min.
- 18/11 | 20:00h. Cines Mercado Sala 1. **#PLACER FEMENINO**. Barbara Miller. Suiza | 2018 | 97 min.
- 18/11 | 19:30h. Cines Mercado Sala 2. **ELLAS CUENTAN**. Olga Latorre. España | 2009 | 55 min.
- 19/11 | 20:00h. Cines Mercado Sala 1. **¿POR QUÉ TAN POCAS?** Carlota Coronado. España | 2019 | 70 min.
- 19/11 | 19:30h. Cines Mercado Sala 2. **SERÁS HOMBRE**. Isabel de Ocampo. España | 2018 | 94 min.
- 20/11 | 20:00h. Palacio de la Audiencia. Premier. **LAS HIJAS DE CYNISCA**. Beatriz Carretero. España | 2019 | 96 min.
- 21/11 | 19:30h. Cines Mercado Sala 2. **¿POR QUÉ TAN POCAS?** Carlota Coronado. España | 2019 | 70 min.
- 21/11 | 20:00h. Cines Mercado Sala 1. **RAFIKI**. Wanuri Kahiu. Kenia | 2018 | 83 min.
- 21/11 | 19:30h. Cines Mercado Sala 2. **RAFIKI**. Wanuri Kahiu. Kenia | 2018 | 83 min.
- 23/11 | 18:00h. Cines Mercado Sala 1. **ELLAS CUENTAN**. Olga Latorre. España | 2009 | 55 min.
- 23/11 | 19:30h. Cines Mercado Sala 2. **#PLACER FEMENINO**. Barbara Miller. Suiza | 2018 | 97 min.
- 23/11 | 20:00h. Cines Mercado Sala 1. **SERÁS HOMBRE**. Isabel de Ocampo. España | 2018 | 94 min.

ENCUENTRO DIRECTORAS: MUJERES DE CINE

- 21/11 | 12:00h. Casino Amistad Numancia.



Jornadas Experienciales



Encuentro de Mujeres cineastas con las directoras



PELICULAS EN RUTA

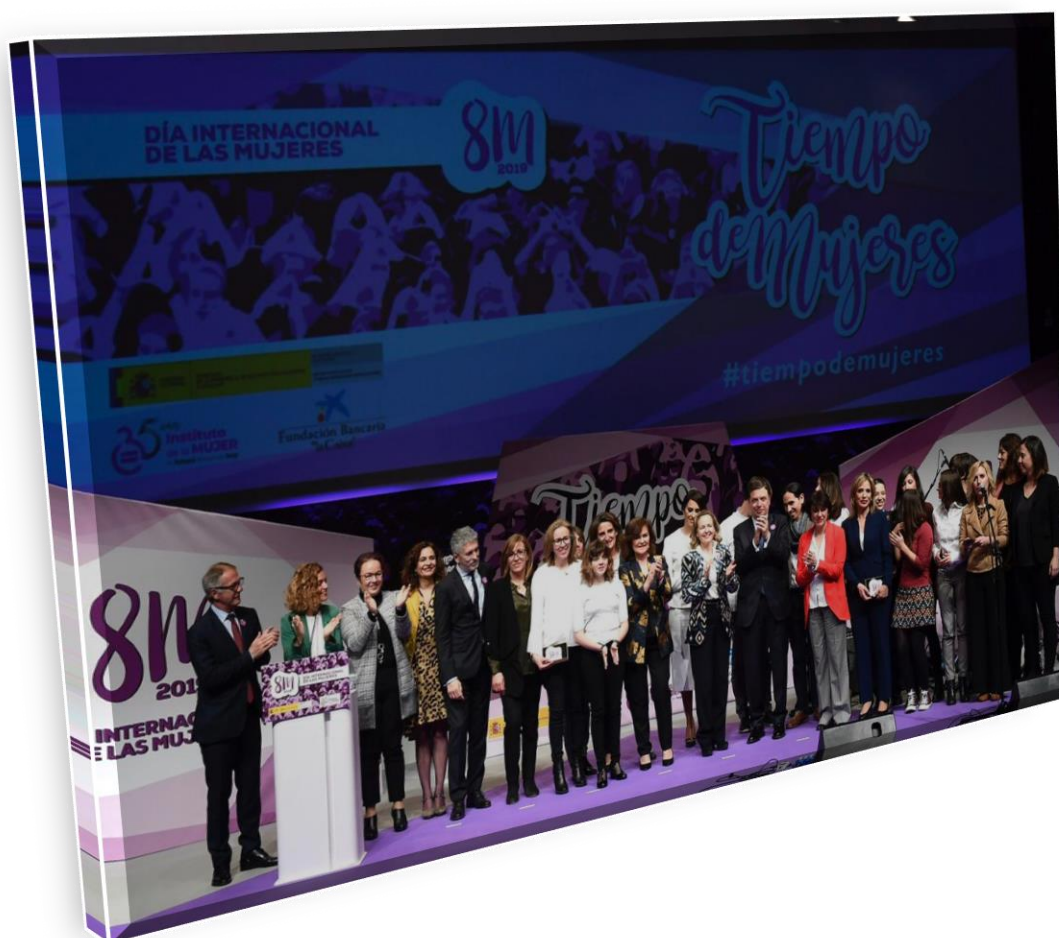
Las películas que han conformado las muestras y programaciones de **Mujeres de Cine. Nosotras también contamos** han sido seleccionadas para ofrecer una radiografía del cine español hecho por mujeres más destacado y actual



3.4.3 ACTO INSTITUCIONAL 8 DE MARZO DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES



El Instituto de la Mujer, celebró el Acto Institucional del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres en el Auditorio CAIXAFORUM y estuvo presidido por D^a Carmen Calvo, Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, acompañada por D. Fernando Grande-Marlaska, Ministro de Interior; D^a. Teresa Ribera, Ministra de Transición Ecológica; D^a. María Jesús Montero, Ministra de Hacienda, D^a. Nadia Calviño, Ministra de Economía; D^a. Meritxell Batet, Ministra de Política Territorial; D. José Guirao, Ministro de Cultura; y D. Luis Planas, Ministro de Agricultura y D^a Soledad Murillo, Secretaria de Estado de Igualdad y D^a Silvia Buabent, Directora General del Instituto de la Mujer.



Durante el acto se premió a mujeres y hombres que son "ejemplo" de la lucha por la igualdad.

ENTREGA DE LOS RECONOCIMIENTOS:

Excelencia Profesional

A Doña Adela Sáez Zafra, cirujana granadina galardonada como una de las especialistas sanitarias más valoradas del país.



Abriendo Camino

A Doña Rosa M^a García-Malea, primera mujer española que ha pilotado un F18. También es la primera mujer en formar parte de las patrullas acrobáticas del Ejército del Aire Águila. Recoge el premio en su nombre: Doña Yolanda Migueles Delgado, Capitana del Ejército del Aire.



Rompiendo la brecha digital de género

A Doña M^a Ángeles Martín Prats, ingeniera aeroespacial por el desarrollo en aviónica a través de su start up Skylife.



Compromiso con la Igualdad

Al movimiento colectivo las periodistas Paramos (Doña Ana Requena, Doña Marta Borraz, Doña Marilín Gonzalo, Doña Amaya Larrañeta, Doña Eva Belmonte, Doña Magda Bandera y Doña Mercedes Domenech)



Emprendimiento:

A la Sociedad Cooperativa LOVEPAMUR, proyecto de atención a personas mayores en la comarca de la Vega-Valdavia (Palencia). Recogen el premio: Doña Loreto Fernández y Doña Gloria Fernández.



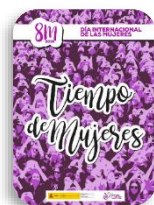
Sumando al cambio

A la Asociación de Hombres para la Igualdad. Recogen el premio: Don David Kaplun y Don Antonio Sánchez.



Superación

A Doña Carmen López, primera surfista española invidente en participar en un mundial adaptado.



En el Acto se realizó la presentación del Cartel Institucional por el 8 de marzo de 2019 y se contó con la actuación musical de Joana Serrat.



3.4.4 FESTIVAL INTERNACIONAL DE TEATRO CLÁSICO DE ALMAGRO

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha estado presente este año en el 42º Festival de Almagro con el proyecto 'Voces para Sor Juana'. Con esta iniciativa el Festival contará por primera vez con una sección dedicada a las mujeres, que en esta ocasión estará protagonizada por la escritora novohispana del Siglo de Oro Sor Juana Inés de la Cruz.

'Voces para Sor Juana', fue presentada el 30 de mayo en la sede de la Casa de México en España, en Madrid, un evento en el que intervinieron la Secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo; la Directora del Instituto de la Mujer, Roció Rodríguez Prieto, la Directora de Casa México en España, Ximena Caraza, el Director de la Fundación Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, Ignacio Garcia y la gerente de la Fundación Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, Esther Bravo.



La Iglesia de San Blas en Almagro (Ciudad Real), acogió la iniciativa 'Voces para Sor Juana' donde se homenajeó a la escritora y se impulsó su obra tanto de teatro como de música, poesía, gastronomía y astronomía, de forma global y transversal, más allá de lo puramente artístico. Para el proyecto se creó una instalación audiovisual en la que mujeres de la política, de la academia, de la ciencia, del arte, europeas, americanas, asiáticas, africanas, del mundo étnico, árabe y prehispánico, mujeres de diferentes culturas y lenguas se unieron y pusieron voz al poema de la autora "Hombres necios que acusáis", publicado en 1689 y que ya reflejaba la desigualdad y la injusticia que sufrían, y aún sufren, las mujeres.



Almagro 4/28 42º Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro

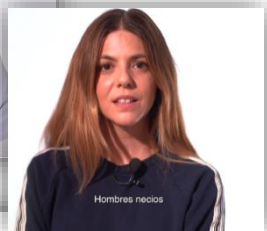
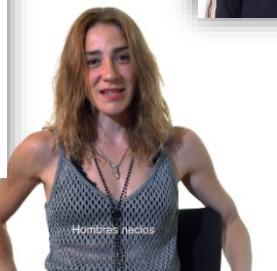
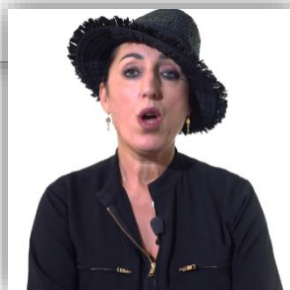
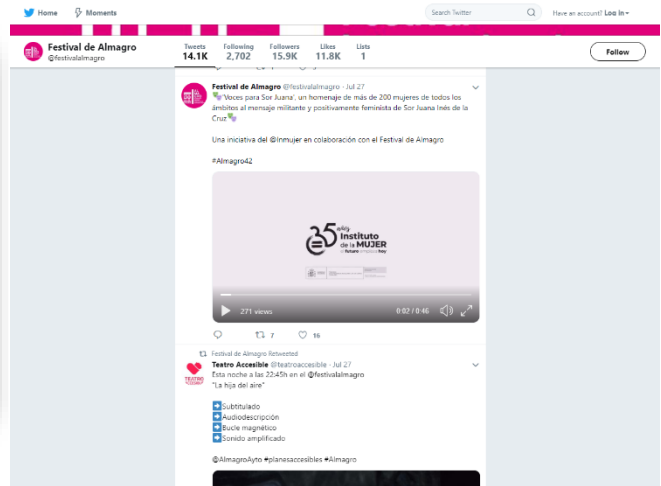
35 años Instituto de la MUJER el futuro empieza hoy



Algunos de los rostros femeninos conocidos que participan en el proyecto han sido: Lola Herrera, Manuela Velasco, Natalia Dicenta, Irene Serrano, Manuela Velasco, Carmen Cortés, Natalia Dicenta, Pepa Fernández, Carmen París, Beatriz Argüello, Yolanda Pallín, Lola Baldrich, Carolina África, África González, Amaya de Miguel, Ángeles Martín, Beatrice Bergamín, Blanca Berasategui, Camila Viyuela, Cristina Plazas, Elena González, Raquel Alba, Pilar Masa, María Adánez, Carme Portacelli, Natalia Menéndez, Adriana Ozores y Rossy de Palma.



Proyeccion en la Iglesia de San Blas



3.4.5 CONGRESO INTERNACIONAL BEIJING+25: LOGROS, CARENCIAS Y DESAFÍOS EN LA UNIÓN EUROPEA -MEDIALAB PRADO-

El Instituto de la Mujer, organizó el Congreso Internacional Beijing+25, y fue inaugurado por D^a Carmen Calvo, Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, acompañada por las Representantes de las Embajadas de Finlandia, D^a Tiina Jortikka Laitinen, de Croacia, D^a Nives Malenica; Alemania, D. Christoph Wolfrum. Ministro Consejero de la Embajada; Francia, D^a Anne Louyot. Consejera de Cooperación de la Embajada; México .D^a Roberta Lajous, y fue clausurado por Soledad Murillo, Secretaria de Estado de Igualdad y Roció Rodríguez Prieto, Directora del Instituto de la Mujer.



En 1995 en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China se firmó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 que fue adoptada por 189 gobiernos, entre ellos España, que se comprometieron a tomar medidas en 12 esferas de especial preocupación: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente, y las niñas.

Este Congreso tuvo como fin servir como foro intermedio del proceso de evaluación mundial de los avances y desafíos de la aplicación de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) en el periodo 2014-2019.



En 2020 se cumplirán 25 años desde que la Plataforma de Acción de Beijing que estableció el modo de eliminar las barreras sistémicas que impiden la participación igualitaria de las mujeres en todas las esferas de la vida, ya sea en público o en privado. A pesar de algunos progresos, el cambio real está siendo lento para mayoría de las mujeres y las niñas del mundo. Hoy en día, ningún país puede pretender que ha alcanzado la igualdad de género. Varios obstáculos permanecen inalterados en la legislación y en la cultura. Como resultado de ello, las mujeres siguen siendo infravaloradas,

siguen trabajando más, ganando menos, tienen menos opciones, y enfrentan diversas formas de violencia en el hogar y en espacios públicos.

Por ello, en marzo de 2020, durante la 64 reunión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) que es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se analizarán los logros y los retrocesos que en el campo de la igualdad de género se han producido hasta la fecha.

En el Congreso, se analizó el proceso de Beijing+25 y la Agenda 2030, así como la situación de la Unión Europea en diferentes ámbitos. Los objetivos fueron, según lo señalado por ONU Mujeres:

- Diálogo entre las instituciones responsables y la sociedad civil, en especial las organizaciones feministas y de cooperación internacional interesadas, para fortalecer su implicación en el proceso Beijing+25 en España, la Unión Europea, la UNECE y a nivel mundial.
- Difusión de los Informes de los 28 estados y la UE para la aplicación del 5º ODS y la Plataforma de Acción de Beijing, logros y carencias durante 2014 a 2019 con datos de alta calidad, actualizados y desglosados, y del compromiso institucional de acciones concretas en 2020-2025.
- Seguimiento a nivel de la Unión Europea y la región UNECE de las 6 materias del Cuestionario de ONU mujeres sintetizando los 12 objetivos de la Plataforma de Acción y el 5º ODS.
- Visibilizar el papel coordinador de los organismos de igualdad de género -ONU Mujeres, Europa y España- en el impulso de la Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda 2030 en diversos ministerios y con las autoridades autonómicas y locales.
- Contribuir con un debate público a la participación de la sociedad.



3.4. 6 II CONGRESO DE COEDUCACIÓN (EXPOSICIÓN VOTO FEMENINO)

Con motivo del II Congreso de Coeducación que tuvo lugar del 1 al 3 de noviembre de 2019, en la Universidad Carlos III de Madrid, Campus de Leganés, en coordinación con la Subdirección General de Programas, se creyó conveniente montar desde el Area de Exposiciones y Actos Institucionales, la exposición del Voto Femenino en España.



Esta exposición pretende contribuir a la recuperación histórica y rendir un merecido homenaje a todas aquellas luchadoras por la igualdad política de la mujer en España, de las que somos grandes deudas.



La exposición se compone de una importante colección de fotografías y se configura como un relevante documento teórico-político, de gran valor para el conocimiento de aquel período histórico.



Está organizada en dos bloques, temáticos generales: uno centrado en los antecedentes sufragistas dentro del ámbito internacional (EE.UU. e Inglaterra); y otro, más específico, sobre el sufragio femenino en España y las circunstancias que rodearon este debate, además del reconocimiento a mujeres españolas destacadas, con especial hincapié en la figura de Clara Campoamor

3.5 PROGRAMAS DE EDUCACION Y SALUD

El IMIO desarrolla en el ámbito de la educación varios programas para avanzar en mayores cotas de igualdad, en estrecha colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional y representantes de los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas. Estos programas son:

3.5.1 PROGRAMA INTERCAMBIA

El Programa Intercambia gira en torno a la organización y celebración de un encuentro anual cuyo objetivo es poner en común y dar a conocer proyectos innovadores y materiales didácticos coeducativos promovidos por los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, en sus ámbitos de competencias.

Estos encuentros se coorganizan entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad y la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En 2019, los días 30 y 31 de octubre en Madrid, hemos celebrado las XV Jornadas Intercambia, en la sede del Ministerio de Educación y Formación Profesional, con el lema "Planificación de la Coeducación: Planes de Igualdad".

Las CCAA participantes han sido muy numerosas, concretamente 13 CCAA, Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid y Valencia y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.



Intervenciones de distintas Comunidades Autónomas



Secretaria de Estado de Igualdad

En esta edición se contó con tres importantes intervenciones:

- Presentación del nuevo portal Intercambia.
<https://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/intercambia/presentacion.html>
- Participación de la Catedrática de Psicología de la Educación de la Universidad Complutense de Madrid, María José Díaz-Aguado Jalón, que expuso los avances en el estudio “Menores y violencia de género”, destacando la necesidad de la coeducación para prevenir de la violencia de género.
- Presentación de buenas prácticas de planificación coeducativa en las aulas, con la exposición del Director y la Orientadora del IES Rodanas de Épila (Zaragoza) del Plan de Igualdad de su

centro educativo, elaborado e implementado en el marco del Programa Plurales y que han ido actualizando y manteniendo activo desde el 2015, año en que dicho programa piloto finalizó.

Además el personal técnico de los Organismos de Igualdad y de las Consejerías de Educación de todas las CCAA asistentes, expusieron las distintas actuaciones que en el marco de la coeducación están llevando a cabo.

3.5.2 PARTICIPACION EN AULA 2019 – SEMANA DE LA EDUCACIÓN

Se participó junto con todas las Subdirecciones del IMIO en la organización de nuestra asistencia y presencia en la Semana de la Educación, AULA 2019, en el Recinto Ferial IFEMA, entre los días 27 al 31 de marzo de 2019.

Por primer año en Aula, existía un Aula de Igualdad, con espacio cedido por el IFEMA, que el IMIO se ocupó de dotar de contenido a través de talleres. Desde el servicio de Educación, se propusieron y gestionaron los siguientes talleres:

- “La coeducación en las aulas”, impartido por Marian Moreno Llana.
- “Rompiendo estereotipos en la música, la publicidad y las series”, impartido por Laura Viñuela Suarez.
- “Corresponsabilidad” impartido por Mercedes Oliveira Malvar.

3.5.3 PATROCINIO DEL II CONGRESO INTERNACIONAL DE COEDUCACIÓN Y GÉNERO

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, desde el Servicio de Educación, lleva trabajando para hacer avanzar la coeducación desde hace más de 25 años, fomentando un cambio de modelo educativo desde una escuela mixta a una escuela coeducativa.

En este marco de trabajo, el año 2019 se firmó un contrato de patrocinio, para posibilitar la organización del II Congreso de Coeducación y Género, que la Asociación Clavico (Claustro Virtual de Coeducación) realizaba en el Auditorio del campus de Leganés de la Universidad Carlos III, los días 1, 2 y 3 de noviembre de 2019.

II CONGRESO INTERNACIONAL DE COEDUCACIÓN CLAVICO		ASOCIACIÓN CLAVICO CLAUSTRO VIRTUAL DE COEDUCACIÓN		Campus de la Universidad Carlos III de Leganés MADRID	
VIERNES 1 NOVIEMBRE		SÁBADO 2 NOVIEMBRE		DOMINGO 3 NOVIEMBRE	
9:00 - 10:00 Recogida de credenciales.		10:00 - 11:00 "La construcción del amor y de los afectos desde una mirada coeducativa" Gema Otero.		10:00 - 11:00 "Trabajando la igualdad también con nuestros alumnos" Miguel Ángel Arconada.	
10:00 - 10:30 Inauguración.		11:00 - 12:00 "Estereotipos de género en la educación STEM" Marta Macho.		11:00 - 12:00 "Coeducando que es gerundio" Elena Simón.	
10:30 - 11:30 Charla inaugural de Charo Altable.		12:00 - 12:30 Descanso.		12:00 - 12:30 Descanso.	
11:30 - 12:00 Descanso.		12:30 - 13:30 "Manamán o de que hablamos cuando hablamos de música y feminismo" Laura Viñuela.		12:30 - 13:30 Conclusiones.	
12:00 - 12:30 Distinciones:		13:30 - 14:30 Experiencias de centros. IES José de Churriguera. Escola Táber, de Barcelona.		13:30 - 14:00 Despedida.	
12:30 - 13:30 "Nuestros cuerpos, vuestra frontera. violencias sexuales en la adolescencia" Carmen Ruiz Repullo.		14:30 - 16:00 Comida.		Organiza Claustro Virtual de Coeducación www.clavico.es	
13:30 - 14:00 Debate con las personas ponentes.		16:30 - 18:30 Proyección de "Las maestras de la República" presentada por su directora Pilar Pérez Solano, ganadora de un Goya al Mejor Documental.		Patrocina Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades www.inmujer.gob.es	
14:00 - 14:30 Asamblea Anual de la Asociación CLAVICO		18:30 - 19:00 Descanso.		Colabora Centro Artemisa www.centroartemisa.es Concejalía de Igualdad. Ayto de Leganés www.leganes.org	
14:30 - 16:00 Comida.		19:00 - 20:00 Uso didáctico de "Las maestras de la República" Luz Martínez Ten.			
16:00 - 17:00 "Pedagogías TRANS-formadoras" Lucas Platero.		20:00 - 20:30 Debate con las personas ponentes.			
17:00 - 18:00 "La Peluca de Luca y Tutty, un juego de familias diversas" Carmen Ivars y Teresa de la Cruz.					
18:00 - 18:30 Descanso.					
18:30 - 20:00 Monólogo de Pamela Palenciano.					

El objetivo del congreso es dar herramientas y propuestas coeducativas, intercambiar ideas y debates, así como visibilizar el trabajo continuo de las y los docentes coeducativos en las aulas y dar a conocer cómo se puede trabajar la educación en igualdad en las aulas.

En la inauguración se contó con la presencia de la Secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo de la Vega, que destacó la necesidad de contar con planes o programas de coeducación sistemáticos que permitan llevar la igualdad a las aulas de forma organizada y generalizada.

Con ponentes de gran trayectoria como Carmen Ruiz Repullo, Laura Viñuela, Charo Altable, Miguel Ángel Arconada, Elena Simón o Marta Macho, se abordaron temas como violencias sexuales en la adolescencia, música y feminismo, trabajar la igualdad también en nuestros alumnos o estereotipos de género en la educación STEM, entre otros temas, tratados en 3 intensos días de reflexión y trabajo.

Algunas de las conclusiones del congreso, que deberían marcar la senda de la coeducación en el s. XXI fueron:

- Necesidad de una educación afectivo-sexual basada en la igualdad.
- Peligro de la tendencia de nuestra adolescencia a consumir pornografía, que unido a la falta de educación afectivo sexual, transmite una vivencia de la sexualidad alejada de los principios de respeto a uno/a mismo/a y a las demás personas.
- La escuela debe de trabajar por unas aulas libres de agresiones a personas de diversas orientaciones sexuales y/o identidades, favoreciendo la construcción de una sociedad en libertad y respeto.
- Es imprescindible contar con materiales adecuados que permitan llevar la igualdad a las aulas.
- Seguir trabajando en deconstruir estereotipos desde las etapas de infantil, primaria y secundaria, es imprescindible para romper prejuicios que impiden a las niñas acceder a las carreras STEM.
- Reivindicar la utilización del juego, la música, las narraciones en las aulas como elementos fundamentales de coeducación que permiten reflejar que otro mundo es posible, mucho más igualitario.

