

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEMORIA GENERAL DE ACTIVIDADES 2016



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

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

NIPO: 685-17-043-2

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 la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

C/ Condesa de Venadito, 34 – 28027 Madrid

Correo electrónico: inmujer@inmujer.es

www.inmujer.es

ÍNDICE

1. Normativa

1.1- Disposiciones relativas a la estructura y funcionamiento de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

1.2- Disposiciones relativas a la estructura y funcionamiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

1.3- Resoluciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en 2016

1.4- Organización del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

2. Secretaría General

2.1- Área Jurídica

2.1.1- Actuaciones. Introducción

2.1.2- Servicio de información y asesoramiento

2.1.3- Tramitación de denuncias

2.1.4- Evolución de consultas y denuncias

2.1.5- Informes sobre iniciativas y preguntas parlamentarias

2.1.6- Informes de proyectos normativos e informes de asesoramiento

2.1.7- Otras actuaciones

2.1.8- Participación del área jurídica en la formación de prácticas de alumnado del máster de distintas universidades

2.2- Centro de Documentación

2.2.1- Base de datos bibliográfica

2.2.2- Consultas de personas usuarias con petición de documentación

2.2.3- Préstamo y donación de videgrabaciones en DVD

2.2.4- Archivo central del Instituto de la Mujer

2.2.5- Biblioteca de Mujeres

2.2.6- Buzón Inmujer

2.3- Recursos Humanos

2.3.1- Personal funcionario

2.3.2- Personal laboral

2.3.3- Acción social

2.4- Gestión económico-administrativa

2.4.1- Distribución del presupuesto de gastos

2.4.2- Ejecución del presupuesto de gastos

2.4.3- Ejecución del presupuesto de ingresos

2.5- Régimen interior

2.5.1- Registro general

2.5.2- Visitas

3. Subdirección General de Estudios y Cooperación

3.1- Convenio con el Ministerio de Defensa

3.2- Diseño de herramientas y elaboración de informes sobre el seguimiento del PEIO

3.3- Estudios

3.4- Convocatoria de subvenciones para la realización de postgrados de estudios de género y actividades del ámbito universitario

3.5- Convenio con la FEMP

3.6- Base de datos en el ámbito estadístico

3.7- Colaboración con otras instituciones

3.7.1- Acuerdo de colaboración con el Instituto Nacional de Estadística

3.7.2- Colaboración entre las unidades de igualdad de los diferentes departamentos ministeriales

3.7.3- Colaboración para el desarrollo de programas de cooperación educativa

3.7.4- Evaluación de la colaboración entre la agencia española de cooperación internacional para el desarrollo y el instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades

3.7.5- Seguimiento del plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información

3.8- Plan editorial

4. Subdirección General de Programas

4. 1- Fondos estructurales

4. 1.1- Gestión de los fondos

4. 1.2- Red de políticas de igualdad en los fondos comunitarios

4. 2- Programas para potenciar la incorporación del principio de transversalidad de género

4. 2.1- Objetivo: apoyar a la administración general del estado en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

4. 2.2- Objetivo: reforzar la integración del enfoque de género en los fondos estructurales

4.2.3- Objetivo: contribuir a la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Guardia Civil

4.3- Escuela Virtual de Igualdad

4.4- Mujeres en riesgo de exclusión

4.4.1- Programa SARA 2016-2017

4.5- Programas en el ámbito de educación, cultura y deportes

4.6- Programas de salud y servicios sociales

4.6.1- Acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud

4.6.2- Diplomatura de especialización en Salud pública y Género

- 4.6.3- Curso sobre investigación cualitativa y perspectiva de género en salud
- 4.7- Programas para impulsar la igualdad en el ámbito de sociedad de la información
 - 4.7.1- Portal e-igualdad
 - 4.7.2- Generación de contenidos sobre género y tic
 - 4.7.3- Programa de formación en tic para mujeres rurales (CERES) y profesionales (REA)
 - 4.7.3.1- Programa CERES de formación en materia de alfabetización digital y empoderamiento de las mujeres rurales con perspectiva de igualdad
 - 4.7.3.2- Programa REA de formación de formadoras en materia de sociedad de la información para mujeres profesionales
 - 4.7.4- programa de formación en tic para mujeres rurales (CERES) y profesionales (REA)- formación online
 - 4.7.5- Programa ADA de iniciación a la tecnología en igualdad
 - 4.7.6- Programa DIANA de programación creativa en igualdad
 - 4.7.7- Programa ATENEA de capacitación en materia de confianza y seguridad de las mujeres en la red
- 4.8- Área Asociaciones
- 4.9- Programa de edición y distribución de publicaciones
 - 4.9.1- Objetivos de edición y distribución de publicaciones
 - 4.9.2- Edición de publicaciones
 - 4.9.3- Distribución de publicaciones
 - 4.9.4- Gestión económico-administrativa
 - 4.9.5- Mantenimiento del expositor
 - 4.9.6- Mantenimiento del catálogo general de publicaciones oficiales, a través del sistema de gestión para la coordinación de las publicaciones oficiales (SICOPO)
 - 4.9.7- Conservación del fondo editorial
 - 4.9.8- Mantenimiento de los archivos de fotolitos y electrónicos

5. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva

- 5.1. Distintivo "Igualdad en la Empresa"
- 5.2- Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"
- 5.3- Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas
- 5.4- Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género
- 5.5- Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género
- 5.6- Convenio de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

6. Subdirección General de Emprendimiento y Promoción Profesional de las Mujeres

- 6.1- Programa de apoyo empresarial a las mujeres (PAEM)
- 6.2- Proyecto "Emprender en femenino: un camino en igualdad"
- 6.3- Programa INNOVATIA 8.3

- 6.3.1- Formación on line: CoMprende. Competencias para el emprendimiento de las mujeres
- 6.3.2- Jornadas de verano. Mujeres universitarias y empresarias
- 6.3.3- Web innovatia 8.3. Incubación virtual
- 6.3.4- Enred 8.3 Madrinanet
- 6.3.5- Red INNOVATIA

6.4- Iniciativa “*Mas mujeres , mejores empresas*”

6.5- Proyecto Promociona

6.6- Programa de emprendimiento y fomento del liderazgo en el sector agroalimentario con cooperativas agroalimentarias

6.7- Programa “*Desafío mujer rural*”

6.8- Programa de colaboración de desarrollo directivo destinado a mujeres predirectivas, directivas y empresarias

6.9- Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género

6.10- Relaciones bilaterales del programa “Igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar (PIGC)”

6.11- Participación activa en las reuniones y grupos de trabajo de ámbito internacional

6.11.1- Celebración de un evento paralelo en relación con la 60^a Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) en Nueva York.

6.11.2- Participación activa en las reuniones y grupos de trabajo de la Unión por el Mediterráneo en materia de fortalecimiento del papel de las mujeres en la sociedad y en la economía

6.11.3- Participación en un encuentro CELAC-UE

6.11.4- Participación en la Red Europea de Emprendimiento Femenino

6.11.5- Participación en actividades de la Presidencia del Consejo en materia de conciliación

7. Subdirección General de Igualdad de Trato y No Discriminación

7.1- Cooperación institucional

7.1.1 Seguimiento del Convenio Marco de Cooperación interinstitucional para la atención y prevención de los delitos de odio y de intolerancia

7.1.2- Presentación de los informes anuales discriminación y comunidad gitana 2015 y 2016

7.1.3- Presentación del informe EMIDIS 2016 ‘*Buenas prácticas y estrategias de las empresas de España en la gestión de la diversidad sexual y de género*’

7.2- Estudios y encuestas en materia de discriminación

7.2.1- Encuesta CIS-2016 sobre percepción de la discriminación en España

7.2.2- Estudio sobre las personas LGTB en el ámbito del empleo en España

7.3- Formación

7.3.1- *Curso invertir en igualdad: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas. programa formativo para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación (3ª edición)*

- 7.3.2- Formación para abogados en materia de discriminación y delitos de odio
- 7.3.3- Curso de especialización en materia de asistencia y protección jurídica a las víctimas de delitos de odio
- 7.3.4- Curso sobre aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación
- 7.3.5- Abrazar la diversidad: una responsabilidad educativa. Acciones formativas para combatir el acoso homofóbico y transfóbico
- 7.3.6- Formación en materia de igualdad y no discriminación dirigido al personal técnico de entidades sociales

- 7.4- Servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación por origen racial o étnico

- 7.5- Subvenciones

8. Unidad de Apoyo

8. 1- Ámbito internacional

8. 1.1- Unión Europea

- 8. 1.1.1- Propuestas de Directivas en las que participa el IMIO
- 8. 1.1.2- Conclusiones del Consejo EPSSCO en 2016
- 8. 1.1.3- Seguimiento de las reuniones semestrales del Grupo Alto Nivel de Transversalidad de Género y del Comité Consultivo de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- 8.1.1.4 Actividades de la presidencia eslovaca y de la Comisión Europea en las que ha participado el IMIO
- 8. 1.1.5- Instituto Europeo de Género (EIGE)
- 8. 1.1.6- Grupo de Alto Nivel sobre Discriminación, Igualdad y Diversidad
- 8. 1.1.7- Red Europea de Organismos de Igualdad de Trato (EQUINET)

8. 1.2- Naciones Unidas

- 8. 1.2.1- Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW). Participación en la 60 Sesión CSW
- 8. 1.2.2- XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe
- 8. 1.2.3- VI Informe periódico ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC)
- 8. 1.2.4- Resolución 1325 y siguientes en materia de mujeres, paz y seguridad
- 8. 1.2.5- Defensa oral de los informes de discriminación racial ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)

8. 1.3- Consejo de Europa

8. 1.4- Otros asuntos internacionales

- 8. 1.4.1- Red informal de puntos focales gubernamentales en temas LGTB y conferencias con motivo del Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia (IDAHO)
- 8. 1.4.2- Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD)
- 8. 1.4.3- Unión por el Mediterráneo (UpM)
- 8. 1.4.4- Women 20 (W20)
- 8. 1.4.5- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- 8. 1.4.6- OCDE- Programa Mena Túnez
- 8. 1.4.7- Cooperación bilateral

8. 2- Iniciativas parlamentarias y actuaciones de ámbito normativo

8.2.1- Informes de respuesta a iniciativas parlamentarias

8.2.2- Informes a proyectos normativos y otros

8. 3- Exposiciones y eventos

8. 3.1- Exposiciones itinerantes 2016

8. 3.2- I Edición del concurso de carteles "*Diseñando la igualdad*"

8. 3.3- XII Edición del Festival Cultural ELLAS CREAN 2016

8. 3.4- 25 de noviembre de 2016: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

8. 4- Comunicación e imagen. Servicio de Relaciones Externas

8. 4.1- Funciones del Servicio

8. 4.2- Actividades

8. 4.2.1- Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM)

8.4.2.1.1- Actividades del Observatorio

8. 4.2.1.2- Resumen principales datos del OIM 2016

8. 4.2.1.3- Otras actuaciones del OIM

8. 4.3- Difusión de actividades del organismo

8. 4.3.1- Atención a medios y seguimiento de noticias

8. 4.4 - Modificación del plan ordinario de actividades

1. NORMATIVA

- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) es un organismo autónomo de los previstos en la Sección 2ª del Capítulo III del Título II de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, organismo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
- Las disposiciones normativas reguladoras de la estructura y funcionamiento de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades son las que a continuación se exponen.

1.1- DISPOSICIONES RELATIVAS A LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Antecedentes

- Mediante el *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), se creó 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 establece, como órgano superior del ministerio, la Secretaría 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 Secretaría 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 Secretaría 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.

Regulación actual

- *Real Decreto 415/2016, de 3 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales* (BOE de 4 de noviembre) 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 de 12 de noviembre) desarrolla la estructura del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en los órganos superiores y directivos.
- *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 24/01/2012).
- *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 de 30 de octubre de 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.

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 de septiembre de 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).
- *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 de 30 de octubre de 2015). En dicha estructura se refleja la reforma introducida por la *Ley 15/2014, de 16 de septiembre*.

Otras disposiciones normativas

- *Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (BOE de 19/10/2000).*
- *Real Decreto 1044/2009, de 29 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico (actualmente denominado Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica).*
- *Real Decreto 1526/2010, de 15 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer (BOE 01/12/2010). Según el cual ejercerá la secretaría del Consejo de Participación de la Mujer la persona titular de la Dirección General del Instituto de la Mujer (actual Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).*
- *Orden SSI/131/2013, de 17 de enero, sobre delegación de competencias. (BOE 1 de febrero de 2013)*
- *Resolución de 14 de enero de 2016, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, sobre delegación de competencias. (BOE 17 de febrero)*
- *Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer (BOE 16/12/2009). Según el cual ejercerá la secretaría del mismo la persona que ostente la Dirección del Instituto de la Mujer y para Igualdad de Oportunidades.*

1.3- RESOLUCIONES DEL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN 2016

- *Resolución de 4 de febrero de 2016, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Ciudad de Ceuta para promoción y fomento del empleo femenino durante el ejercicio 2015 (BOE de 01/03/2016)*
- *Resolución de 4 de febrero de 2016, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Ciudad de Melilla para promoción y fomento del empleo femenino durante el ejercicio 2015 (BOE de 01/03/2016)*
- *Resolución de 22 de septiembre de 2016, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publica el Convenio por el que se instrumenta la subvención nominativa a favor de la Consejería de Asuntos Sociales e Igualdad de la Ciudad de Ceuta para el desarrollo de un programa dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad social y laboral durante los ejercicios 2016-2017 (BOE 26/10/2016)*
- *Resolución de 22 de septiembre de 2016, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publica el Convenio por el que se instrumenta la subvención nominativa a favor de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de la Ciudad de Melilla para el desarrollo de un programa dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad social y laboral durante los ejercicios 2016-2017 (BOE 26/10/2016)*

- *Resolución de 13 de octubre de 2016, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría (BOE 27 de octubre de 2016)*
- *Extracto de la Resolución de 12 de mayo de 2016, 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 2016 (BOE 122 de 20/05/2016)*
- *Extracto de la Resolución de 7 de junio de 2016, 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 (BOE 145 de 16/06/2016)*
- *Extracto de la Resolución de 15 de junio de 2016 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan subvenciones para la pequeña y mediana empresa y otras entidades, para la implantación de medidas para avanzar en la igualdad salarial de mujeres y hombres, para el año 2016 (BOE de 23/06/2016)*
- *Extracto de la Resolución de 27 de junio de 2016, 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 2016 (BOE 01/07/2016)*

1.4- ORGANIZACIÓN

La Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer, modificada por la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa (BOE núm. 226, de 17-9-2014), adscribe el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

La estructura organizativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de acuerdo con la normativa antes citada, 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 y línea caliente.

La dirección del Centro de Documentación de la Mujer, 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 y la Promoción Profesional de las Mujeres**, a la que corresponde 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, preparación y participación en medidas normativas en materias propias de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

La **Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación** a la que corresponde el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El diseño, programación y coordinación, en cada caso, de las actuaciones y medidas que, en el ámbito de la Administración General del Estado, contribuyan a la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación, y la colaboración en la materia con las comunidades autónomas y otras entidades públicas y privadas.

La realización de informes y estudios, y el análisis y valoración de estadísticas, en las materias que afecten a la igualdad de trato y la no discriminación; así como su difusión e intercambio con otros departamentos ministeriales y entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local.

La formulación de iniciativas y actividades de sensibilización social, información, formación, participación, y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas.

La promoción de medidas dirigidas a la asistencia y protección de las personas víctimas de discriminación, sin perjuicio de las competencias de otros departamentos ministeriales.

La propuesta de instrumentos de cooperación en el diseño de contenidos de los planes de formación del personal de la Administración responsable de las áreas relacionadas con la igualdad de trato y la no discriminación.

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

La **Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva** que tiene encomendado 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.

El impulso de medidas para mejorar y consolidar la presencia y participación de las mujeres en la actividad económica y en el mercado de trabajo, mediante la incorporación de la perspectiva de género en los planes de especial relevancia económica, en coordinación con los correspondientes departamentos ministeriales.

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, queda adscrito, como órgano colegiado, al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

2. SECRETARÍA GENERAL

2.1- ÁREA 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.”

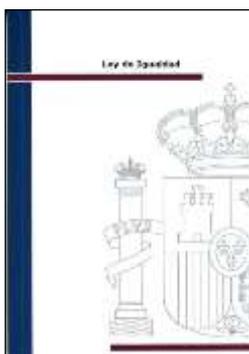
Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 128/1987, de 16 julio

“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 de la Secretaría General encomendadas al 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 parlamentarias que se formulen al Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades.

2.1.1- ACTUACIONES. INTRODUCCION

El servicio jurídico 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 esta 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 ejercitarlos.
- 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.

Por otra parte, entre los objetivos también se encuentra el fomentar las relaciones con todos aquellos organismos públicos cuya actuación, por las competencias que tienen atribuidas, tenga incidencia directa en la lucha contra la discriminación.

En especial, se pretende incrementar la colaboración con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para garantizar la eficacia de las actuaciones que se lleven a cabo en caso de denuncias y quejas en materia de discriminación laboral.

Con esta colaboración se busca un seguimiento detallado de la aplicación de Ley Orgánica para la Igualdad tanto en las grandes como en las pequeñas empresas, que permita conocer la evolución de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en sus estructuras y funcionamiento.

2.1.2- SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

Dada la complejidad jurídica que en muchos casos conlleva el asesoramiento en materia de derechos y contra la discriminación, las consultas al IMIO 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.

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.

Como en años anteriores, siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente, un 95%, vienen solicitando información sobre los derechos que les asisten; las formuladas por hombres, algo más de un 3%, se mantienen similares al año pasado.

En el año 2016, se han contestado por la Secretaría General 1.097 consultas o solicitudes informativas.

Destacan, por número de consultas atendidas, las relativas a derecho de familia (321), sobre todo las relativas a información sobre separación y divorcio y uniones de hecho; y a materia de corresponsabilidad en el empleo privado (234), destacando las cuestiones relacionadas con la reducción de jornada por guarda legal, la lactancia y la excedencia.

En cuanto a las realizadas en materia de empleo privado (109), han versado principalmente sobre condiciones de trabajo y despido.

2.1.3- TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS

En el año 2016, las denuncias y quejas han ascendido a 34, de las cuales 19 son denuncias y 15 quejas.

De las 19 denuncias recibidas, 11 han sido canalizadas, 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*, 4 se han remitido a otros Organismos y Departamentos Ministeriales, 4 a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; 3 denuncias han sido derivadas a comunidades autónomas.

Como resultado de la canalización de las denuncias se han iniciado las correspondientes actuaciones inspectoras y se han examinado por cada organismo competente cada una de ellas, adoptando las medidas que en cada caso se han estimado pertinentes. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, tras recibir la información de los organismos competentes, ha informado a las personas interesadas de los resultados obtenidos en cada caso.

2.1.4- EVOLUCIÓN DE CONSULTAS Y DENUNCIAS

Hay que señalar que las mujeres, conscientes del derecho a no ser discriminadas, demandan información sobre el ejercicio y la forma de reclamar esos derechos.

El número de consultas o solicitudes informativas ha ido aumentando durante los años 2012, 2013 y 2014, manteniéndose en cifras similares durante el 2015 (1.203 consultas) y este año 2016, (1.097 consultas).

2.1.5- INFORMES SOBRE INICIATIVAS Y PREGUNTAS PARLAMENTARIAS

Los informes derivados de la actividad parlamentaria del Gobierno en las materias de competencia del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, junto a las solicitudes informativas y los informes de asesoramiento, constituyen el mayor volumen de trabajo del área.

Las iniciativas parlamentarias dirigidas al Gobierno y que, por razón de la materia, ha informado el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades desde la Secretaría General se han centrado, especialmente, en los siguientes ámbitos:

INICIATIVAS Y PREGUNTAS PARLAMENTARIAS	TOTAL
ENMIENDAS INTERPELACIONES Y MOCIONES CONGRESO	1
PROPOSICIONES NO DE LEY CONGRESO	4
PREGUNTAS ESCRITAS CONGRESO	4
PREGUNTAS ESCRITAS SENADO	12
TOTAL	21

Las **preguntas parlamentarias** dirigidas al Gobierno y que, por razón de la materia, ha informado la Secretaría General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se han centrado, especialmente, en los siguientes ámbitos:

Los programas, inversiones o proyectos realizados a través de la cooperación con diferentes comunidades autónomas, ayuntamientos, organizaciones no gubernamentales y otras entidades en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Las actuaciones dirigidas a la inserción social y laboral de mujeres en riesgo de exclusión y a la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural.

Las actuaciones para promover la igualdad en los ámbitos deportivo, científico y salud sexual y reproductiva.

Las actividades del Observatorio de la Imagen de las Mujeres en relación con la publicidad sexista y actuaciones en materia de igualdad en los medios de comunicación.

Actuaciones en materia de informes de impacto de género en la elaboración de las normas jurídicas.

2.1.6- INFORMES DE PROYECTOS NORMATIVOS E INFORMES DE ASESORAMIENTO

Se han informado 27 proyectos de normativa estatal sobre diversas materias, destacando las referidas al ámbito penal, administrativo, título competencial, normativa de igualdad, educación y medio ambiente.

Los informes de asesoramiento (23) han versado sobre normativa reglamentaria de carácter administrativo, sociolaboral y de aspectos organizativos y competenciales del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Es de reseñar, también, los 10 informes de antecedentes sobre la declaración de utilidad pública de entidades y las ONG, competencias del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y sobre el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, así como también 4 informes emitidos sobre normativa de la Unión Europea y otros informes internacionales.

2.1.7- OTRAS ACTUACIONES

Además de las consultas y los informes de asesoramiento o de proyectos normativos anteriormente señalados, se han recibido otras 161 consultas, de las que se han reenviado para su contestación a distintas unidades del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades un total de 80, a la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género 56 y a la Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres, 25.

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

En el primer semestre del año 2016 el área jurídica ha tutorizado la formación de un alumno y una alumna estudiantes universitarios, uno de la Universidad de Alcalá de Henares y otra de la Universidad Rey Juan Carlos, en sus prácticas del Máster Universitario en Protección Internacional de Derechos Humanos y de Grado en Criminología, respectivamente, en el marco de la colaboración institucional con dicha universidad.

2.1.9- EL SERVICIO TELEFÓNICO DE ATENCIÓN GRATUITA 900191010 Y 900152152

Desde 2010, depende del área jurídica el *servicio telefónico de atención gratuita* que este Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que se oferta a toda la ciudadanía a través del teléfono 900 191 010, con horario ininterrumpido de 9:00 a 21:00 horas, de lunes a viernes, y de 9:00 a 14:00 horas los sábados, excepto domingos y festivos nacionales.

El servicio telefónico de atención gratuita ofrece información a las mujeres y hombres de todo el territorio del Estado sobre los derechos de las mujeres, sobre el derecho a la no discriminación por razón de sexo, recursos disponibles y actividades del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

El teléfono gratuito 900 191 010, durante el año 2016, ha recibido 9.494 llamadas y ha atendido 7.719, de todo el territorio del Estado, siendo las mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid quienes más han solicitado la información (52,74%).

Las mujeres con edades comprendidas entre los 26 a 55 años, casadas con hijas e hijos y con nivel de estudios de bachillerato y educación secundaria, son las que más consultas realizaron, seguidas de aquellas en las que su nivel de formación universitaria es de grado superior.

En cuanto a la situación laboral, el mayor porcentaje de mujeres que solicita información al servicio telefónico son las que trabajan por cuenta ajena a tiempo completo, seguidas de las mujeres desempleadas y las trabajadoras por cuenta ajena a tiempo parcial.

En cuanto a las materias más consultadas en el servicio telefónico durante el año 2016 fueron:

Derecho de familia: 24,30%

Instituto de la Mujer (actividades): 19,19%

Corresponsabilidad en el empleo privado: 22,71%

Salud: 5,83%

Empleo privado: 4,75%

Violencia de género: 4,46%

Recursos sociales: 4,04%

Asistencia jurídica gratuita: 3,01%

2.2- 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 compuesto, de una parte, por fondos procedentes de la antigua sección femenina y, de otra parte, por los procedentes de la desaparecida Subdirección General de la Condición Femenina, dependiente del entonces Ministerio de Cultura. Dichos fondos se han ampliado desde aquellos años hasta contar, a fecha 31-12-2016, 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 –incluyendo duplicados- es de 34.944 a fecha 31-12-2016. 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 23.000 ejemplares catalogados y un número equivalente pendientes de catalogar.

2.2.1- 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 31-12-2016 era de 49.505, incluida la “Biblioteca de Mujeres”.

REGISTROS INTRODUCIDOS EN 2016

	2016	1987-2015
Libros y folletos	114	20.482

Analíticas monografías	1	2.415
Revistas	1	673
Analíticas revistas	3	4.087
Videos	2	442
Material gráfico	2	859
Recursos electrónicos	93	2.287
TOTAL	216	

REGISTROS TOTALES ACUMULADOS POR MATERIAS

MATERIAS	Nº Registros
Socio demografía	2.708
Bienestar social	485
Ciencias	1.478
Cultura	2.332
Derecho-normativa	1.340
Documentación	1.399
Economía	598
Educación	2.107
Familia	1.754
Promoción de la mujer	3.393
Marginación, violencia	2.422
Política	1.443
Salud	2.477
Sexualidad	1.272
Trabajo	4.175
TOTAL REGISTROS ACUMULADOS	29.397

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.

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 2016 se han elaborado 3 números que se han publicado en la página web del instituto.

Suscripción de revistas

Durante el año 2016, el Centro de Documentación ha estado suscrito a las siguientes revistas: Differences (Duke U.P.), Empiria (UNED), Equal opportunities review (M. Rubenstein Publ.), The European journal of women's studies (SAGE), Nouvelles questions feminists (Ed. Antipodes), Revista Española de sexología (Instituto de Sexología) y Women's studies international forum (Elsevier).

2.2.2- CONSULTAS DE PERSONAS USUARIAS CON PETICIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Usuaris/os

Durante el año 2016 se ha atendido a un total de **220** usuarios/as, distribuidos entre:

Consulta no presencial	157
Consulta presencial	63

TIPO DE USUARIA/O		hombres	mujeres
Profesionales	26%	10%	90%
Estudiantes	74%	3%	97%
	100%		

Las consultas no presenciales utilizaron el correo electrónico

Material utilizado

En la siguiente tabla se clasifica el material utilizado por unidades documentales:

(Los recursos electrónicos se sirven en consultas no presenciales, en forma de enlaces a los mismos, por lo que no aparecen individualizados en la siguiente estadística)

Libros	183
Folleto (menos de 50 pág.)	21
Revistas (números)	29
Publicaciones IMIO	14
CD / DVD	2
TOTAL DOCUMENTOS	249

Clasificación de las consultas realizadas por áreas temáticas

Cada consulta, presencial o no presencial se ha clasificado en un área temática del Tesouro.

Los porcentajes de cada área temática respecto al total son:

Administración del Estado	0%
Ambiente sociodemográfico	5%
Bienestar social	0%
Centros-entidades	0%
Ciencias	2%
Cultura	8%
Derecho-normativa	0%
Documentación-medios de comunicación	9%
Economía	3%
Educación	22%
Familia	0%
Marginación-violencia	10%
Política	6%
Promoción de la mujer	25%
Salud	5%
Sexualidad	0%
Trabajo	5%

2.2.3- 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 y para la Igualdad de Oportunidades, 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.

En el año 2016, se han distribuido un total de 42 copias por el procedimiento de donación y 1 como préstamo.

2.2.4- ARCHIVO CENTRAL DEL INSTITUTO DE LA MUJER

Dicho archivo, responsabilidad del Centro de Documentación, tenía, a 31 de diciembre de 2016, un total de 14.632 cajas, almacenadas en depósitos de la empresa contratada a tal fin. Durante 2016 sus movimientos han sido:

Altas	1422
Bajas	0
Préstamos	277

2.2.5- 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, el Ministerio de Cultura y el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Registros introducidos en 2016	65
Total registros exclusivos	18.029
Total ejemplares	25.196 –incluye duplicados-

2.2.6- BUZÓN INMUJER

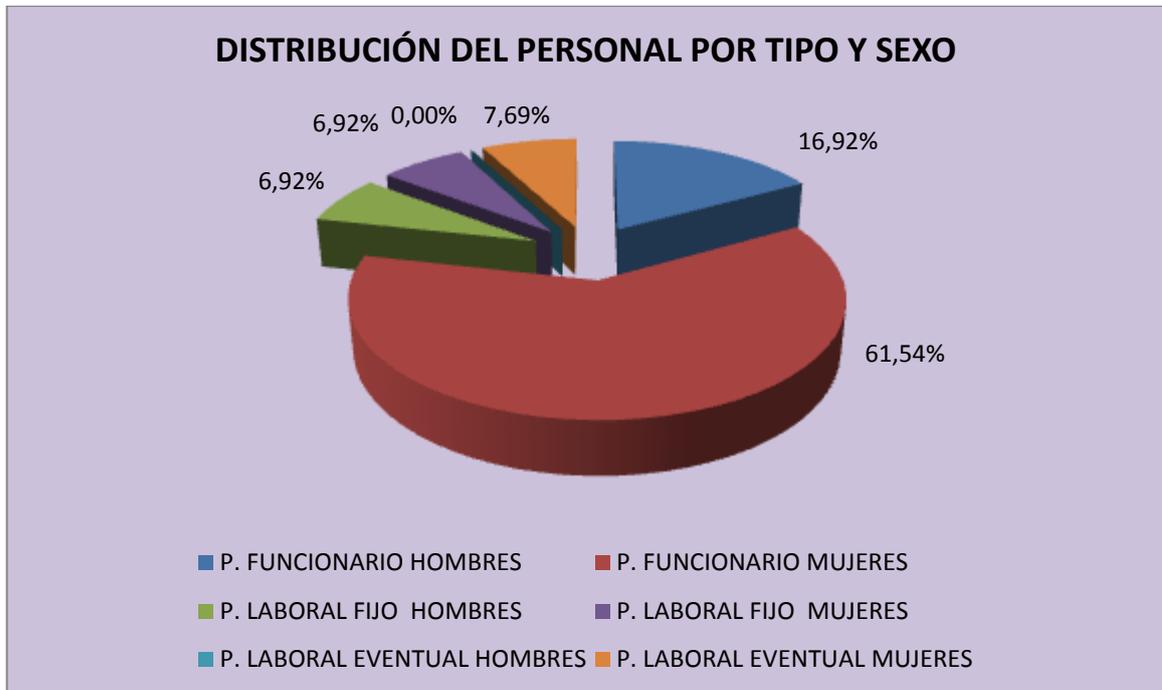
Desde mayo de 2015 la gestión del buzón INMUJER, ofrecido en la web del instituto en temática no jurídica, está encomendada al Centro de Documentación.

