

# INSTITUTO DE LAS MUJERES

## MEMORIA GENERAL DE ACTIVIDADES 2021



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

Diseño y coordinación:  
Instituto de las Mujeres

Edita: Instituto de las Mujeres.

NIPO: 050-23-030-X

Todos los derechos reservados.

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

C/Pechuán, 1 (28002 Madrid)

Correo electrónico: [inmujer@inmujeres.es](mailto:inmujer@inmujeres.es)

# ÍNDICE

## 1. CONTEXTO GENERAL

### 1.1- Marco Normativo

- 1.1.1 Disposiciones relativas a la estructura y funcionamiento de la Secretaría de Estado de Igualdad
- 1.1.2 Disposiciones relativas a la estructura y funcionamiento del Instituto de las Mujeres
- 1.1.3 Resoluciones del Instituto de las Mujeres durante 2021
- 1.1.4 Otras disposiciones normativas (a 31 de diciembre de 2021)

### 1.2- Estructura orgánica del Instituto de las Mujeres

### 1.3- Recursos Humanos

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

### 1.4- Gestión económico-administrativa

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

## 2. ACCIONES INSTITUCIONALES Y TRANSVERSALES

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

- 2.1.1 Informes a iniciativas y preguntas parlamentarias
- 2.1.2 Informes a proyectos normativos y otros

### 2.2- Observatorio de Imagen de las Mujeres (OIM)

- 2.2.1 Actividades del OIM
- 2.2.2 Resumen de los principales datos del OIM en 2021

### 2.3- Gestión de Fondos comunitarios

- 2.3.1 Fondo Social Europeo
- 2.3.2 Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)

### 2.4- Convenios y colaboraciones con otras Administraciones o con otros Ministerios con el objetivo de incorporar el principio de la Transversalidad de Género

- 2.4.1 Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)
- 2.4.2 Acuerdo de colaboración con el Instituto Nacional de Estadística (INE)
- 2.4.3 Convenio con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) para la realización del curso “Hacia una radicalización feminista de la democracia”
- 2.4.4 Convenio con la UCM para realizar la cátedra “Valores democráticos y género”.
- 2.4.5 Medio Ambiente y Cambio Climático
- 2.4.6 Derechos de la infancia y adolescencia: Participación en grupos de trabajo y comisiones del Observatorio de la Infancia

### 3. ACTIVIDADES TEMÁTICAS DEL INSTITUTO

#### 3.1- Edición y distribución de Publicaciones

- 3.1.1 Publicaciones editadas por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de las Mujeres
- 3.1.2 Publicaciones editadas por la Subdirección General de Estudios y Cooperación
- 3.1.3 Objetivos de la edición y distribución de publicaciones dentro del Programa Editorial
- 3.1.4 Edición de publicaciones – Programa Editorial
- 3.1.5 Distribución de publicaciones – Servicio de Publicaciones
- 3.1.6 Gestión económico-administrativa – Servicio de Publicaciones
- 3.1.7 Mantenimiento del expositor – Servicio de Publicaciones
- 3.1.8 Mantenimiento del Catálogo General de Publicaciones Oficiales, a través del sistema de gestión para la coordinación de las publicaciones oficiales
- 3.1.9 Conservación del fondo editorial

#### 3.2- Convocatoria de Subvenciones para la realización de Posgrados de Estudios de Género y Actividades del ámbito universitario y Seminarios 8M.

- 3.2.1 Convocatoria de subvenciones para la realización de posgrados de estudios de género y actividades del ámbito universitario.
- 3.2.2 Seminarios 8M: Por ser Mujeres. España feminista

#### 3.3- Exposiciones y actos institucionales

- 3.3.1 Diseñar, organizar y gestionar actividades culturales para incidir en la sensibilización de la población en general.
- 3.3.2 Gestión y coordinación de la realización de nuevas exposiciones temáticas y del material documental de apoyo a las mismas, y dirección de la itinerancia y la difusión de las exposiciones itinerantes.

#### 3.4- Programas de Cultura

- 3.4.1 I Edición de los Premio Celia Amorós de Ensayo Feminista
- 3.4.2 Protocolo Ministerio de Cultura y Deportes y el Instituto de las Mujeres.
- 3.4.3 Jornada “Las mujeres en la Prehistoria el origen de la humanidad”

#### 3.5- Programas de Educación y Deporte

- 3.5.1 Patrocinio del IV Congreso Internacional de Coeducación y Género
- 3.5.2 IV Edición de los premios de periodismo deportivo “Lilí Álvarez”
- 3.5.3 Acto de entrega IV Edición de los premios de periodismo deportivo “Lilí Álvarez”
- 3.5.4 MOOC “Educar en Igualdad”- 5ª edición
- 3.5.5 Presentación Comic “AMELIA. Historia de una lucha”.
- 3.5.6 Celebración Jornada Intercambia

#### 3.6 Programa de salud y servicios sociales

- 3.6.1 Colección “Guías de Salud” – Actualizaciones
- 3.6.2. Plan de Salud Sexual y Reproductiva