- Reconocer y visibilizar a las maestras pioneras en coeducación, las maestras de la República.
- Llevar al aula que hay otras maneras de ser hombre, trabajando la construcción de la masculinidad igualitaria desde edades tempranas.
- Hay que dar a conocer los Planes de igualdad de los centros coeducativos, como muestra de cómo se lleva la coeducación a la práctica educativa diaria.



Inauguración del Congreso de Coeducación.

3.5.4 3ª EDICIÓN MOOC “EDUCAR EN IGUALDAD”

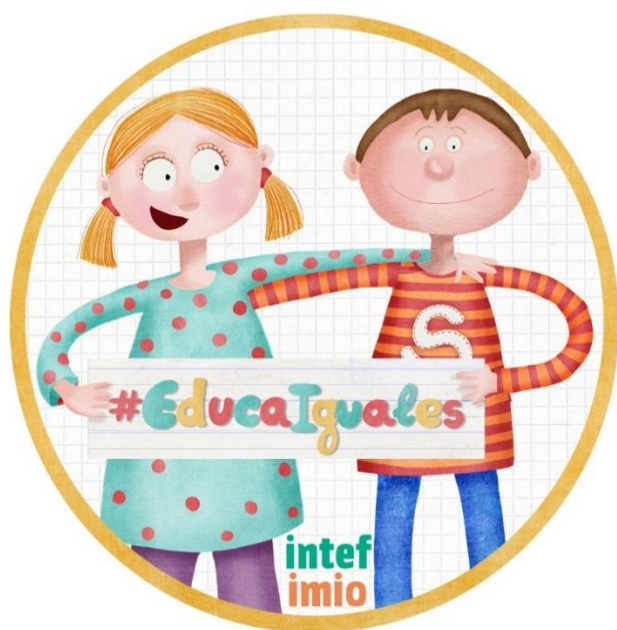
Uno de los objetivos de la educación en igualdad es romper los estereotipos asociados a lo femenino y lo masculino, limitantes a la hora de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

Para cuestionar y dar otra mirada a estos estereotipos tanto femeninos como masculinos, tan arraigados, el IMIO organiza una formación online a través de una plataforma virtual, dirigida a la población en general y al profesorado, en colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, a través del Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF).

Esta formación online se desarrolla a través del MOOC “EDUCAR EN IGUALDAD”, del cual se ha llevado a cabo la 3ª Edición a principio del año 2019.

El curso va dirigido al público en general, cualquier persona con interés en educar en igualdad, con especial énfasis en docentes o personas de la comunidad educativa. Las inscripciones son totalmente gratuitas y se puede inscribir cualquier persona durante todo el tiempo de duración del curso.

Los temas abordados en las 5 unidades didácticas del curso son: concepto de educar en igualdad, uso de lenguaje inclusivo, influencia de los medios de comunicación, orientar para el futuro y prevención de la violencia.



Esta 3ª edición del MOOC se realizó entre el 26 de febrero y el 2 de abril. El número de inscripciones en esta edición fue mayor que en la anterior, con 1.874 personas matriculadas.

La huella digital generada por las personas participantes en el MOOC ha sido:

- TWITTER, su actividad se ha canalizado a través del hashtag #Educaiguales. Se publicaron 2.129 tweets, de un total de 506 contribuidores; de los cuales 890 son tuits originales, 1185 RT y 325 incluyen imágenes o enlaces.
- FACEBOOK. Se continuó usando y enriqueciendo la comunidad que se creó en la primera edición del MOOC Educar en Igualdad. La URL del grupo en Facebook es: <https://www.facebook.com/groups/EducaIguales/>. El curso se inició con 2486 usuarios y al finalizar se había incrementado hasta 2.843 participantes, de los cuales un 83% eran mujeres y un 16,8 % eran hombres.
- INSTAGRAM, en esta 3ª Edición se empezó con esta red social, que no se había usado en ediciones anteriores. Se realizó la 1ª semana el evento "Viñetas feministas", resultando muy participativo y ameno.
- Concurso online – KAHOOT, funcionó muy bien, resultando un formato muy interesante y motivador. Se entregaron de premio varios lotes de libros editados por el IMIO.

3.5.5 JORNADAS “LAS MUJERES EN LAS PROFESIONES DEL DEPORTE”

Dentro del trabajo de estudio y reflexión sobre el deporte femenino, el IMIO junto con el Consejo Superior de Deportes y la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el deporte de la Universidad Politécnica de Madrid (INTEF), organizaron los días 14 y 15 de marzo, las jornadas “*Las mujeres en las profesiones del deporte*”, cuyos objetivos principales eran: analizar la participación de las mujeres en las distintas profesiones del ámbito deportivo y conocer y difundir la situación deportiva y laboral de las mujeres que se dedican profesionalmente al deporte.

En ellas se contó con la exposición de 4 Ponencias y el debate en 5 Mesas Redondas, que versaron sobre los siguientes temas:

- Participación de las mujeres en las profesiones del deporte.
- ¿Cómo puedo ser profesional en el ámbito deportivo? El deporte como profesión.
- Formación del personal técnico-deportivo desde la perspectiva de género,
- Perspectiva socio-laboral de las mujeres en estas profesiones (ciencias biomédicas, sociales, periodismo, puestos de dirección y gestión del ámbito deportivo)
- Las mujeres en las facultades de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.
- Las mujeres como profesionales en la dirección y gestión deportiva.
- Información y comunicación deportiva. Perspectiva profesional para las mujeres.
- Campos profesionales de las Ciencias Sociales aplicadas al deporte y de las Ciencias Biomédicas.

En ellas participaron profesionales de distintos ámbitos sectoriales relacionados con el deporte (medicina, psicología, derecho, comunicación, empresa, fisioterapia, administración y dirección deportiva, etc.), exponiendo y debatiendo, con perspectiva de género, presente y futuro de estas profesiones.

3.5.6 JORNADA “MUJERES Y DEPORTE: VENCIENTO OBSTACULOS EN ESPAÑA Y NORUEGA”

En la línea de trabajo del Instituto de la Mujer de visibilizar el deporte femenino así como reflexionar sobre los avances y retos pendientes, se organizó junto con el Consejo Superior de Deportes y la Embajada de Noruega, el coloquio “*Mujeres y Deporte: Venciendo obstáculos en España y Noruega*”, el día 10 de abril, en el Salón de Actos de la Secretaría de Estado de Igualdad.

Con la idea de debatir y reflexionar sobre temas como la “brecha deportiva”, el menor reconocimiento social de las deportistas mujeres a pesar de los logros, las resistencias que se encuentran en su carrera profesional como jugadoras, árbitros, entrenadoras, periodistas deportivas, gerentes y directivas de entidades deportivas, se reunieron figuras de reconocido prestigio del ámbito académico, periodístico, deportivo:

- **Élida Alfaro**, profesora emérita de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) y Directora del Seminario Mujer y Deporte INEF (UPM).
- **Paloma del Río**, coordinadora de Patrocinios y Federaciones Deportivas y ex directora de programas deportivos de TVE.
- **Kari Fasting**, profesora emérita de la Escuela noruega de Ciencias del Deporte y consultora internacional para la igualdad en el deporte.
- **Anne Sturød**, periodista y primera comentarista televisiva de partidos de fútbol en Noruega (Eurosport y Discovery).
- **Henriette Klavenes**, ex jugadora en clubs noruegos de fútbol local (Fjellhamar FK y Kurland FK) y actualmente jugadora en la Agrupación Deportiva Alcorcón.
- **Anita Lujan**, jugadora española de fútbol sala en Primera División y actual capitana de la Selección Española de Fútbol Sala, que en 2019 se proclamó campeona de la Eurocopa celebrada en Portugal.

3.5.7 III EDICIÓN DE LOS PREMIOS DE PERIODISMO DEPORTIVO “LILÍ ÁLVAREZ”.

Los premios LILI ALVAREZ se crearon en 2017 para reconocer los trabajos periodísticos que mejor hayan contribuido a la difusión y defensa de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo, así como a visibilizar el deporte femenino en España.



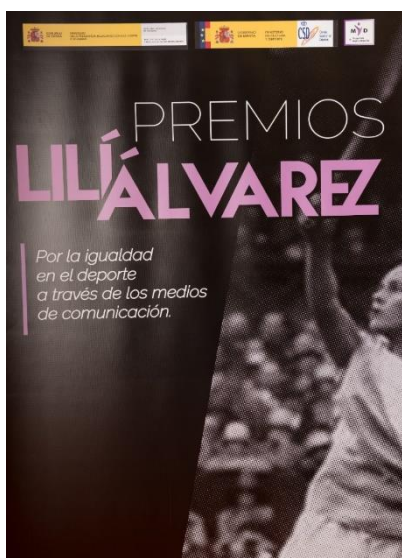
Desde la primera convocatoria se han incrementado las categorías, pasando de las 3 iniciales a las 4 actuales: trabajos periodísticos de texto, trabajos periodísticos gráficos y trabajos periodísticos audiovisuales y trabajos periodísticos de radio y la dotación económica del premio, que pasó de los 1.500,00 € iniciales a los 2.000,00 € por categoría, de la actualidad.

La convocatoria, que realiza el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en colaboración con el Consejo Superior de Deportes, se difunde a través de la página web de ambos organismos además de en redes sociales. En el 2019, se ha convocado la 3ª Edición.

El jurado está formado por personal del Instituto de la Mujer y del Consejo Superior de Deportes, entre los que están las Jefas de Comunicación y Prensa de ambos organismos, así como 3 periodistas de reconocido prestigio, que en esta 3ª edición fueron: Yolanda García Cuevas, Directora de Deportes de Radiotelevisión Española, David Menayo Ramos, redactor del diario deportivo Marca y Luis Villarejo, Director de Deportes de la Agencia EFE.

Tras las deliberaciones del jurado, las personas premiadas en las distintas categorías fueron:

- Categoría de trabajo periodístico audiovisual: María Antonia Rebolledo San Martín, por el trabajo “La Primera Mujer... deportista”, emitido en Aragón TV.
- Categoría de trabajo periodístico de texto: Miguel Ángel Barbero González, con el trabajo “Cercos a las federaciones sin mujeres”, publicado en el Diario ABC.
- Categoría de trabajo periodístico de radio: Ana José Cancio Pastor, por el trabajo “La esencia del Deporte: Emma Falcón”, emitido en el Programa “Las mañanas de RNE”.



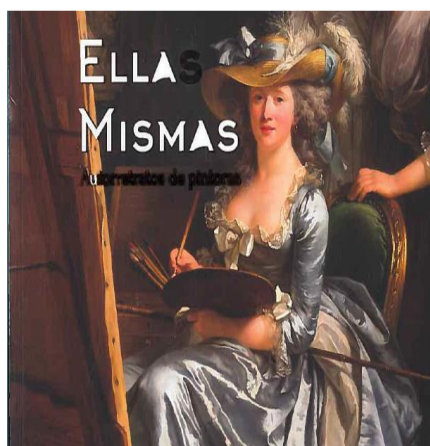
- Categoría de trabajo periodístico gráfico: Pablo García Sacristán, con el trabajo “Supervivientes”, publicado en el Diario Marca.

3.5.8 REEDICIÓN LIBRO “ELLAS MISMAS”

Con motivo de la celebración del bicentenario del Museo del Prado (1819-2019), el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades plantea la posibilidad de homenajear a todas aquellas mujeres pintoras olvidadas de la Historia del Arte y coincidiendo con que el Museo de El Prado iba a organizar una exposición dedicada a Sofonisba Anguissola y Lavinia Fontana, honrar la memoria de todas las mujeres pintoras que lograron romper los estereotipos que la sociedad asignaba a las mujeres en relación con la práctica artística y el escepticismo sobre sus capacidades creativas.

Por ello, colabora en la reedición del libro “Ellas mismas: Autorretrato de Pintoras. Desde la Prehistoria hasta las vanguardias”, a través de un contrato de Patrocinio.

El libro que había sido editado en una primera edición por Angeles Caso, a través de su editorial Libros de la Letra Azul, se reedita con una tirada de 1.700 ejemplares, de los cuales al IMIO se ceden 500.



3.5.9 CONGRESO INTERNACIONAL “JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Coincidiendo con la II Conferencia Regional en Europa, Oriente Medio y Norte de África de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas, el IMIO coorganiza junto con esta Asociación, el Congreso Internacional “Justicia con Perspectiva de Género”, los días 25 y 26 de abril, en el Salón de Actos de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, que cede sus instalaciones para el evento.

El Congreso se estructuró en torno a 6 mesas formativas, en las que se trataron los aspectos de la igualdad de género en los principales campos del derecho:

- MESA FORMATIVA 1: Juzgando con perspectiva de género en la Jurisdicción PENAL. Análisis de la violencia de género, acoso sexual ocupacional y delitos sexuales.
- MESA FORMATIVA 2: La impartición de justicia con perspectiva de género en la Jurisdicción SOCIAL. Análisis de la conciliación de familiar y trabajo, prestaciones de género, brecha salarial, techo de cristal, acoso sexual y por razón de género.
- MESA FORMATIVA 3: Justicia con perspectiva de género en la Jurisdicción CIVIL. Cuestiones de familia, separación divorcio, custodias y registro de apellidos.
- MESA FORMATIVA 4: Integración del principio de Igualdad en la Jurisdicción de lo CONTENCIOSO- ADMINISTRATIVO. Especial referencia a la Violencia de género Institucional.
- MESA FORMATIVA 5: Justicia con perspectiva de género en la abogacía, fiscalía, forensía y otros estamentos de la Justicia.
- MESA FORMATIVA 6: Mujeres y menores sin refugio, con perspectiva de género.

En todas estas mesas, participaron ponentes, moderadoras, relatoras de todo el mundo, de países tan alejados como Alemania, Argentina, Armenia, Francia, Jordania, Holanda, Libia, Reino Unido, República Checa y Túnez, así como autoridades de la judicatura española de las distintas CCAA.

Durante el 2º y último día del congreso, se presentó el programa de “Educación Transformativa en la Igualdad desde la Justicia” promovido por La Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE) “EDUCANDO EN JUSTICIA IGUALIARIA”.

En el Congreso, que tuvo gran éxito de asistencia, entre 350-400 personas, cabe destacar el gran número de participaciones e intervenciones, resultando las dos jornadas de mucho intercambio, debate y reflexión conjunta de todas las personas asistentes, en torno a los distintos aspectos legales de los temas planteados.



3.5.10 PROGRAMA DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

Durante este ejercicio se ha participado en grupos y comisiones de trabajo del Plan Nacional de Sida y del Plan Nacional de Drogas. También se ha colaborado con el Observatorio de la Salud de las Mujeres dependiente de la Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, en el grupo de evaluación de Buenas Prácticas en el marco de la Estrategia de Salud Sexual del Sistema Nacional de Salud.

Colección Guías de Salud - Actualizaciones

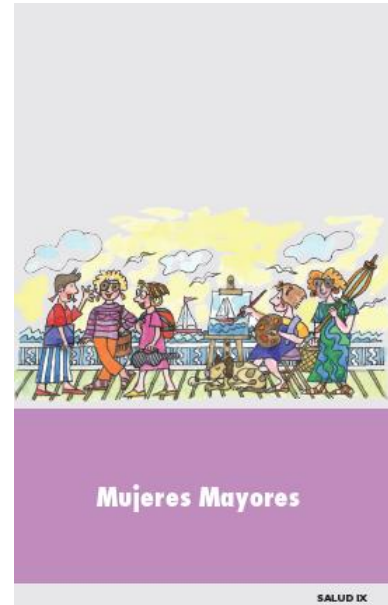
Esta colección de carácter divulgativo, va dirigida a las mujeres en general, siendo también útil para las asociaciones de mujeres o para la realización de actividades de educación para la salud. Se han actualizado en 2019 las siguientes guías:

Salud IX - Mujeres Mayores.

Se ha revisado los contenidos esta guía, publicada en el año 1993, siendo esta la 3ª edición. El objetivo de esta guía es visibilizar las condiciones de vida específicas de las mujeres mayores y los retos que supone envejecer siendo protagonistas de los cambios del autocuidado y la participación activa en el tiempo propio.

Asimismo, reconocer los derechos que se han ido alcanzando por el trabajo realizado por otras mujeres antecesoras para hacer posible unas vidas más placenteras, con más salud y mayor libertad.

También, reflexionar con todas aquellas que quieren vivir estos años como una etapa que tiene sus propias claves y que se puede intentar vivir de manera positiva. Para que conocedoras de sus recursos, se afirmen en el deseo de vivir este tiempo de forma saludable, con más fuerza y motivación para actuar y disfrutar de este periodo.



Salud X - Familias y Reparto de Responsabilidades.

Se ha revisado los contenidos esta guía, publicada en el año 1994, siendo esta la 4ª edición. El objetivo de esta guía es reflexionar sobre la familia y los cambios que se han producido, transformaciones que se han visto reflejadas en la demanda de socializar el trabajo doméstico y de cuidados o el asumir nuevas funciones y responsabilidades por parte de las familias.

También, nos planteamos que a través de su lectura se profundice en el deseo de reivindicar transformaciones que eliminen los estereotipos de género, favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, reconocimiento de la diversidad familiar, y la importancia de la corresponsabilidad, como reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, así como el papel institucional de las administraciones públicas y otros agentes educativos, empresariales, sindicales, medios de comunicación para seguir avanzando personal y colectivamente.

Estas reflexiones parten del deseo de contribuir a que cada familia sea, realmente, un lugar de encuentro gratificante y potenciador de las capacidades y posibilidades de todas las personas que la integran.



3.5.11 FRENO AL ICTUS

Freno al ictus: Asociación formada por simpatizantes, afectados, familiares y profesionales, que tienen como objetivo eliminar el drama personal, familiar y social que supone ser afectado por un ICTUS.

Se centran en la información y visibilización como formas de concienciar sobre la importancia de la prevención y así poder reducir al máximo la dimensión de la enfermedad.

A lo largo de 2019, se ha continuado con el apoyo institucional para la campaña de sensibilización a la ciudadanía sobre la importancia de la prevención de las patologías cerebrovasculares, concretamente el ictus entre las mujeres.

3.6 ACCIONES DE FORMACIÓN: ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD

3.6.1 ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD (EVI)

Es un programa formativo on-line en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su objetivo es sensibilizar a hombres y mujeres en el valor social de la igualdad, así como proporcionar conocimientos específicos en esta materia a profesionales de distintos ámbitos.



Durante la anualidad de 2019 se ha desarrollado la 9ª edición, iniciada en septiembre de 2018 y que finalizará en septiembre de 2020 y en la que se han ofertado 42.000 plazas para los 24 meses de vigencia.

El procedimiento de gestión es a través de concurso público.

Esta formación se estructura en cursos de 2 niveles:

1.- Cursos de nivel básico con una duración que oscila entre las 30 y 40 horas

- 1.1. Curso de carácter genérico dirigido a sensibilizar a hombres y mujeres en materia de igualdad de oportunidades. (30 horas)
- 1.2. Curso dirigido a personas vinculadas al diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas. (30 horas)
- 1.3. Curso dirigido específicamente al personal de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, así como a las Policías Locales y Autonómicas con el fin de facilitar un mayor conocimiento sobre temas relacionados con la igualdad de género en su práctica profesional. (40 horas)
- 1.4. “Formación en igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de la negociación colectiva” (30 horas), dirigido a agentes sociales.

Este último curso se ha incorporado en esta 9ª edición a demanda del alumnado y de distintas entidades, dando respuesta a la necesidad de proporcionar formación en materia de igualdad a personas vinculadas a la negociación colectiva.

2.- Cursos de nivel avanzado de 65 horas de duración

Dirigidos a proporcionar conocimientos específicos en materia de igualdad a profesionales vinculados a distintos ámbitos:

- 2.1. Empleo

2.2. Empresa y RRHH

2.3. Servicios Sociales

2.4. Ámbito Jurídico

La EVI cuenta con tutorías y espacios de participación y ampliación de conocimientos a través de foros temáticos en cada uno de los cursos y noticias semanales específicas.

La participación durante 2019 ha ascendido a 30.470 personas (23.896 mujeres y 6.574 hombres).

3.7 PROGRAMAS DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL

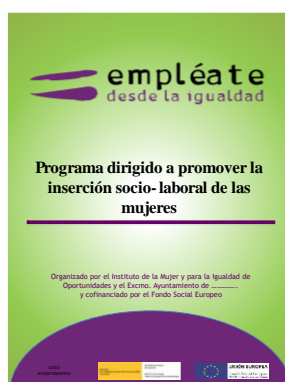
3.7.1 PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL

3.7.1.1. Programa “Empléate desde la Igualdad”.

Este programa está dirigido a mejorar la empleabilidad de las mujeres tanto del ámbito urbano como del ámbito rural en situación de vulnerabilidad social y económica. Da continuidad a los programas CLARA y AURORA, incorporando variaciones en cuanto al perfil de las potenciales participantes, ya que incluye mujeres con diversidad funcional y fusiona en un mismo programa las actuaciones dirigidas a municipios urbanos y rurales.

Se lleva a cabo a través de la suscripción de un Encargo suscrito el 16 de agosto de 2018 entre el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades y el Servicio Técnico, Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSATEC).

El programa se desarrollará durante los ejercicios 2018-2021, a través de dos convocatorias (2018-2019 y 2019-2020) en las que se llevarán a cabo un total de 40 programas, 20 en cada una de las ediciones.



Los objetivos de este programa son:

- Incrementar la empleabilidad de las mujeres a través de su cualificación para el empleo.
- Promover una mayor participación social.
- Fomentar su autonomía personal y económica.

El programa está dirigido a los grupos de mujeres que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión social y laboral: paradas de larga duración, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años sin titulación, con diversidad funcional, inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas, responsables de núcleos familiares y mujeres jóvenes sin cualificación.

La duración del Programa oscila entre 8 y 10 meses, siempre en función del punto de partida y las necesidades concretas de las mujeres participantes en el programa, así como de la carga horaria de la formación ocupacional que se haya previsto en cada municipio y de la duración de las prácticas laborales

establecidas en cada convenio suscrito a tal efecto entre las entidades locales y las empresas donde se llevan a cabo.

El programa consiste en un itinerario desarrollado en sesiones grupales e individuales a través de una metodología que consta de las siguientes fases secuenciadas:

- Fase de motivación personal y para el empleo
- Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional
- Fase de formación
- Fase de búsqueda de empleo

La duración de cada una de las fases es variable ya que está en función de que se consigan los objetivos de cada una para pasar a la siguiente. Durante las mismas, se trabajan aspectos personales y profesionales de las participantes, a través de distintas actividades dirigidas a fomentar la autoestima, proporcionar afianzamiento personal y motivación y cualificación para el empleo a través de una formación ocupacional vinculada a la oferta laboral local. Además, de esta formación específica se imparten, de forma genérica y transversal, cursos de alfabetización digital, manipulación de alimentos y conocimientos básicos sobre emprendimiento.

La formación ocupacional específica lleva incorporada prácticas no laborales, con el fin de acercar el ámbito laboral específico a las participantes, promoviendo una mayor y mejor inserción profesional.

Las especialidades formativas impartidas, de forma mayoritaria en los Programas ejecutados en esta edición de 2019, han sido las siguientes:

- Actividades de comercio y atención al cliente
- Actividades auxiliares de almacén
- Actividades auxiliares de servicios administrativos y generales.

Durante 2019 se han llevado a cabo 2 jornadas técnico-formativas, coincidentes con la 1ª y 3ª fase, dirigidas al personal que interviene en su ejecución (dinamizadoras) y al personal técnico de cada entidad local encargado de la coordinación del Programa, con el fin de proporcionar asesoramiento y formación sobre su contenido y metodología, a la vez que proporcionar un espacio de intercambio de buenas prácticas de los programas que se están desarrollando.

Las 2 jornadas tuvieron lugar los días 10 y 11 de abril y 10 y 11 de junio en la sede del IMIO.