Durante 2016 se recibieron 782 consultas válidas (excluidos correos publicitarios, spam etc) con petición de información, de la cuales 358 fueron contestadas directamente por el Centro de Documentación y el resto (424) redirigidos a otras unidades de Instituto para su oportuna respuesta. La temática de dichos correos fue la siguiente:

TEMAS DE CONSULTA	En %
ASISTENCIA JURIDICA /SOCIAL	9
CONSULTA DE DOCUMENTOS / INFORMES/ESTADISTICAS	8
CURSOS Y FORMACION	15
EMPRENDIMIENTO Y AUTOEMPLEO	5
ENVIO DE CURRICULUMS /TRABAJAR EN EL IMIO	5
PETICION DE PRACTICAS /BECAS/ SUBVENCIONES	11
PETICION DE SALAS, VISITAS, ENTREVISTAS O EXPOSICIONES	4
PETICION PUBLICACIONES / EDICION	10
PUBLICIDAD SEXISTA / MEDIOS DE COMUNICACIÓN	6
VIOLENCIA GE GENERO	6
INFORMACION GENERAL /OTRAS CONSULTAS	27

2.3- RECURSOS HUMANOS

A 31 de diciembre de 2016, el personal destinado en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades estaba constituido por 130 efectivos, de los cuales 102 eran personal funcionario, 18 personal laboral fijo y 10 personal laboral temporal.

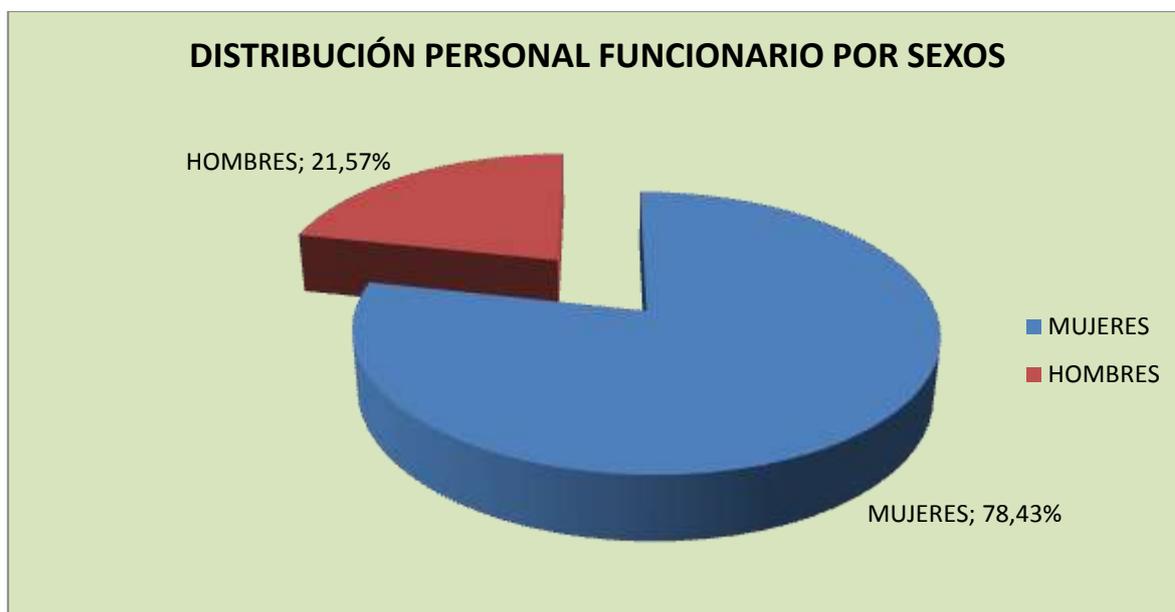
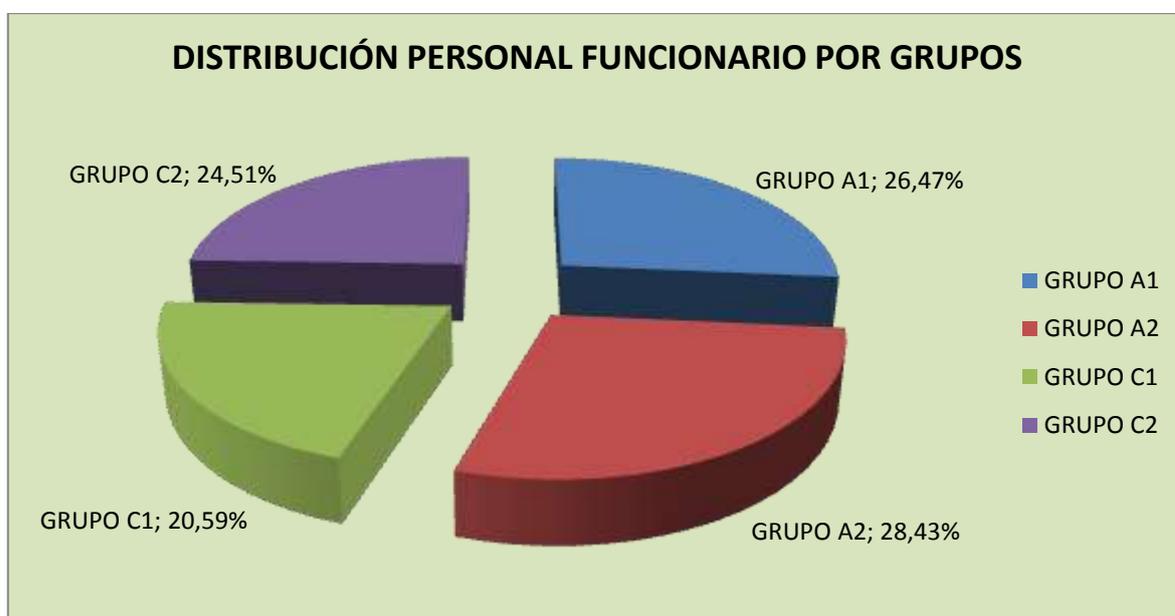


2.3.1- PERSONAL FUNCIONARIO

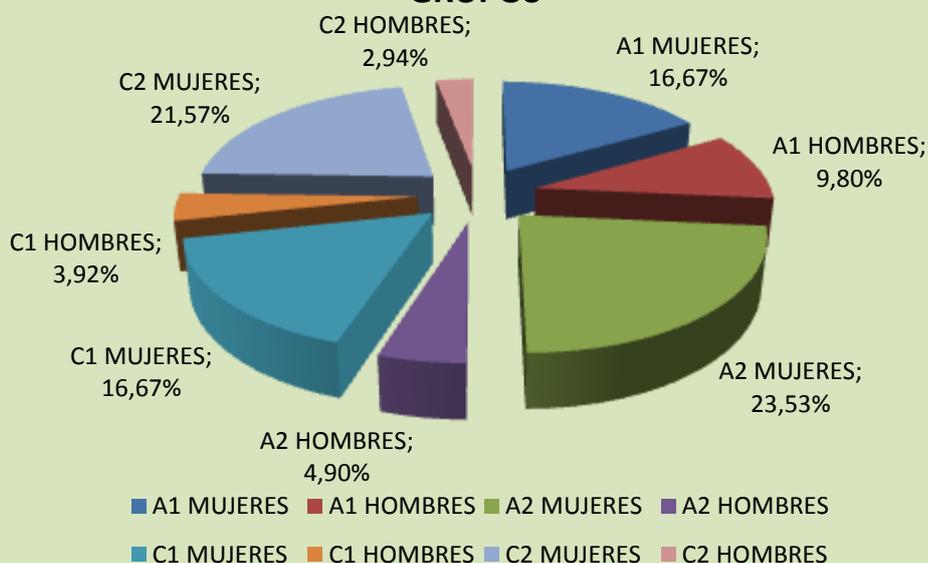
El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cuenta con una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) aprobada por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) por Resolución de 27 de septiembre de 1989 y que ha sido modificada parcialmente en diversas ocasiones.

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 128 puestos de trabajo, de los cuales se encuentran ocupados 102, siendo por tanto el nivel de ocupación del 79,69%.

La distribución del personal funcionario en función de su grupo de adscripción es la siguiente: Grupo A1: 26,47 %, Grupo A2: 28,43 %, Grupo C1: 20,59 % y Grupo C2: 24,51 %.



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 (efectivos existentes a 31 de diciembre de 2016)

DOTACIÓN R.P.T.	TOTAL	%	EFFECTIVOS	MUJERES	HOMBRES		
Nivel 30	8	6,25%	Nivel 30	5	4,91%	2	1,96%
Nivel 29	3	2,35%	Nivel 29	1	0,98%	2	1,96%
Nivel 28	17	13,28%	Nivel 28	9	8,82%	5	4,91%
Nivel 26	34	26,56%	Nivel 26	25	24,51%	6	5,88%
Nivel 24	2	1,56%	Nivel 24				
Nivel 22	21	16,41%	Nivel 22	16	15,69%	2	1,96%
Nivel 20	1	0,78%	Nivel 20			1	0,98%
Nivel 18	19	14,84%	Nivel 18	11	10,78%	2	1,96%
Nivel 17	3	2,35%	Nivel 17	2	1,96%	1	0,98%
Nivel 16	10	7,81%	Nivel 16	4	3,92%	1	0,98%
Nivel 15	9	7,03%	Nivel 15	6	5,88%		
Nivel 14	1	0,78%	Nivel 14	1	0,98%		
TOTAL	128	100%	TOTAL	80	78,43%	22	21,57%

En cuanto a la distribución por edad del personal funcionario del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el 54,90% se sitúa en los tramos comprendidos entre los 51 y los 60 años.

PERSONAL FUNCIONARIO POR EDAD 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	1	0	0	0	0	0	1	0	0,98%	0,00%
36 a 40	0	1	3	1	1	0	1	0	5	2	4,90%	1,96%
41 a 45	3	0	0	2	2	0	1	0	6	2	5,88%	1,96%
46 a 50	4	1	4	0	1	0	2	0	11	1	10,78%	0,98%
51 a 55	2	3	6	0	3	3	11	1	22	7	21,57%	6,86%
56 a 60	4	4	5	2	6	0	5	1	20	7	19,61%	6,86%
61 a 65	3	1	4	0	3	0	2	1	12	2	11,76%	1,96%
> 65	1	0	1	0	1	1	0	0	3	1	2,94%	0,98%
TOTAL	16,67%	9,80%	23,53%	4,90%	16,67%	3,92%	21,57%	2,94%	80	22	78,43%	21,57%
%	26,47%		28,43%		20,59%		24,51%		102		100,00%	

2.3.2- PERSONAL LABORAL

Personal laboral fijo

La Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades está compuesta por 20 puestos, de los cuales a 31 de diciembre de 2016 se encontraban ocupados 18.

CATEGORÍA PROFESIONAL	GRUPO	EFECTIVOS	
		M	H
Titulado/a Superior de Gestión y Servicios Comunes	01	2	0
Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes	03	0	3
Oficial de Gestión y Servicios Comunes	04	0	5
Ayudante de Gestión y Servicios Comunes	05	7	1
TOTAL		9	9

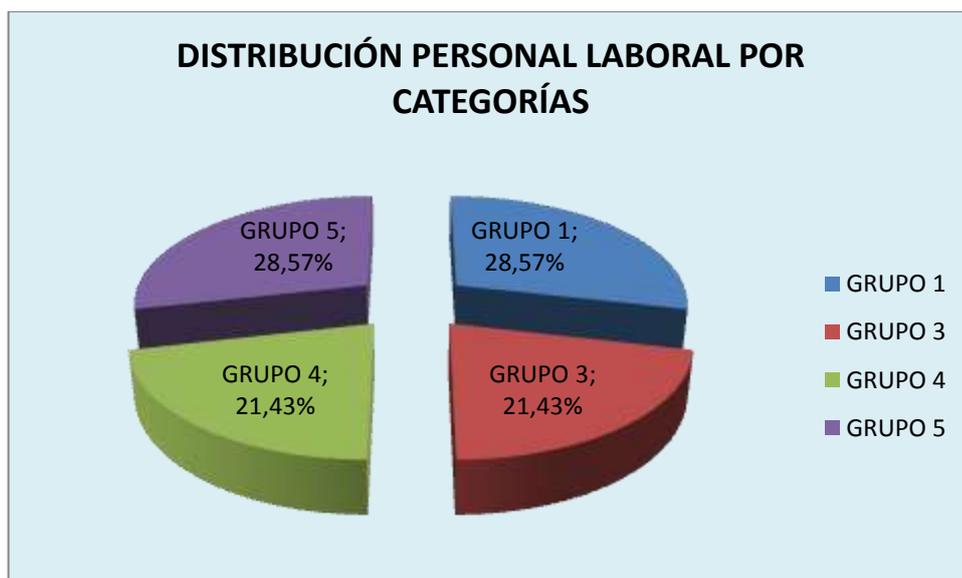
Contratación laboral temporal (contratos por obra o servicio determinado)

El 1 de abril de 2009 se formalizaron 8 contratos de obra o servicio determinado, al amparo de lo establecido en el *Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada*, cuyo objeto era la gestión, seguimiento y control de las operaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en el ámbito del programa operativo "*Lucha contra la discriminación, periodo 2007/2013*". Con fecha 16 de diciembre de 2015 se autorizó la prórroga de dichos contratos hasta el 31 de marzo de 2017.

CONTRATOS	CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO
0	Titulado/a Sup. de Gestión y Servicios Comunes	01
0	Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes	03
0	Oficial de Gestión y Servicios Comunes	04
TOTAL	8	

El 13 de diciembre de 2010 se formalizaron 2 contratos de obra o servicio determinado, al amparo de lo establecido en el mismo Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, cuyo objeto era la gestión, seguimiento y control de las operaciones cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en el ámbito del programa "Asistencia Técnica, periodo 2007/2013", Con fecha 16 de diciembre de 2015 se autorizó la prórroga de dichos contratos hasta el 31 de marzo de 2017.

CONTRATOS		CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO
H	M		
0	1	Titulado/a Sup. de Gestión y Servicios Comunes	01
0	1	Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes	03
TOTAL	2		



2.3.3- ACCIÓN SOCIAL

El plan de ayudas de acción social del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para el año 2016 fue aprobado el 8 de marzo de 2016.

Las ayudas concedidas al personal funcionario y laboral se distribuyen en los siguientes programas: ayudas prioritarias (Hijos/as con discapacidad, protección integral por violencia de género y excepcionales) y ayudas no prioritarias (discapacidad física o psíquica, sanitarias para empleadas/os públicos, sanitarias para hijos/as de empleadas/os públicos, hijos/as, transporte público justificado o sin justificar y ayudas por estudios)

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

- Ayudas sanitarias empleada/o público: 22,68%
- Ayudas por hijos/as: 23,12%
- Ayudas sanitarias hijos/as empleadas/os públicos: 4,63%
- Ayudas estudios: 3,45%
- Ayudas por transporte: 46,12%



2.4- GESTIÓN ECONÓMICO-ADMINISTRATIVA

2.4.1- DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

En el ejercicio presupuestario 2016, el crédito inicial del presupuesto de gastos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ascendió a 19.741.840 euros.

En el siguiente cuadro se muestran por capítulos los créditos iniciales, modificaciones, créditos definitivos y créditos no disponibles.

Importes en Euros

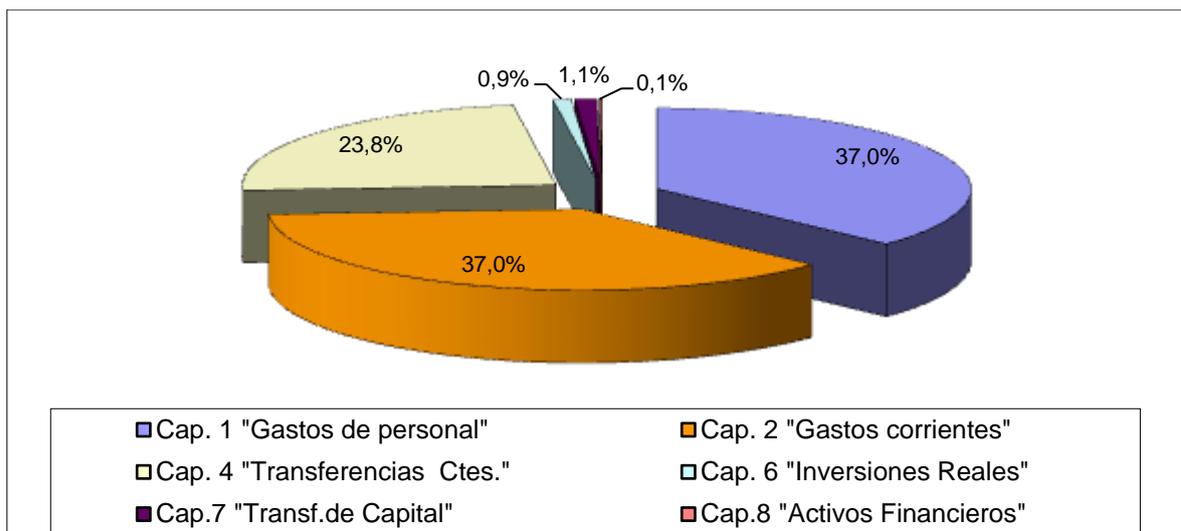
Ejercicio 2016

Capítulo	Créditos Iniciales	Modificaciones de créditos	Créditos Disponibles	Créditos no Disponibles	% disponible s/total disponible
Cap. 1 "Gastos de personal"	6.552.580,00		6.552.580,00		37,0%
Cap. 2 "Gastos corrientes"	8.455.550,00		6.555.550,00	1.900.000	37,0%
Cap. 4 "Transferencias Ctes."	4.345.000,00		4.220.000,00	125.000	23,8%
Cap. 6 "Inversiones Reales"	165.000,00		165.000,00		0,9%
Cap.7 "Transf.de Capital"	200.000,00		200.000,00		1,1%
Cap.8 "Activos Financieros"	23.710,00		23.710,00		0,1%
Total General	19.741.840,00	0,00	17.716.840,00	2.025.000	100,0%

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", que supusieron el 37% de los recursos presupuestarios, si bien ha tenido gran influencia en este ejercicio el Acuerdo de no disponibilidad de créditos en los Presupuestos Generales de 2016, de 29 de abril de 2016, del capítulo 2, por importe 1.900.000 euros.

El capítulo 4, "Transferencias corrientes" representó el tercer mayor importe, suponiendo el 23,8% del presupuesto. Los gastos del capítulo 7, "Transferencias de capital", ocuparon el 1,1% del presupuesto. Por su parte los gastos del capítulo 6 "Inversiones reales" alcanzaron el 0,9%. Finalmente, los gastos del capítulo 8 "Activos financieros" representaron 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 disponible.



2.4.2- EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

Globalmente, los gastos comprometidos y las obligaciones reconocidas han ascendido a 13.761.729,21 euros y 12.197.826,65 euros respectivamente, que representan el 77,68 y el 68,65 por ciento 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 2016

Capítulos	Créditos definitivos -1	Gastos Comprometidos -2	Obligaciones reconocidas -3	Realización	
				2/1	3/1
Cap. 1 "Gastos de personal"	6.552.580,00	6.043.591,12	5.341.115,23	92,23%	81,51%
Cap. 2 "Gastos corrientes"	6.555.550,00	4.672.193,22	3.890.773,33	71,27%	59,35%
Cap. 4 "Transferencias corrientes"	4.220.000,00	2.941.804,98	2.916.860,89	69,71%	69,12%
Cap. 6 "Inversiones Reales"	165.000,00	33.238,08	33.238,08	20,14%	20,14%
Cap.7 "Transferencias de Capital"	200.000,00	55.062,69	0,00	27,53%	0,00%
Cap.8 "Activos Financieros"	23.710,00	15.839,12	15.839,12	66,80%	66,80%
Total General	17.716.840,00	13.761.729,21	12.197.826,65	77,68%	68,85%

2.4.3- EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

Los derechos reconocidos en el organismo han ascendido a 18.177.031,28 euros, de los cuales se han ingresado antes del cierre del ejercicio 10.551.098,91 euros con la siguiente distribución por capítulos:

Aplicación	Previsiones definitivas	Derechos reconocidos netos	Recaudación líquida
C. 3 "Tasas, Precios públicos y otros"	548.200,00	983.448,46	392.184,38
C. 4 "Transferencias corrientes"	18.272.940,00	16.815.338,60	9.871.920,28
C. 5 "Ingresos Patrimoniales"	0,00	0,00	0,00
C. 6 "Enajenación de Invers. Reales"	0,00	0,00	0,00
C.7 "Transferencias de Capital"	365.000,00	365.000,00	273.750,03
C.8 "Activos Financieros"	555.700,00	13.244,22	13.244,22
Total General	19.741.840,00	18.177.031,28	10.551.098,91

2.5- RÉGIMEN INTERIOR

Corresponde al Servicio de Régimen Interior, dependiente de la Secretaría General del organismo, la organización y coordinación del régimen interior de los servicios, del registro general, de la seguridad de las personas y del mantenimiento y conservación de los equipos e instalaciones.

2.5.1- REGISTRO GENERAL

El registro del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades registra y 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 horas en invierno y de 08:00 a 15:00 horas en verano.

Los movimientos del registro en 2016 han sido:

Registros de entrada	6.448
Acuses de recibo	1.386
Notificaciones de procedimiento general	1.774
Compulsas generales	8.102
Albaranes para Correos	859
TOTALES	18.569

2.5.2- VISITAS

Durante el año 2016 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
213	436	400	547	369	487	322	65	319	557	479	311

TOTAL VISITAS: 4.505

3. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS Y COOPERACIÓN

A la Subdirección General de Estudios y Cooperación le corresponden, según el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, las siguientes competencias:

La gestión de una línea de subvenciones destinadas a la realización de Postgrados oficiales de Estudios de Género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La planificación, fomento, relación 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 sirva de apoyo al desarrollo de las funciones y competencias del Instituto.

La evaluación y seguimiento de los planes de igualdad de oportunidades de las mujeres.

3.1- 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 suscrito nuevamente en 2016 con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

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 anuales.

El IMIO organizó en 2016, en colaboración con el Ministerio de Defensa, tres cursos de formación para el personal de las Fuerzas Armadas:

-Curso de *Asesor de Género en Operaciones*, dirigido a las personas que tienen atribuida esta figura creada por la OTAN, con el objetivo de incluir la perspectiva de género en todos los niveles de formación y entrenamiento del personal participante en sus misiones.

-Curso de *Unidades de Protección Frente al Acoso*: curso de nueva creación en 2016, dirigido a la formación de las personas que integran las Unidades de Protección frente al Acoso, recientemente puestas en marcha en las Fuerzas Armadas.

-Curso internacional "*Gender and Security Sector Reform*": curso cuyo objetivo es dotar a los participantes de una mayor capacidad de comprensión de los procesos y las prácticas del sector de la seguridad desde la perspectiva de género así como el papel de los diferentes actores.

3.2- DISEÑO DE HERRAMIENTAS Y ELABORACIÓN DE INFORMES SOBRE EL SEGUIMIENTO DEL PEIO

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO) fue aprobado por el Consejo de Ministros el día 7 de marzo de 2014. En el propio PEIO se incluía, como anexo, el plan de seguimiento y evaluación que iba a desarrollarse durante su período de vigencia y, posteriormente, al finalizar éste.

El Plan de seguimiento y evaluación preveía la elaboración de dos informes. Un informe intermedio de ejecución y un informe de evaluación ex post, que se realizaría una vez finalizado el período de vigencia del PEIO en 2017. En 2016 se realizó el informe intermedio de ejecución.

El informe Intermedio de ejecución del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) tal y como se detalla en el anexo del propio PEIO, recoge información sobre las actuaciones concretas que se han llevado a cabo por parte de la Administración General del Estado correspondiente a los años 2014 y 2015, y proporcionando información sobre el conjunto de vigencia del Plan.

El informe evidencia, como principal conclusión, que en el periodo de referencia del mismo, 2014-2015, la ejecución del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO) se estaba desarrollando a buen ritmo, con un alto grado de ejecución de los distintos objetivos y medidas previstos.

Cabe resaltar, igualmente, el alto grado de implicación de los distintos Ministerios, que han realizado un evidente esfuerzo por integrar el principio de igualdad en el conjunto de su actividad.

3.3- ESTUDIOS

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dando cumplimiento a lo establecido en el eje 7.1 del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (PEIO-2014-2016), consideró de interés elaborar un estudio que analizara la existencia, alcance e incidencia de la denominada “tasa rosa”, abordando para ello las dinámicas de mercado, de marketing y de venta de determinados productos de consumo cuyo precio y estrategias de mercado constituyen una clara discriminación para las mujeres consumidoras.

El objetivo general de este estudio es profundizar en el valor discriminatorio que representan las diferencias en las listas de precios de determinados productos de consumo cotidiano, desde una perspectiva de género transversal. La cultura de mercado debe contemplar la equidad entre la población consumidora. La hipótesis de trabajo de este estudio se basa en que existe una clara discriminación para las mujeres que actúa a través de los precios de mercado de determinados productos y servicios.

Con este estudio, se pretende verificar tal premisa y, en su caso, analizar las causas por las que las mujeres están aceptando pagar más por los mismos productos de consumo periódico que utilizan los hombres. Visibilizar este fenómeno es el primer paso para combatirlo, así como conocer los mecanismos por los que forman parte de los usos socialmente permitidos que el almacenamiento de este tipo de productos en las superficies comerciales se realice obedeciendo a modelos femeninos/masculinos, analizando los criterios que operan, en el marco de la responsabilidad empresarial, para su emplazamiento, comercialización y venta al público.

3.4- CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE POSTGRADOS DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y ACTIVIDADES DEL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Por Resolución de 27 de junio de 2016 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 2016 (Boletín Oficial del Estado de 1 de julio).

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 300.000 euros.

Por Orden HAP/1169/2016, de 14 de julio, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio de 2016 relativas al presupuesto de gastos y operaciones no presupuestarias (B.O.E. del 16 de julio), el entonces Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas adelantó los plazos de tramitación de las distintas operaciones a realizar en la ejecución del presupuesto de gastos y operaciones no presupuestarias. En consecuencia, la Resolución de 19 de diciembre de 2016 el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades declaró la terminación del procedimiento iniciado por Resolución de 27 de Junio, por la imposibilidad material de continuarlo por causas sobrevenidas a la vista de los plazos establecidas en la Orden HAP/1169/2016 de 14 de julio.

3.5- CONVENIO CON LA FEMP

El 25 de enero de 2016 se firmó una Adenda al Convenio suscrito en 2014 entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

La Adenda tiene por objeto modificar el periodo de vigencia establecido en el Convenio, ampliando el plazo de ejecución de las actuaciones así como el periodo de elegibilidad de los gastos hasta el 30 de junio de 2016, e incorporar a las actuaciones a realizar por la FEMP, previstas en la Cláusula Cuarta, la elaboración de un *“Manual de Buenas Prácticas”* que recopile las actuaciones llevadas a cabo por las Entidades Locales beneficiarias de la ayuda y pueda ser utilizado como herramienta de trabajo para otras corporaciones locales.

Por su parte, el 1 de agosto de 2016 se ha suscrito un Convenio entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Federación Española de Municipios y Provincias por el que se instrumenta la subvención nominativa establecida en los Presupuestos Generales del Estado 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 el desarrollo e implementación de planes en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Además, el 28 de noviembre de 2016 se ha firmado otra Adenda al Convenio suscrito en 2016 entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Federación Española de Municipios y Provincias. La Adenda tiene por objeto la modificación del Convenio suscrito el 1 de agosto de 2016 entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Federación Española de Municipios y Provincias antes citado, con el único fin de que la contribución financiera para el desarrollo de todas sus actuaciones, que deberán desarrollarse de acuerdo con las estipulaciones del Convenio,

se realice en el ámbito del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) del periodo 2014-2020, aprobado por la Comisión Europea.