#### 3.7- Acciones de formación: Escuela Virtual de Igualdad

### 3.7.1 Escuela Virtual de Igualdad (EVI)

## 3.8- Programas de Inserción Sociolaboral

### 3.8.1 Programas de Inclusión laboral

#### 3.8.2 Mujeres en riesgo de exclusión: programa SARA 2021

## 3.9- Programas e instrumentos para promover la Igualdad en la Empresa

### 3.9.1 Distintivo "Igualdad en la Empresa"

### 3.9.2 Red de Empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa"

### 3.9.3 Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas

### 3.9.4 Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

### 3.9.5 Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género (SVPT)

### 3.9.6 Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género. Manual de referencia.

### 3.9.7 Guía para la elaboración de planes de igualdad en la empresa

### 3.9.8 Herramienta de registro retributivo

### 3.9.9 Proyecto más valor trabajos feminizados

## 3.10- Programas e instrumentos para apoyar a las Mujeres Emprendedoras

### 3.10.1 Programa de Microcréditos

### 3.10.2 Programa Innovatia 8.3

### 3.10.3 Programa "Desafío Mujer Rural"

### 3.10.4 Sector Pesquero

### 3.10.5 Escuela de emprendedoras Juana Millán.

## 3.11- Programas e Iniciativas de Desarrollo y Promoción Profesional

### 3.11.1. Iniciativa "Más mujeres, mejores empresas"

#### 3.11.1.1 Convenios y Protocolos para fomentar la Promoción Profesional en los Puestos de Responsabilidad en las Empresas

#### 3.11.1.2 Programas de desarrollo profesional y liderazgo

Promociona

Talenta

#### 3.11.1.3 Red Mujeres, talento y liderazgo

#### 3.11.2 Programa del fomento del liderazgo en el sector agroalimentario con cooperativas agroalimentarias

## 3.12- Otros programas y actividades

### 3.12.1. Proyectos Mujer y Territorio

### 3.12.2 Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género

### 3.12.3 Mesa Asesora por los cuidados

## 3.13- Conversatorios sobre salud sexual y reproductiva "Hacia la modificación de la Ley orgánica 2/2010"

## 3.14- Programas en torno a la Sociedad de la Información

### 3.14.1 Generación de contenidos sobre Género y TIC

### 3.14.2 Programa ADA de iniciación a la tecnología en igualdad.

### 3.14.3 Programa DIANA de programación creativa en igualdad

### 3.14.4 Protocolo general de actuación para promover la incorporación de las mujeres en la Sociedad Digital y en los estudios y profesiones tecnológicas.

### 3.14.5 Informes sobre la situación de las mujeres en los ámbitos científico-tecnológicos en España.

### 3.14.6 Seminario de las mujeres en el sector de los videojuegos

### 3.14.7 Seminario Justicia algorítmica den clave de género

## 4. ACTIVIDADES INTERNACIONALES

### 4.1- Unión Europea

- 4.1.1 Propuestas de Directivas en que participa el Instituto de las Mujeres
- 4.1.2 Seguimiento de las reuniones semestrales del Grupo Alto nivel de Transversalidad de Género y del Comité Consultivo de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- 4.1.3 Actividades de la Comisión Europea en las que ha participado el Instituto de las Mujeres
- 4.1.4 Colaboración con el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)
- 4.1.5 Red Europea de Organismos de Igualdad de Trato (EQUINET)

### 4.2- Naciones Unidas

- 4.2.1 Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)
- 4.2.2 Seguimiento de la Igualdad de Género en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible
- 4.2.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- 4.2.4 Red Española del Pacto Mundial
- 4.2.5 Foro Generación Igualdad
- 4.2.6 Resoluciones Asamblea General de Naciones Unidad

### 4.3- Consejo de Europa

### 4.4- Otros asuntos internacionales

- 4.4.1 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
- 4.4.2 Unión por el Mediterráneo (UPM)
- 4.4.3 G20/Women20 (W20)
- 4.4.4 Cooperación internacional al desarrollo

## 5. SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

### 5.1- Buzón de información INMUJER

### 5.2- Base de datos en el ámbito estadístico

### 5.3- Centro de Documentación

- 5.3.1 Base de datos bibliográfica
- 5.3.2 Consulta de personas usuarias con petición de documentación
- 5.3.3 Préstamo y donación de videgrabaciones en DVD y préstamo de libros
- 5.3.4 Biblioteca de Mujeres

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

- 5.4.1 Atención a medios y seguimiento de noticias
- 5.4.2 Actividades de difusión y materiales promocionales
- 5.4.3 Patrocinios del Servicio de Prensa



# 1. CONTEXTO GENERAL

## 1.1 MARCO NORMATIVO (a 31 de diciembre de 2021)

El Instituto de las Mujeres 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, adscrito al Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

Las disposiciones normativas reguladoras de la estructura y funcionamiento de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y del Instituto de las Mujeres son las que a continuación se exponen.