Las localidades donde se están desarrollando los programas son las que resultaron adjudicatarias:

Doce dirigidos a localidades del ámbito urbano:

MUNICIPIO (más de 30.000 habitantes)	PROVINCIA
Valdepeñas	Ciudad Real
Dos Hermanas	Sevilla
Antequera	Málaga
Lorca	Murcia
Mieres	Asturias
San Andrés del Rabanedo	León
Gijón	Asturias
Langreo	Asturias
Sagunto	Valencia
Paterna	Valencia
Parla	Madrid
Fuenlabrada	Madrid

Ocho dirigidos a localidades del ámbito rural con el siguiente desglose de población:

MUNICIPIO (5.000 a 30.000 habitantes)	PROVINCIA
Medina-Sidonia	Cádiz
Llerena	Badajoz
La Zubia	Granada
Villacarillo	Jaén

MUNICIPIO (menos de 5.000 habitantes)	PROVINCIA
Alameda de la Sagra	Toledo
El Romeral	Toledo
Talarrubias	Badajoz
Usagre	Badajoz

Estos programas se están desarrollando con diferente grado de ejecución, aunque la mayoría de ellos se encuentra en la fase de formación ocupacional que, en función de las especialidades elegidas (siempre vinculadas a las ofertas laborales de la zona) tendrá una duración diferente, aunque en ningún caso inferior a 300 horas. No obstante se prevé que todas las actividades, incluidas las prácticas no laborales asociadas a la formación, finalicen en el mes de marzo de 2020.

El número inicial de mujeres que han participado en cada Programa ha sido de 20, aunque al ser un itinerario de larga duración, se ha producido un 25% de bajas por diferentes causas: trabajo estacional y problemas en la conciliación de responsabilidades familiares, por lo que la media de participación al final de cada programa oscila en torno a las 15 mujeres.

El total de participantes en la edición de 2018-2019, teniendo en cuenta las circunstancias expuestas anteriormente se estima en 300 mujeres.

En el mes de diciembre de 2019 se ha realizado la 2ª convocatoria de este programa para su realización en 2020. La valoración de solicitudes de las entidades locales y su posterior adjudicación se llevará a cabo en el mes de enero de 2020.

3.7.1.2 Programa Inclusión Ceuta,

Dirigido a grupos específicos de mujeres en situación social desfavorecida y con menores oportunidades para el acceso a los recursos sociales y laborales.

Se articula a través de un convenio suscrito entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Consejería de Sanidad, Servicios Sociales, Menores e Igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta, por el que se instrumenta una subvención nominativa a favor de dicha Consejería para el desarrollo del programa, por un importe de 50.000,00 €.

Tiene por objeto la realización de acciones dirigidas a promover una mejora de la empleabilidad e integración social, a través de la adquisición de habilidades sociales y competencias formativas que les facilite una mejor y mayor incorporación al mercado de trabajo.

En julio de 2019 finalizaron las actividades incluidas en el convenio 2018-2019 para promoción y fomento del empleo femenino. La participación fue de 46 mujeres, finalizando 30.

Además de los talleres de empoderamiento y orientación laboral, se han impartido los siguientes cursos de formación:

- Conducción, con una duración de 37 horas, en el que han participado 10 mujeres.
- Ayuda a domicilio con una duración de 200 horas, en el que han participado 20 mujeres.
- 2 cursos de alfabetización digital con una duración de 30 horas cada uno y los que participaron todas las mujeres

3.7.1.3 Programa Inclusión Melilla,

Dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad social y con menores oportunidades para el acceso a los recursos sociales y laborales.

Se desarrolla a través de un convenio suscrito entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de la Ciudad Autónoma de Melilla,

por el que se instrumenta una subvención nominativa a favor de dicha Consejería para el desarrollo del programa, por un importe de 50.000,00 €.

Tiene por objeto la realización de acciones dirigidas a promover una mejora de la empleabilidad e integración social, a través de la adquisición de habilidades sociales y competencias formativas que les facilite una mejor y mayor incorporación al mercado de trabajo.

En el mes de julio de 2019 finalizaron las actividades correspondientes al convenio 2018-2019 para promoción y fomento del empleo femenino, en las que participaron 40 mujeres finalizando 25. Además de las actividades dirigidas a la motivación personal, la orientación laboral, asesoramiento en la búsqueda de empleo, se han impartido las siguientes acciones formativas:

- Curso de operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales en viveros, con una duración de 240 horas, en el que han participado 10 mujeres.
- Curso de celadora en Instituciones Sanitarias Públicas, con una duración de 240 horas, en el que han participado 15 mujeres.

3.7.2 MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN: PROGRAMA SARA 2019

El objetivo fundamental del programa es mejorar la calidad de vida de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad, mediante una mejor capacitación para la participación social y, en particular, para el empleo.



El Programa está dirigido a mujeres inmigrantes, mujeres gitanas, mujeres mayores de 45 años y mujeres jóvenes, todas ellas víctimas de barreras sociales, económicas y culturales que obstaculizan su integración social y laboral.

Consiste en el desarrollo de una formación con perspectiva de género e interculturalidad, adaptada a las necesidades y características de cada mujer, con elaboración de contenidos específicos que tengan en cuenta su diversidad. Se lleva a cabo mediante una metodología interactiva en la que se trabaja la motivación y el acompañamiento de las mujeres para su plena participación e integración en la sociedad.

En esta edición del programa se ha ajustado el número de horas añadiéndose específicamente la obligatoriedad de realizar unas horas de prácticas profesionales no laborales a fin de potenciar la capacitación profesional, distinguiendo específicamente las siguientes fases:

- Fase de motivación personal y para el empleo.
- Fase de formación ocupacional, de incorporación de las TIC y capacitación vinculada a la mejora de la empleabilidad.
- Fase de orientación a la búsqueda de empleo y emprendimiento.
- Fase de prácticas en empresas.

Con este enfoque, podemos ofrecer a las participantes la oportunidad de realizar módulos de formación ocupacional aumentando su capacitación profesional incluyendo unas prácticas no laborales con el objetivo de favorecer el contacto con la empresa para que puedan aplicar los conocimientos adquiridos, incrementando con ello las posibilidades de inserción laboral.

Además se ha ampliado el programa incrementando la dotación económica para trabajar con un nuevo colectivo de mujeres jóvenes pertenecientes mayoritariamente al ámbito rural que quedaban excluidas del resto de grupos.

Con una inversión de 625.000,00 €, desde el comienzo en 2018 y finalizando en junio de 2019 se han realizado 30 talleres en los que se han formado un total de más de 578 mujeres, con un promedio de inserción del 20,19% según el siguiente desglose:

3.7.2.1 PROGRAMA SARA: INTERVENCIÓN CON MUJERES INMIGRANTES.

- Subvención nominativa a Fundación CEPAIM por importe de 125.000,00 €

Se ha realizado un total de 5 talleres en los que se ha desarrollado actividades de Formación Ocupacional en las localidades de:

- Madrid: Profesional de venta en tienda Bio y Alimentación saludable.
- Ciudad Real: Servicios auxiliares en hoteles y alojamientos.
- Navalmoral de la Mata. (Cáceres). Personal Polivalente de Supermercados.
- Valencia: Auxiliar de Carnicería.
- Zaragoza: Monitora de Ocio y Tiempo Libre.

Resultados: 128 mujeres migrantes formadas, 17 mujeres insertadas laboralmente a los 6 meses, 13,28% inserción laboral.

- Subvención nominativa a Cruz Roja Española por importe de 125.000,00 €.

Se han realizado un total de 5 talleres desarrollando actividades de Formación Ocupacional en las localidades de:

- Castellón: Proceso de fabricación cerámico y decoración digital Inkjet.
- Almería: Actividades Auxiliares en la Industria Hortofrutícola.
- Fuenlabrada (Madrid): Reposición y caja, más un módulo de frutería o panadería.
- Torre Pacheco (Murcia): Operaciones auxiliares de la elaboración en la industria alimentaria.
- Barcelona: Limpieza general y módulos especializados en limpieza de fábricas y hospitales.

Resultados: 118 mujeres migrantes formadas, 23 mujeres insertadas laboralmente a los 6 meses, 19,49% de inserción laboral

3.7.2.2 PROGRAMA SARA: INTERVENCIÓN CON MUJERES GITANAS.

- Subvención nominativa a Fundación Secretariado Gitano por importe de 125.000,00 €.

Se ha desarrollado actividades de Formación Ocupacional en las siguientes localidades:

- Mieres (Asturias): Curso básico de marketing.
- Vigo (Pontevedra): Limpieza industrial.
- Zamora: Ayudante de cocina.
- Mérida (Badajoz): Limpieza de mobiliario de superficies.
- Segovia: Informática aplicada a la atención al cliente.
- Palencia: Hostelería, repostería y manipulación alimentos.
- San Javier (Murcia): Manipulación de alimentos, atención al cliente y tratamiento de uñas.

Resultados: 124 mujeres gitanas formadas, 14 mujeres insertadas laboralmente a los 6 meses, 1,12% de inserción laboral.

3.7.2.3 PROGRAMA SARA: INTERVENCIÓN CON MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS.

- Subvención nominativa a Federación Española de Universidades Populares por importe de 125.000,00 €.

Se ha formado a más de 90 mujeres en los seis talleres que se han realizado, desarrollando actividades de Formación Ocupacional en las localidades de:

- Villanueva de la Fuente (Albacete): Elaboración de conservas, encurtidos y procesado hortofrutícola.
- Burgos: Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.
- Castuera (Badajoz): Mantenimiento de elementos vegetales y jardines verticales.
- Villamanrique (Ciudad Real): Aceite de oliva virgen.
- Vivares (Badajoz): Ayudante de Cocina.
- Medellín (Badajoz): Atención sociosanitaria a personas dependientes en domicilios.

Resultados: 86 mujeres mayores de 45 años formadas, 24 mujeres insertadas laboralmente a los 6 meses lo que supone un 27,9% de inserción laboral.

3.7.2.4 PROGRAMA SARA: INTERVENCIÓN CON MUJERES JÓVENES ENTRE 18 Y 35 AÑOS.

- Subvención nominativa a **Federación Española de Universidades Populares** por importe de 125.000,00 €.

Se ha formado a más de 90 mujeres en los seis talleres que se han realizado, desarrollando actividades de Formación Ocupacional en las localidades de:

- Dos Hermanas (Sevilla): Auxiliar de montaje de equipos y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos.
- Ronda (Málaga): Atención al público, reposición y mantenimiento de supermercados.
- Avilés (Asturias): Taller de serigrafía artística e ilustración.
- Calzada de Calatrava (Ciudad Real): Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.
- Olivenza (Badajoz): Incorporación a la industria agraria.
- Villanueva de la Serena (Badajoz): Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.
- Lorca (Murcia): Dependientas de Comercio y Franquicias.

Resultados: 112 mujeres jóvenes, entre 18 y 35 años formadas, 44 mujeres insertadas laboralmente a los 6 meses lo que representa un 39,28% de inserción laboral.

Jornadas Técnicas

Como en cada edición del Programa, se realizaron diferentes jornadas de encuentro, formación e intercambio de experiencias del equipo técnico en las distintas entidades.



Imagen de la publicación en el diario de Almería La Voz relativa a la visita al taller de CRE para mujeres migrantes en Almería



Imagen de la visita al taller de mujeres jóvenes de FEUP en Olivenza

3.8 PROGRAMAS E INSTRUMENTOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

3.8.1 DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

El distintivo “**Igualdad en la Empresa**” es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad dentro de sus organizaciones.

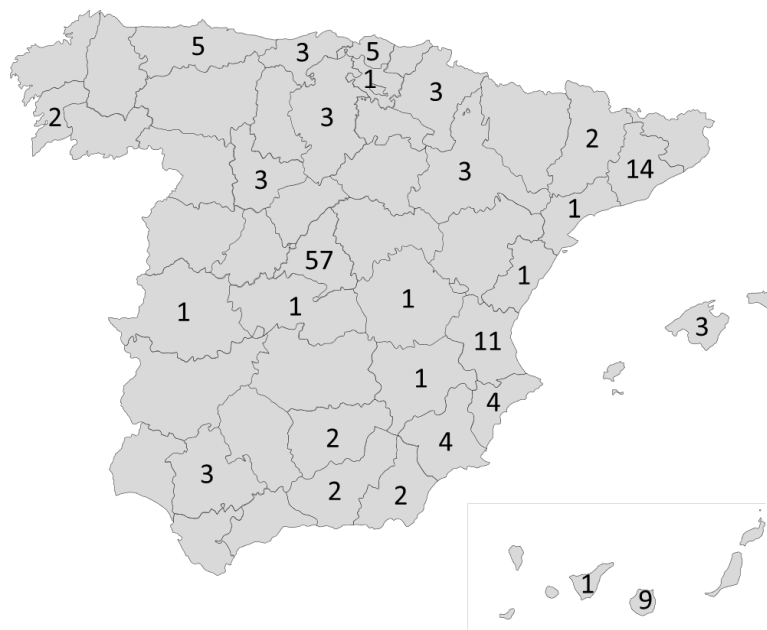
Para la concesión del distintivo, se evalúan las políticas de igualdad de las entidades, a través del análisis de su plan de igualdad o de las medidas de igualdad que adoptan en distintos ámbitos: el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, la comunicación, la política retributiva con enfoque de género, los aspectos relativos al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social Empresarial, etc. Las empresas han de demostrar, mediante el seguimiento y la evaluación de resultados, que tienen implantadas con éxito medidas que contribuyan a corregir las desigualdades de género en su ámbito de actuación.

En 2019 se realizó la convocatoria para la concesión del DIE correspondiente al año 2018, (Orden PCI/120/2019 de 31 de enero, BOE 11/02/2019). Durante este ejercicio se ha procedido a la evaluación de esta convocatoria.

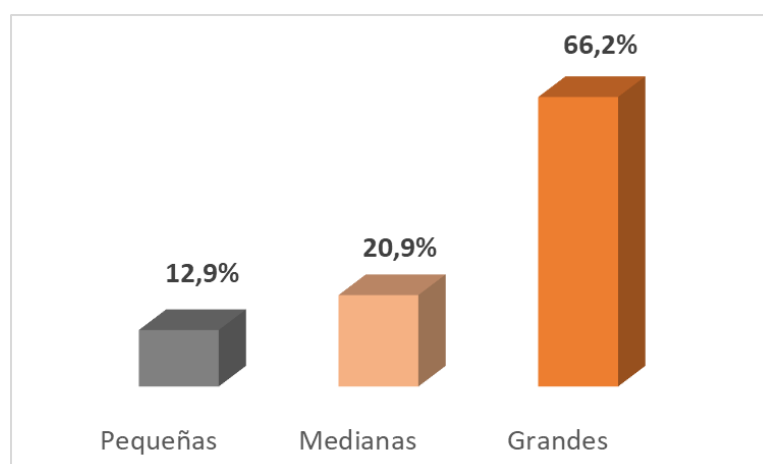
Actualmente, hay 148 entidades que cuentan con este distintivo. Éstas están repartidas por distintos puntos de la geografía española y son muy diversas en cuanto a tamaños y sectores de actividad, pero mantienen un objetivo común: hacer de la política de igualdad una de las principales estrategias organizativas para construir un entorno laboral igualitario, que beneficie tanto a la plantilla de la empresa como a sus resultados económicos.



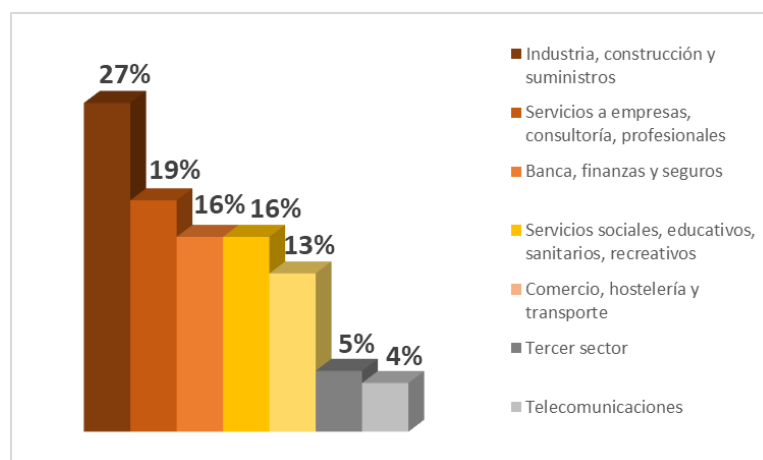
La distribución geográfica es la siguiente:



En cuanto a su tamaño, cabe destacar que un tercio de las empresas con el distintivo son pymes.
En concreto:



Respecto a los sectores, destacan las empresas del sector servicios. En el siguiente gráfico, se detalla la distribución de las empresas por subsectores:



3.8.2 RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

La Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” o Red DIE se puso en marcha en junio de 2013 para que las empresas distinguidas con este galardón de excelencia en materia de igualdad entre hombres y mujeres tuvieran un espacio o foro en el que poder intercambiar y difundir sus buenas prácticas en este ámbito y, a la vez, poder dar visibilidad tanto a las propias empresas como a los contenidos de sus políticas de igualdad.

La Red, constituida por las 148 empresas y entidades que cuentan con el distintivo, trabaja a través de una plataforma común y exclusiva que es dinamizada por una herramienta de foro virtual. Su actividad principal es la de intercambiar experiencias y poner en común tanto a las propias empresas de la Red DIE como al resto del tejido empresarial, en especial a las pymes, medidas y soluciones para integrar las políticas de igualdad en la cultura de las organizaciones.

Para ello, se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Celebración de dos Jornadas Técnicas anuales sobre una temática concreta relativa a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial. En concreto, en 2019, se celebraron la novena y la décima Jornadas Técnicas desde que existe la Red. Las temáticas tratadas fueron: “Procedimientos de selección que favorecen la igualdad efectiva de mujeres y hombres” e “Incorporación de talento y sensibilización empresarial: integración de mujeres víctimas de violencia de género”. Estas jornadas incluyen la presentación del tema a tratar a partir de ponencias o mesas redondas, el intercambio entre las empresas asistentes y una actividad desarrollada por grupos que permite poner en práctica lo aprendido en la primera parte de la jornada. Además, este año se contó con un espacio exclusivo con la Secretaria de Estado de Igualdad. Asimismo, como novedad, la primera parte de la décima jornada se abrió a la participación de empresas externas a la Red, pero con especial interés y compromiso con la igualdad de oportunidades.



- Realización de un grupo de trabajo online para la elaboración de una guía de buenas prácticas en materia de igualdad en la empresa. En 2019, se elaboró la siguiente guía: **“La incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la promoción y el desarrollo de la carrera profesional”**. La guía incorpora Buenas Prácticas desarrolladas por las empresas de la Red DIE directamente vinculadas con la promoción y el desarrollo de la carrera profesional, así como otras relativas a la formación y a la conciliación y corresponsabilidad, que tienen impactos sobre las primeras.
- Elaboración de un estudio sobre **“La gestión de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas de la Red DIE”**. El estudio recoge las medidas llevadas a cabo

por el conjunto de las empresas de la Red para prevenir y gestionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se den en su seno y las analiza a nivel global, así como su distribución por sector y tamaño de las empresas. Además de los Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, el estudio recoge cinco bloques de medidas: sensibilización e información; formación; recursos; documentación; y seguimiento y evaluación.

- Elaboración de informes de actividades llevadas a cabo por las empresas de la Red DIE con motivo de tres fechas de especial relevancia en el ámbito de la igualdad: 22 de febrero – Día de la Igualdad Salarial; 8 de marzo – Día Internacional de la Mujer; 25 de noviembre – Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Dinamización del foro virtual, donde tanto el Instituto como las empresas comparten todo tipo de información relativa a la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual permite el intercambio de noticias, artículos, estudios, buenas prácticas, etc.

Toda la documentación elaborada se puede consultar en:

<https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/jornadas/home.htm>



3.8.3 AYUDAS A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Desde 2008 se ha venido realizando una convocatoria anual de ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, dirigida a empresas y entidades de entre 30 y 250 personas trabajadoras para financiar los costes derivados de la elaboración, aprobación e implantación de un plan de igualdad. En 2019 esta convocatoria iba dirigida a empresas y entidades de entre 30 y 49 personas trabajadoras, teniendo en

cuenta que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece la obligatoriedad del plan de igualdad para todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Esta actuación tiene como objetivo el fomento y apoyo a la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad en las empresas, en especial en el ámbito de las pequeñas y medianas. La cuantía máxima de cada ayuda por entidad ha sido de 6.000 euros en la convocatoria de 2019.

Dado que, actualmente, en las empresas de menos de 50 personas en plantilla la elaboración de planes de igualdad no es obligatoria, con esta subvención se pretende animar al tejido empresarial español para que, voluntariamente, adopte y ponga en práctica planes y políticas de igualdad.

Resultados en 2019:

El presupuesto de esta línea de ayudas ha ascendido en 2019 a 593.700 euros, dado que el número de empresas y entidades susceptibles de ser beneficiarias de una de estas subvenciones se ha reducido notablemente tras los cambios introducidos en la legislación al respecto. Se presentaron 316 entidades, de las que fueron seleccionadas 100. Los planes de igualdad subvencionados afectan directamente a un total de 4.018, de las cuales 1.646 fueron mujeres y 2.372 hombres.

La relación de empresas subvencionadas se encuentra en el siguiente enlace:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/subvenciones/home.htm>

3.8.4 SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

El *Servicio* tiene como finalidad principal orientar y asesorar a las empresas en la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad, así como resolver todo tipo de cuestiones relacionadas con las diferencias salariales de género o el establecimiento de mecanismos de reducción de dichas diferencias en sus propias organizaciones. Además, elabora, actualiza y facilita herramientas que posibilitan la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes o medidas de igualdad y protocolos de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Realiza también acciones de sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (*Boletín Igualdad en la Empresa*) y proporciona información actualizada sobre noticias de interés, normativa y convocatorias propias relacionadas con los planes de igualdad, el distintivo «*Igualdad en la Empresa*» (DIE) y la Red de Empresas con DIE o Red DIE. Este *Servicio de asesoramiento* es gratuito y se presta a través de www.igualdadenlaempresa.es

En 2019 se han registrado más de 305.423 visitas al sitio web y se han atendido 3.155 consultas a través de los diferentes medios (1.054 telefónicas, 1.122 en el buzón pdi@inmujer.es, 914 en el buzón asesoriaie@inmujer.es; 14 en el buzón webmasterie@inmujer.es; 51 derivadas de otros buzones del Instituto de la Mujer). Se han inscrito un total de 144 entidades. El total de inscripciones acumuladas a 31 de diciembre de 2019 desde el inicio del Servicio, en marzo de 2013 es de 484 entidades.

Asimismo, se han organizado 3 sesiones presenciales (Avilés, Zaragoza y Madrid) y se han publicado 203 noticias dirigidas a ofrecer actualidad sobre diferentes aspectos de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y se han elaborado 8 ediciones, en formato electrónico, del *Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)*. Cada BIE se difundió a más de 6.500 correos electrónicos y se ha publicado en <http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/home.htm> para que todas las personas interesadas puedan consultarlo.



3.8.5 HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

En febrero de 2015 se puso a disposición de las empresas y del resto de la sociedad la *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género*, que permite detectar, analizar y, en su caso, corregir las posibles desigualdades retributivas entre mujeres y hombres existentes en una organización.

Esta herramienta, se basa en un fichero Excel de uso sencillo y gratuito, descargable en la web temática www.igualdadenaempresa.es y que permite, en síntesis, realizar análisis comparativos de los salarios y de los complementos de mujeres y hombres, identificar el origen de las diferencias salariales, si éstas existieran, y plantear posibles acciones correctoras que pudieran conducir a la igualdad salarial. Las descargas registradas en este ejercicio han sido:

- Herramienta de autodiagnóstico: 1.469
- Ejemplo de uso: 1.008
- Guía de uso: 4.366

Las empresas que incorporen esta *Herramienta* en su gestión pueden medir objetivamente las retribuciones actuales en la empresa desde una perspectiva de género y, además:

- Incluir el enfoque de la igualdad salarial en las políticas y planes de igualdad de la empresa y, por extensión, en su cultura organizacional.
- Incorporar, de entre las *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización*, que se facilitan junto a la Herramienta, aquellas que sean de aplicación en su empresa.
- Difundir este compromiso entre toda la plantilla de la empresa.