3.6- 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>)

A lo largo de 2016 ha sido posible el acceso a los datos presentados en 296 tablas de la base de datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 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.

3.7- COLABORACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES

3.7.1- ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)

Como en años anteriores, durante el año 2016, 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:

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

Durante 2016 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 2016 del Plan Estadístico Nacional.

En 2016, se ha elaborado el Informe al Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Plan Estadístico Nacional 2017-2020.

3.7.2- COLABORACIÓN ENTRE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS MINISTERIALES

Con el objetivo de unificar la información relativa a todas las actividades que los distintos departamentos ministeriales y sus organismos dependientes ponen en marcha anualmente para dar cumplimiento a objetivos en materia de igualdad de oportunidades, se ha desarrollado una base de datos, permanentemente actualizada por los propios departamentos (a través de sus unidades de igualdad), y coordinada por el IMIO, que permite obtener información ad hoc sobre cuestiones tales como el número de actividades puestas en marcha, su vinculación con los planes estratégicos y otros instrumentos de planificación o aspectos presupuestarios.

Cada unidad de igualdad tiene una clave de acceso que le permite introducir y actualizar la información relativa a las actividades desarrolladas por su departamento en materia de igualdad de oportunidades.

Fruto de la primera incorporación de datos, se han contabilizado cerca de 600 actividades vinculadas con las medidas y objetivos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

En años sucesivos, esta herramienta se constituirá en elemento central para la obtención de información de cara a la elaboración de informes como los de seguimiento de los Planes Estratégicos o los que preceptivamente acompañan cada año a los presupuestos generales del Estado.

3.7.3- COLABORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE COOPERACIÓN EDUCATIVA

Se ha mantenido la colaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con la Universidad de Granada para el desarrollo de programas de cooperación educativa, en virtud del Convenio firmado el 14 de mayo de 2014. En este marco, el IMIO completó la formación práctica de 2 estudiantes durante un periodo de dos meses (mayo y junio).

3.7.4- EVALUACIÓN DE LA COLABORACIÓN ENTRE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO Y EL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha dado continuidad a la colaboración con la Secretaria General de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SGCIC) del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC) para el proceso de evaluación de la relación entre la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en el marco del Programa de Cooperación Internacional *Mujeres y Desarrollo* puesto en marcha por el IMIO en 1988. La evaluación del Programa *Mujeres y Desarrollo* está incluida en el Plan Bianual de Evaluaciones de la Cooperación Española (2013-2014).

El propósito de la evaluación es valorar, desde el enfoque de coherencia de políticas, la relación mantenida entre ambas instituciones en relación con el Programa *Mujeres y Desarrollo* y sus resultados. La evaluación, que revisa los dos componentes del Programa, el componente de formación y la convocatoria de ayuda a proyectos de desarrollo, tiene prevista la presentación del informe final, las conclusiones y recomendaciones, en el próximo año.

3.7.5- SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

El Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información (2014-2017), aprobado por el Consejo de Ministros el 12 de septiembre de 2014, tiene como objetivo fundamental contribuir a mejorar la inclusión digital de las mujeres en el ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), aumentando su presencia y participación en el sector tecnológico, para garantizar la plena igualdad en la Sociedad de la Información.

El Plan establece en su apartado octavo, “*Gobernanza*”, la necesidad de poner en marcha mecanismos de coordinación y seguimiento que permitan la retroalimentación del Plan y favorezcan las sinergias. La responsabilidad de dicha labor de coordinación y seguimiento recae en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las unidades de igualdad de los diferentes departamentos ministeriales implicados en la ejecución del Plan, y se materializa en la elaboración de un informe anual de seguimiento.

Según los datos recogidos en el año 2016, en dicho ejercicio se ejecutaron el 82% de las actuaciones previstas, actuaciones que beneficiaron directamente a 203.758 personas, de las cuales 63.010 han sido mujeres (el 31%).

Las actuaciones son de diferentes tipos, a saber: actuaciones de información, difusión y sensibilización, de formación en habilidades TIC, de fomento de contenidos digitales de interés para las mujeres, de promoción de la igualdad en empresas TIC, de promoción al acceso a dispositivos y desarrollo de contenidos, de carácter transversal, etc.

3.8- PLAN EDITORIAL

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:

- *Diferencias por razón de sexo en el tratamiento fiscal de las rentas: la discriminación del impuesto sobre la renta de las personas físicas.* (papel-web).
- *Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información 2014.* (web).
- *Situación de la e-Igualdad en España 2014.* (web).
- *Mujeres rurales emprendedoras y TIC.* (web).
- *Situación de la e-Igualdad en España 2015.* (web).

Informe e-Igualdad un análisis de las políticas públicas. España y Comunidades Autónomas 2015 (web)

4. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMAS

4. 1- FONDOS ESTRUCTURALES

4. 1.1- GESTIÓN DE LOS FONDOS

Las actividades se refieren a la tramitación, junto con la Secretaria General, de la cofinanciación de los programas del IMIO que sean susceptibles de ser cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

En el periodo actual de ejecución (2014-2020+3) el IMIO es organismo intermedio para la gestión del *Programa operativo de inclusión social y de la economía social* del Fondo Social Europeo (POISES). La senda financiera aprobada para el IMIO es de 54 millones de euros para todo el periodo de ejecución. En el año 2016 se realizaron diversos trámites con el fin de obtener la designación de organismo intermedio. Concretamente se redactaron los siguientes borradores de manuales:

- Descripción de sistemas de la gestión de Fondos del IMIO
- Manual de gestión del Fondo del IMIO

En el 2016, además, se procedió a seleccionar 10 operaciones de cara a presentar a su cofinanciación en el año 2017-2018. Estas operaciones se presentaron en 69 proyectos por un importe aproximado de 3.700.000 euros.

Igualmente, y referido a la gestión de proyectos financiados por parte del IMIO, se encuentra la tramitación del IMIO como organismo beneficiario del FEDER con el fin de cofinanciar el proyecto de la Red de Políticas de Igualdad. Para este proyecto está presupuestada, para todo el periodo de ejecución (2013-2023), la cantidad de 1.908.252 euros.

El gasto total realizado durante la anualidad de 2016, en el marco de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios, ha ascendido a 101.385,92 euros. No se ha certificado ningún gasto.

4. 1.2- RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LOS FONDOS COMUNITARIOS



El IMIO ostenta la secretaría de la Red de Política de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios, que es el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva 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. La secretaría se perfila como un instrumento esencial para 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.

Sus actividades principales fueron las siguientes:

-Participación en 12 reuniones referidas a los distintos comités de seguimiento de los diversos fondos, plenarios y reuniones del resto de redes temáticas

-Mantenimiento de la web de la Red y de diversos boletines de información: <http://igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

-Convocatorias y reuniones del grupo permanente de trabajo preparatorios de los plenarios a celebrar en Zaragoza y Tenerife.

El Plenario de Zaragoza se celebró los días 12 y 13 de abril de 2016, asistieron 82 personas. Así mismo se realizaron dos Reuniones de Grupos de Trabajo: GT “*Criterios de Selección de Operaciones con enfoque de Género*” y GT “*Indicadores de género 2014-2020*”, y una sesión de capacitación: “*Ciencia, Tecnología e Igualdad de Género*”.

El Plenario de Tenerife se celebró los días 20 y 21 de octubre de 2016, asistieron 55 personas, asimismo se realizaron una Reunión del Grupo de Trabajo: “*Seguimiento y Evaluación con enfoque de género 2014-2020*” y una sesión de capacitación: “*Mujeres en el sector pesquero y Mujeres y Ciencia, presente y futuro de la astrofísica en Canarias*”.

-Formación: se impartieron diversas formaciones *in situ* en Melilla y en Castilla y León

-Asesoramiento: se prestaron diversos asesoramientos on-line y diversos asesoramientos específicos a la Comunidad Valenciana.

-Apoyo a diversos organismos de Fondos Europeos: redacción de diversos informes sobre Planes estratégicos de comunicación de FEDER y FSE así como instrumentos en los diversos planes estratégicos de estos mismos Fondos, y ello desde la perspectiva de género.

-Herramientas: en el 2016 se realizaron diversos documentos: documento de selección de operaciones desde la perspectiva de género; metodología para la valoración de la incorporación de la perspectiva de género en las Estrategias de Desarrollo Local Sostenible e Integrado (EDUSI) y metodología para la valoración de la incorporación de la perspectiva de género en los Programas de Desarrollo Rural.

-Valoración de EDUSIS: Se ha participado en la Comisión de evaluación de las estrategias de desarrollo Rural financiadas por FEDER y ello desde una perspectiva de género en las 243 Estrategias admitidas para su valoración. Para ello, se realizó una metodología específica en función de la estructura de las EDUSI.



4. 2- PROGRAMAS PARA POTENCIAR LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Uno de los objetivos del IMIO 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.

4. 2.1- OBJETIVO: APOYAR 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 2016, se impartió la siguiente formación:

Denominación	Organismo	Duración	Fecha
III Jornadas: igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Guardia Civil. Planes de igualdad: un camino hacia la equidad	Dirección General de la Guardia Civil. IUISI.UNED	5 horas	3 de marzo
El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres	Biblioteca Nacional	20 horas	9 al 12 de mayo
El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres	INSS	15 horas	25 al 27 de mayo
El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres	Reina Sofía	15 horas	17, 19 y 24 de octubre
Curso básico de igualdad en igualdad de oportunidades y violencia de género	Ministerio de Sanidad; Serv. Soc. e Igualdad	20 horas	14 al 18 de noviembre

El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres	Agencia Tributaria	20 horas	29 y 30 de noviembre y 1 de diciembre
El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres	Academia de la Guardia Civil de Baeza	2,30 horas	25 de noviembre
El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres	Asociación de Empleados de Iberia Padres de Personas con Discapacidad	5 horas	6 de junio

- 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.

Actualmente las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas y de Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades, trabajan conjuntamente en la coordinación de dichas 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 el año 2016, en colaboración con las Unidades de Igualdad se trabajó en la recogida de información para el seguimiento del II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

- 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.

4.2.2- OBJETIVO: REFORZAR LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS FONDOS ESTRUCTURALES

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 han firmado un 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 perseguirá 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.

4.2.3- OBJETIVO: CONTRIBUIR 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.

En el marco de dicho acuerdo, durante el año 2016, se han realizado las siguientes actuaciones:

- Sesiones de sensibilización y formación, de dos horas de duración, a las que asistieron en torno a 2.000 personas en la Academia de Oficiales de Aranjuez y de el Escorial y en la Academia de Guardias y Oficiales de Baena.
- Participación el 3 de marzo de 2017 en las III Jornadas Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Guardia Civil: *Planes de Igualdad: un camino hacia la equidad*.

4.3- ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD

Programa formativo en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se imparte "on-line" a través de una plataforma formativa.

Esta formación, estructurada en cursos de nivel básico (de 30 horas) y nivel avanzado (65 horas), tiene como objetivo sensibilizar a hombres y mujeres en el valor social de la igualdad, así como proporcionar conocimientos específicos en esta materia a personas profesionales vinculadas a distintos ámbitos.

Desde su inicio en 2007, este programa ha contado con varias ediciones a las que se han ido incorporando cursos específicos para dar respuesta a las demandas del alumnado y de distintas entidades públicas y privadas.

En este sentido, a los contenidos de las anteriores ediciones que incluían en su programación cursos en materia de empleo, servicios sociales, empresa y ámbito jurídico, en esta 6ª edición, que abarca desde septiembre de 2014 a septiembre 2016, se han incorporado los siguientes cursos específicos:

- Uno dirigido, específicamente, al personal de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad (Policía Nacional, Guardia Civil y Policías Autonómicas y Locales) con el fin de facilitar un mayor conocimiento sobre temas relacionados con la igualdad de género en su práctica profesional.
- Dos cursos, uno de nivel básico y otro de nivel avanzado, sobre “Planes y Medidas de igualdad en las Empresas”

En el periodo correspondiente a 2016 de esta 6ª edición (enero-agosto) han participado 20.946 personas (16.027 mujeres y 4.919 hombres).

En septiembre de 2016 dio comienzo la séptima edición, que se prolongará hasta septiembre de 2017, dando continuidad a este programa formativo. Desde su inicio, a diciembre de 2016, han participado 10.778 personas (8.259 mujeres y 2.519 hombres)

Itinerarios de inserción socio-laboral para mujeres

a) **PROGRAMA CLARA**, dirigido a incrementar la empleabilidad de las mujeres en situación de vulnerabilidad y que tienen especiales dificultades para su inserción social y laboral.



Los objetivos de este programa son:

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

Consiste en la realización de un itinerario integrado y personalizado, secuenciado en las siguientes fases cuya duración está en función de la consecución de los objetivos de cada una:

- Fase de motivación
- Fase de información y orientación
- Fase de formación
- Fase de búsqueda de empleo e intermediación laboral.

Se lleva a cabo mediante una metodología interactiva con perspectiva de género, en sesiones grupales y tutorías individuales, en las que 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.

El programa se dirige a los grupos de mujeres que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión social y laboral: víctimas de violencia de género, mujeres responsables de núcleos familiares, mayores

de 45 años sin cualificación, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes o mujeres con discapacidad.

Asimismo, se realizan 2 jornadas técnico-formativas para el personal que interviene en su ejecución con el fin de proporcionar asesoramiento y formación sobre el contenido del programa y su metodología.

En la convocatoria de 2016, que finaliza en 2017, participan las siguientes entidades locales: Algeciras (Cádiz), Arcos de la Frontera (Cádiz), Chiclana de la Frontera (Cádiz), Elche (Alicante), Granada, Jaén, Las Palmas de Gran Canaria, Mérida (Badajoz), Miranda de Ebro (Burgos), Puerto Real (Cádiz), Tomelloso (Ciudad Real) y Vilagarcía de Arousa (Pontevedra).

b) **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 convenios entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Consejería de Asuntos Sociales e Igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta, con una duración de 12 meses que abarcan parte de 2 ejercicios anuales. Así, en 2016 se han desarrollado actividades correspondientes al convenio suscrito en 2015-2016 por un importe de 37.500€ (abonado en 2015) y al suscrito en 2016-2017 (abonado en 2016), este último por un importe de 50.000€ y por el que se instrumenta una subvención nominativa a favor de dicha Consejería para el desarrollo del programa durante los ejercicios 2016-2017.

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 junio de 2016 finalizaron las actividades incluidas en el convenio 2015-2016 para promoción y fomento del empleo femenino. Las acciones formativas llevadas a cabo han sido: talleres de empoderamiento, motivación y habilidades sociales para el empleo y el autoempleo; competencias clave en lengua castellana y matemáticas; vigilante de seguridad, cajera-reponedora y celadora sanitaria. La participación fue de 68 mujeres.

Dentro de las actividades del convenio 2016-2017 se destacan: acciones de difusión, selección de los grupos y definición de la programación cuyo inicio se fijó para enero de 2017.

PRÁCTICAS CURSO CELADORA SANITARIA



c) **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 convenios 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, con una duración de 12 meses que abarcan parte de 2 ejercicios. Así, en 2016, se han desarrollado actividades correspondientes al convenio suscrito en 2015-2016 por un importe de 37.500€ (abonado en 2015) y al suscrito en 2016-2017 (abonado en 2016), este último por un importe de 50.000€ y por el que se instrumenta una subvención nominativa a favor de dicha Consejería para el desarrollo del programa durante los ejercicios 2016-2017.

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 junio finalizaron las actividades correspondientes al convenio 2015-2016 para promoción y fomento del empleo femenino, en las que han participado 40 mujeres. Además de la atención personalizada y la orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo, las acciones formativas llevadas a cabo han sido un curso de *Atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales* y otro curso de *Mantenimiento de edificios*.

Las actividades correspondientes al convenio 2016-2017 han consistido en acciones de difusión y estudio de la oferta del mercado laboral con el fin de definición de la programación formativa para su inicio en enero de 2017.

PRACTICAS DE ELECTRICIDAD DE VIVIENDAS EN EL AULA-TALLER



4.4- MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

4.4.1- PROGRAMA SARA 2016-2017

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 y mujeres mayores de 45 años, todas ellas víctimas de barreras sociales y culturales que obstaculizan su integración sociolaboral.

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.

Se han realizado 42 talleres en los que se han formado un total de más de 728 mujeres según el siguiente desglose:

Programa Sara: intervención con mujeres inmigrantes

- Subvención nominativa a Fundación CEPAIM por importe de 100.000€

Se han desarrollado actividades en las localidades de Madrid, Teruel, Ciudad Real, Cáceres (Navalmoral de la Mata), Zaragoza y Alzira. Se han realizado un total de 15 talleres que han formado a más de 225 beneficiarias.

- Subvención nominativa a Cruz Roja Española por importe de 100.000€.

Se han desarrollado actividades en las localidades de Cartagena, Barcelona, Castellón, Sabadell, Orense y Melilla. Se han realizado un total de 16 talleres que han formado a más de 240 beneficiarias.

Programa Sara: intervención con mujeres adultas, mayores de 45 años.

- Subvención nominativa a Federación Española de Universidades Populares por importe de 100.000€.

Desarrollo de cuatro talleres en cinco localidades: Oviedo (Asturias), Puerto de la Cruz (Tenerife, Canarias), Villamanrique (Ciudad Real, Castilla la Mancha), Mérida (Badajoz, Extremadura) y Lorca (Murcia). Se han formado a más de 75 mujeres en los cinco talleres que se han realizado en los que se ha dado también formación ocupacional.

Programa Sara: intervención con mujeres gitanas.

- Subvención nominativa a Fundación Secretariado Gitano por importe de 100.000€.

Desarrollo de diez talleres en las siguientes localidades: Sestao (Vizcaya, País Vasco), Huesca (Aragón), Oviedo (Asturias), El Prat de Llobregat (Barrio San Cosme, Barcelona), Burgos, Palencia y Salamanca (Castilla y León), Alicante (Comunidad Valenciana), Madrid (Villaverde, Madrid) y Vigo (Pontevedra, Galicia). Se han formado a más de 150 mujeres.

Jornadas Técnicas

Como en cada edición del Programa, se realizaron unas jornadas de encuentro, formación e intercambio de expedientes del equipo técnico en el sede del IMIO de Condesa de Venadito.

La fotografía muestra el cierre de las Jornadas Técnicas del Programa Sara en la sede del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.



4.5- PROGRAMAS EN EL ÁMBITO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Para promover la igualdad, tanto en el ámbito de la educación y cultura como en el ámbito del deporte, se realizan proyectos a nivel estatal, en los que se invita a participar a representantes de los organismos de igualdad y consejerías de educación de todas las comunidades autónomas y también de otras entidades de carácter estatal que trabajan en el campo de la educación.

Las líneas de actuación que se llevan a cabo son cuatro:

- Impulso de experiencias y proyectos de Educación en Igualdad.
- Colaboración en la elaboración de recursos, materiales didácticos y proyectos docentes de investigación para la visibilización de las mujeres con el fin de conocer sus aportaciones a la educación.
- Fomento de la participación de las mujeres en las actividades físico-deportivas y su promoción en los órganos directivos de federaciones y clubes.
- Difusión de obras realizadas, dentro del ámbito de la cultura y la sociedad, para fomentar el intercambio y conocimiento de sus diferentes logros y trayectorias.

Los programas que se desarrollan son:

- CURSOS ON-LINE “MUJERES EN LA CULTURA”.

Los cursos de la serie “*Mujeres en la cultura: estereotipos femeninos en el cine, la publicidad, la literatura y la pintura*”, consisten en una formación online a través de una plataforma virtual, en materia de igualdad de oportunidades dirigida a la población en general que aglutina cuatro ámbitos de estudio: la imagen de las mujeres en el cine, la imagen de las mujeres en la literatura del siglo XX, la imagen de las mujeres en la publicidad y la representación de las mujeres en la pintura a lo largo de la historia.

Se trata de cuatro cursos de 40 horas de duración cada uno que pueden realizarse de manera independiente. Se pretende facilitar a la población formación y metodologías que les permitan incorporar el enfoque de género en el desarrollo de sus actividades, como medio para avanzar en el reconocimiento, la eliminación y el rechazo a contenidos sexistas que supongan discriminación entre mujeres y hombres.



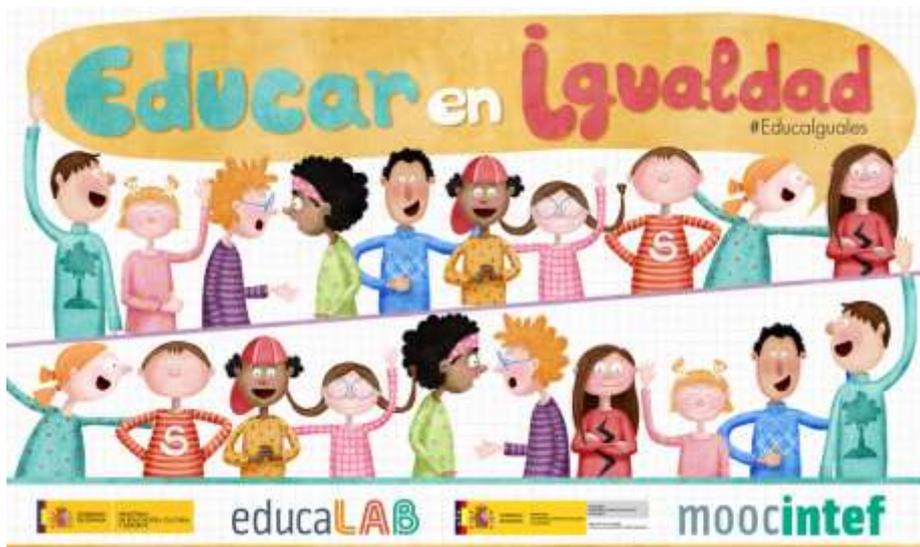
Durante el año 2016, se han llevado a cabo dos ediciones de cada una de las cuatro modalidades de estos cursos:

- Una edición entre los meses de febrero y marzo.
- Otra edición entre los meses de octubre y noviembre.

Entre las dos ediciones se han inscrito 1.240 personas, de las cuales 1.150 fueron mujeres y 91 hombres. El índice de finalización ha sido de 56,88%, es decir, de unas 705 personas.

El índice de satisfacción global ha sido de 4,42 sobre 5 puntos y la valoración de las personas que han tutorizado esta edición fue de 5 sobre 5, atendiendo a los datos de la encuesta de valoración.

- **MOOC “EDUCAR EN IGUALDAD”**



El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades lleva colaborando de forma continuada desde hace más de 25 años con el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF), del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. En este marco de trabajo conjunto se decide lanzar un MOOC, curso en línea masivo y abierto, para formar al profesorado en igualdad, reforzando así otros programas de formación del profesorado.

Se trata de un tipo de curso que permite desarrollar actividades de aprendizaje aprovechando la participación y conexión masiva así como las comunidades de aprendizaje horizontal que se desarrollan. Además, tratándose de un curso online, tiene la posibilidad de ofrecer flexibilidad y libertad en la organización del tiempo y del trabajo de las personas participantes.

Este MOOC, aunque abierto al público en general, con un perfil amplio de personas que tenga interés en educar en igualdad, se dirige más específicamente a docentes o personas de la comunidad educativa que ejerzan o estén relacionadas con la práctica educativa.

Las inscripciones son totalmente gratuitas y están abiertas a cualquier persona interesada, independientemente de su ubicación geográfica y perfil profesional.

El objetivo de este curso es acercarnos al concepto de coeducación, trasladar su necesidad e importancia para comprender que entre los sexos es posible y necesaria una relación de autonomía e intercambio y no de subordinación. Además pretende reflexionar sobre la propia práctica educativa de cada persona, en el contexto en el que se desarrolle, bien en el aula, bien en la familia, etc.

Durante el año 2016, se ha trabajado en la elaboración, diseño y contenido de las unidades didácticas, grabación de videos y selección de todo el material que compone el curso. Finalmente el curso quedó compuesto por cinco unidades didácticas, que abordan los siguientes temas:

1. Concepto de *educar en igualdad*.
2. Uso de lenguaje inclusivo.
3. Influencia de los medios de comunicación.
4. Orientar para el futuro.
5. Prevención de la violencia.

- **PROGRAMA INTERCAMBIA**

El programa intercambia se estructura en dos líneas de trabajo; por un lado el mantenimiento del Portal Intercambia, alojado en un servidor del CNIIE (Centro Nacional de Investigación e Innovación Educativa), organismo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que colabora en el mantenimiento de este portal mediante soporte técnico del mismo. Por su parte, el IMIO se encarga de la revisión y actualización de contenidos de dicha web: <http://intercambia.educalab.es/>

La otra línea de trabajo de este programa es la celebración de unas jornadas anuales, que cada año versan sobre un tema que se considera muy relevante en el ámbito de la educación en igualdad. En la edición de 2016 se celebró la XII Jornada Intercambia el 23 noviembre con el título "*La Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como herramienta para la orientación académica y profesional*".

Este año 2016 participó personal técnico de las unidades de igualdad y educación de las siguientes comunidades autónomas: Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla y León, Canarias, Castilla-La Mancha, Ceuta, Baleares, Extremadura, Galicia, La Rioja, Murcia, Valencia, Navarra y el País Vasco, que expusieron las actuaciones que estaban llevando a cabo en relación con la temática de la jornada. La ponencia corrió a cargo de Milagros Sainz Ibáñez, miembro del grupo de I+D+i Género y TIC de la UOC (Universidad Oberta de Catalunya) y experta en el estudio de los aspectos motivacionales y psicosociales que explican la segregación vocacional de chicos y chicas desde Secundaria.





- **PROGRAMA RELACIONA**

El programa Relaciona consiste en la impartición de acciones formativas, en la modalidad presencial, dirigidas a profesorado de todos los niveles no universitarios, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es una iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que desarrolla en colaboración con los organismos de igualdad y las consejerías de educación de las CCAA. Su objetivo consiste en conseguir la reflexión del profesorado sobre el tratamiento de las relaciones afectivas y la sexualidad en la educación, como una vía de prevención de comportamientos discriminatorios contra las mujeres y trabajar la educación en igualdad en las aulas.

Durante el año 2016, esta formación se llevó a cabo en 28 centros educativos de 12 CCAA diferentes (Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla y León, Galicia, Murcia, Navarra, Valencia). Se han formado un total de 369 docentes, 299 profesoras y 70 profesores.

Los centros de cada comunidad autónoma en los que se ha impartido la formación son:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	RELACIÓN DE CENTROS	Nº Total de centros
Andalucía	<ul style="list-style-type: none"> • Almería, CEP de Cuevas de Almanzora, días 17, 18 y 19 de mayo. • Cádiz, CEIP El Trocadero de Puerto Real, días 23, 24 y 25 de mayo. • Málaga, CEP de Málaga, días 23, 24 y 25 de mayo. • Jaén, CEP de Linares, días 30,31 de Mayo y 1 de junio. • Sevilla, CEP de Sevilla (Centro del Profesorado), días 17, 18 y19 de octubre. 	5

Aragón	<ul style="list-style-type: none"> Huesca, UFI de Monzón,(subsede de CIFE de Huesca), días 10,11 y 12 de mayo. Zaragoza, IES Reyes Católicos de Egea de los Caballeros, días 17, 24, 26 y 31 de mayo. 	2
Asturias	<ul style="list-style-type: none"> Avilés, CPR de Avilés-Occidente (Centro del Profesorado y Recursos de Avilés),días 25, 26 y 27 de abril. 	1
Baleares	<ul style="list-style-type: none"> Ibiza, IES Baláfia de SAN Joan de Baláfia, días 8, 9 y 10 de noviembre. 	1
Canarias	<ul style="list-style-type: none"> Lanzarote, Centro del Profesorado de Arrecife, días 8, 9 y 10 de noviembre. 	1
Cantabria	<ul style="list-style-type: none"> Astillero, IES El Astillero, días 22, 23 y 24 de noviembre. Los Corrales de Buelna, IES Javier Orbe Cano, días 22, 23 y 24 de noviembre. 	2
Castilla-La Mancha	<ul style="list-style-type: none"> Toledo, IES El Greco, días 26,27 y 28 de abril. Ciudad Real, IES Atenea,días11,19 de abril y 2 de mayo Guadalajara, CEIP Álvaro Fáñez de Minaya, días 18 de mayo y 1, 2 de junio. 	3
Castilla y León	<ul style="list-style-type: none"> Ávila, Centro de educación infantil y primaria (CEIP) San Pedro Bautista de Ávila, días 17 y 24 de octubre y 14 y 28 de noviembre. Aranda de Duero (Burgos), CP Concertado de Educación Infantil y Primaria, Colegio Claret, días 17,18 y 19 de octubre. Armunia (León), IES Antonio García Bellido, días 27, 28 y 29 de septiembre. Paredes de Nava (Palencia), IES Tierra de Campos, días 24, 25 y 29 de octubre. Zamora, IES Alfonso IX, días 19,20, 26 y 27 de octubre. 	5
Galicia	<ul style="list-style-type: none"> Pontevedra, Colegio Público Integrado (CPI) Manuel Suárez Marquier de O Rosal, días 18, 19 y 20 de abril. Orense, IES Carlos Casares de Viana do Bolo, días 25, 26 y 27 de abril. Lugo, CEIP Rosalía de Castro, días 9,10 y 11 de mayo. A Coruña, IEs Fontexería de A Muros, días 30, 31 de mayo y 1 de junio. 	4
Murcia	<ul style="list-style-type: none"> Murcia, IES Juan Carlos I, días 17,18 y 19 de octubre. 	1

Navarra	<ul style="list-style-type: none"> Miranda de Arga (Pamplona), Centro de educación infantil y primaria San Benito, días 12, 13, 19 y 20 de septiembre. 	1
Valencia	<ul style="list-style-type: none"> Valencia, CEIP Ciudad de Bolonia, días 16, 23 y 30 de noviembre. Valencia, CEIP Doctor López Rosat, días 15 y 29 de noviembre y 13 de Diciembre. 	2

Grupo de docentes del Programa Relaciona.