Asimismo, la empresa firmante podrá solicitar asesoramiento práctico, a través del *Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas*, para el uso y adaptación de la Herramienta a su propia organización, incorporando, a la vez, un acompañamiento para la aplicación de las recomendaciones más oportunas.

Su uso es confidencial, por lo que su descarga y cumplimentación no genera ningún tipo de fichero de retorno a la Administración.

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN

<p>Razón Social: <input type="text"/></p> <p>Persona que realiza el informe:</p> <p>Nombre: <input type="text"/></p> <p>Puesto: <input type="text"/></p>	<p>Periodo de referencia:</p> <p>Inicio: <input type="text" value="01/01/2014"/></p> <p>Fin: <input type="text" value="31/12/2014"/></p> <p>Fecha cumplimentación: <input type="text"/></p>
---	--

1 Preparación

DESCRIPCIÓN DE LOS CAMPOS PERSONALIZAR VARIABLES IR A DATOS COMPROBAR DATOS

2 Análisis de promedios de Retribuciones Normalizadas **GENERAR ANÁLISIS**

1. Puestos y Antigüedad 2. Puestos y N° Hijos/as 3. Puestos y Tipo de Contrato 4. Niveles de Responsabilidad y de Exigencia 5. Grupos Profesionales y Categorías 6. Departamentos y Niveles de Responsabilidad

3 Otros análisis

7. Box Plots por Niveles de Responsabilidad 8. Box Plots por Puestos 9. Máximos y mínimos, por Puesto ANÁLISIS PERSONALIZADO

Primera edición: enero 2015
Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva
www.igualdadenlaempresa.es



El contenido de este documento se distribuye bajo una licencia Creative Commons 4.0 Internacional <http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>
Se permite la reproducción, la distribución y la comunicación pública siempre que se cite al titular de los derechos (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). No se permiten usos comerciales de esta obra ni se puede desnaturalizar el contenido de la información.

3.8.6 SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (SVPT)

En 2016 se puso a libre disposición, en www.igualdadenlaempresa.es, esta herramienta que facilita la eliminación de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores de valoración de los puestos de trabajo de cualquier empresa de cualquier tamaño.

La herramienta permite establecer un sistema de retribución que asigne el salario en función del valor que aportan los puestos a la organización y comparar los salarios reales de mujeres y hombres de la entidad con los salarios teóricos previamente determinados.

Junto con la Herramienta en la web, está disponible para descargar una Guía y recomendaciones de uso y un ejemplo cumplimentado sobre su funcionamiento.

Todas las empresas podrán utilizar esta herramienta, bien para diseñar su SVPT con perspectiva de género (principalmente en el caso de medianas empresas, con plantilla de 50 a 249 personas, que no disponen de este tipo de aplicaciones), bien para revisar con enfoque de género su SVPT ya existente (en el caso de las grandes empresas que disponen de sus propios sistemas) y, en ambos casos, para valorar sus puestos de trabajo, establecer un sistema de retribución equitativo y compararlo con su realidad salarial actual.

Esta herramienta está desarrollada como fichero de Microsoft Excel®. La información se debe introducir en él de manera secuencial, siguiendo los pasos descritos en la Guía y recomendaciones de uso que la acompaña. A medida que se va completando información, la aplicación genera resultados de manera automática, con lo que un conocimiento del programa a nivel usuario/a es suficiente.

La herramienta está creada sin macros y en modalidad abierta lo que posibilita la capacidad de cada organización de modificarla de acuerdo a sus particularidades.

Su uso es confidencial, por lo que su descarga y cumplimentación no genera ningún tipo de fichero de retorno a la Administración.

Los datos de descargas en 2019 son los siguientes:

- Herramienta SVPT: 1.334
- Ejemplo de uso: 1.157
- Guía de uso: 2.495



Primera edición: enero 2016
 Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
 Subdirección General para la Igualdad en la Empresa
 y la Negociación Colectiva

www.igualdadentempresa.es



El contenido de este documento se distribuye bajo una licencia
 Creative Commons 4.0 Internacional

<http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>

Se permite la reproducción, la distribución y la comunicación pública siempre que se cite al titular de los derechos
 (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Consumo y
 Igualdad). No se permite una explotación de esta obra ni se puede desnaturalizar el contenido de la información
 para generar otros derivados.

3.9 PROGRAMAS E INSTRUMENTOS PARA APOYAR A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS

3.9.1 PROGRAMA DE MICROCRÉDITOS

Con el objeto de facilitar el acceso al crédito a las mujeres emprendedoras que no disponen de capacidad económica para afrontar las condiciones habituales de los préstamos del mercado financiero tradicional, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tiene un Convenio de colaboración con Microbank. Este convenio permite acceder a financiación de hasta 25.000 euros, sin necesidad de avales personales, para la puesta en marcha, promoción, consolación, crecimiento y mejora de sus proyectos empresariales.

En el marco de este programa, que no conlleva aportación económica del Instituto de la Mujer, Microbank habilita una línea de financiación de hasta tres millones de euros.

Este programa contó con la colaboración de Cámara España como organización intermedia para la elaboración, validación y tramitación a las entidades financieras de los proyectos empresariales para los cuales se solicitó el microcrédito, realizando un posterior asesoramiento y tutorización a los proyectos empresariales que se constituyeron en el ámbito del programa.

En 2019 se presentaron un total de 192 proyectos incrementando en 8,5% las cifras del mismo período del año anterior, de ellos se aprobaron un total de 151 siendo el porcentaje de aprobación de un 79% un 10% superior al año 2018. El importe de los microcréditos constituidos ascendió a 2.745.432 €, un 22% mayor que el importe prestado el año anterior. El importe medio de los microcréditos formalizados en 2019 ha sido de 18.302 €.

Durante esta anualidad las actividades con mayor demanda siguen siendo, al igual que en años anteriores restaurantes y peluquerías.

3.9.2 PROGRAMA INNOVATIA 8.3

INNOVATIA 8.3 es un proyecto que nace en el año 2011 gracias a la colaboración entre la Universidad de Santiago de Compostela y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Su objetivo principal consiste en introducir la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en la creación de empresas de base tecnológica, para fomentar el espíritu empresarial de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico, la presencia de mujeres en este ámbito y facilitar la viabilidad de sus proyectos. Para ello, se analizan y se corrigen los "sesgos de género" que existen en el emprendimiento universitario, basado en la tecnología y en el conocimiento implementado en las universidades y centros de investigación.

En este marco del Programa INNOVATIA 8.3, durante el año 2019, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

3.9.2.1 RED INNOVATIA 8.3

Son ya 32 las universidades españolas adheridas al proyecto y que forman parte de la RED INNOVATIA 8.3, participando activamente de su metodología. Estas universidades integran la perspectiva de género en los procesos de transferencia de resultados de investigación y las diferentes fases que conlleva la creación de empresas de base tecnológica, tratando de eliminar los sesgos de género en el personal técnico de las Oficinas de Transferencia del Conocimiento (OTRIS) universitarias.

Dentro del trabajo en Red a nivel nacional, INNOVATIA 8.3 forma parte activa, con presencia y participación en los siguientes organismos:

- ONTSI Grupo de trabajo Red.es sobre igualdad de género en el ámbito digital.
- OMCI Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación. Secretaria de Estado de Universidades
- RUIGEU Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria
- CRUE-REDOTRI- Delegación de Políticas de Igualdad de CRUE.

En 2019 cabe destacar el interés de la Conferencia de Rectores (CRUE) en este proyecto y la estrecha colaboración que se ha mantenido para fomentar la participación de mayor número de Universidades y para difundir y apoyar la segunda edición de los Premios INNOVATIA 8.3.

Se han elaborado y distribuido en la RED INNOVATIA 8.3, así como a Red Otri y CRUE dos nuevas herramientas diseñadas para eliminar los sesgos de género en el emprendimiento:

- “Plan de Empresa con Perspectiva de Género. Empezar en el marco de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres”
- “Lienzo Lean Canvas con Enfoque de Género. Alineando un modelo de negocio con el avance de la igualdad de mujeres y hombres”

La RED INNOVATIA 8.3 se ha fortalecido también gracias a las redes sociales: la cuenta de FACEBOOK <https://www.facebook.com/redinnovatia/> y través de TWITTER se promociona fundamentalmente el programa Madrinanet.

3.9.2.2 MADRINANET:

En el marco de INNOVATIA 8.3, se encuentra el Programa “MADRINANET”.

Este programa pone en contacto a emprendedoras (ahijadas) del ámbito universitario de la innovación tecnológica, con emprendedoras o directivas de empresas (madrinas) que tienen una trayectoria y experiencia contrastable, para realizar una orientación y apoyo en el desarrollo y consolidación de sus negocios.

Se cuenta con 28 madrinan que actualmente prestan de forma altruista su tiempo y experiencia profesional para apoyar a emprendedoras que se encuentran en fases iniciales de sus proyectos empresariales o que detectan necesidades puntuales en los sectores de referencia de nuestras madrinan.

Se ha elaborado la “Guía de la madrina”, para facilitar la labor de las mujeres referentes, y la “Guía de la ahijada”, y se ha organizado un ENCUESTRO MADRINANET en el acto de entrega de los Premios INNOVATIA 8.3.

3.9.2.3 II EDICIÓN DEL CONCURSO INNOVATIA 8.3 - ENCUESTROS

En esta segunda edición del “Concurso INNOVATIA 8.3”, se han presentado un total de 43 empresas optando 13 de ellas al “Premio a proyecto empresarial de Base Tecnológica” y 30 al “Premio a proyecto empresarial Startup”.

Las empresas participantes han recibido asesoramiento por parte de 27 universidades.

La II Edición del Concurso INNOVATIA 8.3 ha reconocido el pasado 8 de octubre de 2019, a las mejores empresas creadas con el apoyo de las universidades españolas y lideradas por mujeres. En el acto de entrega, celebrado en la Secretaría de Estado de Igualdad, participaron el rector de la Universidad de Santiago de Compostela, la directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, la secretaria de Estado de Igualdad y la delegada del presidente de CRUE Universidades Españolas.

Las iniciativas premiadas fueron:

La ganadora en la categoría “Premio a proyecto empresarial Startup” fue BOUNSEL S.L., plataforma inteligente de gestión integral de contratos de la Universidad Politécnica de Valencia, ha resultado ganadora en la categoría Proyecto Empresarial Startup.

El objetivo final de esta empresa ganadora es el diseño y desarrollo de una nueva solución de software basada en inteligencia artificial y analítica de datos para la gestión inteligente e integral de contratos por parte de las empresas, ofreciendo funcionalidades que ayuden a optimizar y automatizar todas las tareas asociadas de un proceso que en la actualidad se realiza de manera manual.

Por su parte, 3D SURGICAL TECHNOLOGIES S.L., de la Universidad Miguel Hernández de Elche ganó la modalidad de “Proyecto Empresarial de Base Tecnológica”. Esta empresa está especializada en el desarrollo y fabricación de prótesis con posibilidad de personalización para su uso en cirugía, anatómicas, ligeras y de diseño adaptado a cada necesidad específica. Trabajan para mejorar la calidad de vida de las mujeres sometidas a cirugía ginecológica, mediante productos especialmente diseñados para optimizar los resultados de las intervenciones, evitar complicaciones, acortar la recuperación y aumentar el confort de las pacientes.

En el mismo acto se celebró el “I ENCUENTRO DE FINANCIACIÓN INNOVATIA 8.3”. Un encuentro en el que emprendedoras procedentes de las universidades españolas presentaron sus proyectos empresariales a inversoras mediante el formato elevator pitch (3 minutos de tiempo) a fin de generar interés en sus proyectos, concertar posteriores reuniones con dichas inversoras y tratar de obtener financiación para sus productos.

3.9.2.4 FORMACIÓN

3.9.2.4.1 FORMACIÓN ON-LINE DIRIGIDA A EMPRENDEDORAS



Título: EMPRENDIMIENTO FEMENINO Y COMPETENCIAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL. Estrategias de comunicación para el emprendimiento.

Duración: 32 horas

Objetivos:

- Empoderar a las mujeres participantes. Posibilitar su desarrollo integral, sin ningún tipo de restricción, y muy especialmente, sin las restricciones asociadas a los estereotipos y mandatos de género para la construcción del proyecto profesional.
- Fomentar el emprendimiento femenino en el ámbito universitario, para la creación de más y mejores empresas.
- Dotar a las mujeres emprendedoras de mejores competencias relativas al desarrollo profesional, atendiendo especialmente a la comunicación para la puesta en marcha y desarrollo de sus proyectos profesionales.

En esta acción formativa participaron emprendedoras procedentes de 24 universidades españolas.

3.9.2.4.2 FORMACIÓN ON-LINE DIRIGIDA A PERSONAL DE OTRIS



II Edición

Formación on-line

ASESORAMIENTO EMPRESARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Promoviendo el emprendimiento femenino desde las universidades

Matrícula Gratuita, plazas limitadas
Fecha límite de inscripción: **21 de mayo**

25 horas
Del **28 de mayo** al **28 de junio**



Título: II Edición. ASesoramiento EMPRESARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. *Promoviendo el emprendimiento femenino desde las universidades.*

Duración: 25 horas

Objetivo: Proporcionar los conocimientos y destrezas básicas para integrar la perspectiva de género en el asesoramiento sobre los procedimientos relacionados con el itinerario a recorrer para la creación de una spin-off.

Se han beneficiado de la realización de esta acción formativa personal de OTRIs de 15 universidades españolas.

3.9.3 PROGRAMA “DESAFÍO MUJER RURAL”

Durante el año 2019 se ha mantenido activa la plataforma on line de comercialización que permite a las emprendedoras rurales disponer de un espacio de venta propio auto gestionado donde comercializar sus productos o servicios.

Además a través de la web <http://desafiomujerrural.es> las emprendedoras pueden acceder a formación on line en formato MOOC sobre los principales aspectos que hay que tener en cuenta cuando se pone en marcha un proyecto de autoempleo o de emprendimiento. En la web se muestran también videos de otras emprendedoras que pueden servir de inspiración para otras mujeres.

3.10 PROGRAMAS E INICIATIVAS DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.10.1 INICIATIVA “MÁS MUJERES, MEJORES EMPRESAS”

Esta iniciativa está destinada a incrementar la presencia y participación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas. Es una actuación, trata de eliminar los obstáculos que todavía a día de hoy limitan la promoción profesional de las mujeres.



En 2019 se ha ampliado, haciendo posible que, en el marco de esta iniciativa, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pueda ofrecer más servicios de apoyo a la promoción profesional, a la gestión del talento sin sesgos de género, a la visibilización del talento femenino y facilitación de actividades de networking, creando sinergias que facilitan una mayor igualdad y equilibrio de género en empresas y organizaciones y sobre todo una mayor concienciación sobre el necesario equilibrio de género en el ámbito económico y sobre la contribución de las mujeres en posiciones de liderazgo.

3.10.2 CONVENIOS Y PROTOCOLOS PARA FOMENTAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LOS PUESTO DE RESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS

La iniciativa se concreta en la firma de protocolos de colaboración entre la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género y entidades, tanto públicas como privadas, que voluntariamente quieren adherirse. De esta forma las entidades en función de un autodiagnóstico inicial previo en materia de representación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, fijan sus objetivos concretos a alcanzar en un periodo de cuatro años, así como las medidas concretas que van a poner en marcha para conseguirlos, entre las que figuran prestar especial atención para que en sus procesos de formación interna, selección y promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres y se realicen sin sesgos de género, y a avanzar hacia una participación más equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo, directivo o en la renovación de un miembro del Comité de Dirección o Consejo de Administración. Como contrapartida, la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, se compromete, entre otras acciones, a facilitar la participación de las empresas firmantes en una formación de alto nivel, que puede incluir programas de coaching y mentoring, así como a asesorar a las empresas en cuestiones de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que las partes consideren necesarias. En el año 2019 se llevó a cabo un reajuste de las entidades cuyos acuerdos habían expirado, así como nuevas adhesiones y empresas que suscribieron los acuerdos de nuevo, quedando el número total final en 118. De estas, 10 son las entidades que se han incorporado a la iniciativa por primera vez y 22 las empresas que habiendo firmado un acuerdo en 2014 y cumpliendo las características que se solicitan han decidido renovar su compromiso.



La iniciativa “Más Mujeres, Mejores Empresas”, sirve como una potente herramienta de sensibilización para las empresas. Se mantiene con ellas un contacto permanente y se lleva a cabo una labor de asesoramiento continuo.

Durante el año 2019, más de 120 entidades solicitaron información para adherirse a la iniciativa.

También se facilita el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las empresas y organizaciones integrantes de esta iniciativa, a través de reuniones anuales, así como en las reuniones de seguimiento bianuales y finales de sus compromisos y talleres de sesgos inconscientes de género.

Durante este año han tenido lugar seis reuniones bilaterales con empresas y tres comisiones de seguimiento de la iniciativa Más Mujeres, Mejores Empresas.

El listado actual de empresas y entidades adheridas a la iniciativa puede consultarse en:

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/compromligualdad/docs/2_PROTOCOLOS.pdf

3.10.3 PROYECTO PROMOCIONA

El proyecto Promociona, promovido desde 2013 por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la CEOE, que en 2019 ha estado cofinanciado por el Fondo Social Europeo dentro Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES), del período 2014-2020, busca la sensibilización, identificación y visibilización de talento femenino, formación, desarrollo profesional, liderazgo y promoción de mujeres directivas altamente cualificadas para mejorar y facilitar su acceso a puestos de toma de decisión en las empresas.



El proyecto se materializa en la identificación y promoción del talento femenino, mediante el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo de las participantes, refuerzo y desarrollo activo de sus redes profesionales entre todas las empresas participantes y destacado personal directivo, desarrollo y difusión de una marca propia, etc. todo ello con vistas a facilitar su acceso a los puestos de toma de decisión en las compañías.

Las compañías, por su parte, ejercen un papel muy activo en el proyecto, siendo las responsables de elegir y apoyar a sus candidatas en el programa, comprometiéndose a seguir activamente su promoción, una vez finalizado el mismo, y a poner a disposición de la organización a personal de alta dirección para procesos de mentorización cruzada con el resto de participantes.

Durante 2019 ha tenido lugar el proceso de mentorización correspondiente a la sexta edición, así como su clausura, dando también comienzo la séptima edición del proyecto en la que han participado 182 directivas, 7 de las cuales, directivas pertenecientes a empresas de la iniciativa “Más mujeres, mejores empresas” han sido becadas gracias al convenio entre el Instituto de la Mujer y CEOE.

<http://www.proyectopromociona.com/>

3.10.4 TALENTIA 360. MUJERES DIRECTIVAS

Durante 2019 ha continuado la **VIII edición del Programa Talentia 360.**

Mujeres Directivas. Un programa formativo, de desarrollo profesional, liderazgo, visibilización del talento femenino y promoción de mujeres a puestos de toma de decisiones y directivos, promovido por el Instituto de la Mujer en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI).



Programa inicialmente dirigido solo del sector empresarial, que desde 2018 también ha incluido dos subprogramas con formación específica en igualdad, liderazgo y visibilización de talento de mujeres de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, dando lugar al **Primer programa de Desarrollo profesional y liderazgo para mujeres de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**, concretamente para mujeres de la Guardia Civil y de la Policía Nacional, que en parte se ha desarrollado y finalizado en 2019.

Este programa pone a disposición de las participantes las herramientas necesarias para adquirir y perfeccionar conocimientos y habilidades que les faciliten el desarrollo de una carrera profesional de éxito y el acceso a los puestos de alta responsabilidad.

A su vez, la programación y metodología buscan fomentar la sensibilización de empresas e instituciones en torno a la igualdad de género en puestos de representación, así como la creación y ampliación de redes entre las participantes.

El programa ha incluido una formación estructurada diferenciada en función del perfil de las participantes, todo ello desde la perspectiva de género, actuaciones de coaching, sesiones de sensibilización y empoderamiento, y facilitando la creación de redes profesionales entre todas las participantes como factor decisivo de desarrollo y promoción profesional.

En esta edición del Programa han participado, 35 mujeres en el apartado dirigido a mujeres directivas del ámbito empresarial y 255 mujeres de la Policía Nacional y la Guardia Civil.

Este programa ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo, dentro Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES), del período 2014-2020.

3.10.5 RED “MUJERES, TALENTO Y LIDERAZGO”

En 2019 hemos continuado reforzando la red “Mujeres, Talento y Liderazgo” para sensibilizar sobre el necesario equilibrio de género en la toma de decisiones, visibilizar a mujeres con alto potencial y su contribución a todas las áreas de la economía y la sociedad, incluidas a aquellas que han participado en los proyectos de liderazgo y desarrollo profesional de mujeres promovidos por el Instituto (proyecto Promociona y Talentia 360. Mujeres Directivas), potenciando los denominadores y objetivos comunes de ambos, como la promoción de una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones de las empresas.



La Red se gestiona a través de redes sociales, a través una página de LinkedIn que alcanzó en 2019 más de 15.000 seguidoras y seguidores (<https://www.linkedin.com/company/mujer-talento-y-liderazgo/>) y un grupo cerrado asociado (<https://www.linkedin.com/groups/12124309>), así como una cuenta de twitter (@talentoyliderazg) para trabajar la sensación de grupo afín. A través del grupo cerrado de LinkedIn, al que en 2019 han accedido casi 500 directivas, se está creando un repositorio de mujeres altamente cualificadas que podrá ser utilizada por Headhunters y empresas para la selección de directivas para cubrir puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración. Mientras que a través del grupo de twitter se comparte información de interés y se promueve la realización de actividades para crear y consolidar la red profesional.

A través del Grupo cerrado de LinkedIn las participantes, no solo pueden ser identificadas por headhunters y personal directivo o de recursos humanos y/o de organizaciones de selección de RRHH que cuenten con las herramientas necesarias, sino que además comparten información de interés, inquietudes, casos de éxito, crean relaciones de ayuda mutua, etc.

Con motivo del primer aniversario de la creación de la Red Mujeres, Talento y Liderazgo, se publicó el 27 de mayo de 2019 una columna de opinión firmada por la Directora del IMIO, Rocío Rodríguez, en el periódico 20 minutos, que también fue difundida a través de redes y alcanzando 26.500 impresiones (visualizaciones) en LinkedIn.

<https://www.20minutos.es/opiniones/rocio-rodriguez-mujeres-talento-liderazgo-3654605/>

A lo largo de 2019, se han publicado desde la página Mujeres, Talento y Liderazgo de LinkedIn un total de 137 artículos o noticias relacionadas con la promoción y el liderazgo de las mujeres, así como con efemérides y nombramientos de mujeres en puestos de alta responsabilidad.

Así mismo, la cuenta de Twitter @talentoyliderazg ha alcanzado en 2019 unos 800 seguidores y seguidoras, con un promedio de 25 tweets al mes y miles de visualizaciones de los contenidos posteados.

La red cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, dentro Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES), del período 2014-2020.

3.10.6 PROGRAMA DE FOMENTO DEL LIDERAZGO EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO CON COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades mantiene desde el año 2013 una línea estratégica de colaboración con cooperativas agroalimentarias de España para aumentar la participación de las mujeres en los consejos rectores de las citadas cooperativas y federaciones.

En este contexto se han realizado en 2019 acciones de sensibilización a los consejos rectores de Cooperativas para fomentar el liderazgo de las mujeres, realizando jornadas formativas a través de talleres y jornadas de transferencias de conocimientos, buenas prácticas y experiencias.

3.10.7 TALLERES DE SESGOS

Estos talleres sobre sesgos inconscientes de género están dirigidos a personal directivo, de recursos humanos y gestión del talento de empresas y organizaciones que colaboran con el Instituto de la Mujer en distintas iniciativas, principalmente en “Mas mujeres, mejores empresas” y en el “proyecto de implantación de CV Anónimo”.

El objeto de los talleres es ayudar a identificar sesgos inconscientes de género y analizar su influencia e impacto en la selección, gestión y dirección de personas y equipos de trabajo, así como dotar a personal directivo y de recursos humanos de las herramientas necesarias para ser conscientes de su existencia, de cómo influyen en sus decisiones y de las medidas y acciones disponibles para eliminarlos.

Durante 2019 se han llevado a cabo 10 talleres, con 105 personas asistentes, de las cuales 105 fueron mujeres y 23 hombres de 59 empresas distintas.

http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/compromIqualdad/docs/5_TALLERES.pdf

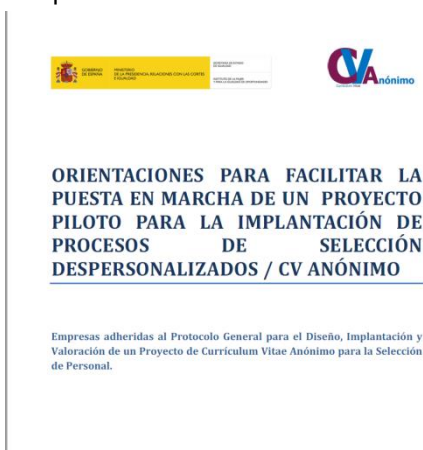


3.10.8 PROYECTO PILOTO PARA EL DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y VALORACIÓN DE UN PROYECTO DE CURRÍCULUM VITAE ANÓNIMO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL



Durante el 2019, desde el Instituto de la Mujer se ha trabajado en la recogida, análisis y tratamiento de los datos correspondientes a la implementación del proyecto piloto de 12 meses de duración que se llevó a cabo a lo largo de 2018, para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de currículum vitae anónimo para la selección de personal **con un total de 67 entidades**, de las 99 que en 2017 habían suscrito un protocolo de colaboración para fomentar la despersonalización en los procesos de selección con la extinta Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, actual Secretaría de Estado de Igualdad.

En el proyecto piloto cada entidad se comprometió a despensarizar un tipo y una cantidad concreta de sus procesos de selección durante todo el año y a comparar dichos datos, cuando ha sido posible, con



datos de procesos de selección equivalente y comparable del año anterior. El método para la implantación del proyecto y la recogida de información para su posterior evaluación ha contado con la supervisión y apoyo del Instituto de la Mujer, quien además, ha suministrado a las entidades manuales y guías para facilitar la puesta en marcha del proyecto piloto, así como diferentes plantillas de Access adaptadas a las necesidades generales de cada entidad.

A las entidades participantes en el proyecto piloto también se les ha dado la oportunidad de participar en talleres sobre sesgos de género inconscientes en la selección y promoción profesional, también impartidos desde el Instituto de la Mujer.

Actividades todas ellas co-financiadas por el Fondo Social Europeo.

A finales de enero de 2019 comenzó la segunda fase de recopilación de datos, que ha permitido estudiar los resultados y extraer las conclusiones del proyecto, cuya difusión se materializará en la publicación de un documento en el primer trimestre de 2020.

3.11 PROGRAMAS PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS NIÑAS Y JÓVENES EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO (STEM)

3.11.1 PROGRAMA “QUIERO SER INGENIERA”

El objetivo del programa es fomentar las vocaciones de niñas y jóvenes por los estudios STEM, ya que en los mismos el porcentaje de alumnas está alrededor del 24% o del 12% si se trata de informática. Se inició en el cuarto trimestre de 2018 con la concesión de subvenciones nominativas a cinco universidades públicas, por un importe de 350.000,00 €.

Con ello se pretende combatir la segregación horizontal y vertical y un aumento de la brecha salarial, al tratarse de un ámbito en el que la demanda de puestos de trabajo crecerá a corto y medio plazo y la remuneración de los mismos será mayor a la de otros sectores.

Las universidades participantes han sido: universidad de Granada, Universidad de Alicante, Universidad Politécnica de Cartagena, universidad Politécnica de Madrid, Universidad Autónoma de Madrid y Universidad de Burgos.

El grueso de actuaciones se ha desarrollado en el primer semestre de 2019, y se han distribuido en tres fases:

1.- Jornadas tuteladas por profesorado de las escuelas politécnicas, desarrolladas en los centros educativos de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y dirigidas al profesorado, las familias, los equipos de orientación y el alumnado. En las jornadas se trataban los diferentes estudios que se pueden realizar, sus contenidos y las salidas profesionales.

2.- Jornadas de puertas abiertas en las diferentes escuelas politécnicas o realización de ferias de ingenierías, para que las alumnas de ESO conozcan de primera mano los proyectos que se están desarrollando, sus aplicaciones sociales y la existencia de referentes femeninos en estos estudios, mediante el contacto con profesoras y alumnas de la universidad.

3.- Campus tecnológicos al final del curso escolar para aquellas alumnas que muestren interés en estos estudios o quieran conocer más aspectos de los mismos. Durante una semana han podido desarrollar

un proyecto relacionado con diferentes áreas de estudio (robótica, programación de videojuegos, edificación, etc).

En la siguiente tabla se recogen los datos de participación en las diferentes fases:

PROYECTO QUIERO SER INGENIERA	NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LAS DISTINTAS FASES DEL PROYECTO			TOTAL PARTICIPANTES POR UNIVERSIDAD
	FASE 1	FASE 2	FASE 3	
UNIVERSIDAD DE ALICANTE	400	2.000	200	2.600
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	508	328	91	927
UNIVERSIDAD DE BURGOS	1.000	53	50	1.103
UNIVERSIDAD DE GRANADA	1.272	240	100	1.612
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA	1.700	1.220	115	3.035
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID	621	120	74	815
TOTAL PARTICIPANTES POR FASE	5.501	3.961	630	10.092



3.11.2 PROGRAMA “AHORA TU”

Además de la escasa presencia femenina en los estudios de la mayoría de las disciplinas STEM, la situación es todavía peor cuando se da el paso al mercado laboral; muchas de las jóvenes con titulación en disciplinas STEM (tanto universitarias como de FP) no se incorporan al ámbito laboral en estas

disciplinas, produciéndose en este momento una nueva brecha, que es preciso atajar. Para ello es necesario empoderar a las mujeres, fomentar su capacidad de liderazgo, facilitar su empleabilidad en empresas científicas y tecnológicas que las convierta en referente para incrementar las vocaciones de otras niñas y jóvenes.

Para combatir esta segunda brecha el Instituto de la Mujer, junto con la Fundación SEPI y empresas líderes en ámbitos STEM están llevando a cabo el programa AHORA TÚ. Se trata de un programa de empoderamiento, liderazgo, desarrollo profesional e innovación tecnológica.

El programa incluye 12 meses de prácticas remuneradas con proyectos específicos en compañías líderes, una parte formativa semipresencial que combina habilidades generales de desarrollo profesional, empoderamiento, gestión de equipos y formación técnica en temas de máxima actualidad. Se completa el programa con actividades de networking entre participantes y mujeres referentes del sector, y el compromiso de las beneficiarias de colaborar con las iniciativas del Instituto de la Mujer para mostrarse como referentes en actividades que se lleven a cabo en los centros educativos para incrementar las vocaciones STEM de las niñas.

En la primera edición de este programa, que comenzó a finales de 2018, están participando 62 jóvenes tituladas en disciplinas científicas y tecnológicas y las siguientes compañías: AQUALIA, FERROVIAL, GETRONICS, INDRA, ORANGE, PSA, RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U, SIEMENS, S.A, TELEFÓNICA y WOLTERS KLUWER.



3.12 OTROS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

3.12.1 RED DE EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Secretaría de Estado de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y del Instituto de la Mujer promueve la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género, buscando aprovechar el potencial que supone la empresa como agente de concienciación social y promover la sensibilización en materia de violencia de género, fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas y, cuando la situación así lo requiera, facilitar su movilidad geográfica.

Las empresas adheridas, de ámbito nacional y en distintos sectores de actividad, suscriben protocolos de colaboración para promover la sensibilización en materia de violencia de género y fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas.

Los principales objetivos de esta iniciativa son sensibilizar sobre la igualdad entre hombres y mujeres y el respeto a los derechos fundamentales, para avanzar en la construcción de una sociedad libre de violencia de género y promover la inserción laboral de mujeres víctimas de la violencia de género porque el trabajo es la puerta que permite a las mujeres víctimas de violencia de género salir del círculo de la violencia, acceder a la independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su plena recuperación. En resumen, resulta clave para alcanzar el mayor objetivo de todos: la normalización de su vida y de sus relaciones

En el marco de esta iniciativa el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se encarga de coordinar la inserción laboral de las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género en las empresas. Con el objetivo de incrementar el número de mujeres que tienen la posibilidad de acceder al empleo, romper estereotipos y falsas creencias acerca de estas mujeres y facilitar a las empresas su contratación, se elaboró un “Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género”, al se puede acceder a través del siguiente enlace:

<http://www.inmujer.gob.es/en/servRecursos/formacion/Pymes/Introduccion.htm>

Esta iniciativa pretende acercar a los responsables de selección y contratación de personal de las empresas el proceso de inserción laboral de las víctimas de violencia de género así como informar sobre los distintos recursos y vías de apoyo que existen a disposición de las víctimas de violencia de género para su inserción laboral.

En esta iniciativa colaboran entidades (Cruz Roja y Fundación Integra) que se encargan del fortalecimiento personal de las mujeres víctimas y de su formación en las habilidades necesarias para garantizar el éxito de su inserción laboral en las empresas, además realizan la interlocución con las empresas para encontrar los perfiles más adecuados a las vacantes que éstas ofertan.

A finales de 2019 pertenecían ya a la red 68 empresas comprometidas con la inserción laboral de mujeres VVG.

Durante 2019, el Instituto de la Mujer llevó a cabo, en colaboración con Cruz Roja, diversos talleres de sensibilización y formación dirigidos a responsables de RRHH de la red de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, con el objetivo de facilitar la contratación por parte de las empresas e incrementar el número de mujeres que acceden al mercado laboral.



Durante el año 2019 se firmaron 1945 contratos que permitieron acceder al mercado laboral a 1848 mujeres víctimas de violencia de género.

El listado actual de empresas y entidades adheridas a la iniciativa puede consultarse en:

<http://www.igualdadenaempresa.es/iniciativas/empresas-libre-violencia/home.htm>



3.12.2 SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE BRECHA SALARIAL: CONMEMORACIÓN DEL 22 DE FEBRERO, DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

Promovido por la Comisión de Igualdad del Senado y aprobado por el Consejo de Ministros (Acuerdo del 26/2/2010), la Secretaría de Estado de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, celebra cada 22 de febrero el Día de la Igualdad Salarial.

Con esta celebración se pretende concienciar a la sociedad española sobre la existencia de una clara desigualdad entre las retribuciones que perciben las mujeres y los hombres por la realización del mismo trabajo, o por un trabajo de igual valor, la denominada brecha salarial de género. Esto es, sensibilizar sobre la necesidad de combatir dichas diferencias y hacer efectiva la igualdad salarial.

Las campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género consisten en la celebración de seminarios y foros de debate, y se complementan con la edición de un número especial del Boletín Igualdad en la Empresa (BIE), la elaboración y difusión de documentos de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva, así como la presentación de un cupón de la ONCE conmemorativo de la efeméride.

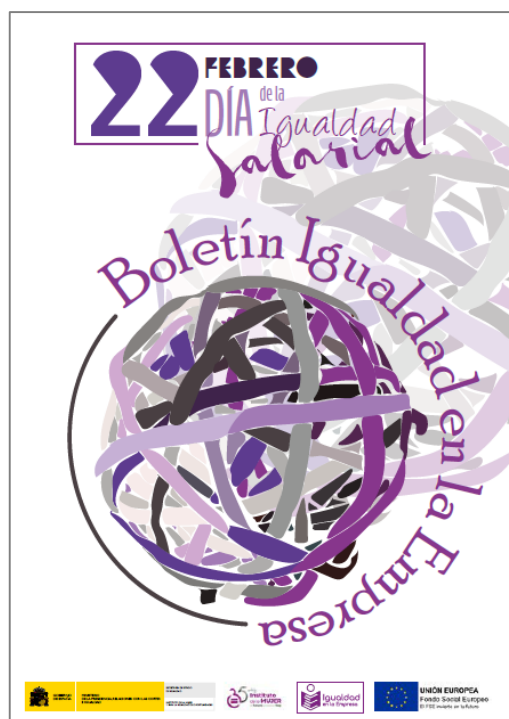
Resultados:

En 2019 se han realizado diversas jornadas en Avilés (5 de febrero), Zaragoza (18 de febrero), Córdoba (21 de febrero) y en Madrid (el 22 de febrero) con el fin de debatir y dar a conocer las causas que determinan la brecha salarial de género, así como dar a conocer las actuaciones y herramientas que pone a disposición del tejido empresarial para erradicarla.

En la primera parte de la jornada celebrada en Madrid, el 22 de febrero, se presentó el cupón de la ONCE conmemorativo del "Día de la Igualdad Salarial".

Además se ha editado y publicado un número especial del Boletín de Igualdad en la Empresa (BIE) "22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial" (Nº 50) para visibilizar la brecha salarial existente entre mujeres y hombres, así como un documento "Las empresas de la Red DIE y el Día de la Igualdad Salarial" que recopila las acciones que este día llevan a cabo las empresas de la Red DIE con motivo de dicha efeméride.

Por otro lado, se elaboró un vídeo recogiendo una Declaración de la Directora del Instituto, que fue difundido en redes sociales, en la web igualdadenlaempresa.es y a través del canal de youtube del Instituto de la Mujer.



3.12.3 PROYECTO PILOTO “EMPLÉATE CON NOSOTRAS”

En 2019 se llevó a cabo el proyecto piloto “Empléate con nosotras”. Este proyecto, que se ha llevado a cabo en el País Vasco, la Comunidad Valenciana y Principado de Asturias, trata de contribuir a la integración social y laboral de mujeres en situación o riesgo de exclusión social, mediante el desarrollo de acciones de mejora de empleabilidad y promoción del empleo, incluidas aquellas que hayan podido sufrir violencia de género.

Para ello, se han realizado acciones formativas cualificantes (certificados de profesionalidad) y la gestión de prácticas no laborales que se complementaron con un acompañamiento educativo por parte de personal especializado y con acciones de intermediación laboral una vez finalizado el certificado de profesionalidad. Mediante la formación y la activación laboral de las mujeres, se han mejorado los niveles educativos de las mujeres participantes, su situación económica y la ampliación de sus redes de apoyo sociales.

Se han impartido las siguientes acciones formativas:

- Certificado de profesionalidad N2 Atención Socio Sanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales y Certificado de profesionalidad N1 Actividades auxiliares de almacén. (País Vasco)
- Certificado de Profesionalidad N1 Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales y Certificado de Profesionalidad N1 Actividades Auxiliares de Comercio. (Comunidad Valenciana)
- Certificado de Profesionalidad N1 Operaciones básicas de cocina (Principado de Asturias)

Cada uno de estos cursos incluyó la gestión de las prácticas no laborales. Para ello, se realizó un acompañamiento individual con cada una de las participantes para identificar sus capacidades, habilidades y limitaciones tanto internas como externas para poder diseñar un itinerario formativo-laboral, preparar su currículum y las entrevistas de trabajo. Además de estas reuniones individuales, se realizaron sesiones grupales, en las que se trabajó, por medio de dinámicas educativas, temas más generales como habilidades de comunicación, resolución de conflictos, autoconocimiento, autoestima...etc. El objetivo fue provocar el autoanálisis y autoconocimiento de las propias habilidades que posee cada una de las mujeres y que puedan reflexionar sobre ello de manera individual y compartirlo con el resto de integrantes del grupo en la medida que puedan y deseen hacer.

Como parte del itinerario de inserción sociolaboral vinculado al proyecto, se realizó con las personas participantes un acompañamiento individual para la activación de sus procesos de Búsqueda Activa de Empleo.

En el proyecto participaron 45 mujeres, el 45% de ellas han finalizado la formación y accedido al empleo. El 75 % de ellas lo han hecho en el sector relacionado con la formación realizada en el marco de Empléate con Nosotras.



3.12.4 COLABORACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

En el último trimestre de 2019 se ha constituido un Grupo de Trabajo para avanzar en el desarrollo reglamentario del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El Grupo formado entre la extinta Secretaría de Estado de Igualdad, el Instituto de la Mujer y la Dirección General han avanzado el desarrollo reglamentario durante este periodo sobre todo en lo relativo al diagnóstico de planes de

igualdad, sistemas de seguimiento y evaluación de los planes, elaboración y evaluación de los planes de igualdad.

3.13 PROGRAMAS EN TORNO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION

Según el último estudio realizado por este Instituto de la Mujer: “Nuestras vidas digitales. Barómetro de la e-igualdad de género en España” las mujeres continúan encontrándose en situación de desigualdad con relación a los hombres en el ámbito de la Sociedad Digital: las mujeres mayores hacen en general un menor uso de las TIC que sus homólogos masculinos y entre las personas más jóvenes existen igualmente brechas de género cuando se trata de tecnologías de reciente creación y difusión o de habilidades más especializadas. Además, las tasas de participación laboral y de empleo son menores para las jóvenes cuando presentan niveles bajos en competencias TIC.

Por otra parte, se reproducen roles de género: hay más mujeres involucradas en actividades “en línea” relativas a la salud y más hombres en las relativas a la banca o el comercio. Asimismo, se mantiene la desigual presencia de mujeres y hombres tanto en el sector TIC como en profesiones especializadas en estas tecnologías. Sin embargo, es importante indicar que, tal como se señala en el estudio, fuera de las ocupaciones estrictamente TIC, las mujeres tienen incluso mayor contacto con las tecnologías digitales en su trabajo que los hombres, especialmente en las generaciones más jóvenes. Por último, las expectativas y estereotipos expresados por estudiantes de secundaria parecen indicar que no se producirá un cambio espontáneo en este campo con el reemplazo generacional.

La Estrategia 2020 de la Unión Europea para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo, identifica siete iniciativas emblemáticas entre las que se encuentra: «*Una agenda digital para Europa*» que busca acelerar la implantación de internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital para familias y empresas, proponiendo así mismo la alfabetización y las competencias digitales como prioridad para el Reglamento del Fondo Social Europeo (2014-2020).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por su parte, se asientan en tres pilares fundamentales el desarrollo económico, la integración social y la protección medioambiental, y necesitan las TIC como catalizadoras fundamentales incidiendo en los 17 ODS de forma directa para poder alcanzarlos.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que reconoce la necesidad de aplicar el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito de la Sociedad de la Información e insta a los poderes públicos a promover la plena incorporación de las mujeres en ese ámbito.

En este sentido, es que se desarrollan actuaciones específicas dirigidas a impulsar la incorporación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo de la Sociedad de la Información, así como la plena incorporación y el disfrute de sus beneficios por parte de las mujeres.

En este contexto, se relacionan a continuación las actuaciones desarrolladas en 2019.

3.13.1.GENERACIÓN DE CONTENIDOS SOBRE GÉNERO Y TIC

Semanalmente se actualizan las secciones *Estudios*, *Iniciativas* (sobre Alfabetización digital, Análisis de Género, Asociacionismo/Redes, Contra la violencia de género, E-Comunicación de género, E-Formación, Emprendimiento y fortalecimiento empresarial, Internacional, Ocio y Cultura, Sector TIC, E-Salud), *Directorio TIC* (incluye los apartados de Ciencia y Tecnología, Género y TIC, Internacional, Empresas TIC y Otros) y *Boletín de Noticias del área de Sociedad de la Información* de la Web del

Instituto de la Mujer. Todo el contenido generado y actualizado puede verse en <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Home.htm>.

De este modo, durante el año 2019 (hasta el 7 de noviembre en que finalizó el contrato), se han generado 219 contenidos nuevos y se han elaborado 231 noticias en 41 boletines semanales distribuidos a más de 1.700 personas suscritas al Boletín Semanal de Sociedad de la Información.

Además, se han revisado y actualizado los contenidos existentes (497 entradas en Directorio, 478 en Iniciativas y 88 en Informes de otras entidades). Está previsto iniciar un nuevo contrato en 2020.

Al finalizar el año había 1.735 suscripciones.



3.13.2.PROGRAMA DE FORMACIÓN EN TIC PARA MUJERES RURALES (CERES) Y PROFESIONALES (REA) FORMACIÓN ONLINE DE PERSONAL FACILITADOR

Estos dos Programas fueron iniciados en el año 2013. El Programa CERES es un programa de formación de formadoras en materia de Alfabetización Digital y Empoderamiento de las Mujeres Rurales con perspectiva de Igualdad. El Programa REA es un programa de formación de formadoras en materia de sociedad de la información para mujeres profesionales.

Durante el desarrollo de ambos programas se ha constatado la dificultad para que el personal formador participe en talleres presenciales de larga duración. Por ello, en septiembre de 2016 se inician los trabajos para impartir la formación de ambos programas de forma online para el periodo 2016-2019.

Durante el año 2019 han finalizado tres talleres del programa REA y tres del programa CERES de 100 horas de duración cada uno. En los talleres han participado 392 personas (368 mujeres) y se han entregado 273 diplomas, 258 a mujeres.

Esta actividad es cofinanciada por el FSE. Puede consultar la información de los programas en <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Rea.htm> y <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Ceres.htm>

3.13.2.1 PROGRAMA CERES DE FORMACIÓN EN MATERIA DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES RURALES CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD

Su objetivo es la formación de personal formador desde una perspectiva de género para capacitar a grupos de mujeres rurales en habilidades básicas en el uso de ordenadores e internet, búsqueda de información y e-participación. Se realizan talleres online de 100 horas de duración.

Los contenidos del taller online están orientados a facilitar los procesos a través de los cuales las mujeres rurales pueden eliminar las barreras que encuentran en su acceso a las TIC, así como desarrollar sus habilidades para aplicarlas en su vida diaria. Está estructurado en 4 módulos:

- Módulo 0. Enfoque de género y metodología participativa
Tiene un carácter transversal, es decir, su contenido se aborda en todas las sesiones del taller. Se incide en el GÉNERO como una categoría analítica y en la PARTICIPACIÓN como un elemento central en la construcción del conocimiento y en el aprendizaje desde los propios intereses y experiencias de las participantes. La práctica de la metodología participativa se desarrolla a través de las wikis participativas y los foros.
- Módulo 1. Conocimientos básicos en el uso de las TIC
Su objetivo es la adquisición de conocimientos y habilidades para capacitar a mujeres rurales en el uso del ordenador y sus componentes básicos y la utilización de algunas aplicaciones móviles y las principales utilidades de Internet.
- Módulo 2. Herramientas de comunicación, participación, ocio y gestión de la vida diaria
Su objetivo es la adquisición de conocimientos y habilidades para capacitar a mujeres rurales en el uso de las principales herramientas TIC de comunicación, participación, ocio y gestión de la vida diaria.
- Módulo 3. Creatividad, formación y emprendimiento a través de las TIC
Su objetivo es la adquisición de conocimientos y habilidades para capacitar a mujeres rurales en el uso de las TIC como herramientas de ocio, autoaprendizaje y emprendimiento, vinculándolas con las propias motivaciones y aficiones de las mujeres.

Durante 2019 han finalizado tres talleres, habiendo participado 366 personas (339 mujeres) y obtenido diploma 130 (121 mujeres).

Este año se ha dado seguimiento a la formación de la 1ª y 2ª edición obteniendo los resultados siguientes: Han contestado el 51% de las personas participantes, de estas personas un 89% encuentra que el taller le ha sido útil para su vida profesional, personal o en ambas, un 49% ha puesto en marcha talleres con mujeres y 65% lo ha hecho con mujeres u otros ámbitos (formación de personal formador, menores, mayores...) y un 80% dice haber puesto en práctica algunos de los contenidos trabajados.



Programa CERES
 Taller dirigido a personal formador en materia
 de sociedad de la información para mujeres rurales
INSCRIPCIONES EN: www.programaceres.es/inscripcion
 Plazo de inscripción del 11 al 24 de marzo de 2019



3.13.2.2 PROGRAMA REA DE FORMACIÓN DE FORMADORAS EN MATERIA DE SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN PARA MUJERES PROFESIONALES

Su objetivo es la formación de personal formador desde una perspectiva de género para capacitar a mujeres profesionales y favorecer su empleabilidad y su inclusión digital. Se realizan talleres online de 100 horas de duración.