• SEMINARIO MUJER Y DEPORTE. 25 AÑOS

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades lleva colaborando con el Consejo Superior de Deportes desde prácticamente su creación, siempre en el marco de distintos convenios de colaboración. El 12 de septiembre de 2016, se firmó el convenio en vigor para los años 2016-2017. Entre las actividades previstas se celebraron las Jornadas Nacionales “*Las mujeres en el deporte español, 25 años del Seminario Permanente Mujer y Deporte*”, que tuvieron lugar los días 28 y 29 de noviembre.

El Seminario *Mujer y Deporte*, a lo largo de los últimos 25 años y a través de jornadas anuales de carácter monográfico, ha realizado aportaciones y propuestas que han abarcado todos los ámbitos del deporte, analizando las causas de discriminación de las mujeres y las dificultades que encuentran para conseguir la equidad con los hombres. Las aportaciones del Seminario a la igualdad de género en el ámbito deportivo han dado lugar a la adopción de políticas encaminadas a considerar las desigualdades y a establecer medidas correctoras que faciliten el acceso de las mujeres a las diferentes esferas del deporte, contribuyendo al logro de avances significativos desde la situación del año 1990 hasta la actualidad.

En este seminario de conmemoración se abordó la evolución de las mujeres en el deporte en los últimos 25 años, con especial atención a los avances logrados y los retos pendientes. El objetivo fue analizar y debatir la situación que actualmente tienen las mujeres en los diferentes ámbitos y esferas del deporte, tanto desde la perspectiva individual como desde las instituciones, con el fin de idear nuevas actuaciones y orientar políticas para la total incorporación del principio de igualdad de oportunidades al ámbito deportivo.

Las ponencias, durante esos dos días, versaron sobre las siguientes áreas temáticas:

- Situación de las mujeres en el deporte, con la ponencia: *“Evolución y situación actual de las mujeres en el sector deportivo”*, por Benilde Vázquez Gómez, Vicepresidenta del Seminario Mujer y Deporte, INEF, UPM.
- El deporte de alta competición y profesional, con la ponencia: *“Avances en el entrenamiento del deporte femenino”*, por el profesor de la facultad de CCAFyD(INEF), Alberto García Bataller.
- El deporte en el ámbito escolar y universitario, con las ponencias: *“Las niñas y las jóvenes en la Educación Física y la competición escolar”*, por Emilia Fernández y Elena Ramírez, del Departamento de Expresión Musical y Corporal de la Universidad Complutense de Madrid, *“La formación con perspectiva de género del personal técnico-deportivo”*, por José Luis Sánchez, Jefe de Área de Titulaciones del Consejo Superior de Deportes y *“Las mujeres en el deporte universitario”* por Teresa Gomez López, profesora de la facultad de CCAFyD (INEF).
- Las mujeres y el deporte para la salud y la recreación con las ponencias: *“Modelos y tendencias actuales en actividad física y recreación de las mujeres”* por María Martín Rodríguez, Profesora de la facultad de CCAFyD (INEF) y *“El ejercicio físico y la salud de las mujeres”* por Araceli Boraita, Doctora en medicina y experta en salud de las mujeres y las deportistas.
- Las mujeres en la información deportiva, con la ponencia: *“El tratamiento del deporte femenino en los medios de comunicación”* por Paloma del Rio, coordinadora de patrocinios y federaciones en la Dirección de Deportes de TVE.
- Las mujeres en la gestión y dirección deportiva, con las ponencias: *“Factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad deportiva”* por Elida Alfaro Gandarillas, presidenta del Seminario Mujer y Deporte, INEF-UPM, *“La promoción del deporte femenino en las Comunidades Autónomas”* por Concepción Bellorín, Directora General de Deportes de la Junta de Extremadura.

El programa de las Jornadas se completó con 3 mesas redondas, en las cuales participaron mujeres deportistas de reconocido prestigio y mujeres en cargo reconocidos en el ámbito deportivo, por citar, Natalia Flores, Nuria Fernández, Theresa Zabell, Marta Arce, Isabel Fernández, Sara Bayón, Alicia Martín, Mercedes Coghén, Marisol Casado, Cristina Mayo, Carlota Castrejana y Lola Romero.



En las mesas redondas se abordaron los temas expuestos en las ponencias, con un abordaje mucho más práctico y vivencial, conociendo las experiencias de todas estas deportistas, en primera persona.

Las conclusiones de las jornadas nos pintaron todo el trabajo que queda por hacer, por citar algunos aspectos: regulación jurídica del deporte de alta competición practicado por mujeres (contratos, seguridad social, respeto y apoyo a la maternidad), visibilizar perfiles de mujeres deportistas como modelos para las niñas y jóvenes, programas específicos en el ámbito escolar y familiar para eliminar los estereotipos de género asociados al deporte, analizar los factores que actúan negativamente en el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en el ámbito deportivo e incorporar estrategias proactivas para su eliminación, establecer guías de buenas prácticas para los medios de comunicación para visibilizar el deporte femenino, línea de actuación específica para promover mujeres al sector deportivo internacional.

- **TEATRO DE LA AUTOESTIMA**

En el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, en su Eje 3 sobre erradicación de violencia contra las mujeres, se trata de dar respuesta específica a grupos especialmente vulnerables.

Para ello, desde el ámbito del *teatro de la autoestima*, se contrata la realización de dos talleres de teatro, basados en la mejora de la autoestima y el fomento de las relaciones basadas en el respeto y la igualdad.

Los talleres los desarrolla Valera Producciones, compañía de Blanca Marsillach, dirigidos a colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social. En 2016 se realizaron dos talleres, uno el 28 de abril en Monterrubio de la Serena (Badajoz) y otro el 27 de mayo en Calzada de Calatrava (Ciudad Real).

4.6- PROGRAMAS DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

4.6.1- ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA SALUD

Actividad destinada a sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acercando a los y las participantes a los conceptos y teorías básicas de la Igualdad con el fin de promover un proceso de reflexión que redunde en la mejora de la práctica profesional. Cursos de treinta horas lectivas acreditados por una comisión de valoración en cada comunidad autónoma.

Entre sus objetivos se encuentra el de facilitar, a profesionales del ámbito de la salud y sectores implicados en la salud de las mujeres, formación y metodologías que les permitan incorporar el principio de igualdad en el desarrollo de sus actividades.

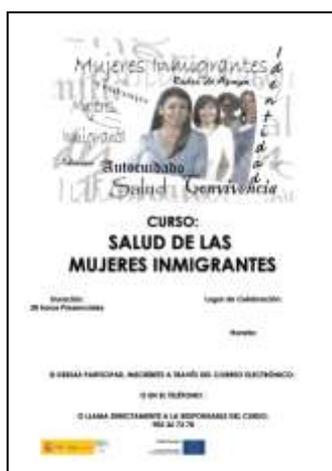
Los cursos convocados, en coordinación con las consejerías y servicios regionales de salud de las comunidades autónomas, están dirigidos a profesionales de atención primaria, atención especializada (incluidos personal médico interno residente – MIR -- y personal psicólogo interno residente – PIR - y, puntualmente, a personal profesional implicado del sector de servicios sociales y de centros educativos.

Los resultados de la acción formativa fueron los siguientes:

Asistencia de 100 profesionales del ámbito de la salud (94 mujeres y 6 hombres). Realización de 6 cursos de 30 horas presenciales y acreditados.

Cursos sobre *Salud de las Mujeres Inmigrantes*: Alzira (Valencia): asistentes 10 (9 mujeres y 1 hombre). Huesca: asistentes totales 8 (8 mujeres) y Murcia: asistentes totales 28 (28 mujeres).

Cursos *Salud e Igualdad de Oportunidades*: Valladolid: asistentes 23 (22 mujeres y 1 hombre), Valladolid: asistentes 12 (11 mujeres y 1 hombre) y Pamplona: asistentes 19 (16 mujeres y 3 hombres).



4.6.2- DIPLOMATURA DE ESPECIALIZACIÓN EN SALUD PÚBLICA Y GÉNERO

Formación dirigida a personal técnico de los servicios de salud con el objetivo de contribuir a la integración de la perspectiva de género en las instituciones sanitarias mediante el desarrollo de las estrategias de «*mainstreaming*» o transversalidad del principio: se trata de proporcionar elementos

teóricos y metodológicos que favorezcan la integración de la perspectiva de género en las áreas de la salud pública, la asistencia sanitaria, la formación y la investigación.

Los contenidos de la diplomatura son: enfoque de género en salud; marco teórico de género y salud; teorías de la salud; teorías críticas contextuales y de la subjetividad; teorías feministas; la perspectiva de género en la investigación científica en salud; mainstreaming de género en las políticas de salud y políticas de igualdad de oportunidades en la salud y su aplicación intersectorial.

En el año 2016 se formaron 22 técnicas/os y profesionales del ámbito sanitario procedentes de las comunidades autónomas de Andalucía, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-León, Extremadura, La Rioja, Madrid, Navarra País Vasco y Comunidad Valenciana. Presentaron sus trabajos finales dirigidos a reorientar acciones en salud pública y asistencia sanitaria con perspectiva de género.



4.6.3- CURSO SOBRE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALUD

En coordinación con la Escuela Nacional de Sanidad mediante Convenio de Colaboración con el Instituto de Salud Carlos III del Ministerio de Economía y Competitividad, el curso estuvo dirigido a personal técnico y profesionales con actividad asistencial, docencia, planificación y gestión en los servicios de salud.

Los objetivos fueron presentar el marco teórico de la investigación cualitativa y su aplicación en el ámbito de la salud; conocer las principales técnicas cualitativas de investigación; aprender las características del diseño en investigación cualitativa y compartir experiencias concretas de investigación

Los contenidos: género y salud; aspectos teóricos de la investigación cualitativa: el enfoque sociocultural en salud; el diseño en la investigación cualitativa; las técnicas cualitativas: usos y prácticas.

En 2016 asistieron al curso 20 alumnas y 3 alumnos.

Otras acciones formativas fueron la difusión de experiencias en investigación cualitativa desde la perspectiva de género: la atención sanitaria al embarazo, parto y puerperio, violencia de género y drogodependencias y difusión de materiales específicos en salud, fundamentalmente científicos, desde la perspectiva de género en soporte CD.

4.7- PROGRAMAS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) forman ya parte de la vida cotidiana de las personas en todas sus vertientes, en lo personal y en las relaciones sociales, en ámbitos como la educación, el empleo, la salud, la participación en la vida pública o en las relaciones con las administraciones.

En este nuevo contexto de relaciones, la red se manifiesta como una oportunidad para las mujeres en cuanto que constituye una herramienta para el desarrollo personal, social y profesional. En este sentido, 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).

Sin embargo, a pesar de los avances, las mujeres se encuentran en situación de desigualdad con relación a los hombres: tienen menor presencia en las carreras tecnológicas y en el sector, persisten brechas fundamentalmente en cuanto a las habilidades y usos avanzados así como diferencias en el tipo de uso que se hace de las nuevas tecnologías.

Esta realidad se recoge en 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 a esa Sociedad.

Igualmente la Agenda Digital para España, aprobada por el Gobierno de España en febrero de 2013 y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 contemplaban la elaboración, por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de un Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información.

Dicho Plan de Acción, impulsado desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades es aprobado, por Consejo de Ministros, el 12 de septiembre de 2014 para el periodo 2014-2017. Es en este marco en el 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 2016

4.7.1- PORTAL E-IGUALDAD

Actividad cofinanciada por el Fondo Social Europeo, iniciada en 2011 como herramienta útil para dar difusión a los estudios sobre la situación, las demandas y necesidades de las mujeres en la sociedad de la información o las iniciativas innovadoras sobre género y TIC. Incluye cuatro secciones principales que se mantienen actualizadas: Estudios, Iniciativas, Directorio TIC y Formación. Además, de una sección de noticias y la distribución de un boletín. Hasta el 2 de agosto, fecha de finalización del contrato se incorporan 585 nuevas entradas al portal, distribuyéndose 8 boletines de noticias a 1.692 personas inscritas (7 boletines mensuales y un boletín específico el día 11 de febrero por ser el *Día internacional de las mujeres y las niñas en la ciencia*).

Dirigido a las mujeres, las profesionales, las empresas del sector TIC y la ciudadanía en general, en este año 2016 se incorporan los contenidos de este portal a la web del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

4.7.2- GENERACIÓN DE CONTENIDOS SOBRE GÉNERO Y TIC

A partir de agosto de 2016 se realiza la revisión y actualización de los contenidos del portal e-igualdad y la propuesta para su incorporación a la web del IMIO. Los contenidos de este portal se integran finalmente en las siguientes secciones del área de Sociedad de la Información: Estudios, Iniciativas, Directorio TIC y Boletín de Noticias, según puede verse en <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Home.htm>.



Así mismo, se han actualizado las secciones indicadas y generado contenido en las mismas. De este modo desde julio de 2016 se han generado 120 contenidos nuevos (5 semanales) y se han elaborado 120 noticias distribuidas en 24 Boletines a 1.692 personas suscritas al Boletín Semanal de Sociedad de la Información. Actividad cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

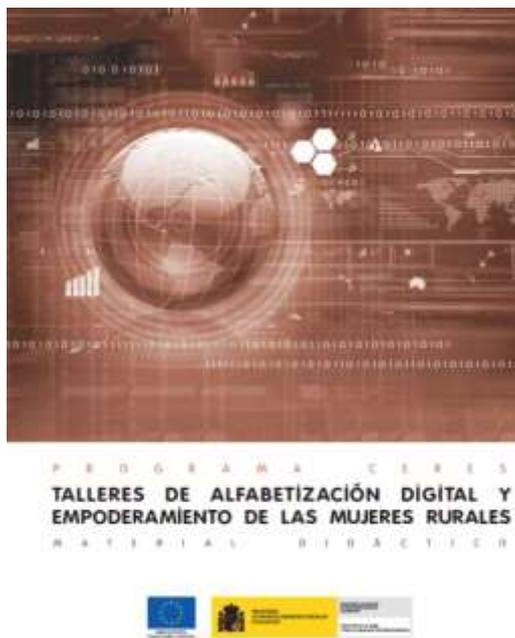
4.7.3- PROGRAMA DE FORMACIÓN EN TIC PARA MUJERES RURALES (CERES) Y PROFESIONALES (REA)

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

4.7.3.1- 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, búsqueda de información y e-participación. Se realizaron talleres presenciales de 100 horas de duración.

En el año 2016 se realizó un taller en Hontalbilla, Segovia, participando 13 mujeres y 6 hombres.



Extremadura, Galicia (2 talleres), Castilla-La Mancha (2 talleres), Castilla-León, Ciudad Autónoma de Ceuta, Aragón, Valencia y Ciudad Autónoma de Melilla. Se han formado 167 personas (143 mujeres).

El programa cuenta con material didáctico editado en formato digital disponible en:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/formacion/docs/CERESMaterialdidactico.pdf>

Desde 2013 se han realizado 12 talleres de formación de formadoras de 100 horas de duración en las CCAA de Cantabria, Principado de Asturias,

4.7.3.2- 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.

En 2016 se realizaron tres talleres de 80 horas de duración en las CCAA de Extremadura, Castilla-La Mancha y Comunidad de Madrid, participando 45 personas (37 mujeres y 8 hombres).



Iniciado en 2013, hasta julio de 2016, se han realizado 4 talleres piloto de 40 horas cada uno y 6 talleres de formación de formadoras de 80 horas de duración cada uno, en las CCAA de Cantabria, Asturias, Galicia, Canarias, Ceuta, Valencia, Extremadura, Castilla-La Mancha y Madrid, formando a 138 personas (130 mujeres) poniendo a su disposición, a través de la Web del IMIO, material didáctico para desarrollar talleres con mujeres profesionales.

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/docs/Rea/MaterialesREA.pdf>

Ambos programas se desarrollan, en coordinación con los organismos de igualdad de las CCAA y están cofinanciados por el FSE.

4.7.4- PROGRAMA DE FORMACIÓN EN TIC PARA MUJERES RURALES (CERES) Y PROFESIONALES (REA)- FORMACIÓN ONLINE

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

Durante 2016 se ha avanzado en la elaboración de una plataforma digital y diseño de la metodología de los cursos de formación online, así como en la actualización y adaptación del material didáctico para el desarrollo de los cursos online de formación a impartir en el marco de los programas.

Se prevé formar a 1.000 personas anuales a través de dos ediciones anuales de 2 cursos de cada programa, de 80 horas online y 16 presenciales (total 96 horas), programas cofinanciados por el FSE.

4.7.5- PROGRAMA ADA DE INICIACIÓN A LA TECNOLOGÍA EN IGUALDAD

Actividad que se inicia el 15 de diciembre de 2015. Con el objetivo de fomentar el interés de las niñas y jóvenes en las ramas tecnológicas de estudio, se plantea la elaboración de material didáctico e intervenciones en centros educativos. Durante su desarrollo en 2016 se realiza un análisis de necesidades y una propuesta de objetivos y contenidos a desarrollar, así como

materiales didácticos testados en 14 talleres desarrollados en diferentes centros educativos y dirigidos al alumnado de 3º a 6º de primaria y 1º de ESO.

Han participado 300 escolares (151 chicas y 149 chicos) de 15 centros educativos de las CC AA de La Rioja, Murcia, Valencia, Castilla-La Mancha y Castilla-León. Además de 5 tecnólogas voluntarias de las distintas zonas, 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.

Los materiales están editados en soporte papel (500 ejemplares) y soporte digital (disponible en <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/docs/Ada/GuiaProfesorado.pdf>).



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.

4.7.6- PROGRAMA DIANA DE PROGRAMACIÓN CREATIVA EN IGUALDAD

Con el Programa Diana, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pone en marcha una serie de actividades didácticas, en torno al *Día Internacional de las niñas en las TIC*, con la finalidad última de incentivar la presencia de niñas y jóvenes en las carreras tecnológicas.

El Programa propone, por una parte, realizar en centros educativos intervenciones con alumnado de 3º, 4º, 5º y 6º de primaria y 1º de ESO que rompan con los estereotipos de género aprovechando el potencial de la programación para fomentar la creatividad, el desarrollo de pensamiento lógico y abstracto, el trabajo en equipo o la resolución de problemas. Por otra parte, pone a disposición de la comunidad educativa material didáctico útil para organizar actividades didácticas de programación teniendo presente el enfoque de género. El material "*Actividad didáctica. Programación creativa en igualdad. Guía para el profesorado*" está disponible en:

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/formacion/docs/programacion_creativa.zip

Durante 2016 se han desarrollado talleres en 13 CCAA y 26 centros escolares realizándose 36 talleres entre el 21 de abril y el 13 de mayo de 2016. Han participado 852 escolares (421 niñas y 431 niños), además de 20 tecnólogas voluntarias y 12 facilitadoras. Para ampliar la información

sobre este programa, cofinanciado por el FSE, ver:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Diana.htm>

4.7.7- PROGRAMA ATENEA DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE CONFIANZA Y SEGURIDAD DE LAS MUJERES EN LA RED

Se inicia en 2014 como programa piloto. En 2015 se tramita un contrato por dos años prorrogables 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 2016 se han realizado 47 talleres en las CCAA de Aragón, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Ceuta, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra y Valencia participando 671 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 se realizan en coordinación con los organismos de igualdad de las CCAA y están cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

4.8- ÁREA ASOCIACIONES

La convocatoria de subvenciones destinada a apoyar al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal, se convocó por Resolución del 7 de junio de 2016 (Extracto en BOE de 16 de junio de 2016), modificada por la Resolución de 27 de junio de 2016 (Extracto en BOE de 2 de julio de 2016), con un importe de 1.250.000,00 €.

La resolución de concesión fue firmada el 12 de diciembre de 2016 habiéndose concedido subvención a un total de 74 entidades de las 152 solicitantes.

Asimismo se ha procedido a la actualización y justificación del conjunto de subvenciones otorgadas hasta el año 2012 haciéndose un gran esfuerzo de regularización que se espera que finalice en 2018.

Todo ello 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.

4.9- PROGRAMA DE EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PUBLICACIONES

4.9.1- OBJETIVOS DE EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PUBLICACIONES

Son objetivos de la edición y distribución de publicaciones:

1. 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.
2. Colaborar con instituciones públicas (CCAA, ayuntamientos y otros departamentos ministeriales) y con asociaciones y ONGs para difundir la imagen, situación y necesidades de las mujeres y otros colectivos.
3. 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.

4.9.2- EDICIÓN DE PUBLICACIONES

A finales de 2015, recogiendo las propuestas de las áreas y servicios del Instituto, se elaboró el Programa Editorial correspondiente al año 2016, que fue aprobado por Orden comunicada del 27 de abril de 2016, del Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, llevándose a cabo la revisión semestral del mismo, aprobada el 15 de julio de 2016.

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.es, en la Base de datos bibliográfica del Centro de Documentación.

Número de títulos editados en 2016, agrupados por tipología y soporte:

	Nº Títulos Nueva edición	Nº Títulos Reedición/Reimpresión	TOTAL
Publicaciones unitarias en soporte papel	5	8	13
Publicaciones unitarias electrónicas o audiovisuales (CD)	0	1	1
Publicaciones unitarias electrónicas o audiovisuales (Internet)	13	0	13
Publicaciones periódicas (papel)	1	0	1
Folleto y desplegable (papel)	5	5	10
Folleto (Internet)	6	1	7
Carteles (papel)	2	0	2
Carteles (Internet)	1	0	1
TOTAL	33	15	48

Estos títulos se agrupan en las series y colecciones siguientes:

Serie/Colección	Títulos
Serie Estudios, editados en papel e internet	7
Guías, editadas en papel e internet	14
Cuadernos de Educación No Sexista (CD)	1
Fuera de Colección, editados en papel e internet	3
Catálogos de exposiciones, editados en papel	2
Guías de Salud, editadas en papel	1
Otros folletos y desplegables, editados en papel e Internet	16

Serie/Colección	Títulos
Carteles, editados en papel e Internet	3
Publicaciones Periódicas, editadas en papel	1
TOTAL	48

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
119	<i>Diferencias por razón de sexo en el tratamiento fiscal de las rentas: La discriminación del impuesto sobre la renta de las personas físicas</i>	500	
Título		Edición sólo en Internet	
<i>Mujeres rurales emprendedoras y TIC. Informe monográfico</i>			
<i>Situación de la e-igualdad en España 2014</i>			
<i>Situación de la e-igualdad en España 2015</i>			
<i>Informe e-igualdad. Un análisis de las políticas públicas. España y Comunidades Autónomas 2015</i>			
<i>Memoria IMIO 2015</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>Programa SARA. Guía Didáctica. Guía metodológica. Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres de etnia gitana.</i>	200
<i>Programa SARA. Guía para la participante. Guía metodológica. Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres de etnia gitana.</i>	500
<i>Programa SARA. Guía didáctica. Guía metodológica. Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres mayores de 45 años. Reimpresión</i>	100
<i>Programa SARA. Guía para la participante. Guía metodológica. Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres mayores de 45 años. Reimpresión</i>	300
<i>Programa SARA. Guía didáctica. Guía metodológica. Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres inmigrantes. Reimpresión</i>	100
<i>Programa SARA. Guía para la participante. Guía metodológica. Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres inmigrantes. Reimpresión</i>	300
<i>Programa SARA. Marco teórico. Guía metodológica. Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres inmigrantes, gitanas, mayores de 45 años. Reimpresión</i>	200
<i>Programa ADA. Iniciación a la tecnología en igualdad. Guía para el profesorado. Editada en papel y en línea </i>	500
<i>Cómo actuar ante casos de discriminación y delitos de odio e intolerancia. Guía práctica para profesionales. Castellano. Reimpresión</i>	250
Título	Edición sólo en Internet
<i>Cómo actuar ante casos de discriminación y delitos de odio e intolerancia. Guía práctica para profesionales. En catalán</i>	
<i>Cómo actuar ante casos de discriminación y delitos de odio e intolerancia. Guía práctica para profesionales. En gallego</i>	
<i>Cómo actuar ante casos de discriminación y delitos de odio e intolerancia. Guía práctica para profesionales. En euskera</i>	
<i>Programa REA. Talleres de formación de formadoras en materia de Sociedad de la</i>	

Información dirigidos a mujeres profesionales. Material didáctico	
---	--

Cuadernos de Educación No Sexista: Colección dirigida especialmente a educadores/as.

Título	Nº Ejemplares
Recopilación Cuadernos de educación no sexista. CD-ROM. 7ª edición	2000

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

Título	Nº Ejemplares	Puesta a disposición en Internet
Programa de igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar. Historias de éxito, transferibles y sostenibles. Castellano/inglés.	150	
Título	Edición sólo en Internet	
Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017. Primer informe de seguimiento. Ejercicio 2014		

Catálogos de Exposiciones: Sirven de apoyo a diferentes eventos que se organizan y a exposiciones que el Instituto pone a disposición de entidades e instituciones.

Título	Nº Ejemplares
El voto femenino en España. Catálogo. Reimpresión	500
Siempre adelante. Mujeres deportistas. Catálogo. Reimpresión	1.000

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

Nº	Título	Nº Ejemplares
XV	La salud mental de las mujeres. Reimpresión	5.000

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

Título	Nº Ejemplares	Puesta a disposición en Internet
Carta de Servicios del Centro de Documentación 2016-2019. Desplegable. Reedición	300	
Recomendaciones para el tratamiento de la comunidad gitana en los medios de comunicación. Folleto.	500	
Abrazar la diversidad. Una responsabilidad educativa. Acciones formativas para combatir el acoso homofóbico y transfóbico en las aulas. Desplegable	1.500	
Servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica ¿Te has sentido discriminado/a por tu origen, color de piel o etnia? Desplegable	20.000	
Servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica. Desplegable	20.000	
Festival Ellas Crean EC16. Folleto.	5.000	
Mujeres en la aldea global. Desplegable. Reimpresión	500	

<i>Emigración de mujeres valientes. Desplegable. Reimpresión</i>	1.000	
<i>Mujeres y sociedad rural. Entre la inercia y la ruptura. Desplegable. Reimpresión</i>	500	
Título	Edición sólo en Internet	
<i>Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa". Folleto</i>		
<i>Medidas de las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" para reducir la brecha salarial de género. Folleto</i>		

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

Título	Nº Ejemplares	Puesta a disposición en Internet
<i>Servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica ¿Te has sentido discriminado/a por tu origen, color de piel o etnia?</i>	1.000	
<i>8 de marzo de 2016. Día Internacional de las mujeres.</i>	10.000	

Publicaciones Periódicas:

<i>Catálogo histórico de publicaciones 2016</i>	1 número
---	----------

4.9.3- 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 2016

Colección/Serie	Número de Ejemplares distribuidos		
	IMIO	Distribuidora	TOTAL
Estudios	93	220	313
Debate	30	0	30
Documentos	9	0	9
Cuadernos de Educación no sexista	140	920	1.060
Mujeres en la Educación	8	0	8
Salud	41	405	446
Lenguaje	225	25	250
Catálogos	680	255	935
Guías	745	766	1.511
Observatorio	16	0	16
Fuera de colección	359	294	653
Publicaciones Periódicas	185	229	414
Libros adquiridos a otras Editoriales	158	0	158
Guías de Salud	4.851	11	4.862
Folleto	4.025	6.930	10.955
Carteles	1.658	8.909	10.567
Electrónicas o audiovisuales	630	1.091	1.721
Otras	450	0	450
TOTAL	14.303	20.055	34.358

Tipos de destino. Clasificación global	Número de ejemplares distribuidos			Relación por porcentaje distribuido a los diferentes tipos de destino
	IMIO	Distribuidora	Total	
Administración Autonómica	655	451	1.106	3,22
Administración Central	3.792	227	4.019	11,70
Administración Local	3.223	0	3.223	9,38

Asociaciones, ONG y Centros	852	7	859	2,50
Campañas	1.100	14.864	15.964	46,46
Enseñanza/Educación/ Bibliotecas	621	2.974	3.595	10,46
Exposiciones/Ferias/Congresos	3.525	1.239	4.764	13,87
Particulares/Autoras/Extranjero	210	18	228	0,66
Salud/Sanidad	325	275	600	1,75
TOTAL	14.303	20.055	34.358	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 que, en 2016, ha vendido 5 ejemplares de la serie Estudios.