Los contenidos de este taller online están orientados a facilitar los procesos a través de los cuales las mujeres profesionales adquieren o desarrollan competencias digitales para la mejora de su empleabilidad y empoderamiento. Está estructurado en 4 módulos:

- Módulo 0. Enfoque de género y metodología participativa
 Tiene un carácter transversal, es decir, su contenido se aborda en todas las sesiones del taller. Se incide en el GÉNERO como una categoría analítica y en la PARTICIPACIÓN como un elemento central en la construcción del conocimiento y en el aprendizaje desde los propios intereses y experiencias de las participantes. La práctica de la metodología participativa se desarrolla a través de las wikis participativas y los foros.
- Módulo 1. Gestión en Red
 Su objetivo es la adquisición de conocimientos y habilidades para capacitar a mujeres en la obtención, evaluación y organización de información en entornos digitales.
- Módulo 2. Comunicación digital
 Su objetivo es la adquisición de conocimientos y habilidades para capacitar a mujeres en la comunicación, relación y colaboración de manera eficiente en entornos digitales.
- Módulo 3. Trabajo colaborativo en red
 Su objetivo es la adquisición de conocimientos y habilidades para capacitar a mujeres en la colaboración y cooperación en entornos digitales.

Durante 2019 se han realizado tres talleres, en estos talleres han participado 330 personas y obtenido diploma 143 (137 mujeres).

Este año se ha dado **seguimiento a la formación** de la 1ª, 2ª y 3ª edición obteniendo los **resultados** siguientes: Han contestado el 41% de las personas participantes, de estas personas un 98% encuentra que el taller le ha sido útil para su vida profesional, personal o en ambas, un 53% ha puesto en marcha talleres con mujeres y 69% lo ha hecho con mujeres u otros ámbitos (formación de personal formador, menores, mayores...) y un 73% dice haber puesto en práctica algunos de los contenidos trabajados



Programa REA

Taller dirigido a personal formador en materia de sociedad de la información para mujeres profesionales

INSCRIPCIONES EN: www.programarea.es/inscripcion

Plazo de inscripción del 8 de julio al 25 de agosto de 2019



3.13.3 PROGRAMA ADA DE INICIACIÓN A LA TECNOLOGÍA EN IGUALDAD

Este Programa se inicia el 15 de diciembre de 2015. Se pone en marcha con el objetivo de fomentar el interés de las niñas y jóvenes en las ramas tecnológicas de estudio. Para ello, se plantea la elaboración de material didáctico e intervenciones en centros educativos. Durante su desarrollo en 2019 se realizan 36 talleres en diferentes centros educativos y dirigidos al alumnado de 3º a 6º de primaria y 1º de ESO.

En 2019 han participado 796 escolares (416 chicas y 380 chicos) de 34 centros educativos de las CCAA de Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Melilla, Murcia, Navarra y Valencia. Además, se ha contado con la colaboración de 28 tecnólogas voluntarias de las distintas zonas y 2 centros tecnológicos, con el objetivo de visibilizar referentes femeninos reales, rompiendo el estereotipo cultural de que la tecnología es cosa de chicos y animando a las niñas a introducirse en este ámbito.

En diciembre de 2019 finalizó el contrato vigente, estando previsto iniciar un nuevo contrato en 2020.

Los materiales para esta actividad están disponibles en:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/docs/Ada/GuiaProfesorado.pdf>

Programa Ada

Iniciación a la tecnología en igualdad

Promover el interés de las niñas y jóvenes en las ramas tecnológicas de estudio e incentivar al profesorado para realizar actividades que fomenten la creatividad y el trabajo en equipo en el aula.

Metodología participativa
 Mejora continua del taller
 Favorable para trabajar con grupos de "difícil desempeño"
 Apuesta por dinámicas manipulativas
 Posibilidad de trabajar en entornos muy diversos y heterogéneos

Espacio y recursos
 Cualquier espacio es válido
 Actividad (Unplugged) no requiere conectarse

Personal docente
 Implicado en la actividad, interesado y ávido de más información y formación en tecnología con enfoque de género.

Difusión
 Internet (webs y redes sociales de los centros escolares, centros tecnológicos, universidades, organismos de igualdad)

Tecnólogas voluntarias y centros tecnológicos
 Visibilizar referentes femeninos reales y cercanos
 Creación de redes entre los centros escolares y la comunidad científica

Participación chicas y chicos
 Ruptura de estereotipos de género y actitudes sexistas
 Desmontar falsos mitos acerca de la igualdad
 Acciones directas para mejorar la autoestima y confianza del alumnado femenino, planteando actividades prácticas donde tengan que usar y entender la tecnología

Conclusiones y aprendizajes 2016 -2019

84 tecnólogas

Tiempo óptimo 5h
 Tiempo previsto 4h

146 talleres realizados en 16 CCAA
Nº total de participantes: 3.156
Participantes: 9.1528 € 1.528
111 Centros escolares
8 Centros tecnológicos

Cursos académicos y edades		
Curso académico	Nº talleres	Edades
2º de primaria	22	8 y 9
5º y 6º primaria	71	10 y 11
ESO	44	12

El resto de materiales e información del programa puede consultarse en:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Ada.htm>

El programa se desarrolla, en coordinación con los organismos de igualdad de las CCAA y está cofinanciado por el FSE.

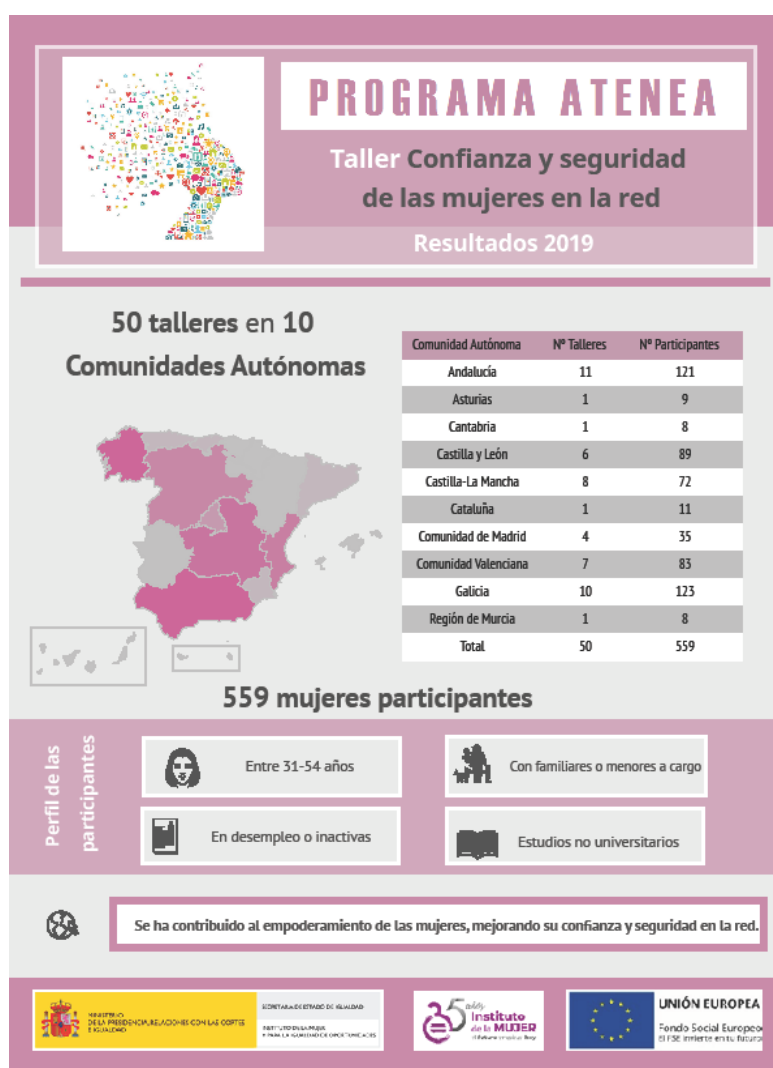
3.13.4 PROGRAMA ATENEA DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE CONFIANZA Y SEGURIDAD DE LAS MUJERES EN LA RED

Programa iniciado en 2014 con el objetivo de contribuir a mejorar el manejo y las habilidades de las mujeres en el uso de los servicios que ofrecen las redes de forma segura, responsable y con confianza. Se realizan intervenciones de 4 horas donde, a través de distintas dinámicas individuales y grupales, se descubren conceptos básicos sobre la seguridad en la Red, creando “situaciones simuladas” que posibilitan tomar las decisiones más acertadas para mantener la seguridad en la Red. Además se pone a disposición del público los materiales didácticos para la realización de estas actividades.

En 2019 se han realizado 50 talleres en 10 CCAA: Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid, Murcia y Navarra. Han participado 559 mujeres.

El material didáctico del programa así como la información sobre el mismo están disponibles en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Atenea.htm>.

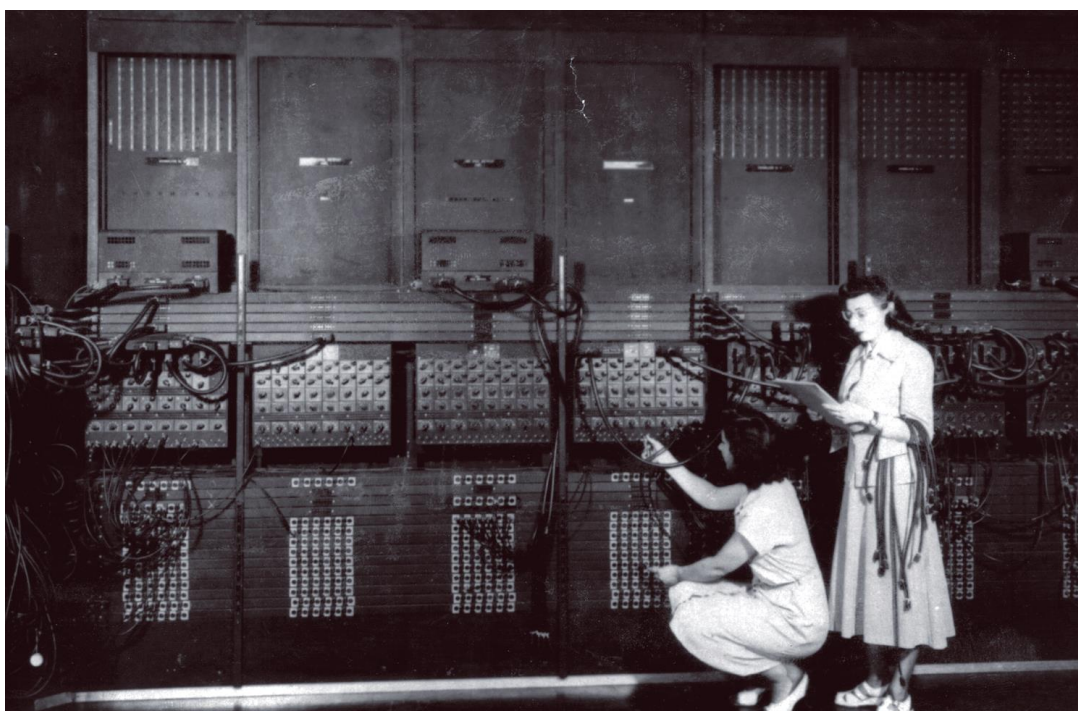
Las actividades están cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.



3.13.5 PARTICIPACIÓN AULA

Desde el programa de Sociedad de la Información se participó en las actividades de la SEMANA DE LA EDUCACIÓN, que se celebró del 27 al 31 de marzo de 2019 (AULA 2019) con dos talleres:

- Taller de electrónica creativa orientado a alumnado, familias y profesorado. Las personas participantes elaboraron una mascota interactiva a partir de materiales simples de electrónica.
- Taller Tecnología en Igualdad. Se trabajaron diversas dinámicas usadas en los programas ADA y DIANA que desarrolla el IMIO en centros escolares con el objetivo de evidenciar los estereotipos de género y el que las habilidades matemáticas no dependen del sexo, así como el sexismo en los juguetes, fomentar la participación equilibrada de los dos sexos y visibilizar las figuras de autoridad femeninas y la importancia de su trabajo en la historia de la informática.



3.13.6 PROTOCOLO GENERAL DE ACTUACIÓN PARA PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD DIGITAL Y EN LOS ESTUDIOS Y PROFESIONES TECNOLÓGICAS

Con el objetivo de avanzar en el conocimiento de la situación de las mujeres en la sociedad digital, maximizar los resultados de actividades de sensibilización y formación y el difundir las actividades desarrolladas por ambas instituciones en relación a la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad y la economía digital y, especialmente, en su presencia en los estudios, profesiones y emprendimiento en el ámbito de las TIC se firma el 16 de septiembre un protocolo general de actuación entre el Instituto de la Mujer y la Entidad Pública Empresarial Red.es.

3.13.7 INFORMES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS CIENTÍFICO

TECNOLÓGICOS EN ESPAÑA

Este año se inicia una nueva colección en formato digital y papel gracias a la colaboración entre el Instituto de la Mujer y Red.es con el objetivo de aumentar el conocimiento y la difusión sobre la realidad de las mujeres en el ámbito de las tecnologías y trabajar por una sociedad digital en igualdad y para la igualdad que esperamos sea de utilidad para contribuir a una sociedad más justa e inclusiva.

Durante el año 2019 se ha realizado el informe: “Nuestras vidas digitales. Barómetro de la e-igualdad de género en España”, que constituye el primer número de la colección. Pendiente de edición en el momento de realizar esta memoria, está prevista su publicación en el primer trimestre de 2020.

de aumentar el conocimiento y la difusión sobre la realidad de las mujeres en el ámbito de las tecnologías y trabajar por una sociedad digital en igualdad y para la igualdad que esperamos sea de utilidad para contribuir a una sociedad más justa e inclusiva.

Durante el año 2019 se ha realizado el informe: “Nuestras vidas digitales. Barómetro de la e-igualdad de género en España”, que constituye el primer número de la colección. Pendiente de edición en el momento de realizar esta memoria, está prevista su publicación en el primer trimestre de 2020.



3.13.8 OTRAS ACTIVIDADES

3.13.8.1 GRUPOS DE TRABAJO

Durante el año 2019 se ha participado en siguientes grupos de trabajo:

- *Mujeres en Innovación y Emprendimiento* impulsado desde la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades)

- *Igualdad de género en el ámbito digital* impulsado desde la Entidad Público empresarial, Red.es dependiente del Ministerio de Economía y Empresa
- *Inteligencia Artificial e igualdad de género*, impulsado desde la unidad de Igualdad de Género de la Comisión Europea

3.13.8.2 ENCUENTROS

El día 24 de septiembre se celebró en el salón de actos del Instituto de la Mujer, la Jornada “Accesibilidad digital: ¿oportunidad y obligación para los proyectos?”.

En la jornada se presentó el proyecto EUROPEO WAMDIA en el que participa la Universidad de Alcalá que aporta herramientas para hacer accesibles los documentos digitales, lo que constituye una oportunidad de favorecer una sociedad más inclusiva. Pudiendo ser de interés para todo el personal al servicio de las administraciones públicas, se realizó esta jornada dirigida a las asociaciones de mujeres y personal de Instituto

4. ACTIVIDADES INTERNACIONALES

4.1 UNION EUROPEA

Se señalan los ámbitos en los que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (INMUJER) ha participado presencialmente o a través de la elaboración de propuestas e informes.

4.1.1 PROPUESTAS DE DIRECTIVAS EN LAS QUE PARTICIPA EL INMUJER

- La propuesta de Directiva de **Conciliación de la vida Laboral y Personal**, que fue presentada por la Comisión como una de las más destacadas del Pilar Social el 26 de abril de 2017, fue aprobada por el Consejo el 13 de junio de 2019¹.
- La propuesta de Directiva relativa a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en Consejos de administración de las empresas cotizadas. En el Consejo EPSCO de 13 de junio de 2019 hubo informe de progreso sobre esta Directiva en que se mencionó un estudio de la Comisión que muestra que el 74% de las empresas que mejoraron el equilibrio de género en sus órganos de decisión mejoraron sus resultados. También se destacó la vinculación de esta propuesta con la Directiva de conciliación.

Por lo que se refiere al **Consejo EPSCO**, formación del Consejo de la Unión Europea especializada en temas de empleo, asuntos sociales, sanidad y protección de los consumidores, que reúne a los Ministros de todos los Estados miembros de la UE encargados de esos temas, el INMUJER contribuye a través de las aportaciones que realiza al Grupo de Trabajo de Asuntos Sociales que es quien prepara las reuniones del EPSCO. En 2019 se hicieron aportaciones al borrador de Conclusiones del Consejo sobre los proyectos de Conclusiones del Consejo sobre: «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres,

¹ DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=ES>

políticas y medidas clave»², «Economía del Bienestar»³ y «Economías que fomentan la igualdad de género en la UE: perspectivas de futuro»⁴, adoptadas respectivamente en los Consejos EPSCO del 13 de junio, del 24 de octubre y del 10 diciembre de 2019.

4.1.2 SEGUIMIENTO DE LAS REUNIONES SEMESTRALES DEL GRUPO ALTO NIVEL DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y DEL COMITÉ CONSULTIVO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de Género es un comité informal integrado por representantes de los Estados miembros y presidido por la Comisión que se reúne a instancias de esta última al menos una vez durante cada Presidencia del Consejo. Una de sus principales tareas es apoyar proactivamente a las presidencias a la hora de identificar áreas políticas y temas importantes que puedan ser abordados en el Consejo Europeo. Además, es el principal foro para planificar la estrategia de seguimiento de la Plataforma de Acción de Pekín, incluyendo el desarrollo de indicadores en áreas que no están cubiertas por la cooperación europea. Desde el INMUJER, cuya Directora es la representante titular española en el Grupo, se contribuye a los temas que van a ser tratados en dicha reunión.

- Reunión celebrada en Bucarest los días 18 y 19 de febrero. Entre los temas debatidos cabe señalar: la brecha salarial de género, sobre la base de la nota de investigación del EIGE sobre la necesidad de mejorar la conciliación para abordar la brecha salarial de género y desarrollos nacionales y de la UE relacionados con el Plan de Acción sobre brecha salarial de género 2017-2019; las prioridades de la nueva Comisión en relación con la igualdad de género; los seminarios de Aprendizaje Mutuo sobre igualdad de género en 2019 y la 63 CSW.
- Reunión celebrada en Helsinki los días 2 y 3 de septiembre, en la que se debatieron, entre otros temas, el Informe Beijing + 25; La igualdad de género post-2019 en la UE: Fondos Estructurales y Semestre Europeo; el programa de trabajo de los seminarios de Aprendizaje Mutuo de 2019 y 2020; el Convenio de Estambul, la violencia en línea; la 64ª CSW; y, el instrumento de la OIT sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Asimismo, el INMUJER informa de las novedades más relevantes en materia de género en España, que se remiten al Grupo de Alto Nivel, y que luego se publican en un solo documento con las novedades de cada país.

El Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, asiste a la Comisión Europea en la formulación y ejecución de las actividades de la Unión Europea destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Se reúne con carácter ordinario, dos veces al año en Bruselas.

En las reuniones de 21 de mayo y 26 de noviembre en Bruselas, se abordaron, entre otros temas, información de futuras Presidencias y de Dictámenes adoptadas o por adoptar en 2019 y en preparación para 2020. En la última reunión se informó sobre las últimas novedades en el ámbito de la igualdad de género, en particular la nueva Comisión, casi paritaria y liderada, por primera vez en la historia, por una mujer. También se eligió un nuevo Bureau del Comité.

²: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/es/pdf>;

³ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13171-2019-INIT/en/pdf>;

⁴: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14254-2019-INIT/es/pdf>

En el marco del Comité Consultivo, desde el INMUJER se ha participado en 2019 en los Grupos de Trabajo para la elaboración de Dictámenes sobre “Los retos para la igualdad de género en una sociedad que envejece a gran velocidad”, adoptada el 31 de Octubre de 2019⁵ y sobre “Inteligencia Artificial, oportunidades y retos para la igualdad de género”. Asimismo, se han hecho aportaciones al Dictamen sobre “Interseccionalidad en la legislación, políticas y prácticas de igualdad de género”.

4.1.3 ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN EUROPEA EN LAS QUE HA PARTICIPADO EL INMUJER

- Los **Programas de Aprendizaje Mutuo sobre Igualdad de Género** tienen como objetivo el debate, intercambio y difusión de buenas prácticas sobre igualdad de género entre los Estados miembros. Como se ha señalado antes, el Grupo de Alto Nivel acuerda los temas sobre los que versan estos seminarios de intercambio de buenas prácticas cada año, los cuales se centran en las áreas prioritarias de la Carta de la Mujer y del Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género (2016-2019).

En el programa anual para 2019 se celebraron dos seminarios: “Prevención de la violencia de género con hombres y niños: retos y oportunidades⁶” (Suecia, 16-17 de septiembre), e “Igualdad salarial” (Islandia, 27-28 de mayo)⁷, en el que participó la Secretaria de Estado de Igualdad (Gabinete).

- Asistencia por parte del INMUJER al **Seminario jurídico sobre igualdad entre mujeres y hombres y lucha contra la discriminación**, en el 29 de noviembre de 2019 organizado por la Comisión Europea en colaboración con la Red Europea de Juristas especializados en igualdad entre mujeres y hombres y lucha contra la discriminación. Se celebra todos los años, con el objetivo de informar a las personas participantes de la evolución reciente de legislación en la materia referida e, debatir los informes emitidos por la Red e intercambiar puntos de vista y buenas prácticas. El Seminario reúne a representantes de gobiernos nacionales, organismos nacionales de igualdad, personas expertas de la Red Europea, representantes de ONG, personal funcionario de la Comisión y personalidades académicas destacadas. Además de las sesiones plenarias, se celebrarán distintos talleres⁸.

4.1.4 INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO (EIGE)

Con sede en Vilna (Lituania), apoya a las instituciones comunitarias y a los países miembros en la recopilación, análisis y difusión de información y datos objetivos, fiables y comparables sobre la igualdad entre hombres y mujeres, el desarrollo de instrumentos adecuados para la supresión de todas las formas de discriminación por razón de sexo y la integración de la dimensión de género en todas las políticas.

⁵ Opinion on Challenges for Gender Equality in a rapidly ageing society, disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/opinion_challenges_gender_equality_rapidly_ageing_society_2019_en.pdf

⁶ La documentación referente a este seminario está accesible en el siguiente enlace: https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019_en

⁷ La documentación referente a este seminario está accesible en el siguiente enlace: https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en

⁸ La documentación de este seminario está accesible en el siguiente enlace: <https://www.equalitylaw.eu/seminars/95-2019-legal-seminar-update-on-cjeu-case-law-positive-action-in-gender-equality-and-non-discrimination-racial-discrimination-in-education-and-eu-equality-law-strategic-litigation-in-gender-equality-and-non-discrimination-religious-ethos-in-employment-and-access-to-goods-and-services-burden-of-proof-in-cases-of-gender-equality-and-non-discrimination>

El INMUJER tiene participación:

- En el **Consejo de Administración**. La Directora del INMUJER forma parte del Consejo y la Subdirectora de Estudios y Cooperación fue nombrada como suplente.
- En el **Foro de personas expertas**. En el mes de noviembre se han renovado las personas expertas nacionales, habiendo nombrado como representante a una persona del INMUJER.
- **La Red temática sobre de transversalidad de género** relanzada en 2018, habiéndose nombrado a una persona del INMUJER como representante.

Principales acciones 2019

- Reuniones del Consejo de Administración del EIGE en Vilna, el 6-7 junio y el 14 y 15 de noviembre.
- Reuniones del Foro de Expertos del EIGE el 3 de abril, en Vilna, y el 16 de octubre, en Bruselas.
- Participación en la Conferencia de presentación del Índice Europeo de Género 2019, celebrada en Bruselas, el 15 de octubre, y elaboración de informe resumen del mismo.
- Participación en la Red Temática sobre de transversalidad de género, en su primera reunión, el 26 de febrero en Vilna, en la que los Estados miembros expusieron las principales medidas que estaban llevando a cabo en esta materia al igual que el EIGE que mencionó, entre otras, su Plataforma de Transversalidad, herramientas, estudios y bases de datos. El segundo encuentro se hizo a través de la Conferencia *“Power Up for more Gender Equality & Gender Mainstreaming”*⁹, celebrada en Bruselas el 19 de noviembre, que se centró en tres temas: el futuro de la igualdad de género; la transversalidad de género en las distintas áreas políticas y en la Estrategia de la UE post-2020; y, el impacto de los cambios en los presupuestos y estructuras para la igualdad de género.
- Comienzo de la realización de un estudio sobre *Jóvenes e igualdad de género: oportunidades y riesgos de la digitalización*, al que el INMUJER ha hecho aportaciones.

4.1.5 RED EUROPEA DE ORGANISMOS DE IGUALDAD DE TRATO (EQUINET)

Esta Red es el principal referente de la Comisión Europea en materia de organismos de igualdad creados en virtud de las Directivas europeas sobre no discriminación. EQUINET está regido por un Consejo de Administración integrado por miembros de Organismos de igualdad europeos y presidido en la actualidad por la Directora ejecutiva del Organismo de Irlanda del Norte (Reino Unido). Cuenta con un Secretariado estable en Bruselas y desarrolla actividades de refuerzo de las capacidades de los organismos de igualdad, fundamentalmente a través de acciones de formación, de establecimiento de redes e intercambio, así como de defensa pública de la agenda de igualdad y no discriminación.

El INMUJER se adhirió como organismo de igualdad a Equinet en 2018. Forma parte de distintos grupos de trabajo creados en su seno, que se reúnen dos veces al año, sobre: igualdad de género; legislación de igualdad; investigación y recolección de datos; y, estrategias y prácticas de comunicación de género.

⁹ En la [página web del EIGE sobre la Conferencia](#), se puede acceder a información sobre la misma .

4.2 NACIONES UNIDAS

4.2.1 COMISIÓN PARA LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (CSW)

Participación en la 63ª sesión de la CSW

El Sexagésimo tercer período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer tuvo lugar del 11 al 22 de marzo de 2019 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

El tema prioritario de 2019 ha sido: “Sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas”. El tema de revisión se ha dedicado a: “El empoderamiento de la mujer y su vínculo con el desarrollo sostenible (conclusiones convenidas del 60º período de sesiones)”

El INMUJER participó en la Delegación española, que encabezada por la Secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo, tomó parte activa en las sesiones plenarias de carácter Ministerial. Se realizó una presentación voluntaria sobre el tema de revisión, en la que se expuso el marco normativo y actuaciones en la materia, en colaboración con Emakunde, organismo de igualdad del País Vasco.

Asimismo, se tomó parte en las sesiones de carácter técnico dedicadas a las negociaciones de las Conclusiones Acordadas sobre el tema prioritario de este año.

Nuestras prioridades, compartidas con toda la Unión Europea, y establecidas en el Documento de Posición Común de la UE, fueron recogidas en su mayor parte y es de destacar la inclusión de un lenguaje fuerte en ámbitos como la violencia, la reafirmación del derecho a la seguridad social, al acceso universal a la protección social, al papel de las tecnologías de la información, incluyendo la inteligencia artificial, las referencias a la discriminación múltiple e interseccional, el trabajo decente, los permisos parentales, de maternidad y paternidad, y la transparencia salarial.

Aunque la dificultad de las negociaciones supuso la vuelta al lenguaje acordado de otras sesiones, en particular de la 62ª CSW, se ha conservado el lenguaje sobre derechos sexuales y reproductivos y la educación integral sobre sexualidad de esa última sesión.

Además, se organizaron por parte de España dos eventos paralelos, uno, sobre el trabajo no remunerado y sus consecuencias para las mujeres y, otro, sobre buenas prácticas y movilización de la sociedad civil en la lucha contra la violencia de género.

En el curso de esta sesión, se firmó el Marco de Asociación Estratégica (MAE) con ONU Mujeres para el periodo 2019-2021 y se llevaron a cabo numerosas reuniones bilaterales con representantes de países latinoamericanos y europeos.



4.2.2 SEGUIMIENTO DE LA IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER (BEIJING) 1995

Se realiza un seguimiento quinquenal del cumplimiento de los compromisos adquiridos en la Declaración y la Plataforma de Acción Beijing. Cada país realiza un informe nacional sobre sus logros y desafíos que motiva una revisión de carácter regional y posteriormente mundial.

El último informe de España para la revisión de Beijing +25 se realizó en mayo de 2019 con la activa participación del Instituto.



Congreso Internacional “**Beijing +25: logros, carencias y desafíos de la Unión Europea**”, celebrado en Madrid el 28 de septiembre y organizado conjuntamente por el INMUJER y por la sociedad civil. En este congreso, inaugurado por la Vicepresidenta del Gobierno, D^a Carmen Calvo, se dieron cita tanto instituciones como organizaciones feministas. La jornada, cuya ponencia inicial corrió a cargo de D^o Alia El-Yasir, Directora de la Oficina Regional de ONU Mujeres para Europa y Asia Central, tuvo como objetivo convertirse en un foro intermedio para el proceso de evaluación mundial de los avances y desafíos de la aplicación de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en el contexto del examen quinquenal del período 2014-2019.



CONGRESO INTERNACIONAL BEIJING+25: LOGROS, CARENCIAS Y DESAFÍOS
EN LA UNIÓN EUROPEA

INTERNATIONAL CONGRESS BEIJING+25: ACHIEVEMENTS, GAPS AND
CHALLENGES IN THE EUROPEAN UNION

MADRID - 28 septiembre 2019 (09:00-18:30 h) September, 28th 2019

Streaming  Inmujer (Español/English) y  @Inmujer #InmujerBeijing25

El INMUJER participó en la Delegación española encabezada por la Delegada del Gobierno para la Violencia de Género, en la Reunión Regional de Revisión de Beijing+25 organizada por la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE, por sus siglas en inglés) y la Oficina Regional para Europa y Asia Central de ONU Mujeres, el 29 y 30 de octubre. Esta reunión sirvió de foro a los Estados miembros para revisar el avance e identificar los retos para implementar la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 con ocasión de su vigésimo quinto aniversario en 2020 (Beijing+25). También para debatir el informe de revisión regional preparado sobre las bases de los informes nacionales y para preparar el sexagésimo cuarto período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (64^a CSW) cuyo enfoque principal era la revisión y evaluación de Beijing+25.

4.2.3 CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

En cumplimiento de la Convención CEDAW, los países deben informar periódicamente sobre las medidas legislativas, judiciales o administrativas que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención.

España deberá presentar el próximo informe periódico ante el Comité CEDAW en julio de 2020. Para su IX informe ante el Comité CEDAW, España se ha acogido al procedimiento simplificado de presentación

de informes, lo que implica que ha de responder detalladamente a la lista de cuestiones recibidas de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH)

En el mes de diciembre se inició la contestación a las cuestiones planteadas por el Comité CEDAW, en colaboración con la SEICVG, para su posterior remisión al MAEUEC, a quien corresponde la elaboración y coordinación del que será el IX informe de España (Oficina de Derechos Humanos).

4.2.4 SEGUIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 abarca el desarrollo económico y social y la sostenibilidad medioambiental, incluyendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como objetivo específico número 5 y también con carácter transversal en el resto de sus objetivos. Esta Agenda tiene carácter universal y es de aplicación en todos los países tanto a nivel internacional como nacional. En España, el Plan de Acción (2018-2020) para la Implementación de la Agenda 2030 fue aprobado en julio de 2018 con la participación del INMUJER en relación con las metas relacionadas con el Objetivo número 5.

Cabe destacar que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades ha sido incluido como una de las políticas palanca dentro de este Plan de Acción por la capacidad que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas supone para acelerar el progreso y crear sinergias en el cumplimiento transversal del conjunto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El INMUJER toma en consideración esta Agenda, en sus metas y los indicadores aplicables. en la elaboración del nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. Por otra parte, viene aportando información en relación con esta Agenda como por ejemplo en el alineamiento de los Presupuestos Generales del Estado en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

4.2.5 CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social , y a través de la SEICVG, se requiere al Instituto la elaboración informes para la elaboración de las Memorias de cumplimiento de los Convenios de la OIT ratificados por España. Se debe informar sobre normas, medidas y planes, en materia de nuestra competencia, correspondientes a varios Convenios: Convenio 100 de la sobre igualdad de remuneración, Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Convenios 117 (sobre política social). En 2019 se realizaron informes en relación con las observaciones presentadas por los agentes sociales sobre el cumplimiento de los convenios.

Además, se colabora en informes, dentro del ámbito de las competencias del Instituto, con vistas a adoptar nuevos Convenios. En 2019 se hizo respecto al Convenio 190 y la Recomendación 206, ambos sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fueron finalmente aprobados el 21 de junio de 2019 por la OIT en Ginebra. Posteriormente se informó sobre los trámites de sumisión de nuestro ordenamiento jurídico a esa nueva regulación.

El INMUJER asistió al seminario sobre protección a la maternidad y políticas de cuidado organizado por la OIT para celebrar el **100º aniversario del Convenio del permiso de maternidad**, en Ginebra, el 8 de noviembre.

4.2.6 EXAMEN PERIÓDICO UNIVERSAL (EPU) Y RESOLUCIONES DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

El EPU tiene por objeto revisar el grado de cumplimiento por parte de los Estados miembros de Naciones Unidas de sus obligaciones contraídas en materia de derechos humanos ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Este ejercicio fue realizado por España, por tercera vez, el 22 de enero de 2020, por lo que en el año 2019 se fue preparando y el INMUJER contribuyó en la materia de su competencia.

Por otra parte, el INMUJER ha venido realizando comentarios y aportaciones a las propuestas de resoluciones del Consejo de Derechos Humanos en su 40ª sesión, que están particularmente relacionadas con las mujeres y las niñas o con la igualdad de género, como “Mujeres y niñas en zonas rurales”, “Mujeres en el desarrollo” o “Violencia trabajadoras migrantes”.

Por último, cabe reseñar las contribuciones al 8º Foro sobre Empresas y Derechos Humanos, celebrada en Ginebra del 25 al 27 de noviembre, para la que el INMUJER informó de sus actuaciones dentro del Plan de Acción Nacional de Empresa y Derechos Humanos.

4.2.7 AGENDA DE MUJERES, PAZ Y SEGURIDAD

En relación con la Resolución 1325 y siguientes en materia de Mujeres, Paz y Seguridad (MPS) del Consejo de Seguridad, que amplía la participación y liderazgo de las mujeres en la resolución de conflictos y exige la protección de sus derechos, es necesario destacar la aprobación de la Resolución 2242 el 13 de octubre de 2015, promovida por España.

Entre los compromisos adquiridos por nuestro país en el impulso de esta agenda de MPS se encuentra el **II Plan Nacional de Acción** (PNA). Se ha colaborado con el MAEUEC, participando en la reunión del Grupo Interministerial de seguimiento el 5 de abril y aportando la información sobre las actividades que el INMUJER desarrolla en la materia también para el informe que el Secretario General remite al Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad.

4.2.8 CAMBIO CLIMÁTICO

Inmujer organizó y participó en varios eventos durante la celebración de la Cumbre Mundial del Clima (COP25) en Madrid en diciembre 2019 destacando los eventos: *Mujeres Liderando Acciones por el Clima* y *Green New Deal como oportunidad para la igualdad en el empleo y el emprendimiento*.

4.3 CONSEJO DE EUROPA

La labor del Consejo de Europa (CdE) en materia de Igualdad de Género y de lucha contra la Violencia contra las Mujeres responde a la implementación de su Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023) cuyos objetivos estratégicos son: la lucha contra los estereotipos de género y el sexismo; prevenir y combatir la violencia contra las mujeres; garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la justicia; lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones política y pública; proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y programas. España colabora activamente en el

desarrollo de esta Estrategia para dar visibilidad al compromiso compartido por los derechos humanos y la igualdad de mujeres y hombres.

El 27 de marzo el Comité de Ministros aprueba una nueva *Recomendación para prevenir y combatir el sexismo*¹⁰. Esta Recomendación, en cuya redacción participó España en 2017 y 2018, contiene la primera definición internacional de sexismo y aporta medidas para abordarlo en todos los sectores y áreas de nuestra sociedad.

En la Conferencia de Helsinki “Combatiendo estereotipos de género y sexismo”¹¹, celebrada los días 28 y 29 de marzo, se realizó el lanzamiento de la des esa nueva Recomendación. Asimismo, se identificaron buenas prácticas para hacer frente a los retos planteados por los estereotipos de género y el sexismo en tres sesiones dedicadas a: combatir los estereotipos en el trabajo y en el espacio público; a violencia, acoso sexual y discurso de odio sexista como manifestaciones de los efectos nocivos de los estereotipos; y, a combatir los estereotipos de género y las imágenes sexistas en línea y en los medios.

Una vez traducida al español, esta Recomendación fue difundida en nuestra página web y fue enviada a diversas instituciones y entidades tales como las Unidades de Igualdad de los Ministerios, ONG y asociaciones de Mujeres, Organismos de Igualdad de las CCAA, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), medios de comunicación y asociaciones profesionales de periodistas, Universidades y Consejo Superior de Deportes. También para su difusión, se realizó su publicación en formato papel.

El Consejo de Europa ha desarrollado la campaña de promoción de esta Recomendación “*Sexismo: Identifícalo, Ponle nombre, Páralo*”¹², con un video, una página web de acción específica y una convocatoria para ONG paraguas que puedan realizar actuaciones de difusión.

En materia de Violencia contra las Mujeres, el Consejo de Europa sigue impulsando la firma y ratificación del Convenio de Estambul en aquellos países que todavía no lo han hecho y desarrollando su completa implementación en colaboración con el GREVIO (Grupo de personas expertas en la acción contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica). España presentó su informe de seguimiento en este año.

En materia de participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones política y pública, cabe señalar que el 17 y 18 de octubre de 2019 se celebró la Conferencia de Sochi (Federación Rusa), en la que intervino España y aportó sus experiencias en relación con la Ley orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. En este ámbito de participación política, el Consejo de Europa ha promovido la campaña #Not in my Parliament (#No en mi Parlamento) como iniciativa para abordar el acoso sexual y la violencia contra las mujeres en los parlamentos.

El INMUJER asiste dos veces al año a la Comisión intergubernamental de Igualdad de Género (CIG) que celebra normalmente sus sesiones en Estrasburgo.

La primera reunión se celebró del 22 al 24 de mayo en Estrasburgo y en ella se discutieron los Términos de referencia para los años 2020 y 2021, acordándose la incorporación de un Bureau que preparará las sesiones plenarias de la CIG para su mejor funcionamiento.

¹⁰http://www.inmujer.gob.es/disenio/docs/Carrusel/2018/20190327_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo_Logo_Consejo_.pdf

¹¹ <https://www.coe.int/en/web/genderequality/helsinki-conference-march-2019>

¹² <https://www.coe.int/en/web/human-rights-channel/stop-sexism>

La segunda reunión se celebró del 13 al 15 de noviembre en Estrasburgo y tuvo como objeto principal la elección de los países que formarán parte del Comité de redacción de la nueva Recomendación sobre Mujeres migrantes y refugiadas.

El INMUJER colabora además regularmente con el CdE (mes de septiembre de cada año) exponiendo las actuaciones más relevantes desarrolladas en cumplimiento de su Estrategia de Igualdad de Género en las diversas esferas de actuación. También periódicamente se realiza el seguimiento de las distintas Recomendaciones del CdE en los distintos Estados miembros. En 2019 se informó de las actuaciones y programas desarrollados en España en cumplimiento de la Recomendación sobre Igualdad de género en los medios de comunicación, a través de un cuestionario.

En relación con la Carta Social Europea el INMUJER contribuye al informe nacional que debe rendirse de manera periódica sobre las materias que son de su competencia. En mayo se hicieron las aportaciones para el informe 31 de España correspondientes al artículo 8 (derecho de las trabajadoras a la protección) y a las observaciones del comité CEDS sobre el artículo 19 (protección y asistencia a trabajadoras migrantes).

4.4 OTROS ASUNTOS INTERNACIONALES

4.4.1 UNIÓN POR EL MEDITERRÁNEO (UPM)

Los 43 países miembros de la Unión por el Mediterráneo han situado el empoderamiento de la mujer como prioridad política. Así ha quedado establecido en las distintas Declaraciones Ministeriales de Estambul en 2006, Marrakech en 2009 y París en 2013. En la última Declaración Ministerial celebrada en el Cairo 2017, *sobre el fortalecimiento del papel de la mujer en la sociedad*, se reconoció la necesidad de establecer un mecanismo de seguimiento de los compromisos asumidos en la Declaración y se aprobó el informe regional de progreso sobre el grado de implementación de la Declaración de París, al que contribuyó España.

Durante el 2019, al igual que en años anteriores, se ha participado en los mecanismos de seguimiento de la Declaración Ministerial del Cairo participando en el Diálogo regional sobre empoderamiento de las mujeres. La última se celebró en julio de 2019 en Barcelona, cuyo objeto era definir y consensuar un documento de indicadores para avanzar en un mecanismo de seguimiento de la mencionada Declaración.

4.4.2 ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

En materia de igualdad de género la OCDE ha aprobado dos Recomendaciones, la Recomendación del 2013 del Consejo sobre Igualdad de Género en la Educación, Empleo y Emprendimiento y la Recomendación del 2015 del Consejo sobre Igualdad de Género en la Vida Pública, además de un lanzar en 2018 para transversalizar e implementar la igualdad de género, basado en la Recomendación de 2015..

El INMUJER colabora con el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, en materia de igualdad de género, en relación con el Comité de Gobernanza Pública (CGP) de la OCDE, del que forma parte, en representación de España, una persona de este Ministerio. El INMUJER contribuye a las sesiones plenarias de este Comité, para los asuntos relacionados con la igualdad de género. En 2019, se realizaron aportaciones a la Estrategia de Transversalidad de Género y un Plan de Acción para apoyar la implementación de la Recomendación OCDE de 2015. Tanto la Estrategia como el Plan fueron

aprobadas en la 59 sesión plenaria. En el marco de esta sesión, también se hicieron aportaciones al informe “Fast Forward to Gender Equality Mainstreaming, Implementation and Leadership”, informe base de seguimiento de la implementación de la Recomendación del 2015 por los Estados miembros. En 2019 se creó el Grupo de Trabajo de Transversalidad de Género y Gobernanza, como un sub-comité del CGP. Fue designada una persona del INMUJER para participar en ese Grupo de Trabajo. Asimismo, a lo largo del 2019, se realizaron desde el INMUJER aportaciones a distintos documentos e informes del CGP. Este año se ha colaborado en el proyecto multianual, “Fomento de la eficiencia institucional y la eficacia de la gobernanza pública en Colombia”, en relación con los componentes de género y justicia, que desarrolla la OCDE con la Agencia de Desarrollo Sueca (SIDA), participando el INMUJER en una misión sobre el terreno y aportando también recomendaciones específicas y buenas prácticas desarrolladas en España para el informe que se estaba elaborando.

4.4.3 COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

Se ha colaborado con el MAEC, en concreto con la Secretaria de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe (SECIPIC), realizando aportaciones en materia de igualdad de género al borrador del V Plan Director de la Cooperación Española.

Asimismo, el INMUJER ha participado en el Consejo de Cooperación al Desarrollo en representación del Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Este Consejo ha analizado recientemente la *Comunicación Anual 2018 de la Cooperación Española* y ha realizado recomendaciones al respecto. En la reunión del 17 de mayo, fueron aprobados por unanimidad los informes sobre la Comunicación Anual 2018 y el Enfoque de Género de la Cooperación Española.

Igualmente, el INMUJER ha colaborado con el *Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación* para la elaboración del *Informe sobre el enfoque de género en la política de cooperación española*. Este informe ha sido presentado al Pleno del Consejo de Cooperación al Desarrollo en su reunión de 17 de mayo de 2018 y en él se han aportado recomendaciones para la orientación de las políticas de cooperación al desarrollo con perspectiva de género.

4.4.4 G20/WOMEN20 (W20)

En la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno del G20 se tratan asuntos relacionados con la salida de la crisis y los desafíos económicos mundiales y otros asuntos en la agenda como el género. El INMUJER hizo contribuciones a la Declaración de Jefes de Estado y de Gobierno del G20, que este año tuvo lugar el Osaka (Japón).

En el G20 de 2014 se adoptó la Declaración de Melbourne, en la que se crea la meta de género de Brisbane (Brisbane Gender Target) que consiste en reducir la brecha de Género en el mercado laboral en un 25% para 2025). Desde el INMUJER se ha remitido este año la información pertinente a efectos de poder hacer el seguimiento de esta meta.

Por su parte, el W20 es una red transnacional de organizaciones y asociaciones que reúne anualmente a mujeres líderes de todo el mundo y todos los ámbitos: sociedad civil, empresarias y emprendedoras, gobiernos y expertas. Su objetivo es el de influir en la agenda y las decisiones de las cumbres del G20, para incidir en las políticas públicas e incrementar la participación de las mujeres en la economía y la toma de decisiones. Desde su creación, el W20 celebra Cumbres anuales, la última en marzo, en Osaka.

4.4.5 COOPERACIÓN BILATERAL

Con el objetivo de conocer la experiencia española en materia de políticas de igualdad y realizar un intercambio de experiencias y buenas prácticas, a lo largo de 2018 año se han organizado visitas y reuniones con representantes de diferentes países y organizaciones internacionales, cabe reseñar:

- la Primera Dama de Perú,
- una Delegación de representantes de instituciones y del gobierno de Georgia,
- la Presidenta del Tribunal Supremo Electoral de Bolivia,
- una Delegación de Cabo Verde, organizada por Fundación Mujeres por África,
- la Directora General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Gobierno de Perú, organizada por FIIAPP- Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas.

Por otra parte, el Departamento de Igualdad Holandés (del Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia) junto con el Instituto Holandés de Investigación Social está trabajando en un proyecto sobre independencia económica de las mujeres, financiado con fondos de la Comisión Europea. El proyecto está centrado en personas jóvenes (de 18-35 años) en transición del ámbito educativo al laboral. Además de analizar la situación en Holanda, se quiere analizar la situación en otros países UE. El INMUJER participó en la primera reunión que tuvo lugar en febrero 2017 y en la segunda que tuvo lugar en enero de 2018.

4.5 ACTIVIDADES INTERNACIONALES DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA EL EMPRENDIMIENTO, LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PARTICIPACIÓN EN REUNIONES Y GRUPOS DE TRABAJO DE ÁMBITO INTERNACIONAL

En el ámbito Europeo, durante el 2019 el Instituto de la Mujer ha participado activamente en el seguimiento, análisis y contribución a las diferentes propuestas de iniciativas objeto de negociación en las Instituciones Europeas, apoyando también los trabajos del Comité de Protección Social y Comité de Empleo y destacando por ejemplo el trabajo desarrollado en las siguientes materias:

Además, participa activamente en el Comité Consultivo de la Comisión Europea sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en sus grupos de trabajo, destacando su participación en el grupo de trabajo que en 2019 que ha dado lugar a la opinión sobre los Retos para la Igualdad de género en una sociedad envejecida, así como en las actividades que organizan las presidencias del Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea en materia de igualdad en el ámbito laboral, social y económico, celebradas en Budapest (Hungría) y Helsinki (Finlandia) sobre la Igualdad en Europa, empoderamiento, liderazgo y discriminación de género.

También ha continuado participado en proyectos europeos, grupos de trabajo y seminarios como, por ejemplo, en el proyecto sobre Igualdad, Conciliación y corresponsabilidad financiado por la Comisión Europea y liderado por la Agencia Nacional de Políticas de Empleo italiana (ANPAL), con el apoyo de la Fondazione Giacomo Brodolini, y en el que participan otras 4 entidades socias europeas (CGM-Italia, WLB-Bélgica, REFORM-Noruega y UIL (Italia), así como numerosas entidades colaboradoras, proyecto que busca la elaboración y validación de estrategias y herramientas innovadoras para mejorar el empleo que tengan en cuenta las necesidades de conciliación y corresponsabilidad, así como los beneficios de invertir en medidas de conciliación para empresas y organizaciones, todo ello poniendo el foco en la corresponsabilidad. Se ha participado también en seminarios europeos como el celebrado en Islandia a finales de año. En concreto, el Instituto de la Mujer fue invitado a exponer como buena práctica en el seminario “La igualdad de género, clave para el desarrollo económico y social de Europa” organizado

por Portugal e Islandia, en el marco del Programa de Igualdad de Género y Conciliación cofinanciado por el Espacio Económico Europeo, las lecciones aprendidas en la gestión, desarrollo y evaluación del programa del mismo nombre llevado a cabo entre los años 2013 y 2017 . El seminario se celebró en Reikiavik entre los días 31 de octubre y 1 de noviembre.