Colección	Diputación de Barcelona	B.O.E.	TOTAL Ejemplares
Estudios	0	5	5

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 2016 se ha revisado y completado la información disponible en DILVE sobre 20 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 2016

De la distribución gratuita de publicaciones en soporte físico, una parte corresponde a solicitudes de información o publicaciones que se hacen, directamente, al Servicio de Publicaciones mediante carta, fax o e-mail (al respecto se han recibido 256 correos electrónicos). Por otro lado, en este Servicio se atiende de forma presencial tanto al personal de la casa como a las personas que acuden solicitando información o publicaciones, mediante impresos cubiertos en el mismo servicio, que han supuesto 62 actuaciones.

En cuanto a los envíos que no se pueden realizar desde el Instituto por volumen excesivo, se da traslado a la empresa distribuidora, Telefónica Servicios Integrales de Distribución S.A.U./Zeleris, a través de órdenes de trabajo precisas, ya sea para envíos por correo o por transporte, que este año han sido 112. Periódicamente, se plantean envíos masivos para campañas determinadas que se tramitan de igual forma.

Solicitudes recibidas por provincias		Canarias		Jaén		Segovia	
		3		1		1	
		3		0		6	
Álava	0	Castellón	1	León	5	Soria	1
Albacete	2	Ceuta	1	Lérida	1	Tarragona	0
Almería	2	Ciudad Real	3	Lugo	1	Teruel	1
Alicante	1	Córdoba	2	Madrid	93	Toledo	7
Asturias	3	Coruña	2	Málaga	4	Valencia	16

Ávila	4	Cuenca	2	Melilla	0	Valladolid	1
Badajoz	3	Gerona	0	Murcia	3	Vizcaya	2
Baleares	4	Granada	4	Navarra	4	Zamora	2
Barcelona	3	Guadalajara	1	Orense	1	Zaragoza	10
Burgos	1	Guipúzcoa	0	Palencia	2		
Cáceres	5	Huelva	1	Pontevedra	1		
Cádiz	5	Huesca	1	Salamanca	1		

4.9.4- GESTIÓN ECONÓMICO-ADMINISTRATIVA

Todas estas actividades han tenido como consecuencia la ejecución y seguimiento de un expediente de gasto para la distribución general de publicaciones, contratado por procedimiento abierto; así como la gestión de un acuerdo de colaboración con la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado para la edición de varios títulos del Programa Editorial y el acuerdo con la Federación del Gremio de Editores de España para el acceso a la base de datos DILVE.

4.9.5- MANTENIMIENTO DEL EXPOSITOR

En el expositor, que se encuentra en las dependencias del Instituto, se muestran distintos folletos 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.

4.9.6- MANTENIMIENTO DEL CATÁLOGO GENERAL DE PUBLICACIONES OFICIALES, A TRAVÉS DEL SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA COORDINACIÓN DE LAS PUBLICACIONES OFICIALES (SICOPO)

Este catálogo es una base de datos accesible por Internet, <http://publicacionesoficiales.boe.es>, que incluye las publicaciones de las unidades editoras de la AGE, 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.

4.9.7- 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 27 títulos correspondientes al Programa Editorial del año 2016.

4.9.8- MANTENIMIENTO DE LOS ARCHIVOS DE FOTOLITOS Y ELECTRÓNICOS

De gran parte de los títulos editados por este Instituto se conservan los fotolitos y/o el soporte informático en el que se indican los programas con los que se han llevado a cabo, así como sus características técnicas. Cuando es necesario facilitar este material para realizar una re-edición o reimpresión de algún título se hace constar, en la base de datos correspondiente, la fecha y entidad a quien se presta, con el objetivo de poder reclamar su devolución si fuese preciso.

5. SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

5.1. DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

El distintivo “*Igualdad en la Empresa*” (DIE) es un reconocimiento del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a aquellas empresas y entidades que acrediten su excelencia en la implementación de políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Al cierre del ejercicio 2016 y tras la sexta convocatoria correspondiente al año 2015, publicada en el BOE del 7 de junio de 2016, que concede el distintivo “*Igualdad en la Empresa*”, 12 nuevas empresas que se relacionan a continuación han obtenido el distintivo. Con ellas, las entidades que han obtenido y mantienen el DIE a esa fecha son 128.

Academia de Desarrollo Formativo, S.L.
Aguas de Solán de Cabras, S.A.
Asociación Centro Trama
Asociación Dianova España
Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias
EUI Limited Sucursal en España
FCC Construcción, S.A.
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
Fraternidad-Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275
Orange Espagne, S.A. Sociedad Unipersonal
RCI Banque, S.A. Sucursal en España
Unión de Mutuas Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267



El distintivo puede ser utilizado en el tráfico comercial, con fines publicitarios, y puede ser valorado en relación con la adjudicación de contratos con las administraciones públicas y en la obtención de subvenciones públicas. Por otro lado, en la web temática www.igualdadenaempresa.es se ofrece visibilidad a todas las empresas que tienen esta distinción, que además sirven de modelo y de referencia al resto del tejido empresarial.

La presencia de pymes entre el total de empresas y otras entidades que han obtenido el DIE en esta convocatoria se ha situado en el 25,0%, nivel ligeramente inferior a la media registrada en las 5 convocatorias anteriores (30,3% del total).

Los datos de las convocatorias anteriores son: en 2014 lo obtuvieron 9 empresas pequeñas y medianas (30,0%); en 2013, 5 empresas (35,7%); en 2012, 6 empresas (31,6%); en 2011, fueron 7 pymes (23,3%) y en 2010, la primera convocatoria, fueron 12 (30,8%).

Entre las sedes de las empresas que han obtenido la distinción destaca, como es lógico por la elevada acumulación de sedes sociales de empresas radicadas en su territorio, la Comunidad de Madrid, con 5 de las 12 distinguidas (41,7%). Las sedes de las 7 empresas restantes que han obtenido el DIE se reparten entre otras 5 comunidades autónomas, con el siguiente desglose: Canarias y Cataluña, con dos entidades cada una y Andalucía, Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana, con una cada una.

Los tres sectores económicos con mayor presencia entre las 12 entidades galardonadas son servicios financieros, seguridad social obligatoria (mutuas colaboradoras) y educación. En base a los grandes agregados económicos, sigue siendo el sector servicios el que tiene mayor presencia entre las empresas y otras entidades que han obtenido esta distinción de excelencia.

5.2- 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 de oportunidades 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, en una web institucional técnica, tanto a las propias empresas como a los contenidos de sus políticas de igualdad.

La Red, constituida al cierre del ejercicio por las 128 empresas y entidades distinguidas, trabaja a través de una plataforma común y exclusiva que es dinamizada por una herramienta de foro virtual. Su actividad principal, además de las que conlleva una acción de trabajo en red, 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.

El acceso virtual a la Red DIE se materializa a través de www.igualdadenlaempresa.es, sitio web temático donde se difunden tanto las políticas de igualdad de género de las empresas galardonadas como los documentos resultantes de los encuentros presenciales o jornadas técnicas que se llevan a cabo en el contexto de esta Red DIE.

En relación con las jornadas técnicas, el 30 de junio de 2016 tuvo lugar en Bilbao, la *VI Jornada técnica de la Red DIE. La RSE como palanca de las políticas de igualdad* fue la temática elegida, de forma conjunta, para desarrollar en dicho encuentro.



Asistentes a la VI Jornada técnica de la Red DIE, celebrada el 30 de junio de 2016 en Bilbao

Además, en el ámbito del foro de la Red DIE se crearon 4 grupos de trabajo, con las empresas interesadas en cada uno de ellos, tanto para identificar buenas prácticas como para debatir temas de impacto en el desarrollo de las políticas de igualdad de las propias empresas de la Red. Así, se ha trabajado en torno a las cuatro líneas o grupos de trabajo siguientes que verán materializadas sus conclusiones en documentos que se publicarán a lo largo de 2017:

1. La igualdad de oportunidades como criterio de reputación y proyección de la empresa

2. Valoración del impacto de las políticas de igualdad de género en los resultados económicos de la empresa
3. La igualdad de oportunidades en los planes de formación de la empresa
4. Medidas implantadas en mi empresa que han resultado más eficaces para alcanzar mayores niveles de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Las actividades internas y externas de las empresas de la Red DIE en relación a las tres efemérides anuales de la igualdad: 22 de febrero (Día de la Igualdad Salarial), 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) y 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer) se han recopilado en tres documentos temáticos y publicado en www.igualdadenlaempresa.es

Además, durante 2016 se han llevado a cabo dos investigaciones en el contexto de las empresas de la Red DIE entorno a *Medidas contra la brecha salarial de las empresas de la Red DIE* y *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE*. En 2017 se publicarán los resultados de estas actuaciones.

5.3- 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 realización, seguimiento y evaluación de diagnósticos, planes de igualdad y protocolos de actuación. Realiza también acciones de difusión y sensibilización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (*Boletín Igualdad en la Empresa*, sesiones informativas, etc.) 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 2016 se han registrado más de 231.615 visitas al sitio web y se han atendido 496 consultas; se han inscrito 60 entidades en el *Servicio*. El total de inscripciones en 2016, acumuladas desde marzo de 2013, es de 183 empresas. Asimismo, se han publicado 233 noticias dirigidas a ofrecer actualidad sobre diferentes aspectos de la igualdad de oportunidades y de trato en las empresas así como iniciativas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, se han realizado 5 talleres empresariales sobre herramientas de gestión de recursos humanos con perspectiva de género y se han elaborado y difundido 16 ediciones del *Boletín Igualdad en la Empresa*.

Ministerio de Sanidad | www.igualdadempresa.es/boletines/home.htm

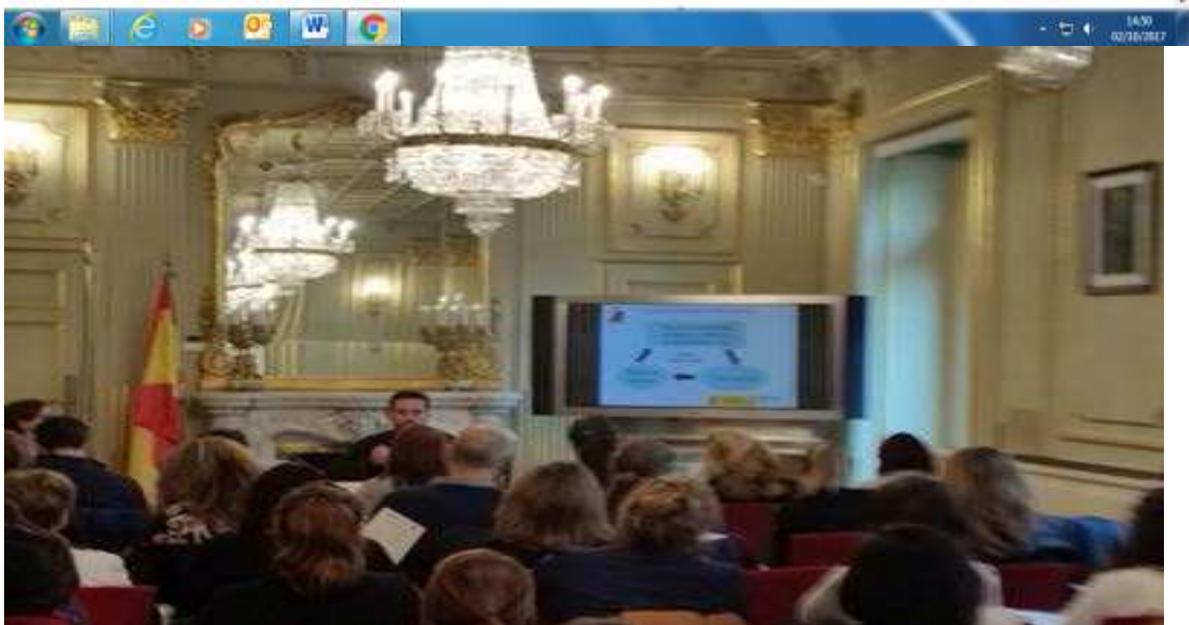
Este boletín recopilará información relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incluirá novedades, eventos, noticias, publicaciones, ayudas, normativa, etc. del mes correspondiente. Las personas interesadas en recibir mensual y gratuitamente esta publicación, en formato electrónico, se deberán inscribir en nuestra página 3188.

Subscríbete al envío on-line del Boletín Igualdad en la Empresa y otra información puntual relacionada con la Red DE.

Boletines

- BE nº1: Presentación "Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las empresas"
- BE nº2: Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"
- BE nº3: Impacto de los planes y medidas de igualdad en las empresas por CC.LL.
- BE nº4: ITQ6: Compromiso hacia la Excelencia Empresarial es IGUALDAD.
- BE nº5: Igualdad - Responsabilidad Social Empresarial (RSE) - Empresa 10.
- BE nº6: Acceso al empleo - es -
- BE nº7: Si trabajamos lo mismo: Género =
- BE nº8: Acoso sexual en mi empresa?
- BE nº9: En mi empresa nos comunicamos sin sexismo.
- BE nº10: El techo de cristal: ¿un espejismo?
- BE nº11: ¿Concilia tu vida personal. ¿Concilia tu vida laboral?
- BE nº12: "En nuestra empresa, nos corresponde"
- BE nº13: "En nuestra empresa, fórmate en igualdad de oportunidades"
- BE nº14: "Trabajamos con TIC, en igualdad de oportunidades"
- BE nº15: "Principios de igualdad en nuestra empresa"
- BE nº16: "Seguridad y salud en el trabajo para mujeres y hombres"
- BE nº17: "Teletrabajo"
- BE nº18: El distintivo "Igualdad en la Empresa"
- BE nº19: Conciencia y sensibilización para la igualdad en la empresa
- BE nº20: Procesos de selección con perspectiva de género
- BE nº21: Política de formación con perspectiva de género en la empresa
- BE nº22: Desarrollo de carrera con perspectiva de género en la empresa
- BE nº23: Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género
- BE nº24: Igualdad en la Negociación Colectiva
- BE nº25: Distribución flexible del tiempo de trabajo: horarios y turnos
- BE nº26: Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad
- BE nº27: Acciones Positivas
- BE nº28: Gestión de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres por mandos intermedios
- BE nº29: Liderazgo femenino
- BE nº30: Igualdad de oportunidades en los games
- BE nº31: Medidas y planes de igualdad en empresas feminizadas o masculinizadas
- BE nº32: ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad? Conceptos básicos
- BE nº33: Normativa y políticas de igualdad
- BE nº34: Los planes de igualdad: Compromiso y Participación
- BE nº35: Los planes de igualdad: Diagnóstico
- BE nº36: Los planes de igualdad: Diseño, implantación, seguimiento y evaluación
- BE nº37: Sedes de igualdad en América Latina y el Caribe
- BE nº38: Las mujeres del medio rural
- BE nº39: Distintivo "Igualdad en la Empresa"
- BE nº40: La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

Boletines Temáticos 2016:



Taller empresarial sobre herramientas de gestión de recursos humanos con perspectiva de género

5.4- 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.igualdadenlaempresa.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: 1.431
- Ejemplo de uso: 2.002
- Guía de uso: 1.318
- Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género: 1.599
- Acuerdo de adhesión: 740

Las empresas que incorporen esta *Herramienta* en su gestión pueden:

- Mediante su uso, medir objetivamente las retribuciones actuales en la empresa desde una perspectiva de género.
- 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.



5.5- SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Interesa conocer que la Comisión Europea, en su *Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia* (2014/124/UE), insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores y, además, propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

De este modo, el IMIO, considerando la Recomendación de la Comisión Europea citada, y como complemento a la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, ofrece a las empresas, de forma gratuita, una nueva aplicación "*Sistema de valoración de puestos de trabajo, en las empresas con perspectiva de género (SVPT)*"

En efecto, coincidiendo con el 22 de febrero, fecha en la que se conmemora el Día de la Igualdad Salarial de Género, se puso a libre disposición, en la página web www.igualdadentiaempresa.es, la utilidad denominada *Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo* con perspectiva de género.

Esta herramienta 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 realizadas desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2016, son los siguientes:

- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con p.g.: 1.263
- Guía de uso: 1.127
- Ejemplo de uso: 1.271

6. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE EMPRENDIMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES

6.1- PROGRAMA DE APOYO EMPRESARIAL A LAS MUJERES (PAEM)

Desde el año 2000 el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Cámara de Comercio de España llevan a cabo el *Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM)*.

El programa incluye el apoyo y asesoramiento de las iniciativas de mujeres con inquietud emprendedora, en cualquier fase de su proyecto, tanto en el inicio de la idea empresarial como en su puesta en marcha o modernización, con el objetivo final de incrementar el número de mujeres emprendedoras, facilitar la puesta en marcha de sus iniciativas empresariales, facilitar el acceso al crédito y apoyar a los proyectos puestos en marcha.

La atención ofrecida por el programa se realiza a través de una red de puntos de apoyo técnico especializado ubicados en más de 55 cámaras de comercio de todo el Estado. A través de una atención directa y personalizada se facilita información sobre oportunidades de autoempleo, legislación, trámites, direcciones de interés, así como asesoramiento especializado en gestión empresarial, planes de viabilidad, nuevas tecnologías y análisis de comercio interior y exterior.

El Programa se complementa con un servicio específico de apoyo a la financiación a través de microcréditos de hasta 25.000 euros sin avales y con condiciones ventajosas que, gracias al convenio del IMIO, facilita la entidad financiera Microbank y que se detalla en el apartado *Programa de apoyo a la financiación de las mujeres emprendedoras* de esta Memoria.

Los mismos servicios que se ofrecen presencialmente están disponibles en la plataforma on-line www.e-empresarias.net, creada en el año 2001. A través de ella, se responde a las consultas de las usuarias en menos de 48 horas. Esta herramienta, de carácter novedoso en sus inicios, ha sido actualizada, incluyendo nuevos contenidos y servicios.

Los resultados del año 2016 son los siguientes:

Año de atención	Usuaris	Asesoramientos	Empresas creadas	Empleo generado	Microcréditos Tramitados
2016	13.224	13.859	2.010	293	167

En 2016, en el marco del programa PAEM, se puso en marcha un proyecto de mentorización para emprendedoras y empresarias.

Esta red de mentoras, denominada "*Sabiduría de Mujer*", se desarrolla y dinamiza desde las cámaras de comercio adheridas al programa que ofrecen a aquellas emprendedoras que se inscriben solicitando apoyo para su proyecto el apoyo y mentorización de empresarias consolidadas que voluntariamente comparten sus experiencias empresariales y dan apoyo y asesoramiento a las emprendedoras que están comenzando sus proyectos.

Las áreas en que se ha trabajado se han desarrollado en proporción a la importancia de la empresa y han sido: modelos de negocio, búsqueda de financiación y presentación a inversores, estrategia de MK y comercial, negocios en Internet y búsqueda de los mejores proveedores.

Durante 2016 participaron en el proyecto “Sabiduría de Mujer” 39 mentoras que ofrecieron mentorización a 97 emprendedoras.

En 2016 el presupuesto del programa PAEM ascendió a un total de 1.903.000 €, de los cuales 1.543.000 fueron aportados por la Cámara de Comercio de España. De esta cantidad, 1.165.934 € los aporta la propia Cámara de Comercio de España y son cofinanciados por Fondo Social Europeo, y los 377.066 € restantes, son aportados por las cámaras de comercio participantes. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades aporta al programa, desde su propio presupuesto, la cantidad de 360.000 €



6.2- PROYECTO “EMPREDER EN FEMENINO: UN CAMINO EN IGUALDAD”

Para dar cumplimiento a lo establecido en el objetivo 1.4 (Eje 1) del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2014-2016, relativo al fomento del empleo femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo, en 2016 se llevó a cabo el proyecto “Emprender en femenino: un camino en igualdad”, con el objetivo de favorecer la creación de empresas por mujeres, fundamentalmente aquellas mayores de 45 años o con mayores dificultades para el acceso y permanencia en el mercado laboral, y la mejora de la gestión empresarial a través de la formación y el asesoramiento dirigido a las emprendedoras. Asimismo dicha actividad tuvo como objetivos desarrollar iniciativas dirigidas al autoempleo y la creación de empresas, así como descubrir y fomentar iniciativas empresariales que permitiesen mejorar y completar el tejido empresarial más acorde con las nuevas estructuras tecnológicas y organizativas, facilitando así el acceso a la financiación.

El proyecto se llevó a cabo en colaboración con la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos (ATA) y se concretó en la realización de 18 talleres formativos en distintas localidades del territorio nacional y en el posterior asesoramiento a las emprendedoras que resultaron beneficiarias de tal actuación.

A lo largo del proyecto se facilitó formación específica y asesoramiento a las emprendedoras. Asimismo se proporcionó a las beneficiarias información sobre el autoempleo y las novedades legislativas sobre la materia acaecida en los meses anteriores.



Por un lado, los 18 talleres formativos se realizaron en municipios de tamaño medio en distintas regiones y provincias españolas en algunas de las cuales la tasa de desempleo femenino es mayor (en concreto, se llevaron a cabo en zonas rurales de Andalucía, Galicia, Cantabria, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Castilla León y Castilla-La Mancha) y tuvieron una duración de 8 horas, llevándose a cabo asimismo actividades de creación de redes con emprendedoras de éxito que sirvieron como modelo de autoempleo femenino.

Por otro lado, una vez realizada la primera fase (que consistió en la realización de dichos talleres) se llevó a cabo un plan de asesoramiento personalizado (de forma presencial, telefónica u on-line), se realizaron tareas de apoyo estratégico, de apoyo en la concreción del plan de empresa y de información a las mujeres emprendedoras para acceder al autoempleo o para la puesta en marcha de un proyecto de negocio.

En cuanto a los resultados obtenidos en 2016, en los talleres formativos participaron un total de 230 mujeres y se llevaron a cabo 353 asesoramientos a las mujeres emprendedoras (entre presenciales y telefónicos).

6.2- PROYECTO “EMPRENDER EN FEMENINO: UN CAMINO DE IGUALDAD”

A día de hoy las mujeres no cuentan con las mismas oportunidades que los hombres a la hora de poner en marcha, dirigir y desarrollar sus propias empresas. Su tasa de actividad emprendedora es sistemáticamente inferior a la de los hombres, la dimensión económica de sus empresas también es menor, sus bases de cotización son más bajas y tienen más dificultades para acceder al crédito. Sin embargo, sus empresas son más resistentes a las dificultades. Para facilitar a las emprendedoras el acceso a la financiación, el IMIO lleva a cabo las siguientes actuaciones:

- **AYUDA PARA LA OBTENCIÓN DE AVALES**

La concesión de los avales que prestan las sociedades de garantía recíproca constituye un instrumento clave necesario para poner en marcha proyectos de emprendimiento para mejorar el acceso a la financiación bancaria o a otras fuentes de financiación no bancaria.

Para facilitar el acceso a la financiación de la puesta en marcha, promoción, consolidación, crecimiento y mejora de proyectos empresariales de las mujeres emprendedoras el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ofrece, en colaboración con la Sociedad Española de Refianzamiento, una línea de ayudas para bonificar los gastos derivados de la comisión de estudio de los proyectos que las mujeres emprendedoras presenten a las sociedades de garantía recíproca para la concesión de los avales. En esta actuación participan sociedades de garantía recíproca que proporcionan cobertura a todo el territorio nacional.

Gracias a esta subvención las mujeres que acuden a estas sociedades para solicitar un aval que les permita obtener financiación para su proyecto de negocio no tienen que asumir los gastos derivados de la comisión de estudio (hasta un máximo de 500 euros) que las sociedades de garantía recíproca exigen para estudiar los citados proyectos.

Las beneficiarias de esta actuación son las mujeres emprendedoras y empresarias que hayan iniciado su actividad en los últimos tres años.

En 2016, gracias a la subvención del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a CERSA, se concretaron 202 operaciones por un importe de 10,5 millones de euros, habiéndose ejecutado el 100% de la subvención.

El mayor número de operaciones se llevaron a cabo, en primer lugar, en el sector de actividad de los establecimientos de bebidas; en segundo lugar, en peluquerías y otros establecimientos de tratamientos de belleza, seguidos, en tercer lugar, del sector de la restauración.

Desde el punto de vista territorial, las operaciones se formalizaron en 10 comunidades autónomas de todo el territorio nacional. Las comunidades autónomas con el mayor número de operaciones finalizadas fueron Galicia, con un 31%, e Islas Baleares, con un 15%.

- **PROGRAMA DE MICROCRÉDITOS**

Con el objeto de facilitar el acceso al crédito a las mujeres emprendedoras que no tienen 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 para facilitar el acceso a una financiación de carácter específico en condiciones muy ventajosas para la puesta en marcha, promoción y consolidación, crecimiento y mejora de los proyectos empresariales de mujeres a través de la modalidad de microcréditos de hasta 25.000 euros, sin necesidad de avales personales para las beneficiarias.

En 2016, este programa contó con la colaboración de dos organizaciones intermedias (Cámara España y la Federación ATA- Asociación de Trabajadores Autónomos-) con el objeto de que dichas entidades prestasen el asesoramiento técnico empresarial necesario 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 la gestión y tramitación de las operaciones participaron más de 55 cámaras de comercio de 11 comunidades autónomas. El mayor número de operaciones financieras aprobadas se realizaron por las Cámaras de Andalucía, Galicia y Asturias.

Durante la citada anualidad las actividades con mayor demanda en el ámbito de los microcréditos sociales fueron las del sector de bares y cafeterías, seguido de tiendas de alimentación y de tiendas de ropa.

6.3- PROGRAMA INNOVATIA 8.3

La Universidad de Santiago de Compostela y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades desarrollan conjuntamente el Programa INNOVATIA 8.3., con el objetivo de fomentar el espíritu empresarial de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico, y la consolidación del modelo de intervención que integra la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica.

En el marco del programa se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

6.3.1- FORMACIÓN ON LINE: COMPRENDE. COMPETENCIAS PARA EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES

Un programa dirigido a las universitarias emprendedoras cuyo fin es desarrollar las competencias necesarias para el emprendimiento femenino, aumentando la confianza de las mujeres participantes y mejorando las posibilidades de éxito en el inicio y desarrollo de un negocio.

Se trata de una acción formativa on-line, de 35 horas de duración, organizada a través de la plataforma virtual <http://www.uniemprende.es/aulavirtual/> en la que participaron un total de 208 personas.

6.3.2- JORNADAS DE VERANO. MUJRES UNIVERSITARIAS Y EMPRESARIAS

Durante los días 15, 16 y 17 de junio, se celebraron en Santiago de Compostela las “*Jornadas Formativas de Verano. Mujeres Universitarias y Empresarias*” cuyo lema fue “*Mujeres que con la Ciencia crean Empresas*”, cuyo tema central de debate fue el emprendimiento femenino de base tecnológica presentado desde diferentes enfoques a través de distintas mesas de diálogo:

- Las mujeres científicas y la transferencia del conocimiento
- El emprendimiento de base tecnológica, la particularidad de las spin-off académicas lideradas por mujeres
- El emprendimiento a partir del currículum oculto



6.3.3- WEB INNOVATIA 8.3. INCUBACIÓN VIRTUAL

En 2016 se puso en marcha la nueva plataforma web INNOVATIA 8.3 donde se ofrecen documentos como el *Manual de Procedimientos 3.0*, la *Guía para la elaboración del Plan de Empresa* y la *Guía Emprende Igual*. También se realiza de manera on-line el asesoramiento al emprendimiento femenino con enfoque de género, así como otros servicios de formación de la plataforma como son *EnRed 8.3*, *Incubación virtual* o *Madrinanet*.



6.3.4- ENRED 8.3 MADRINET

En el marco de INNOVATIA 8.3 se ha puesto en marcha "MADRINET", un proyecto destinado a ofrecer apoyo a las emprendedoras surgidas en el ámbito universitario y, en gran parte, en el campo de

la innovación tecnológica, que comienzan su andadura por parte de empresarias ya consolidadas o directivas de empresas (*madrinas*) con una trayectoria y experiencia contrastable, con la finalidad de que éstas *madrinas* puedan orientar y apoyar a las emprendedoras en el desarrollo y consolidación de sus negocios de reciente creación.

Durante el proyecto, tanto *madrinas* como *ahijadas*, tras asignarse la relación entre ambas, asumen una serie de compromisos. Entre otros, las *madrinas*, apoyarán a las *ahijadas* en la confección de un plan personalizado de desarrollo y consolidación del negocio con acciones concretas encaminadas a llevarlo a cabo. Por otro lado, las *ahijadas* se comprometen a contactar con su *madrina*, facilitando en todo momento el desarrollo del proceso y a diseñar el plan de desarrollo y consolidación de su negocio con el apoyo de su *madrina*.

El proyecto consta de tres fases: Análisis del Entorno, Selección de Referentes y Redes y Diseño del Plan de Consolidación “Madrinanet”

Se puede acceder a más información sobre el programa de Amadrinamiento en la web INNOVATIA 8.3: <http://innovatia83.es/amadrinamiento>.

Se ha elaborado la “*Guía de la Madrina*”, para facilitar la labor de las mujeres referentes, y la “*Guía de la Ahijada*”.

6.3.5- RED INNOVATIA

En Innovatia 8.3 se ha creado una red con el objetivo de trasladar a universidades españolas de todo el Estado el cometido de incorporar la perspectiva de género en las estructuras de apoyo al emprendimiento de base tecnológica y promover el emprendimiento femenino universitario.

Durante el periodo de 2016, el grupo de universidades y centros que han conocido de primera mano Innovatia 8.3 han sido: *Universidad de Murcia*, *Universidad Carlos III de Madrid*, *Universitat Rovira i Virgili*, *Universidad de Granada*, *Guadalinfo (Red de Innovación Social de Andalucía)*, *Universidad de Castilla La-Mancha*, *CSIC*, *Universidad de Málaga*, *Universitat Ramón Llull*, *Universidad Camilo José Cela*, *Universidad de Valencia*, *Universidad Politécnica de Valencia*, *Universidad del País Vasco*, *Universidad de Burgos*, *Universidad de A Coruña*, *Universidad de Vigo*, *Red Emprendia (Red de Universidades Iberoamericanas)*

Con estas son ya 48 Universidades las integradas en la Red Innovatia

El presupuesto de este Programa durante 2016 ascendió a 100.000 euros, de los que 80.000 euros se cofinancian por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y 20.000 euros por la Universidad de Santiago de Compostela.

6.4- INICIATIVA “MÁS MUJERES , MEJORES EMPRESAS”

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, promueve y gestiona, desde el año 2013, a través del IMIO, la iniciativa “**MÁS MUJERES, MEJORES EMPRESAS**”, destinada a incrementar la presencia y participación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas. Es una iniciativa flexible e integral que, aunando voluntades y reforzando la colaboración público-privada, trata de eliminar los obstáculos que todavía a día de hoy limitan la promoción profesional de las mujeres.

La iniciativa se concreta en la firma de convenios de colaboración entre el Ministerio y las empresas 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, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 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 2016, a las 87 importantes compañías pertenecientes a la iniciativa se sumaron 22 cooperativas y federaciones del sector agroalimentario. Además, durante ese mismo año, se han ido realizando diversas comisiones de seguimiento y revisión de los informes bianuales previstos en los convenios.

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

<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/compromligualdad/Masmujeresmejoresempresas.pdf>



6.5- 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 2016 ha estado cofinanciado por el Fondo Social Europeo, 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 2016 ha tenido lugar la cuarta edición del proyecto en el que han participado 112 directivas. El IMIO ha subvencionado íntegramente la participación de 42 de ellas.

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



6.6- PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO Y 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 cooperativas y federaciones.

Durante el año 2016 se han llevado a cabo actuaciones con 8 federaciones y 19 cooperativas, entre las que se destacan 15 sesiones en el Programa de Sensibilización, 8 cursos del Programa de Formación y 4 Programas de transferencia de conocimiento. En total, el número de mujeres formadas/beneficiadas en 2016 ha ascendido a 260.

Además, este proceso ha dado como fruto la firma, en octubre 2016, de un primer bloque compuesto por 22 convenios de colaboración con organizaciones del sector agroalimentario, comprometidas a realizar una serie de actuaciones tendentes a promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y en sus consejos rectores, integrándose por tanto en la iniciativa “*Más mujeres, mejores empresas*”. En concreto, se han sumado, además de las federaciones regionales de Andalucía, Asturias, Baleares, Castilla la Mancha y Extremadura, 16 cooperativas más, cada una de

ellas adquiriendo distintos compromisos pero con la misma finalidad, que no es otro que la consecución de mayor presencia de mujeres en sus puestos de gestión, equipos de dirección y consejos rectores.

Las Cooperativas adheridas a esta iniciativa son:

En Andalucía: (Agrícola Ntra. Sra. del Carmen, S.C.A; Covap, S.C.A; Jaencoop S.C.A; Oleoestepa, Olivar de Segura, S.C.A; San Isidro Labrador, S.C.A), en Asturias:(AGROVALDÉS, ASEAGRO, Campoastur.); en Aragón: Oviaragón SCL (Pastores Grupo Cooperativo); en Castilla-La Mancha:((Sdad. Coop. Cózar de la Sierra, Sdad. Coop. Ntra. Sra. de la Antigua y Santo Tomás de Villanueva, Sdad. Coop. Ntra. Sra. de Manjavacas de Mota del Cuervo); en Castilla-León:((Sdad. Coop. Ovino de Campos); en la Comunidad Valenciana: (Cooperativa Agrícola de Pego, Coop. V,Coop. Oleícola Serrana del Palancia Coop. V).

6.7- PROGRAMA “DESAFÍO MUJER RURAL”

En el marco del *Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2016-2018*, en el año 2016 se pone en marcha el programa “Desafío Mujer Rural” destinado a fomentar el emprendimiento femenino en el mundo rural, apoyar a las emprendedoras en las distintas fases de su proyecto, y facilitar apoyo técnico y acceso a líneas de financiación y micro financiación.

Para el desarrollo de este programa el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha establecido un acuerdo con la Fundación Escuela de Organización Industrial para encomendarle su organización y ejecución. El programa se desarrollará fundamentalmente los años 2017 y 2018 e incluirá, además del portal de emprendimiento de la mujer rural, www.desafiomujerrural.es ,un concurso destinado a promover el emprendimiento de mujeres en el medio rural y fomentar el autoempleo y la creación de nuevas empresas, un estudio sobre el análisis y diagnóstico del emprendimiento rural; distintos programas de formación y mentorización, en ámbitos como la innovación, los modelos de negocio, la digitalización, los fundamentos legales y financieros, la gestión comercial, etc, o metodologías específicas de lanzamiento de negocios como Lean Start Up. , así como programas de coaching.

6.8- PROGRAMA DE COLABORACIÓN DE DESARROLLO DIRECTIVO DESTINADO A MUJERES PREDIRECTIVAS, DIRECTIVAS Y EMPRESARIAS

Este programa, que se desarrolla en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI) y del que en 2016 se llevó a cabo su sexta edición, tiene como objetivo principal ofrecer una formación estructurada e integral desde una perspectiva de género, con el fin de preparar a mujeres para desempeñar de modo eficiente responsabilidades gerenciales, en cualquier tipo y dimensión de empresa. Con una formación multidisciplinar se pretende potenciar las capacidades directivas de las participantes como factor decisivo de proyección profesional.

Con la realización de este programa las mujeres de perfil directivo tienen la oportunidad no sólo de adquirir conocimientos y perfeccionar habilidades sino también de disponer de las herramientas necesarias para profundizar en un plan de desarrollo personal que les permitirá conocerse mejor y orientar su potencial.

En el programa han participado 35 alumnas seleccionadas de entre más de 70 interesadas pertenecientes a 27 empresas, que se han comprometido a apoyar su desarrollo profesional. El programa, que tiene una duración de 255 horas con metodología presencial y on-line, permite compatibilizar su realización con el desempeño profesional y cuenta con un seguimiento individual personalizado, coaching, durante el programa.

6.9- RED DE EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades puso en marcha y promueve, desde 2012, 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.

En esta iniciativa colaboran entidades (Cruz Roja y Fundación Integra) que se encargan del fortalecimiento personal y su formación en las habilidades necesarias para garantizar el éxito de su inserción laboral en las empresas.

Las empresas adheridas, de ámbito nacional y en distintos sectores de actividad, suscriben convenios 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. En 2016, 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/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.

Durante el año 2016 se firmaron 861 contratos que permitieron acceder al mercado laboral a 658 mujeres víctimas de violencia de género.

6.10- RELACIONES BILATERALES DEL PROGRAMA “IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (PIGC)”

Uno de los objetivos del programa en sí mismo ha sido el fortalecimiento de las relaciones bilaterales entre España y Noruega, como principal socio donante.

Para ello, a través del IMIO, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (SESSI) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como operador del programa, ha contado con la inestimable colaboración de la Oficina del Defensor del Pueblo y Contra la Discriminación de Noruega (LDO), como socio donante, con quien ha mantenido una cooperación continua en el tiempo, a través

de su participación en el diseño, implementación y seguimiento del programa, así como en el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre ambos. En este sentido, las relaciones bilaterales han resultado ser una valiosa herramienta para la consecución y fortalecimiento de los objetivos del programa.

Esta cooperación ha sido constante, productiva y especialmente intensa también en 2016, favoreciendo un intercambio de experiencias que no solo se ha dado entre ambas instituciones, sino que ha implicado y abarcado a diversos y numerosos actores, como departamentos ministeriales, autoridades regionales y locales, empresas y ONG.

Dentro de las Relaciones bilaterales, durante el 2016 se han realizado las siguientes:

a) Intercambio de buenas prácticas en materia de sensibilización e integración de mujeres víctimas de la violencia de género entre España y Noruega.

La violencia de género es una preocupación primordial de las instituciones y las sociedades noruega y española, por lo que en 2016 se ha continuado y reforzado el trabajo iniciado en 2014, tendente, por un lado, a desarrollar un proyecto piloto en Sor-Odal (Noruega) en el que participan las autoridades locales, organizaciones implicadas y tres empresas noruegas que en 2016 han sido específicamente formadas por expertas españolas en materia de sensibilización e inserción laboral de víctimas de violencia de género, siguiendo el modelo de la iniciativa de la SESSI “*Empresas por una sociedad libre de violencia de género*”. Por otro lado, se ha elaborado y puesto a disposición de las empresas una herramienta didáctica bilingüe para facilitar a las empresas las tareas de sensibilización e inserción.



b) Intercambio de buenas prácticas en materia de integración socio laboral de mujeres gitanas entre España y Noruega.

En España, en las últimas décadas, ha habido una mejora notable en las condiciones de vida de la población gitana en general y de las mujeres gitanas en particular, debido al acceso a los sistemas de seguridad social, a la vivienda pública y a los sistemas de educación y salud pública. Sin embargo, a pesar del desarrollo social y normativo, y de la positiva valoración internacional del denominado “*modelo español de integración*” las mujeres gitanas siguen siendo más vulnerables a la exclusión social. Lo mismo ocurre en Noruega, pese a que la situación de las mujeres roma y romaní noruegas no sea comparable ni equiparable a la situación en España dadas las diferencias históricas, sociales, culturales y políticas.

Desde el programa, se ha fomentado el intercambio de conocimiento y experiencias entre autoridades, organizaciones de mujeres gitanas y mujeres roma y romaní españolas y noruegas, así como se ha promovido la comunicación y sensibilización de la ciudadanía sobre su situación. En concreto, en 2016 se han organizado encuentros entre organizaciones, mujeres gitanas, roma, romaní y autoridades noruegas y españolas, además del Consejo Estatal del Pueblo Gitano, incluida la asistencia y participación en actos conmemorativos del día internacional del pueblo gitano, actividades muy positivas para ambos países y especialmente para Noruega, no solo por la ampliación de conocimientos y adquisición de herramientas útiles, sino también por los contactos, redes creadas y empoderamiento de las gitanas noruegas, sino porque, además, estas relaciones han abierto nuevos horizontes y retos para las mujeres roma y romaní noruegas.



c) Conferencia “Hacia el equilibrio de género en la dirección de empresas: oportunidades y retos”

Organización y celebración de una conferencia, en marzo 2016, sobre el necesario equilibrio de género en puestos de alta responsabilidad de las empresas, incluidos los consejos de administración y consejos rectores, y sobre cómo lograrlo, así como sobre los beneficios que ello reporta a las mujeres, empresas y a la sociedad en su conjunto. Así mismo, sirvió para poner en valor los resultados positivos de otros proyectos de desarrollo profesional de mujeres impulsados por el IMIO. A la conferencia asistieron más de 200 personas, incluyendo destacado personal directivo, CEO's y principales responsables de la toma de decisiones del mundo empresarial español y noruego.

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2016/FolletoLeaflet2016.pdf>

d) Proyecto sobre Transversalidad de Género:

Una de las prioridades establecidas por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo en todos los programas que financia es la efectiva integración de la transversalidad de género. Para ello, durante 2016, han concluido los trabajos de este proyecto para facilitar la integración de la transversalidad de género en todos los programas incluidos en el *Memorandum de Entendimiento* firmado entre España y Noruega. El proyecto terminó con la elaboración y presentación de un informe de conclusiones.

En general el proyecto ha sido excelentemente valorado por todos los operadores de programa y por la Oficina de la Defensora del Pueblo y contra la Discriminación de Noruega, que también ha participado en el mismo, aunque se destacó la necesidad de contar con recursos económicos y con personal con formación específica, valorando especialmente que una mayor y mejor integración de la perspectiva de género en los programas redundará en un mejor desarrollo y consecución de sus objetivos.

e) Selección de buenas prácticas y presentación del informe final del Programa PIGC:

Una vez concluido el periodo de ejecución de los 70 proyectos desarrollados en el marco del PIGC, durante 2016 se ha realizado una evaluación cuantitativa y cualitativa de todos los proyectos desarrollados, intentando analizar su impacto y posible transferibilidad, aprovechando este proceso para seleccionar un total de 17 buenas prácticas que pueden dar lugar a líneas de trabajo futuras, así como inspirar a otras entidades, organizaciones e instituciones públicas y/o privadas.

Este proceso ha sido desarrollado por un Comité de selección constituido a tal efecto y que ha basado su valoración en los criterios recogidos en el "*Protocolo para la identificación de Buenas Prácticas Transferibles para la Igualdad de Género en el Empleo*", diseñado por el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades. Como resultado, 17 proyectos han sido seleccionados y presentados en una jornada final en el mes de junio 2016, con asistencia y participación de autoridades nacionales y noruegas, miembros de la oficina del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo y operadores de los principales proyectos seleccionados.

El siguiente enlace incluye el informe final del programa con los 17 proyectos seleccionados como buenas prácticas:

http://www.eeagrants.spain.msssi.gob.es/ResultadosdelPrograma/pdf/161102_Programa_Igualdad_Genero_Bilingue_Web.pdf

6.11- PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LAS REUNIONES Y GRUPOS DE TRABAJO DE ÁMBITO INTERNACIONAL

6.11.1- CELEBRACIÓN DE UN EVENTO PARALELO EN RELACIÓN CON LA 60ª SESIÓN DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (CSW) EN NUEVA YORK.

Entre los días 14 y 24 de marzo se celebró, en la sede de la Organización de las Naciones Unidas en la ciudad de Nueva York, la 60ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), centrada en el tema prioritario "*El empoderamiento de la mujer y su vínculo con el desarrollo sostenible*" y el tema de revisión "*La eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas*".

Con este motivo, entre los días 13 y 21 de marzo, por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), se desplazaron a Nueva York su Directora y la Subdirectora General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres de dicho organismo.

En este contexto se celebraron dos eventos paralelos organizados por el Gobierno de España:

- “*Mujer, paz y seguridad*”, el día 14 de marzo, organizado por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, en el que participó la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
- “*Violencia de género y menores*”, el día 16 de marzo, organizado por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través del IMIO.

Igualmente, en el marco de la CSW, la representación del IMIO pudo celebrar diversas reuniones bilaterales y encuentros con altos representantes de otros países, entre los que cabe destacar Noruega, Argentina, Rumanía y ONU Mujeres.

6.11.2- PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LAS REUNIONES Y GRUPOS DE TRABAJO DE LA UNIÓN POR EL MEDITERRÁNEO EN MATERIA DE FORTALECIMIENTO DEL PAPEL DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ECONOMÍA

Participación en la *III Conferencia de alto nivel de la Unión por el Mediterráneo sobre Empoderamiento de la Mujer*, así como en distintas reuniones y grupos de trabajos celebrados en el ámbito de la Unión por el Mediterráneo (UpM) para analizar el grado de cumplimiento de los compromisos asumidos por los países miembros de la Unión por el Mediterráneo en la Declaración Ministerial adoptada en París, en 2013, “*Sobre el fortalecimiento del papel de la mujer en la Sociedad*” y establecer recomendaciones para la próxima Conferencia Ministerial que tendrá lugar en noviembre 2017: en este sentido, durante 2016, además de las aportaciones a los documentos de trabajo e informes circulados, se ha participado activamente en 2 reuniones en Barcelona, una en París, otra en Ammán.

6.11.3- PARTICIPACIÓN EN UN ENCUENTRO CELAC-UE

Participación en un encuentro de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños - Unión Europea (CELAC-UE) sobre *El Empoderamiento económico de las mujeres*, co-organizado por la Dirección General de Cooperación y Desarrollo (DG DEVCO) de la Comisión Europea (CE), junto con el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) y la República Argentina. En el encuentro, que tuvo lugar en marzo 2016, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades participó exponiendo la normativa y las políticas españolas en materia de igualdad en la empresa y promoción profesional de las mujeres.

6.11.4- PARTICIPACIÓN EN LA RED EUROPEA DE EMPRENDIMIENTO FEMENINO

Participación en la reunión de lanzamiento de una plataforma europea para la mujer empresaria, que tuvo lugar en septiembre 2016 en Bruselas, así como en la reunión anual de la Red Europea de Emprendimiento de Mujeres, y en la Asamblea de PYME para las pequeñas y medianas empresas en Europa, organizada por la Dirección General de Crecimiento y Agencia Ejecutiva para Pequeñas y Medianas Empresas de la Comisión Europea, que tuvieron lugar en Bratislava en el mes de noviembre 2016, con el objeto de difundir las actuaciones que se llevan a cabo en el ámbito europeo de apoyo a las PYME y al emprendimiento.

6.11.5- PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO EN MATERIA DE CONICLIACIÓN

Participación en la conferencia sobre *Conciliación en una sociedad cambiante (“Work life Balance in a Changing Society”)* que la Presidencia del Consejo organizó en Bratislava, en septiembre 2016. La Conferencia, organizada por el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia eslovaco, tuvo como

objetivo principal poner en valor la importancia de una mayor y mejor conciliación y corresponsabilidad en el contexto socio-económico y político actual, así como el debate e intercambio de instrumentos normativos, políticas públicas, medidas adoptadas desde el sector privado y estudios entre distintas personas expertas y agentes implicados en la elaboración y puesta en marcha de las mismas en la UE-28 y países del Espacio Económico Europeo (EEE).

También se prestó apoyo a los trabajos de la Delegación Española en el Comité de Protección Social que tuvo lugar en Bratislava en esas mismas fechas.

7. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1- COOPERACIÓN INSTITUCIONAL

7.1.1 SEGUIMIENTO DEL CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INERINSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIO Y DE INTOLERANCIA

En la sede de la Secretaría General de Inmigración y Emigración se celebró una reunión para la constitución de la Comisión de seguimiento del Convenio Marco de cooperación interinstitucional, suscrito en septiembre de 2015 entre las siguientes instituciones: Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía General del Estado, Ministerio de Justicia, Ministerio de Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Centro de Estudios Jurídicos y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, representado por la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.

El objeto fundamental de este Convenio aún vigente, es colaborar en el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia Integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia. Con esta finalidad, los departamentos que han suscrito este Convenio, se comprometen a realizar actividades para mejorar la atención a los incidentes relacionados con los delitos de odio, discriminación e intolerancia.

En la reunión de constitución de la Comisión de Seguimiento de dicho Convenio Marco, celebrada en el mes de junio, se adoptaron acuerdos de funcionamiento y se establecieron dos grupos de trabajo sobre: a) recogida de datos relativos a infracciones penales con motivación discriminatoria o delitos de odio en los organismos judiciales y, b) análisis y seguimiento de sentencias en materia de racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas de intolerancia.

La Comisión de Seguimiento está integrada por representantes de las instituciones firmantes del Convenio Marco: Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía General del Estado, Ministerios de Justicia, de Interior, de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y de Empleo y Seguridad Social, y Centro de Estudios Jurídicos.

En noviembre del mismo año se celebró una segunda reunión en la que se fijaron las líneas generales de colaboración entre las partes dentro de aquellas actividades a realizar en el marco de las competencias de cada organismo.

7.1.2- PRESENTACIÓN DE LOS INFORMES ANUALES DISCRIMINACIÓN Y COMUNIDAD GITANA 2015 Y 2016

En un acto celebrado el 2 de junio y presidido por la Directora del IMIO en tal fecha, D^a Rosa Urbón, y el Director de la Fundación Secretariado Gitano, D. Isidro Rodríguez, tuvo lugar la presentación de los Informes Anuales Discriminación y Comunidad Gitana 2015 y 2016. Esta jornada se celebró en el salón de actos de la sede de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

El acto tenía como objetivo principal dar a conocer los casos de discriminación hacia la comunidad gitana registrados por la FSG así como sensibilizar a la administración, a los agentes profesionales implicados en la lucha contra la discriminación y a la sociedad en general sobre la discriminación que

padece la población gitana en nuestro país. Para ello, se procedió a la presentación de la estructura de los informes, los datos relativos a los incidentes atendidos en las oficinas de la propia entidad FSG y las conclusiones extraídas en los mismos sobre la realidad gitana. Se dedicó un bloque de contenidos al fenómeno del “antigitanismo”, que contó con las intervenciones de la representante española de ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) y de la Directora del Departamento de Igualdad y lucha contra la Discriminación de la FSG. A continuación, tuvo lugar una charla/coloquio en torno al antigitanismo, abordándose el “caso *Castellar*” como ejemplo de clara manifestación de ese tipo específico de discriminación.

Ambos Informes hacían hincapié en el rechazo social que padece la población gitana y que se manifiesta en diferentes formas que, en definitiva, tienen que ver con la negación de derechos, las manifestaciones cargadas de estereotipos negativos en distintos medios de comunicación y los comportamientos racistas que llegan a caer en tipologías que entran dentro de los delitos de odio.

Además de recoger y analizar los casos reales de discriminación, la fortaleza de este tipo de publicaciones radica en la constatación de la existencia de algunos avances que a nivel nacional e internacional se están produciendo en el marco de la lucha contra la discriminación motivada por el origen racial de las personas. Algunos de los avances señalados en ambos informes se referían, en el caso de España, al papel desempeñado por el Servicio de Asistencia a víctimas de discriminación racial o étnica, a la reforma del Código Penal, la existencia de fiscalías provinciales para la tutela penal de la igualdad de trato y contra la discriminación y el trabajo activo realizado por parte de las entidades sociales. En el plano internacional, los procedimientos judiciales y sentencias instruidos en los años 2014-2015 en países de la Unión Europea como la República Checa y Eslovaquia por segregación escolar y el trabajo desarrollado por algunos organismos internacionales como la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) o el Consejo de Europa, han sido especialmente destacados.

En dichos informes, se constató muy positivamente la implicación de las instituciones, especialmente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad destacándose el trabajo que se ha llevado a cabo en coordinación con las entidades sociales que trabajan en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación.

[7.1.3- PRESENTACIÓN DEL INFORME EMIDIS 2016 ‘BUENAS PRÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS DE ESPAÑA EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO’](#)

En noviembre de 2016 se presentó en la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad el Informe EMIDIS 2016, un proyecto innovador impulsado por la Federación Estatal de Lesbianas, gais, transexuales y bisexuales (FELGTB), que recoge estrategias y buenas prácticas de las empresas españolas en la gestión de la diversidad sexual y de género.

El informe señala las tendencias actuales en la gestión de la diversidad sexual y de género por parte de las empresas y recoge buenas prácticas y recomendaciones, contribuyendo así al *bussines case* de la diversidad.

En el proyecto participaron 25 empresas y organizaciones y se estableció el ranking EMIDIS 2016 de las 10 mejores en iniciativas en diversidad e inclusión en el ámbito LGTB en España.

El acto se planteó como una jornada de “networking” en la que tras una inauguración institucional por parte de la persona responsable de la Subdirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación y del Presidente de la Federación (FELGTB), se dio paso a la presentación del propio Informe EMIDIS, organizándose dos mesas de experiencias en torno al tema de la visibilidad LGTB en el ámbito laboral y sobre las buenas prácticas identificadas en la gestión de la diversidad sexual y de género en las empresas en nuestro país.

Asimismo se organizó una mesa de propuestas sobre estrategias y herramientas para trabajar la diversidad sexual y de género en las empresas y organizaciones.

El acto finalizó con la entrega de reconocimientos a las empresas integrantes del ranking EMIDIS 2016.



Los resultados mostraron el interés por parte de las empresas y organizaciones participantes por desarrollar políticas de gestión de la diversidad sexual y de género así como por ofrecer formación a empleados y directivos para la mejora de la gestión de la diversidad.

Se destacó cómo gran parte de las empresas y organizaciones cuentan ya con planes de igualdad entre mujeres y hombres y disponen de departamentos con personas responsables de la gestión de la diversidad: un 60% de éstas cuentan con un plan de igualdad que incluye específicamente la orientación sexual y, algo más de la mitad, el 52% de estos planes, incluye además la identidad de género

En cuanto a la formación, este informe constata la existencia de planes de formación en diversidad para empleados/as en dos terceras partes de las empresas, siendo obligatoria únicamente en un tercio de las mismas. El 60% de las formaciones en gestión de la diversidad para managers incluye aspectos relacionados con la orientación sexual e identidad de género.

El informe recogía además la existencia en casi la mitad de las empresas de una red de empleados y empleadas LGTB y figuras aliadas. Estas redes proponen espacios de socialización o lúdicos y de asesoramiento o apoyo al tiempo que promueven y abogan por políticas inclusivas con la diversidad sexual y de género.

Finalmente, este informe recogía una serie de recomendaciones, tales como: a) la necesidad de visibilizar en las herramientas comunicativas las acciones desarrolladas, reconocimientos y gestos positivos a favor de la diversidad o, b) Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la estrategia comunicativa de productos y servicios responsables de la gestión de equipos.



7.2- ESTUDIOS Y ENCUESTAS EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN

7.2.1- ENCUESTA CIS-2016 SOBRE PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA

Con esta iniciativa se trataba de replicar la encuesta realizada a través de una encomienda de gestión firmada con el CIS a finales del año 2013, con objeto de medir la evolución de la percepción de la población general ante la discriminación, la experiencia y actitudes de las víctimas (como víctimas o testigos) frente a hechos discriminatorios, el grado de conocimiento de sus derechos y la valoración de las políticas públicas frente a la discriminación.

Desde un enfoque integral en esta encuesta se han analizado todos los motivos de discriminación contemplados en la legislación europea y nacional, haciendo un análisis en profundidad de los principales tipos de discriminación entre los que la *discriminación múltiple* ha sido objeto de estudio. Asimismo, esta encuesta ha cubierto los distintos ámbitos en los que se producen las prácticas discriminatorias más habituales. En este sentido, la encuesta realizada en 2016, al igual que la anterior, incide con mayor exhaustividad en el ámbito laboral.

El trabajo de campo se llevó a cabo durante el mes de septiembre de 2016, habiéndose elaborado ya un informe de explotación de los datos obtenidos. Los análisis efectuados supondrán una nueva aproximación a la realidad de la discriminación en España, contrastada con otras fuentes estadísticas europeas similares.

7.2.2- ESTUDIO SOBRE LAS PERSONAS LGBT EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO EN ESPAÑA

En este año 2016 se llevó a cabo un estudio exploratorio sobre las posibles dificultades que las personas LGBT encuentran en los procesos de inserción y acceso al empleo y en el día a día en su entorno laboral. Su objetivo fundamental era proporcionar un diagnóstico de la situación que viven cotidianamente las personas LGBT en el mercado laboral para, a partir de ahí poder diseñar líneas de actuación encaminadas a conseguir espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género.

A través de técnicas de investigación cualitativas se realizaron entrevistas en profundidad a personas LGBT y se organizaron grupos de discusión con personas expertas del ámbito académico, sindical, empresarial y del movimiento asociativo. Con el fin de hacer una primera aproximación al discurso social existente en el seno de las organizaciones de empresarios y sindicales, se hicieron asimismo reuniones de grupo y entrevistas a responsables de personal de Pymes, a representantes sindicales y empresariales.

Los resultados del estudio apuntaban a la persistencia de discriminación en el entorno laboral, que en muchos casos presenta diversos grados que van desde la discriminación “sutil”, que en la mayoría de las ocasiones es relativizada, a actitudes más extremas como el acoso LGBTfóbico, la exclusión y el despido.

Asimismo este estudio ha podido profundizar en las actitudes de respuesta de las personas afectadas ante las situaciones discriminatorias que viven y que, generalmente, no denuncian por temor a la incompreensión que perciben.

El estudio ha dedicado un capítulo a la compleja situación de las personas transexuales que tienen que afrontar dificultades y rechazo social en momentos clave de su vida como es el “proceso de tránsito”, que genera situaciones difíciles de gestionar. Se abordó la problemática especial que viven las mujeres transexuales abocadas en muchos casos a salidas laborales no deseadas.

El estudio ha recogido una serie de retos y posibles líneas de actuación que deben priorizarse subrayando, entre otras, la prevención del acoso laboral, la ampliación del marco normativo hacia una ley estatal de ámbito nacional que regule los derechos laborales de las personas trans, la promoción de buenas prácticas, la adopción de protocolos de actuación, la consideración de la LGBTfobia como riesgo psicosocial, la mejora de la formación en diversidad sexual, el desarrollo de acciones de sensibilización y la penalización de las empresas que toleren comportamientos homófobos.