Cabe destacar la actividad del Instituto de la Mujer dentro de la Red Europea de Organismos de Igualdad (EQUINET), que durante 2019 se ha centrado en la colaboración y participación activa en los distintos grupos de trabajo sobre Igualdad de género, legislación, comunicación e Investigación y estadísticas, que han dado lugar a múltiples debates, documentos de trabajo o proposiciones remitidas a distintos organismos europeos e internacionales, así como publicaciones por ejemplo sobre la contribución de los organismos de igualdad en materia de violencia de género; sobre el papel de los organismos de igualdad en la Agenda 2030; etc.

Así mismo, además de en su Asamblea General Anual, el Instituto de la Mujer participó en la Conferencia sobre acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo con distintas acciones, entre ellas con una ponencia sobre las actividades desarrolladas en materia de prevención, sensibilización, formación y asesoramiento sobre acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

El Instituto de la Mujer se unió también a la campaña lanzada por Equinet y a su recomendación para combatir la discriminación y el discurso de odio en las campañas electorales, traduciendo la recomendación y dándoles difusión.

En el ámbito internacional el Instituto de la Mujer participa activamente en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), Nueva York, mediante la asistencia en reuniones y documentos preparatorios; organización de eventos paralelos; asistencia a las sesiones; reuniones bilaterales con representantes de otros países, etc.

Así mismo, al igual que en años anteriores, ha continuado trabajando en el seno de la Unión por el Mediterráneo (UpM), participando en las reuniones de Diálogo Regional sobre empoderamiento de las mujeres.

5. SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

5.1 ASISTENCIA A DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (AREA JURÍDICA)

“La actuación de los poderes públicos para remediar, así, la situación de determinados grupos sociales definidos, entre otras características, por el sexo (y, cabe afirmar, en la inmensa mayoría de las veces, por la condición femenina) y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aun cuando establezca para ellas un trato más favorable, pues se trata de dar tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas.”

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 128/1987, de 16 julio

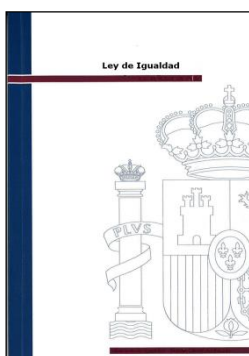
“El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre

la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

“Lo que no se conoce no se reclama”

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para el logro efectivo de la igualdad entre mujeres y hombres y conocedor de que no se reclama lo que no se conoce, tiene entre sus funciones la de asistir a las víctimas de discriminación por razón de sexo para que conozcan los mecanismos legales y administrativos que están a disposición de toda la ciudadanía y reclamen sus derechos.



Las consultas sobre discriminación se formulan por escrito a través del correo postal o correo electrónico, a través del buzón alojado en el sitio web del Instituto juridico-inmujer@inmujer.es

Asimismo, entre las funciones del Área Jurídica están la emisión de informes con perspectiva de género sobre proyectos normativos de derecho nacional, comunitario e internacional, la elaboración de cualquier otro informe que precise un análisis jurídico, así como respuestas a las iniciativas y preguntas que se formulen al Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades.

El Área Jurídica del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pretende ser un referente en el asesoramiento a las mujeres en sus derechos y en la atención a las víctimas de discriminación. Conscientes de que el conocimiento normativo en esta materia es necesario para la defensa de los derechos constitucionalmente establecidos, desde este Área se impulsan actuaciones que facilitan a toda la ciudadanía el ejercicio y la reclamación de sus derechos.

Entre estas medidas se encuentran las siguientes:

- Recibir y canalizar, en el orden administrativo, las denuncias formuladas por cualquier persona sobre casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.
- Informar y asesorar sobre derechos relevantes para las mujeres así como la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones.
- La elaboración de unos protocolos de actuación, que sirvan de guía para informar a las mujeres y a las víctimas de discriminación de sus derechos y de las formas en que deben ejercerlos.
- Dar la mayor visibilidad posible, a través de la página web del Instituto, a los recursos jurídicos que se elaboren para la defensa de los derechos de las mujeres y otras víctimas de discriminación por razón de sexo.

5.1.1 TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS

En cumplimiento de la función otorgada al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación, modificada por la Ley 15/2014, de racionalización del sector Público y otras medidas de reforma administrativa, relativa a “recibir y canalizar, en el orden administrativo, denuncias formuladas en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo”, las denuncias que se reciben son remitidas a la institución competente o, en su caso, a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dichas denuncias deberán ser firmadas y contener los datos personales de las personas denunciadas y los referidos a las personas físicas o jurídicas objeto de la denuncia.

En el año 2019, las denuncias y quejas han ascendido a 23, de las cuales 17 son denuncias y 6 quejas. De las 17 denuncias recibidas, en cumplimiento de la función atribuida al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades por el artículo tercero b) de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer, modificada por la Ley 15/2014, de racionalización del sector Público y otras medidas de reforma administrativa, relativa a “recibir y canalizar, en el orden administrativo, denuncias formuladas en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo” todas han sido canalizadas a otros organismos y departamentos Ministeriales, incluidas las enviadas a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social así como las derivadas a comunidades autónomas.

5.2 OTRAS CONSULTAS JURIDICAS

Además de las consultas anteriormente señaladas, se han recibido otras que se han reenviado para su contestación a distintas unidades del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Destacan las enviadas a la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a las que se han reenviado un total de 92.

5.3 BUZONES DE INFORMACIÓN: INMUJER Y JURÍDICO-INMUJER, BUZÓN DE QUEJAS RECLAMACIONES Y SUGERENCIAS. REGISTRO GENERAL. VISITAS

5.3.1 BUZÓN INMUJER

El buzón INMUJER (inmujer@inmujer.es), es un servicio de información *on line* ofrecido en la página web del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades al conjunto de la ciudadanía. A través de este buzón se da respuesta a consultas relacionadas con la actividad desarrollada por el organismo

En 2019, el número total de consultas recibidas y gestionadas en este buzón fue 472.

TOTAL CONSULTAS RECIBIDAS EN 2019	472
--	------------

PROCEDIMIENTO Y GESTIÓN

Una vez recibidas las consultas el primer paso es identificar si se trata de un tema competencia de este organismo o no:

- Si se trata de consultas relacionadas con las competencias y actividades desarrolladas por parte del Instituto de la Mujer el procedimiento a seguir depende del tipo de pregunta y de la unidad responsable en la materia:
 - En el caso de aquellas consultas de tipo general relativas a Emprendimiento y Autoempleo; Planes y Medidas de Igualdad en la Empresa; Cursos; Información para trabajar en el IMO, hacer prácticas, etc., suele responderse con una respuesta tipo o modelo, facilitada previamente por la unidad responsable.
 - Las preguntas cuya contestación requiere información añadida, y que no consta en la página web del Instituto, se remiten a la unidad responsable para su adecuada respuesta.
En general se solicita borrador de respuesta para remitir contestación a la persona interesada a través del mismo canal por el que se recibió, es decir a través del buzón INMUJER. Pero cuando se trata de solicitud de certificados de cursos, diplomas, publicaciones, etc., es la unidad la que responde directamente.
 - Este es el procedimiento seguido en todas las temáticas, excepto en las preguntas y demandas de asesoramiento jurídico, las cuales se derivan al Área Jurídica para su gestión (en 2019 se derivaron un total de 39 peticiones y a día de hoy en 2020, 18).
- En caso de que la consulta no sea competencia de este organismo, se responde a la persona interesada, indicándole –en la medida de lo posible- el organismo, departamento ministerial, CCAA, Ayuntamiento etc., al que debe dirigirse para obtener la información requerida.

TIPO DE PREGUNTAS RECIBIDAS

ÁREAS TEMÁTICAS DE CONSULTA	
ASISTENCIA JURÍDICA/SOCIAL	39
BIBLIOTECA DE MUJERES	3
CONSULTA DE DOCUMENTOS/INFORMES/ESTADÍSTICAS	20
CURSOS Y FORMACIÓN	57
EDUCACIÓN/COEDUCACIÓN	4
EMPRENDIMIENTO Y AUTOEMPLEO	45
ENVÍO DE CV PARA TRABAJAR EN EL IMIO	19
EXPOSICIONES/FESTIVALES	9
INFORMACIÓN PARA TRABAJAR EN EL IMIO	25
LENGUAJE NO SEXISTA	2
ORIENTACIÓN LABORAL	10
PETICIÓN PUBLICACIONES/EDICIONES/CARTELERÍA	24
PETICIÓN DE VISITAS/ENTREVISTAS	10
PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA	19
PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL	12

PUBLICIDAD SEXISTA / MEDIOS DE COMUNICACIÓN	7
SOLICITUD BECAS/AYUDAS/SUBVENCIONES	26
SOLICITUD REALIZACIÓN PRÁCTICAS Y VOLUNTARIADO	17
VIOLENCIA DE GÉNERO	53
INFORMACIÓN GENERAL/OTRAS CONSULTAS	71
TOTAL CONSULTAS	472

5.3.2 BUZON JURÍDICO - INMUJER

Dada la complejidad jurídica que en muchos casos conlleva el asesoramiento en materia de derechos y contra la discriminación, las consultas al Área Jurídica se formulan por escrito a través del correo postal o correo electrónico a través del buzón alojado en el sitio Web del Instituto juridico-inmujer@inmujer.es.

Las respuestas a las consultas se remiten en un plazo aproximado de 20 días, salvo que la consulta requiera información adicional, a través del mismo medio en que se han recibido.

Como en años anteriores, siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente, un 97%, vienen solicitando información sobre los derechos que les asisten; las formuladas por hombres, un 3%, permaneciendo iguales porcentajes a los del año 2018.

En el año 2019, se han contestado por el Área Jurídica 842 consultas o solicitudes informativas. Destacan por número de consultas atendidas las relativas a derecho civil (314), sobre todo las relativas a información sobre separación y divorcio y uniones de hecho (156) y a materia de corresponsabilidad en el empleo privado y público (98), destacando las cuestiones relacionadas con la reducción de jornada por guarda legal de menores o familiares mayores a cargo, la lactancia y la excedencia y la modificación horaria de la jornada de trabajo. En cuanto a las realizadas en materia de empleo privado (113), han versado principalmente sobre condiciones de trabajo y despido.

5.3.3 BUZÓN DE QUEJAS, RECLAMACIONES Y SUGERENCIAS

En septiembre de 2018, y en base a la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*, el IMIO puso a disposición de la ciudadanía el Buzón de Quejas, Reclamaciones y Sugerencias.

Este buzón sirve para que la ciudadanía pueda trasladar quejas, reclamaciones y sugerencias relativas a las actuaciones y actividades desarrolladas por el organismo, incluyendo el estado de sus instalaciones, sus medios técnicos y la atención recibida por su personal.

La presentación de las quejas, reclamaciones y sugerencias se realiza por vía telemática a través de sede electrónica, requiriéndose el certificado digital para su interposición. La contestación del organismo se realiza por la misma vía o por vía postal – a petición de la persona usuaria.

Durante 2019 en este buzón entraron un total de 12 solicitudes, contestadas por las distintas unidades competentes del IMIO.

TOTAL QUEJAS, RECLAMACIONES Y SUGERENCIAS RECIBIDAS EN 2019	12
--	-----------

5.3.4 REGISTRO GENERAL

El Registro del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades canaliza la casi totalidad de la documentación que tiene entrada y salida en el organismo.

Mantiene un horario de atención al público de lunes a viernes, de 09:00 a 17:30 h. en invierno y de 08:00 a 15:00 h. en verano.

Los movimientos del Registro en 2019 han sido:

REGISTROS	3.987
ACUSES DE RECIBO	395
NOTIFICACIONES DE PROCEDIMIENTO GENERAL	109
COMPULSAS GENERALES	4.781
ALBARANES PARA CORREOS	2.218
TOTALES	11.490

5.3.5 VISITAS

Durante el año 2019 nuestro Organismo ha recibido el siguiente número de visitas, con la siguiente distribución en los distintos meses del año:

ENERO	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEP	OCT	NOV.	DIC
168	150	135	228	107	267	77	36	172	175	177	61

TOTAL VISITAS: 1.753

5.4 BASE DE DATOS EN EL ÁMBITO ESTADÍSTICO

Como en años anteriores, se ha procedido a la permanente revisión, actualización y mejora de los datos estadísticos de “*Mujeres en cifras*”, a los que se puede acceder a través de la página web del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dentro del apartado ‘*Estadísticas*’, a través del siguiente enlace: (<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>)

Para facilitar a las personas interesadas en la información estadística la profundización en cada tipo de cifras, se ha incluido, de forma sistemática, el enlace al sitio específico de cada fuente de datos desde el que se puede ampliar la información.

Esta base de datos sirve, asimismo, para contestar las peticiones de información realizadas, tanto desde el propio Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades como desde otros organismos, así como las formuladas por personas expertas, asociaciones, estudiantes, etc.

Los ejes del trabajo estadístico siguen adaptándose al Sistema Estatal de Indicadores de Género, manteniéndose los mismos apartados.

“*Mujeres en cifras*” constituye una operación estadística, incluida en el Inventario de Operaciones Estadísticas (IOE) desde 1990

5.5 CENTRO DE DOCUMENTACIÓN

El Centro de Documentación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente de la Secretaría General del organismo, es un centro especializado en todos los campos del ámbito de conocimiento de la situación de las mujeres: legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural. Mantiene, conserva y desarrolla un fondo documental de acceso público

Se dirige especialmente a personas investigadoras, centros de estudio, organismos de igualdad, medios de comunicación, administraciones públicas, partidos políticos, sindicatos, organizaciones de mujeres y, en general, al ser de libre acceso, a todas las personas interesadas, las cuales pueden consultar sus documentos en su Sala de Lectura, en la sede del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Dicha Sala posee dos ordenadores con conexión a Internet, a disposición del público usuario.

El fondo documental de partida, en 1983, estaba, de una parte, compuesto por fondos procedentes de la antigua Sección Femenina, y de otra parte los procedentes de la desaparecida Subdirección General de la Condición Femenina, dependiente del Ministerio de Cultura. Dichos fondos se han ampliado desde entonces hasta contar a fecha 31-12-2019 con cerca de 17.000 libros y más de 5000 folletos y 600 títulos de revistas entre otros materiales, además de documentos electrónicos (tanto monografías como revistas), carteles, fotografías etc...

El número total de ejemplares en la Base de Datos del Centro de Documentación—incluyendo duplicados—es de 61.066 a fecha 31-12-2019.

Además el Centro de Documentación gestiona la Biblioteca de Mujeres, donada al entonces Instituto de la Mujer en 2006. Desde enero de 2012 sus fondos están instalados en el Museo del Traje, y ascienden a más de 25.000 ejemplares catalogados, y un número equivalente pendiente de catalogar.

5.5.1 BASE DE DATOS BIBLIOGRÁFICA

En 1987 se inicia el proceso de automatización del Centro. Desde ese año hasta la actualidad toda la documentación ingresada en el centro está analizada e incluida en las bases de datos informatizadas. En el mes de marzo de 2003 el Instituto de la Mujer adquirió un nuevo gestor de bases de datos documentales (Absysnet). Desde entonces y hasta la actualidad se trabaja con esa base de datos.

A partir de octubre de 2010, la base de datos documental está disponible por Internet, desde la página web del Instituto, mediante un OPAC (Catálogo de Acceso Público On-line)

Fondos bibliográficos

.El tratamiento dado a la documentación que se integra en la base de datos conlleva las siguientes operaciones: registro, catalogación, análisis, clasificación e indización y resumen. El resultado es la confección de un registro bibliográfico para cada documento (que en el caso de libros y folletos puede constar de varios ejemplares) .El número absoluto de registros a fecha 31-12-2019 era de 50.052, Biblioteca de Mujeres incluida.

Observaciones:

Del total de registros por área temática no se han incluido los registros pertenecientes a obras literarias, cerca de 20.000, de ahí la diferencia con el número absoluto de registros.

REGISTROS INTRODUCIDOS EN 2019		
	2019	1987-2018
Libros y folletos	157	20.860
Analíticas monografías	-	2.418
Revistas	-	676
Analíticas revistas	24	4.103
Vídeos	-	448
Material gráfico	3	866
Recursos electrónicos	36	2.446
TOTAL	220	

Boletín de Sumarios

El Boletín de Sumarios está compuesto por una relación de los títulos y números de las publicaciones periódicas de reciente ingreso en el Centro de Documentación (por suscripción o por donación), acompañada por las imágenes de los sumarios. Durante el año 2019 se han elaborado 4 números del Boletín de Sumarios que se han publicado en la página web del Instituto.

Suscripción de Revistas

El Centro de Documentación durante 2019 ha estado suscrito a las siguientes revistas: Differences (Duke U.P.), Empiria (UNED), The European Journal of Women's Studies (SAGE), Nouvelles Questions Féministes (Ed. Antipodes), Revista Española de Sexología (Instituto de Sexología) y Women's Studies International Forum (Elsevier).

Además recibe habitualmente ejemplares de otras revistas en concepto de donación o intercambio

5.5.2 CONSULTAS DE PERSONAS USUARIAS CON PETICIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Usuaris/os

Durante el año 2019 se han atendido a un total de **90** usuarios/as, distribuidos entre:

En Consulta No presencial	73
En Consulta Presencial	17

5.5.3 PRÉSTAMO Y DONACIÓN DE VIDEOGRABACIONES EN DVD

Además de ofrecer información bibliográfica y satisfacer las consultas que se realizan por parte de la ciudadanía, el Instituto de la Mujer, a través de su Centro de Documentación, pone a disposición de aquellas personas o instituciones que lo soliciten un servicio de donación, intercambio y préstamo de vídeos en DVD.

5.5.4 ARCHIVO CENTRAL DEL INSTITUTO DE LA MUJER

Dicho Archivo, responsabilidad del Centro de Documentación tenía a 31 de diciembre de 2019 un total de 15.782 cajas, almacenados en depósitos de la Empresa contratada a tal fin. Durante 2019 sus movimientos fueron:

Altas	246
Bajas	0
Préstamos	124

5.5.5 BIBLIOTECA DE MUJERES

El Centro de Documentación continúa con la catalogación de los fondos de la donación “Biblioteca de Mujeres” en cumplimiento del Acuerdo suscrito en diciembre de 2011 entre los, entonces, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura y Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad

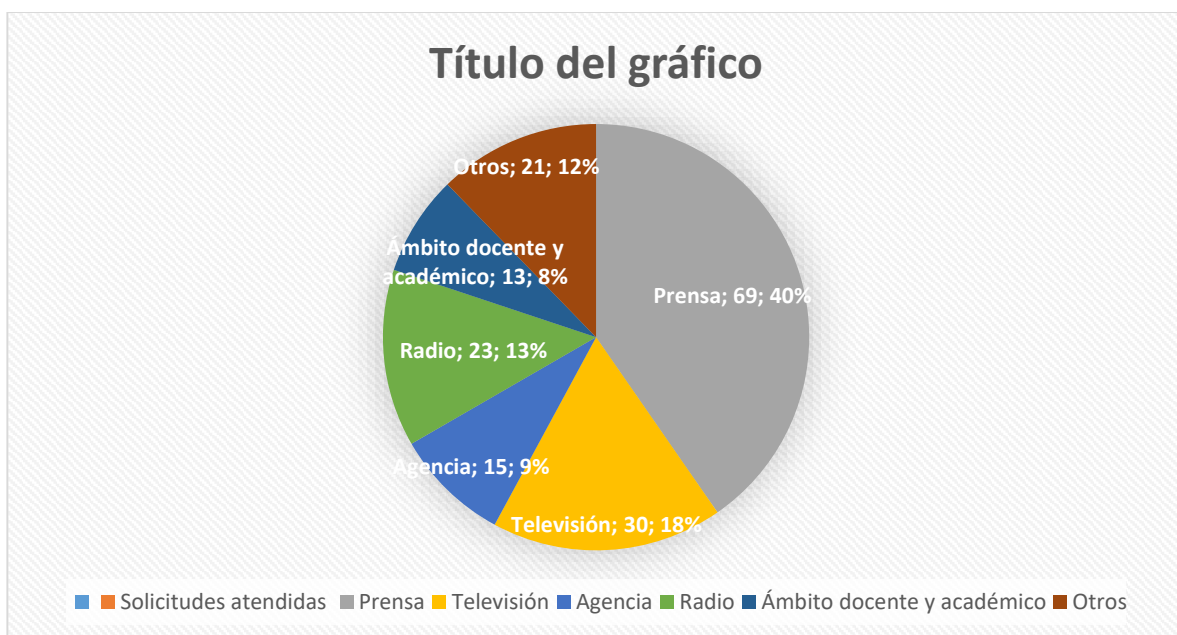
Registros introducidos en 2019 60

Total ejemplares catalogados, incluidos duplicados 25.623

5.6 DIFUSIÓN DE LAS ACTIVIDADES (SERVICIO DE PRENSA, REDES SOCIALES Y PÁGINA WEB)

5.6.1 ATENCIÓN A MEDIOS Y SEGUIMIENTO DE NOTICIAS

Solicitudes atendidas	
Prensa	69
Televisión	30
Agencia	15
Radio	23
Ámbito docente y académico	13
Otros	21



- Total, solicitudes atendidas: 171
- Total de comunicados y notas de prensa: 49
- Total de artículos, entrevistas y cuestionarios: 17
- Total boletines y dossiers de prensa: 310

5.6.2 ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DEMANDADAS POR LAS UNIDADES DEL ORGANISMO

Cobertura audiovisual de eventos, gestión de redes sociales y de la Home de la página web, diseño de banners, etc.: Total 130.





Gestión de Redes Sociales

Instagram @inmujer_es

1.481 fotos, vídeos y stories publicados.

62.800 impresiones obtenidas.

3.660 seguidoras y seguidores.

Facebook @Inmujer

1.362 publicaciones.

104.566 impresiones obtenidas.

7.554 seguidoras y seguidores.

Twitter @InMujer

1.853 tweets publicados.

374.221 impresiones obtenidas.

19.221 seguidoras y seguidores.

YouTube InMujer

45 videos publicados.

20.700 visualizaciones.

523 nuevas suscripciones.

5.6.3 OTROS MATERIALES PROMOCIONALES

- Diseño de piezas Festival Teatro Almagro
- Innovatia 8.3. Difusión de empresas y productos
- COP 25 Chile Madrid 19
- Calendario de Actos y eventos de Beijing+25

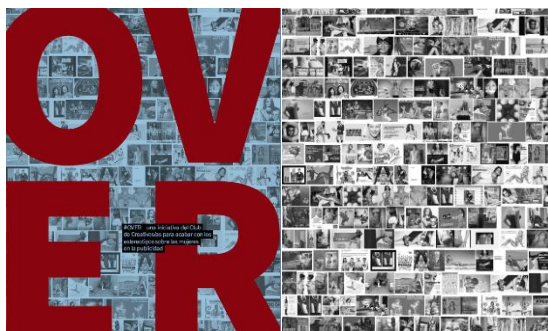
CAMPAÑAS

- Video 8M Día Internacional de las Mujeres

5.7 PATROCINIOS

Desde el Servicio de Relaciones Externas se han llevado a cabo durante 2019 los siguientes patrocinios:

- Patrocinio al Club de Creativos de España en la edición de la publicación “Hola, tú a mí no me conoces”, para la erradicación de los estereotipos de género en la publicidad.



- Patrocinio para el desarrollo de la segunda edición del Festival de Teatro Territorio Violeta, celebrado en el último trimestre de 2019, previo proceso de selección de obras, a lo largo del año, en ferias y festivales de diferentes localidades españolas. El objetivo del Patrocinio es reconocer aquellas obras teatrales más significativas en apoyo de la igualdad, entre las que se representaron a lo largo del año en diferentes eventos relacionados con el Teatro en España:



5.8 TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

La gestión del Portal de Transparencia del IMIO es llevada a cabo por el Jefe del Área Jurídica.

En el año 2019, el Portal atendió tres consultas, con resultado administrativo de Concesión dos de ellas, sobre coste de la campaña para el Día Internacional de las Mujeres y sobre Formación en igualdad del personal militar, e inadmisión parcial otra, por referirse a partidas presupuestarias de organismos de igualdad de comunidades autónomas, siendo respondidas en tiempo y forma.