El documento final está accesible en la web institucional bajo el título de *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*.

7.3- FORMACIÓN

7.3.1- CURSO INVERTIR EN IGUALDAD: HACIA UNAS POLÍTICAS PÚBLICAS MÁS EFICIENTES E INCLUSIVAS. Programa formativo para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación (3ª edición)

Una de las carencias detectadas en materia de aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación es la escasa formación del personal funcionario. Por ello este curso, que se lleva celebrando anualmente desde 2014, tenía como objetivo principal dotar al personal directivo y pre-directivo de las administraciones públicas de los conocimientos y competencias necesarias en relación con la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación por origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, religión o creencias en las fases de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos. Complementariamente, se proporciona formación sobre competencias relacionadas con la atención a la ciudadanía diversa, transversalidad en la gestión de los servicios públicos y gestión de equipos diversos.

Los 5 módulos que componen el curso, fueron impartidos en modalidad online, con una duración de 20 horas. Esta formación se complementó con otras 20 horas presenciales, distribuidas a lo largo de dos jornadas y media, que tuvieron lugar del 15 al 17 de noviembre.

El programa de las sesiones presenciales incluyó una visión de los conceptos básicos, la legislación vigente, las estrategias y planes de igualdad, la jurisprudencia nacional e internacional, una introducción al marco institucional nacional y europeo, así como contenidos temáticos y prácticos relacionados con las herramientas que se emplean para aplicar la transversalidad tanto en las políticas públicas como en la gestión de servicios públicos y de los recursos humanos.

Este curso contó con un Manual de formativo de referencia: *Invertir en Igualdad y no discriminación: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas*.

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Manual_cast_invertir_igualdad.pdf



Asimismo el alumnado contó con recursos online, que incorporaban elementos multimedia diseñados para favorecer la participación y el aprendizaje.

En este curso participaron e 16 funcionarias de niveles 26 y superiores, procedentes de la AGE y de las administraciones autonómica y local.

Este curso, como los anteriores, se basa en una metodología teórico-práctica que, por una parte aporta conocimientos básicos sobre el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y su marco legislativo e institucional y, por otra, recomendaciones o pautas para aplicar el principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas así como sobre las herramientas para aplicar este principio transversal en los servicios públicos y en la gestión de los recursos humanos.

Consta asimismo de un enfoque práctico que combina ejercicios basados en la resolución de casos concretos, con la aplicación del role-play como técnica para la simulación de situaciones reales.

Entre el profesorado se contó con personas expertas de todas las administraciones públicas y otros actores clave procedentes del ámbito académico universitario, de entidades sociales o consultoría especializada.

7.3.2- FORMACIÓN PARA ABOGADOS EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN Y DELITOS DE ODIOS

Esta acción formativa fue organizada por el IMIO en colaboración con el Colegio de Abogados de Madrid, dentro del programa de formación continua del Turno de Oficio.

El objetivo principal de esta formación radicaba en la necesidad de reducir el fenómeno de la infradenuncia de los delitos e incidentes discriminatorios, de los que entre el 80% y el 90% no son reportados o denunciados. Una de las vías para atajar este fenómeno es la formación a agentes clave en la identificación de incidentes discriminatorios y en el asesoramiento jurídico a las eventuales víctimas al efecto de emprender las acciones legales oportunas.

Es por ello que esta actividad se dirigió fundamentalmente a operadores jurídicos y, en especial a aquellos profesionales que trabajan en la asistencia y asesoramiento a las víctimas.

Durante dos jornadas (7 y 9 de junio) se examinaron diferentes cuestiones relativas a la discriminación: los aspectos penales y administrativos de la discriminación así como la jurisprudencia de referencia derivada del Tribunal Constitucional, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

La segunda jornada se centró en la discriminación en el ámbito laboral, celebrándose una mesa redonda en torno al acceso a la asistencia letrada de las víctimas de discriminación y delitos de odio.

Durante las 8 horas de duración del curso se revisaron casos y sentencias relevantes, haciéndose un pormenorizado análisis de la jurisprudencia existente, a nivel nacional y europeo. Se abordaron distintos motivos de discriminación, centrándose principalmente el ámbito laboral.

El enfoque esencialmente práctico de la formación, combinando distintas perspectivas procesales (abogados/fiscales) distintos motivos de discriminación (LGBT, origen racial o étnico) y la presencia de personas expertas en el tema como D^a. Ana García León, Fiscal Delegada de la sección Delitos

Informáticos y de Odio de Madrid, D^a. Sara Giménez Giménez, Letrada y Coordinadora del Servicio de Asistencia a víctimas de Discriminación Racial, D^a. Rosario Alises, Letrada y Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del ICA Málaga o D. Alfonso Aya, Fiscal de Sala para la Tutela Penal del Principio de Igualdad y no Discriminación, dotaron de un alto nivel a esta actividad.

7.3.3- CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA DE ASISTENCIA Y PROTECCIÓN JURÍDICA A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS DE ODI

Se realizaron dos sesiones formativas en colaboración con el Colegio de Abogados de Valencia, dirigidas a dar formación especializada a abogados/as y juristas en el ámbito del tratamiento jurídico a los delitos de odio, a las que asistieron un total de 100 letrados y letradas de dicho Colegio.

7.3.4- CURSO SOBRE APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Durante el mes de noviembre de 2016, se desarrollaron tres jornadas formativas dirigidas al personal funcionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El mismo se desarrolló presencialmente y por videoconferencia con los centros del organismo en Bilbao, Sevilla y Barcelona

Dicho curso se ha incluido finalmente en el programa de formación continua anual del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7.3.5- ABRAZAR LA DIVERSIDAD: UNA RESPONSABILIDAD EDUCATIVA. ACCIONES FORMATIVAS PARA COMBATIR EL ACOSO HOMOFÓBICO Y TRANSFÓBICO

En el marco del programa “Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico”, y, sobre la base de la guía práctica editada con ese mismo título, se llevaron a cabo tres jornadas formativas de 10 horas de duración cada una en las ciudades de : Valladolid (23-24 septiembre), Alicante (14-15 octubre) y Cáceres (4-5 noviembre) sobre diversidad sexual, familiar y de identidad de género (lesbianas, gays, bisexuales y transexuales) en contextos educativos.

El objetivo de las mismas era abordar el problema del acoso escolar motivado por la orientación sexual y/o la identidad de género de las personas y dotar a las personas participantes de conocimientos y herramientas de trabajo para poder contribuir a su identificación, prevención e intervención.

El programa formativo diseñado específicamente para esta actividad se basó en la impartición de contenidos teóricos sobre los conceptos a manejar y la especificidad de este tipo de acoso escolar, cuestiones que se complementaron con información sobre los recursos legales existentes en nuestro país y con la presentación de recomendaciones e indicadores para detectar y prevenir este tipo de acoso, así como la presentación de una propuesta de protocolo para intervenir frente al acoso escolar por homofobia y transfobia.

Junto a estas materias más teóricas se organizaron mesas redondas para debatir algunas experiencias educativas relevantes que se han puesto en marcha en algunos centros y que fueron presentadas en cada una de las sesiones. Finalmente, cada uno de los cursos se cerró con una propuesta de trabajo

corporal para explorar el modo en que las actitudes discriminatorias están presentes en nuestra corporalidad.

Dichas formaciones estaban dirigidas a docentes, equipos directivos y de orientación, asesore/as de centros de formación permanente del profesorado, responsables de la administración educativa de todas las comunidades autónomas y a la comunidad educativa en general.



120 profesores/as, orientadores/as y otros miembros de la comunidad educativa de distintas comunidades autónomas participaron y se beneficiaron de estas acciones formativas. Los perfiles profesionales diversos de las personas asistentes permitieron enriquecer el intercambio de experiencias y enfoques. El hecho de que las sesiones fomentaran la participación posibilitó que se produjeran dinámicas positivas de intercambio de ideas y propuestas entre el personal docente, de orientación y directivo.

Se valoraron muy positivamente las tres formaciones realizadas y se formularon propuestas de cara a la planificación de las siguientes jornadas y, sobre todo, se mostró cómo ya en algunas comunidades autónomas se está trabajando el respeto a la diversidad sexual, familiar y de identidad de género.



7.3.6- FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL TÉCNICO DE ENTIDADES SOCIALES

El objetivo principal de esta actividad formativa fue mejorar los conocimientos teóricos y prácticos sobre asistencia a víctimas de discriminación por dos de los motivos que tienen mayor incidencia: la discriminación por el origen racial o étnico y la orientación sexual de las personas y/o la identidad de género (identificación de incidentes, técnicas de intervención, protocolos de actuación, etc.).

Esta formación especializada se dirigió al personal técnico de ONG que trabaja con potenciales víctimas de discriminación por dichos motivos (personas inmigrantes o de origen extranjero, personas gitanas o de otras minorías étnicas, personas LGTB), de modo que adquiriesen una serie de conocimientos que pudieran ser integrados en su práctica profesional y en su entorno organizativo. El perfil establecido para las personas destinatarias se centró en aquellas personas con funciones relacionadas con el trabajo social, la educación social, la psicología, la mediación, el asesoramiento legal, etc.

La planificación de esta acción formativa se estructuró en cuatro fases:

- Fase I: identificación necesidades formativas y diagnóstico
- Fase II: Diseño de las acciones formativas
- Fase III: Organización y desarrollo de dos cursos
- Fase IV: Evaluación y recomendaciones finales

Finalmente, se organizaron dos sesiones formativas en distintas localidades: Málaga (7-8 noviembre 2016) y Valladolid (22-23 noviembre 2016). Cada una constó de 12 horas lectivas presenciales, recibiendo formación un total de 48 personas.



A través de estos cursos se logró mejorar el conocimiento que las personas participantes tenían sobre la discriminación: cómo detectar un incidente discriminatorio, discernir qué hechos son discriminatorios y cuál es la diferencia entre un trato diferencial y un trato discriminatorio, cuáles son las instituciones y servicios existentes a los que se puede acudir cuando se detecta un incidente discriminatorio, su recorrido en los últimos años y cuáles son los canales para ponerse en contacto con ellos.

En cuanto a la asistencia y acompañamiento a las víctimas se trabajaron habilidades destinadas a aprender a discernir el posible recorrido que tiene un incidente discriminatorio y qué posibles actuaciones tiene más garantías de éxito, cómo mejorar la comunicación con las víctimas de discriminación, los presuntos agentes discriminatorios y otros actores implicados, cómo argumentar qué derecho ha sido vulnerado y, cómo documentar los incidentes discriminatorios y recopilar toda la información necesaria.

Se abordaron también las distintas estrategias de actuación a adoptar cuando se está frente a un incidente discriminatorio: aprender a diseñar estrategias de actuación orientadas a la resolución del conflicto, aprender a identificar cuando es viable llevar a cabo una litigación estratégica, aprender a hacer un seguimiento y evaluación de un incidente discriminatorio y de la efectividad de las estrategias de actuación llevadas a cabo y conocer qué tipo de acciones pueden llevar a cabo las ONG para prevenir la discriminación.

El haber optado por un enfoque interactivo, práctico y vivencial fue muy bien valorado por las personas participantes. La calidad de los contenidos fue valorada positivamente y, en particular, resultó de gran interés la combinación de los dos motivos de discriminación: 1) origen racial o étnico 2) orientación sexual e identidad de género.

7.4- SERVICIO DE ASISTENCIA Y ORIENTACIÓN A VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO



Este servicio gratuito del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, de asistencia a víctimas de discriminación racial o étnica ofrece apoyo y asesoramiento independiente a las personas que sean víctimas de discriminación o hayan sufrido algún incidente discriminatorio por su origen racial o étnico en cualquier ámbito (educación, salud, vivienda, empleo, servicios sociales,

cultura, deporte, acceso a la justicia, seguridad ciudadana, comunicación e internet, acceso a bienes y servicios).

La titularidad de este servicio corresponde al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, ejerciendo esta Subdirección General la Secretaría del mismo. Este Consejo es un órgano colegiado de la Administración General del Estado adscrito al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el que están representadas las administraciones públicas con competencias que atañen a la lucha contra la discriminación, junto a entidades sociales que igualmente trabajan en este ámbito.

El servicio de asistencia a las víctimas se instrumenta a través de un contrato público licitado mediante concurso abierto, y del que ha resultado adjudicataria una organización no gubernamental especializada, Fundación Secretariado Gitano. A su vez, esta Fundación ha subcontratado la prestación de parte del Servicio de asistencia a diversas otras organizaciones no gubernamentales especializadas en el ámbito de la atención a inmigrantes y de la lucha contra la intolerancia (ACCEM, CEAR, CRE, Fundación CEPAIM, MPDL, Movimiento contra la Intolerancia, Red Acoge) formando así una red de oficinas que permite que haya presencia del servicio de atención a víctimas en el conjunto del territorio español.

Además, este servicio se presta de forma permanente a través de su página web, por correo electrónico y llamando a un número de teléfono gratuito.



El Servicio de Asistencia y Orientación, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2016, ha atendido un total de 631 casos, de los cuales 381 son individuales y 250 son colectivos, entendiéndose por colectivos los que afectan a un número indeterminado de personas.

En cuanto al perfil de las víctimas, en términos generales en los casos individuales, las personas que fueron víctimas de incidentes discriminatorios se encontraban con más frecuencia en los tramos de

edad entre los 18-25 años (14%), 26-35 (32 %) y 36-45 (28%), es decir un 74% de los incidentes discriminatorios afectaron a un grupo de población menor de 45 años.

En los casos colectivos, un 80 % de los incidentes afectan a todas las edades, ya que se discrimina por su origen racial o étnico a todo un grupo de población.

Por sexo, la proporción de quejas registradas por hombres y mujeres fue bastante similar, de los 381 casos individuales, el 53 % de las quejas fueron presentadas por mujeres, superando en un 9% a las presentadas por hombres, que llegaron al 44%. De los 250 casos colectivos, un 70 % afectaron a ambos sexos.

Se detectaron incidentes prácticamente en todas las comunidades autónomas, observándose una significativa concentración en Andalucía (22%) y Comunidad de Madrid (12 %), dos de las comunidades autónomas en las que el Servicio cuenta con más puntos de acceso, al igual que en Comunidad Valenciana (11 %), donde también se ha registrado un alto número de casos.

Estas oficinas, además de atender a las víctimas, organizaron diversas actividades de presentación del Servicio, así como acciones en materia de información, formación y sensibilización, con el fin de reforzar la visibilidad del Servicio, mejorar y ampliar la formación y la capacitación de sus recursos humanos.

En total, en estas actividades se implicó a cerca de 6.359 personas y a 271 instituciones y organizaciones, en un total de 37 actividades de carácter informativo, formativo o de sensibilización interactivas. Entre estas actividades, las organizaciones del Servicio implementaron acciones de comunicación y sensibilización genéricas dirigidas a diferentes destinatarios (información web, distribución de folletos, etc.) cuyo alcance no es posible determinar en términos de número exacto de participantes u organizaciones.

Asimismo se organizaron más de 150 actos para la presentación pública del Servicio, a nivel nacional, autonómico y Local. Igualmente, las entidades miembros del Servicio realizaron una importante labor de difusión e información a través de talleres, charlas, reuniones y otras sesiones informativas.

7.5- SUBVENCIONES

En lo que se refiere al apoyo al movimiento asociativo debe señalarse que, desde 2014 en la convocatoria anual de subvenciones a programas de interés general con cargo a la asignación tributaria del IRPF, se cuenta con una línea específica destinada a reforzar la atención y orientación a las víctimas de discriminación y delitos de odio e intolerancia, bajo la cual, en las dos últimas convocatorias correspondientes a 2015 y 2016, se han subvencionado 19 proyectos por un importe total de 232.538,27 euros.

En 2016 se subvencionaron proyectos presentados por las siguientes entidades:

ENTIDAD SOLICITANTE	IMPORTE CONCEDIDO
Obertament Asociacion Catalana de Lucha contra el Estigma mental	11.066,93 €
Federacion SOS Racismo	10.908,83 €
Colegas- Confederación LGTB Española	10.750,73 €
Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales	10.719,11 €
Red Acoge	10.655,87 €
Cruz Roja Española	10.592,63 €
Fundación Red Apoyo a la Integración Sociolaboral (RAIS)	9.802,14 €
Movimiento Contra la Intolerancia	9.485,94 €
ACCEM	9.391,08 €
Fundación Secretariado Gitano	9.169,74 €
Asociacion centro de recursos para Asociaciones y Ayuntamientos CREA	8.474,11 €
Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad	8.221,15 €
TOTAL	119.238,26 €

8. UNIDAD DE APOYO

8. 1- ÁMBITO INTERNACIONAL

8. 1.1- UNIÓN EUROPEA

Se señalan los ámbitos en los que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha participado presencialmente o a través de la elaboración de propuestas e informes.

8. 1.1.1- PROPUESTAS DE DIRECTIVAS EN LAS QUE PARTICIPA EL IMIO

- Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Informe de situación Consejo EPSSCO de 16 de junio.
- Propuesta de Directiva relativa a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en consejos de administración de las empresas cotizadas. El Consejo EPSSCO de diciembre de 2015 fue el último en el que se trató esta Propuesta.
- Expediente post- directiva de maternidad. La Comisión Europea, después de retirar la propuesta de directiva por falta de consenso, ha iniciado un proceso de consultas que culminaran con un paquete de propuestas legislativas y no legislativas.

8. 1.1.2- CONCLUSIONES DEL CONSEJO EPSSCO EN 2016

Las sesiones del Consejo EPSSCO se celebran, cuatro veces al año, en dos días. En el primero se abordan materias de empleo, política social e igualdad y, en el segundo, sobre sanidad y consumo. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social participa habitualmente en la sesiones (Ministra o Secretarios de Estado). Excepcionalmente han delegado en el Embajador.

- En el Consejo EPSSCO de 16 de junio se han adoptado las *Conclusiones Respuesta al compromiso estratégico para la igualdad de género de la Comisión* y *Respuesta a la Lista de medidas de la Comisión para promover la igualdad de las personas LGBTI*.
- En el Consejo EPSSCO de 8 de diciembre se han adoptado las Conclusiones sobre mujer y pobreza.

8. 1.1.3- 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 Europea 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. El IMIO, forma parte de este Grupo.

En concreto el IMIO ha participado en los siguientes eventos:

- Reunión celebrada en Ámsterdam los días 21 y 22 de enero.
- Reunión celebrada en Bratislava los días 7 y 8 de septiembre.

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.

8. 1.1.4- ACTIVIDADES DE LA PRESIDENCIA ESLOVACA Y DE LA COMISIÓN EUROPEA EN LAS QUE HA PARTICIPADO EL IMIO

- Presidencia eslovaca. Conferencia *Conciliación de la vida familiar y laboral y cambio social*, 20-21 septiembre.
- Programa de Intercambio de Buenas Prácticas del año 2016 en las que participa el IMIO:
 - o *Participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas* (Ljubljana, 15 y 16 de junio)
 - o *Brecha Salarial* (Bruselas 20 y 21 de octubre)
- *Seminario sobre Igualdad de Género y Empoderamiento Económico de las Mujeres* que organizan la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños y la Unión Europea.
- *Seminario jurídico sobre igualdad entre hombres y mujeres y lucha contra la discriminación* (Bruselas, 25 de noviembre)

8. 1.1.5- INSTITUTO EUROPEO DE GÉNERO (EIGE)

Con sede en Vilna (Lituania) apoya a las instituciones comunitarias y a los países miembros en la recopilación, el análisis y la 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. El fomento del diálogo entre las partes interesadas y el aumento de la sensibilización entre las ciudadanas y ciudadanos de la Unión Europea son necesarios para que la Comunidad pueda promover y aplicar eficazmente la política de igualdad de género, en particular en una Unión ampliada.

El IMIO tiene:

- Participación en el Consejo de Administración desde junio 2016
- Participación en el grupo de personas expertas

8. 1.1.6- GRUPO DE ALTO NIVEL SOBRE DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Este Grupo tiene como objetivos: (I) dar seguimiento al desarrollo e implementación de políticas y programas nacionales y de la UE para luchar contra la discriminación, promover la igualdad y la diversidad; (II) reforzar la cooperación y coordinación entre los Estados Miembros y la Comisión

Europea en el ámbito de la igualdad y diversidad y, en particular, mediante el intercambio de buenas prácticas; (III) dar coherencia a las actuaciones de los miembros del grupo y las instituciones europeas; (IV) cualquier otro tema relevante seleccionado por la Comisión Europea o el grupo.

El IMIO asiste a las reuniones de este Grupo que se celebran dos veces al año, así como a los seminarios de intercambio de buenas prácticas que organiza. El primer seminario de intercambio de buenas prácticas tuvo lugar el 25 y 26 de febrero de 2016 en Atenas, donde se presentó, por parte de España, el *Manual y Programa de Formación sobre Incorporación horizontal del principio de igualdad de trato para funcionarios y decisores públicos*. La reunión semestral del grupo propiamente dicho tuvo lugar los días 7 y 8 de junio de 2016.

8. 1.1.7- RED EUROPEA DE ORGANISMOS DE IGUALDAD DE TRATO (EQUINET)

El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, adscrito al IMIO, es miembro integrante de la Red Europea de Organismos de Igualdad de Trato (EQUINET), con sede en Bruselas. 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 presididos en la actualidad por la Directora ejecutiva del organismo de igualdad 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 IMIO participa en las reuniones de EQUINET en su condición de desempeño de la secretaria del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica. El 16 de junio de 2016 participó en la *Conferencia sobre Refuerzo de la Eficacia en la Aplicación de la Legislación Europea en materia de No Discriminación*, celebrada en Bruselas. Previamente a la misma, y en un acto en el que intervino la Comisaria de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género, Vera Jourova, se hizo público el documento de EQUINET sobre "*Estándares para los Organismos de Igualdad*", en cuya redacción la Subdirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación (SGITND) de este IMIO participó activamente.

8. 1.2- NACIONES UNIDAS

8.1.2.1- COMISIÓN PARA LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (CSW). PARTICIPACIÓN EN LA 60 SESIÓN CSW

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Desde 2011 ONU Mujeres ostenta la Secretaría de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Celebra una sesión anual en la sede de Naciones Unidas en Nueva York.

El 60º período de sesiones de la CSW ha tenido como tema prioritario "*El empoderamiento de las mujeres y el vínculo con el desarrollo sostenible*". El tema de revisión ha sido "*La eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas*", procedente de las Conclusiones convenidas en la CSW de 2013.

Celebrada en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 14 al 24 de marzo, la delegación española fue presidida por la entonces Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, y contó

con la participación de la Directora del IMIO. España ha participado activamente en las sesiones plenarias de esta Comisión, especialmente en las negociaciones de las Conclusiones Acordadas y de la resolución del “Programa plurianual de la CSW”. Es destacable que en el punto de orden del día sobre el tema de revisión, “La eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas”, ha intervenido un reducido grupo de países, seleccionados por el Bureau de la CSW, entre los que se encontraba España.

Además, España organizó dos eventos paralelos, presididos por la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad: “Los menores: víctimas invisibles de la violencia de género” y “Programa Mujer, Paz y Seguridad: desde la Resolución del Consejo de Seguridad 1325/2000 a la Resolución 2242/2015”.

Por otra parte, la delegación española ha participado en dos eventos paralelos organizados por ONGs españolas, sobre “Las relaciones entre inmigración indocumentada y tráfico de mujeres: tendencias globales y regionales y desafíos”, organizado por la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER) y el Fondo de Población de Naciones Unidas y “Mujeres que mueven el mundo: estrategias de crecimiento económico sostenible con el liderazgo femenino”, organizado por la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).



8. 1.2.2- XIII CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe es un órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Se ha celebrado la XIII Conferencia en Montevideo, del 25 al 28 de octubre de 2016, con la participación activa de España. La Conferencia se ha centrado en la igualdad de género, la autonomía de las mujeres y el desarrollo sostenible y avances para su implementación. También se han debatido los desafíos de la *Agenda Regional de Género* en el contexto de la implementación de la *Agenda 2030* y los *Objetivos del Desarrollo Sostenible*.



VI Informe periódico ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC)

8. 1.2.3- VI INFORME PERIÓDICO ANTE EL COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (CDESC)

España debe presentar en 2017 el VI Informe Periódico ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH). Para cumplir con este compromiso internacional se ha respondido al listado de cuestiones presentado en este año 2016 que son competencia del IMIO para su elaboración a partir de los informes de todos los países.

8. 1.2.4- RESOLUCIÓN 1325 Y SIGUIENTES EN MATERIA DE MUJERES, PAZ Y SEGURIDAD

En relación con la Resolución 1325 y siguientes, en materia de Mujeres, Paz y Seguridad, del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, el IMIO colaboró con el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC) en la consecución de la nueva Resolución 2242, aprobada el 13 de octubre de 2015, que amplía la participación y liderazgo de las mujeres en la resolución de conflictos y exige la protección de sus derechos. Actualmente, el IMIO forma parte del Grupo Interministerial creado para la elaboración del nuevo II Plan Nacional de Acción, que incluirá medidas en el ámbito interno e internacional.

8. 1.2.5- DEFENSA ORAL DE LOS INFORMES DE DISCRIMINACIÓN RACIAL ANTE EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL (CERD)

Los días 26 y 27 de abril tuvo lugar en Ginebra la defensa oral de los informes 21º a 23º ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, en el marco del 89º periodo de sesiones de Naciones Unidas. El IMIO formaba parte de la delegación española que estuvo encabezada por el MAEC e intervino en la exposición inicial y contestando a las preguntas formuladas por el Comité.

8. 1.3- CONSEJO DE EUROPA

El Consejo de Europa (CdE) viene desarrollando su *Estrategia de Igualdad de Género (2014-2017)* cuyas prioridades son: 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 en la vida política y pública, 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 IMIO asiste dos veces al año a la Comisión de Igualdad de Género, de carácter intergubernamental, en Estrasburgo.

En 2016 se han debatido asuntos sobre cómo contrarrestar el sexismo y el discurso de odio sexista en la red, cómo se pueden eliminar las barreras para el acceso igualitario de las mujeres a la justicia y cuáles son las mejores formas y herramientas para ampliar y profundizar en la transversalidad de género en todas las esferas. En relación al primer tema, el CdE se ha decidido por realizar una *Recomendación del Comité de Ministros* a los Estados miembros en esta materia, cuyo borrador se preparará en 2017 por un grupo de 15 países entre los que se encuentra España.

En la conferencia anual temática del CdE, celebrada en Tallin, se señalaron, como prioridades en 2017, la preparación de la nueva Estrategia de Igualdad de Género, la extensión y seguimiento del Convenio de Estambul, la lucha contra los estereotipos de género y la necesidad de aplicar la perspectiva de género en las políticas dirigidas a las niñas y mujeres migrantes y refugiadas. Además, se ha solicitado a los Estados miembros sugerencias sobre nuevas esferas de actuación de cara a la nueva Estrategia de Igualdad de Género.

España colabora activamente exponiendo las mejores buenas prácticas en las diversas esferas de actuación. En septiembre de 2016 se ha aportado un resumen de nuestras políticas y medidas concretas en las áreas que son objetivos de la Estrategia de Igualdad de Género del CdE: violencia contra las mujeres, transversalidad, acceso de las mujeres a la justicia, lucha contra los estereotipos y participación equilibrada en la toma de decisiones en la vida política y pública. Este informe es parte del informe de recopilación de *“Actividades y medidas para el logro de la Estrategia de la Igualdad de Género de los Estados Miembros”*.

8. 1.4- OTROS ASUNTOS INTERNACIONALES

8. 1.4.1- RED INFORMAL DE PUNTOS FOCALES GUBERNAMENTALES EN TEMAS LGTB Y CONFERENCIAS CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA (IDAHO)

El IMIO representa al Gobierno de España en esta red informal orientada a fomentar el disfrute efectivo de los derechos fundamentales por parte de las personas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales. Forman parte de la red, además de representantes de los gobiernos de Estados europeos, representantes de algunas administraciones regionales, así como de otras organizaciones y organismos internacionales (UNESCO, OSCE, Consejo de Europa, ECRI, Comisión Europea, FRA, etc.). Las reuniones tienen carácter semestral.

Desde 2013 la reunión de primavera se hace coincidir con la celebración de una conferencia conmemorativa del Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia (IDAHO, 17 de mayo) y se enmarca en un conjunto de reuniones y eventos que incluyen una reunión de ministros y ministras de Igualdad. En 2016, se ha participado en la Conferencia IDAHO y la Reunión de Puntos Focales celebrada en Copenhague los días 10 a 12 de mayo.

8. 1.4.2- RED IBEROAMERICANA DE ORGANISMOS Y ORGANIZACIONES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (RIOOD)

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades forma parte y participa en las actividades de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD). Esta red constituye un mecanismo de colaboración regional creado el 24 de septiembre de 2007 en el marco del “*Encuentro Iberoamericano: Desarrollo Social, Democracia y No Discriminación*”, organizado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en la Ciudad de México. La RIOOD está integrada por 40 instituciones de 18 países, de los cuales 22 son organismos gubernamentales, 11 organismos no gubernamentales, nacionales e internacionales, 2 instituciones académicas, 3 organismos regionales y 2 organismos internacionales. Forma parte del Registro de Redes Iberoamericanas de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) que ayuda a fortalecer y potenciar el trabajo de las distintas instancias y espacios que llevan a cabo acciones en el ámbito iberoamericano. El objetivo fundamental de esta Red es propiciar procesos de intercambio de información y buenas prácticas y cooperación institucional a fin de impulsar la lucha contra la discriminación en toda la región iberoamericana.

8. 1.4.3- UNIÓN POR EL MEDITERRÁNEO (UPM)

Los 43 países miembros de la Unión por el Mediterráneo han situado el empoderamiento de la mujer como una prioridad política y así quedó establecido en las conferencias ministeriales de Estambul, en 2006, Marrakech, en 2009 y París, en 2013, donde los miembros convinieron trabajar bajo un marco de actuación común. En la tercera conferencia celebrada en París en septiembre de 2013 se aprobó la *Declaración Ministerial sobre el fortalecimiento del papel de la mujer en la sociedad* cuyo grado de implementación es preciso analizar para preparar la próxima Conferencia Ministerial que tendrá lugar en febrero 2017.

En diciembre de 2015 el IMIO remitió al MAEC un informe sobre el cumplimiento, por parte de España, de los compromisos de dicha Declaración Ministerial. Este informe ha sido actualizado en julio de 2016, sirviendo de base para la elaboración de un informe conjunto sobre el grado de implementación de la Declaración

El IMIO ha participado en reuniones y grupos de trabajo de la UpM:

- 25 y 26 de abril 2016, Barcelona. Participación en la presentación y constitución formal de los cuatro grupos de trabajo abajo relacionados, poniendo de relieve la situación de la mujer en dichos ámbitos, identificando, a grandes rasgos, los principales desafíos y posibles buenas prácticas transferibles.

Grupos de trabajo constituidos:

- Participación en la vida económica
 - Acceso a la toma de decisiones
 - Violencia de género
 - Estereotipos de género
- 12 de julio 2016, Paris. Participación en el grupo de trabajo relativo al liderazgo femenino y acceso de la mujer a la toma de decisiones, informando sobre las actividades realizadas en España en esta materia.

- 19 julio 2016, Aman. Se participa en la reunión del grupo de trabajo en materia de participación de la mujer en la vida económica, en la que también se hace hincapié en las medidas llevadas a cabo en España para mejorar el acceso y permanencia de la mujer en el mercado laboral.
- Tercera reunión diálogo regional: Barcelona 5-7 Octubre 2016.

El IMIO ha participado en un grupo de trabajo “La mujer como motor de desarrollo sostenible y crecimiento inclusivo”.

8. 1.4.4- WOMEN 20 (W20)

Encuentro del Women 20 (W20), en el marco de la reunión del G20, sobre la igualdad de género en la gobernanza de la economía global (Xi'an, China 24, 25 y 26 de mayo de 2016)



8. 1.4.5- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

En 2016 se ha realizado el informe-memoria del Convenio nº 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

8. 1.4.6- OCDE- PROGRAMA MENA TÚNEZ

El IMIO colabora en el Proyecto de colaboración OCDE-AECID para “fortalecer el acceso de las mujeres a puestos de decisión en la Administración General y en el ámbito local en Túnez”.

Se participó en una primera misión exploratoria en Túnez los días 28 y 29 de abril. Se mantuvieron reuniones con la Ministra de la Mujer, Familia e Infancia, con el Centro de Investigación, Estudios, Documentación e Información sobre la Mujer (CREDIF), con el Ministro del Sector Público, Gobernanza y Lucha contra la corrupción y con los Ministros de Finanzas y de Agricultura.

8. 1.4.7- 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 2016 se han organizado visitas y reuniones con representantes de diferentes países y organizaciones internacionales.

Una delegación de personas procedentes de países árabes (ribera sur del Mediterráneo y Oriente Medio) realizó un seminario, en el marco de un programa de trabajo, que la entidad la Fundación Promoción Social de la Cultura realizó los días 25 y 26 de octubre en Casa Árabe, con el título "*Libyan women: rights and responsibilities. experiences in other arab countries*". La visita de trabajo al IMIO se mantuvo el 25 de octubre.

Visita de estudios sobre igualdad de género de una delegación de abogados sirios, celebrada el 21 de septiembre, en el marco de un programa financiado por la Unión Europea y la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional (ASDI) y organizado por la entidad Euromed Feminist Initiative IFE –EFI.

Los objetivos del viaje de estudios fueron:

- Aprender acerca de la política exterior de igualdad de género y la incorporación del género en la ley y en la constitución en España - desafíos en la construcción de la democracia.
- Compartir análisis y actualización de la situación en Siria, la participación de los abogados de derechos humanos y expertos constitucionales para la solución política del conflicto y la transición hacia la democracia, con inclusión de la igualdad de género y de los derechos de la mujer.
- Intercambiar problemas y buenas prácticas de institucionalización de la igualdad de género en esta fase de transición y presentar sus visiones y trabajos por una futura constitución incluyente los derechos de la mujer.

8. 2- INICIATIVAS PARLAMENTARIAS Y ACTUACIONES DE ÁMBITO NORMATIVO

8.2.1- INFORMES DE RESPUESTA A INICIATIVAS PARLAMENTARIAS

Durante el año 2016, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha realizado propuestas de respuesta a 213 iniciativas y preguntas parlamentarias:

Preguntas Parlamentarias	75
Proposiciones no de Ley	65
Mociones	8
Otras iniciativas	42
Proposiciones de Ley	2
Otros informes	21

8.2.2- INFORMES A PROYECTOS NORMATIVOS Y OTROS

Se han realizado informes a Anteproyectos de Ley, a Proyectos de Real Decreto, a Proyectos de órdenes ministeriales y otros acuerdos, en el ámbito de las competencias del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Son destacables los Acuerdos aprobados por Consejo de Ministros en los que ha participado el IMIO:

- Acuerdo por el que se aprueba la Declaración del Gobierno con motivo del “Día Internacional de la Mujer”, aprobado en el Consejo de Ministros del día 4 de marzo de 2016
- Acuerdo por el que se aprueba la Declaración del Gobierno con motivo de la celebración del Día Internacional contra la homofobia y la transfobia, aprobado en el Consejo de Ministros del día 13 de mayo de 2016

8. 3- EXPOSICIONES Y EVENTOS

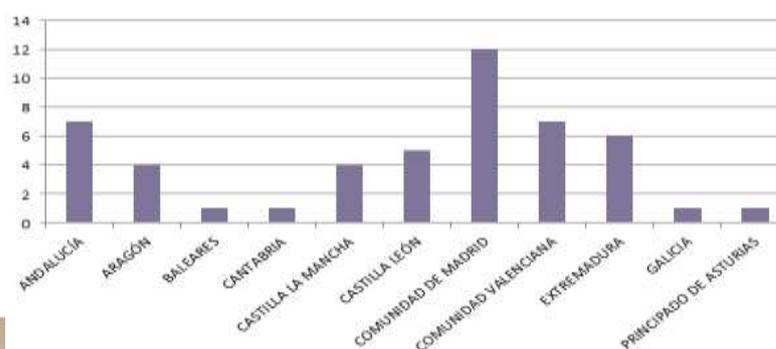
8. 3.1- EXPOSICIONES ITINERANTES 2016

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cuenta con 11 exposiciones en catálogo que, con carácter itinerante, recorren las diferentes comunidades autónomas a petición de organismos tales como ayuntamientos, diputaciones, universidades, colegios e institutos de enseñanza secundaria, fundaciones, asociaciones y organizaciones profesionales, entre otros.

Su finalidad es la difusión de las actuaciones encaminadas a la consecución de la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como la mejora del conocimiento de la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida sociolaboral, económica, empresarial, política, cultural, deportiva... Asimismo, con esta acción de sensibilización y formación, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades aumenta su presencia y se acerca al gran público.

EXPOSICIONES ITINERANTES ACTIVAS	MONTAJES	NUMERO DE VISITANTES
11	49	39.982

DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



8. 3.2- I EDICIÓN DEL CONCURSO DE CARTELES “DISEÑANDO LA IGUALDAD”

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades convocó la *I Edición del Concurso Nacional de Diseño Gráfico “Diseñando la Igualdad”* cuyo objetivo era seleccionar el cartel candidato para conmemorar el día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, así como el de fomentar, valorar y promocionar el trabajo de jóvenes artistas de las artes gráficas, plásticas y ámbito publicitario, cuyas obras contribuyan a visibilizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Se han presentado al concurso 206 obras, de autores/as procedentes de toda España. Los trabajos ganadores del certamen han sido:

- **Primer Premio**, dotado con 3.500 € - Irene Guim Fornells – *SINGULARMENTE IGUALES*
- **Primer Accésit**, dotado con 600 € - Daniel Cardona Pla – *CONSTRUYENDO LA IGUALDAD*
- **Segundo Accésit**, dotado con 600 € - José Antonio Arreza Pérez – *MISMO ESFUERZO, MISMA RECOMPENSA*

El jurado, presidido por la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha estado compuesto por Manuel Montes, profesor de Publicidad y Relaciones Públicas y Comunicación Audiovisual de la Universidad Rey Juan Carlos; Mónica Carretero, ilustradora; el responsable de Comunicación de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y personal directivo y funcionario del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades publicó la Resolución por la que se aprobaron las bases del concurso de diseño gráfico para la realización del cartel conmemorativo del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo de 2016 (BOE núm. 289, de 3 de diciembre).

8. 3.3- XII EDICIÓN DEL FESTIVAL CULTURAL ELLAS CREAM 2016



El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades organizó la *XII Edición del Festival Cultural e Internacional ELLAS CREAM*, en colaboración con distintas instituciones, en el contexto de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres y, al igual que en la edición pasada, el Centro Cultural Conde Duque, en Madrid, fue su Sede principal.

Este Festival tiene como propósito mostrar la creación de las mujeres en diferentes disciplinas artísticas: cine, teatro, conciertos, exposiciones, danza, etc.

A lo largo de sus doce ediciones el Festival 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.



8. 3.4- 25 DE NOVIEMBRE DE 2016: DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El día 25 de noviembre, en coordinación con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y Presidencia del Gobierno, se rindió homenaje, en la sede del Palacio de la Moncloa de Madrid, a las mujeres víctimas mortales de la violencia de género. El acto estuvo presidido por el Presidente del Gobierno D. Mariano Rajoy Brey.



8. 4- COMUNICACIÓN E IMAGEN. SERVICIO DE RELACIONES EXTERNAS

8. 4.1- FUNCIONES DEL SERVICIO

- 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 y para la Igualdad de Oportunidades.
- 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.

8. 4.2- ACTIVIDADES

8. 4.2.1- OBSERVATORIO DE LA IMAGEN DE LAS MUJERES

8.4.2.1.1- ACTIVIDADES DEL OBSERVATORIO

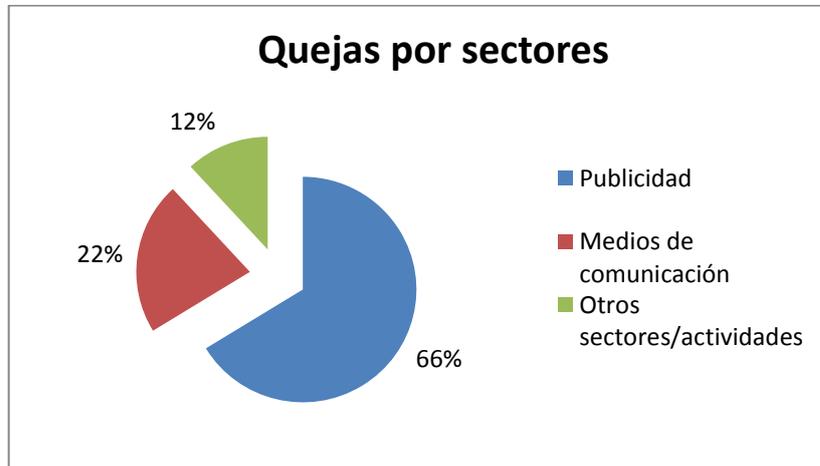
- Recogida de quejas ciudadanas y seguimiento de oficio de los contenidos sexistas.
- Análisis y clasificación de los contenidos detectados o denunciados con el fin de obtener una visión del tratamiento actual de la imagen de las mujeres en la publicidad y los medios de comunicación.
- Actuación frente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

8. 4.2.1.2- RESUMEN PRINCIPALES DATOS DEL OIM 2016

- Total quejas recibidas: 1079

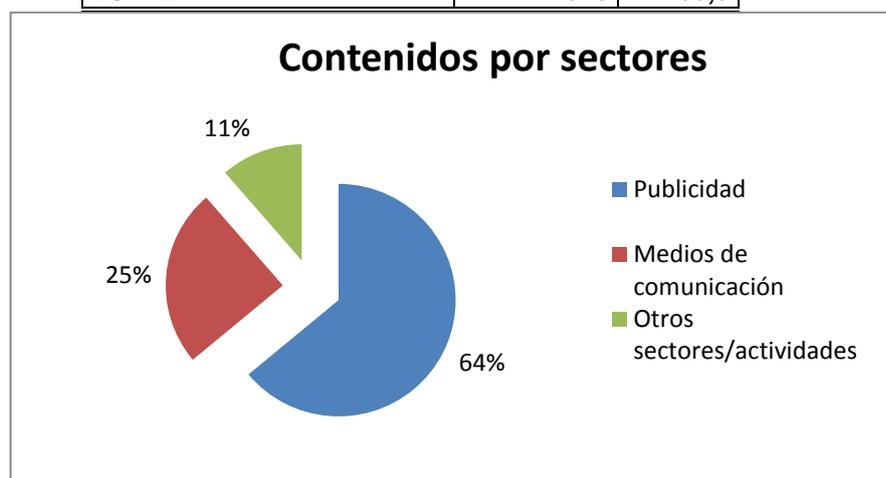
Por Sectores	Nº quejas	%
Publicidad	715	66,3
Medios de comunicación	236	21,9
Otros sectores/actividades	128	11,9

TOTAL	1079	100,0
--------------	-------------	--------------



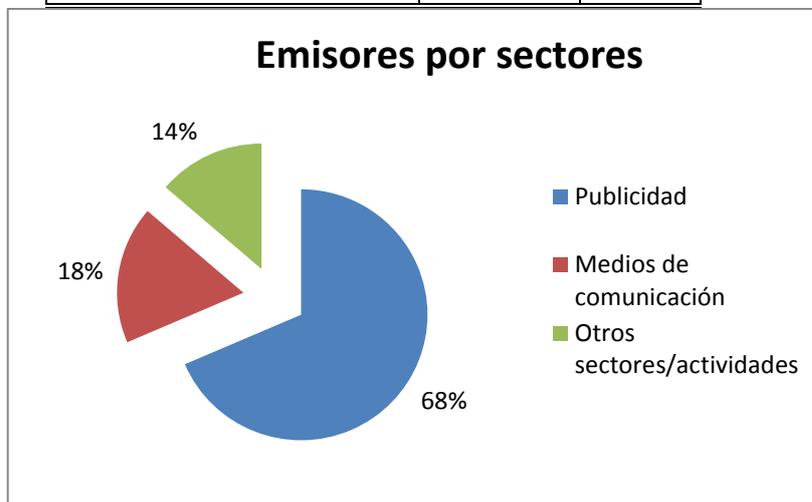
- Total de contenidos objeto de queja: 616

Por Sectores	Contenidos	%
Publicidad	394	64,0
Medios de comunicación	152	24,7
Otros sectores/actividades	70	11,4
TOTAL	616	100,0



- Total emisores objeto de queja: 496

Por Sectores	Emisores	%
Publicidad	340	68,5
Medios de comunicación	88	17,7
Otros sectores/actividades	68	13,7
TOTAL	496	100,0



- Otros datos:

ORIGEN DE LAS QUEJAS	Nº	%
Particulares	916	91,1
Entidades y colectivos	90	8,9
TOTAL (1)	1006	100,0

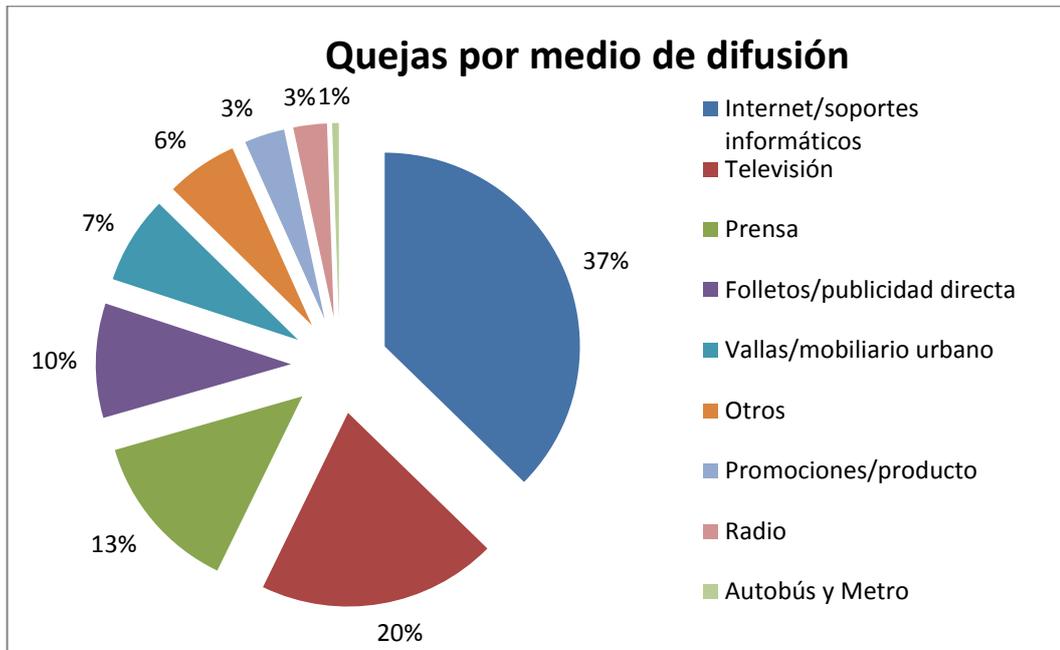
(1) La diferencia con el total de quejas corresponde a aquellas en que no se puede identificar dicho origen.

De las 916 quejas recibidas de particulares el 84% (767) corresponden a mujeres, siendo el 16% (149) las presentadas por hombres.

CANALES DE DENUNCIA AL OIM	Nº	%
Correo electrónico	873	80,9
Redes Sociales	98	9,1
Teléfono 900	71	6,6
Correo postal	31	2,9
Otros	5	0,4
De Oficio	1	0,1
TOTAL	1079	100,0

QUEJAS POR MEDIO DE DIFUSIÓN	Nº	%
Internet/soportes informáticos	403	37,3
Televisión	214	19,8
Prensa	144	13,3

Folletos/publicidad directa	103	9,5
Vallas/mobiliario urbano	79	7,3
Otros	64	5,9
Promociones/producto	36	3,3
Radio	30	2,8
Autobús y Metro	6	0,6
TOTAL	1079	100,0



- Total actuaciones: 146

➤ Por tipo de actuación:

- 82 requerimientos de cese o modificación.
- 46 recomendaciones.
- 18 otras actuaciones.

➤ Requerimientos y recomendaciones: a 128 entidades.

- 103 entidades anunciantes.
- 11 medios de comunicación.
- 14 otros sectores/actividades.

➤ Otras actuaciones:

- Informe a los Servicios Jurídicos del Estado para el inicio de actuaciones judiciales correspondientes contra el video-click “*Ley mordaza en los coches ¿Sí o no?*”, difundido por internet y firmado por ‘Jasón y los Argonautas’. De acuerdo con los Servicios Jurídicos del Estado, el IMIO suspende las actuaciones por estar siendo investigado ya por la Fiscalía de Valencia.

- Cuatro casos derivados a otros organismos en razón de sus competencias.
- Trece casos remitidos al Área Jurídica del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades por si pudieran constituir un supuesto de discriminación.

- Campañas con mayor número de quejas:

- ✓ **El Corte Inglés** – Corto “*Equis o un corazón*”, realizado por el cineasta Roberto Perez Toledo para la campaña de San Valentín “La Suerte de Quererte”. Difundido a través de sus redes sociales. **36 quejas**.



El video recoge cómo un chico revisa el móvil y los perfiles en redes de su pareja, y exige más implicación de la mujer en la relación, a pesar de las reservas de esta.

- ✓ **Carpas Palm Beach** – Video de promoción de su “*Fiesta Entrega del Vip*”, difundido en su perfil de Facebook. En dicho video aparece una mujer arreglándose para salir, con el siguiente texto: “*Ser mujer no es fácil. Todo cuesta más. Es un gran esfuerzo. Pero... ser mujer es maravilloso y por fin tu dedicación tiene su recompensa. Entrada y copa gratis todo el verano*”. **32 quejas**



Se asocia el éxito de ser mujer con el aspecto físico y se recompensa el esfuerzo por arreglarse.

- ✓ **Bankia** – Campaña “En la vida ya pagas demasiadas comisiones”, emitida en diferentes medios de difusión. Reproduce diversos estereotipos de género. **31 quejas**.



- Contenidos con mayor número de quejas en medios y otros sectores:
 - ✓ **Diario de Mallorca.** Artículo “*Advertencias a una señorita*”, de Miguel Dalmau, publicado el día 10 de enero. En el artículo, sobre la violencia sexual contra las mujeres, se enfoca la responsabilidad sobre las víctimas: “*Cada vez que creas que una mujer es libre, no te lo creas, cada vez que oigas que estás en tu derecho, no te lo creas, cada vez que te animen a vestirse y comportarte como una putilla...*” **25 quejas.**
 - ✓ **Página web www.dominaciónmachista.com** – Portal de internet con contenidos vejatorios y agresivos con las mujeres. Con administradores en América central y sur, según fuentes de la Unidad de Investigación Tecnológica (UIT-CNP), que realizó investigaciones. **19 quejas.**
 - ✓ **Video juego on-line Sexgansters.com** –Juego de carácter pornográfico. Las quejas hacen referencia fundamentalmente al banner de promoción que aparece durante la navegación por Internet, por considerarlo apología de la violencia sexual. La sede de la entidad anunciante (Corporación Clickweb Ltd.) tiene sede en Gibraltar (UK). **17 quejas**

8. 4.2.1.3- OTRAS ACTUACIONES DEL OIM

- ✓ Atención de solicitudes de información y asesoramiento del ámbito universitario y medios de comunicación: 35 peticiones.
- ✓ Recopilación de iniciativas de las administraciones locales y autonómicas contra la publicidad de servicios sexuales y publicidad sexista.
- ✓ Valoración de las estrategias de comunicación de las empresas aspirantes al Distintivo de Igualdad en la Empresa.
- ✓ Elaboración de 9 informes relacionados con las competencias del OIM

8. 4.3- DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES DEL ORGANISMO

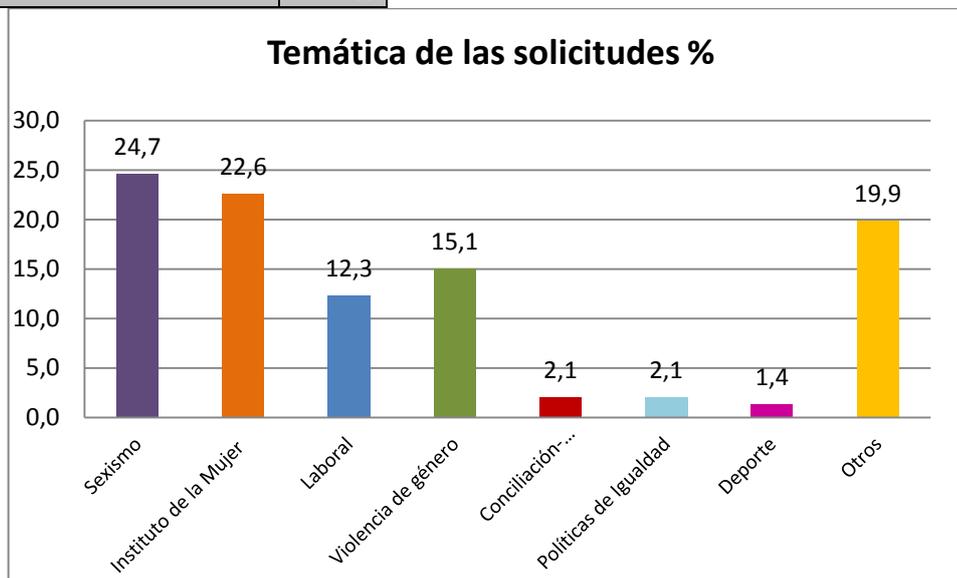
8. 4.3.1- ATENCIÓN A MEDIOS Y SEGUIMIENTO DE NOTICIAS

- Total de solicitudes atendidas: 146
- Total de intervenciones en medios de comunicación: 47

Intervenciones en los medios de comunicación	
Prensa	25
Televisión	7
Agencia	7



Radio	5
Otros	3
TOTAL	47



- Total de comunicados y notas de prensa: 22.
- Total de artículos y entrevistas preparadas: 11.

Seguimiento de noticias

- Total de boletines de prensa elaborados: 246.

Gestión de contenidos digitales.

- página web inmujer.es:
 - 3 propuestas de maquetación de la Home y diseños para los banner de las secciones.
 - Coordinación y actualización de los apartados Novedades y Noticias
 - Coordinación, actualización y diseño de los banners frontales de la página web. En total se han realizado 27 banners



- Gestión del perfil oficial de Twitter @inmujer:
 - 188 tweets publicados.
 - 327,7 K impresiones obtenidas.
 - 27.833 visitas.
 - 2.400 menciones.
 - 1.506 nuevos seguidoras/es.
- Gestión del canal de Youtube Inmujer:
 - 23 videos publicados.
 - 4.023 Visualizaciones.
 - 5.621 minutos de tiempo de visualización.



28 nuevos suscriptoras/es.

Otras actividades

- Participación como jurado y en la organización del concurso del cartel 8 de Marzo "Diseñando la Igualdad – 2016".
- Diseño de otros materiales gráficos:
 - Programa del evento paralelo en el CSW "Los menores: víctimas invisibles de la violencia de género".



- Cartel y Roll-up de respaldo a la Campaña “HeForShe” de ONU Mujeres.



(1)¹

- Apoyo en la gestión de la campaña para la corresponsabilidad y conciliación “La liga de la igualdad”.
- Informes y valoraciones de proyectos 29.

8. 4.4 - MODIFICACIÓN DEL PLAN ORDINARIO DE ACTIVIDADES

Patrocinio de la novena edición de la Sección “Afirmando los Derechos de la Mujer”, del Festival de Málaga

- Objetivos: Apoyar la participación de las mujeres en la industria audiovisual española, favoreciendo la difusión de sus trabajos, y aumentar el conocimiento y la sensibilización social sobre las situaciones y problemas que afectan a las mujeres, a través del contenido de las obras inscritas en el festival.



¹ Acto del 1 de marzo organizado por la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras.

LISTADO DE LOS PRINCIPALES ACRÓNIMOS QUE APARECEN EN ESTA OBRA

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AGE	Administración General del Estado
ATA	Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CDESC	Comité de Derechos Económicos y Sociales y Culturales
CEP	Centro del Profesorado
CIFE	Centro de Iniciativas para la Formación y el Empleo
CNIIE	Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa
CPR	Centro de Profesores y Recursos
CERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CONAPRED	Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación
CSW	Comisión para la Condición Jurídica y Social de las Mujeres
DIE	Distintivo Igualdad en la Empresa
ECRI	Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia
EDUSI	Estrategia de Desarrollo Local Sostenible e Integrado
EOI	Escuela de Organización Industrial
EPSSCO	Consejo de empleo, política social, sanidad y consumidores
FEADER	Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural
FEDER	Fondo Europeo de Desarrollo Regional
FEMP	Federación de Municipios y Provincias
FEMP	Fondo Europeo Marítimo y de Pesca
FFAA	Fuerzas Armadas
FRA	Agencia Europea de Derechos Fundamentales
FSE	Fondo Social Europeo
FSG	Fundación Secretariado Gitano
IDAHO	Día Mundial contra la Homofobia, Lesbofobia y la Transfobia
IES	Instituto de Enseñanza Secundaria
IFE	Iniciativa Feminista Europea

IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEF/CCAFD	Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
INTEF	Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado
IOE	Inventario de Operaciones Estadísticas
LGTBI	Colectivo de personas Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales
LOEIMH	Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres
MAEC	Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación
MAGRAMA	Ministerio de Agricultura y Medio Ambiente
MIR	Médico/a Interno/a Residente
MOOC	Massive Online Open Courses
OACDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSCE	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
PAEM	Programa de Apoyo Empresarial a la Mujer
PEIO	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
PIR	Psicólogo/a Interno/a Residente
POISES	Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social
RIOOD	Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación
SEGIB	Secretaría General Iberoamericana
SGCIC	Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo
SVPT	Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
UFI	Unidad de Formación Inicial del Profesorado
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia
UNESCO	Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UpM

Unión por el Mediterráneo

UPM

Universidad Politécnica de Madrid