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

#### Antecedentes

- Real Decreto 562/2004, de 19 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los Departamentos Ministeriales (BOE 20/04/2004). Crea la Secretaría General de Políticas de Igualdad, con rango de subsecretaría, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE 03/07/2004). Adscribe el 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). 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). Adscribe el 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). Establece las competencias de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y adscribe 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). Crea el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y establece como órgano superior del Ministerio la Secretaria de Estado de Igualdad.
- Real Decreto 1366/2010, de 29 de octubre, por el que se aprueba la estructura básica de los departamentos ministeriales (BOE 04/11/2010). Adscribe al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad al Instituto de la Mujer, a través de la Secretaria de Estado de Igualdad
- Real Decreto 263/2011, de 28 de febrero, por el que se desarrolla la estructura básica del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (BOE 01/03/2011). Establece las competencias de la Secretaria de Estado de Igualdad.

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

- Real Decreto 359/2018, de 8 de junio, por el que se crean Subsecretarías en los departamentos ministeriales (BOE-6- 2018). Crea la Subsecretaría de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y se suprime la Subsecretaría de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Real Decreto 698/2018, de 29 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE 30-6-2018). Entre otras, modifica la denominación de la Dirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, que pasa a denominarse Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad y se incluye el nombramiento de la persona titular de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, como uno de los que no será precisa la condición de funcionario, en atención a las características específicas de la Dirección General.
- Real Decreto 816/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (BOE 7-julio-2018). Adscribe al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y lleva a cabo una reestructuración de sus subdirecciones generales, al suprimir los siguientes órganos directivos: La Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, la Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres y la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, creándose la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Asimismo, crea la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad, órgano directivo dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad.

#### Regulación a 31 de diciembre de 2021

- Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales (BOE 13-1-2020). Crea el Ministerio de Igualdad al que se le atribuye la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad.
- Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE 29-1-2020). Crea la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y suprime la Dirección General para la Igualdad de trato y Diversidad. Se mantiene que no será preciso que la persona titular de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (actual Instituto de las Mujeres) ostente la condición de funcionaria, en atención a las características específicas de la Dirección General.
- Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad. Adscribe al Ministerio de Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (actual Instituto de las Mujeres).

#### **1.1.2 DISPOSICIONES RELATIVAS A LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES**

- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer (BOE 26/10/1983).
- Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa (BOE 17/09/2014), por la que se reforma la Ley 16/1983, de 24 de octubre, modifica

la denominación del Instituto de la Mujer por la de “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades” así como sus funciones, a la vez que le atribuye las de la extinta Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Asimismo, modifica el artículo 33 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que creó el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico, que pasa a llamarse Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica y que se adscribe al organismo como órgano colegiado.

- Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer (BOE 12/06/1997).
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE 31-12-2020). Su disposición final cuarta modifica la Ley 16/1983, de 24 de octubre,
- Real Decreto 227/2021, de 30 de marzo, por el que se dispone el cese de doña Beatriz Gimeno Reinoso como Directora del Instituto de las Mujeres.
- Real Decreto 322/2021, de 4 de mayo, por el que se nombra Directora del Instituto de las Mujeres a doña María Antonia Morillas González.

### **1.1.3 RESOLUCIONES DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES DURANTE 2021 (en extenso y en extracto)**

- Resolución de 6 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso general para la provisión de puestos de trabajo en el Instituto de las Mujeres. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5797](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5797)
- Resolución de 30 de abril de 2021, del Instituto de las Mujeres, por la que se publica el Convenio con la Universidad de Santiago de Compostela, para implementar la metodología de intervención creada por el Programa Innovatia 8.3, para integrar la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica en el entorno universitario. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7681](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7681)
- Extracto de la Resolución de 27 de mayo de 2021 del Instituto de las Mujeres, por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a apoyar al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal 2021. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-28847](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-28847)
- Resolución de 28 de mayo de 2021 de la Directora del Instituto de las Mujeres por la que se publica la convocatoria de la quinta edición de los premios “Lili Álvarez”, correspondiente al año 2021. [https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/convocatorias/2021/Docs/PremiosLiliAlvarez2021/Resolucion\\_Firmada\\_Subv.\\_Lili\\_Alvarez.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/convocatorias/2021/Docs/PremiosLiliAlvarez2021/Resolucion_Firmada_Subv._Lili_Alvarez.pdf)
- Extracto de la Resolución de 7 de junio de 2021 de la Dirección del Instituto de las Mujeres, por la que se convoca la quinta edición de los Premios "LILI ALVAREZ". [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-28606](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-28606)

- Resolución de 21 de julio de 2021, del Instituto de las Mujeres, por la que se publica el Convenio con la Universidad Complutense de Madrid, para la creación de la Cátedra Extraordinaria "Valores Democráticos y de Género". [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-12811](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-12811)
- Resolución de 3 de agosto de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., y el Instituto de las Mujeres, O.A., para la organización del seminario "Hacia una radicalización feminista de la democracia". [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-13669](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-13669)
- Extracto de la Resolución de 28 de mayo del Instituto de las Mujeres por la que se convoca la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la realización de Postgrados y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad, para el año 2021. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-28607](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-28607)
- Resolución de 4 de octubre de 2021, del Instituto de las Mujeres, por la que se corrigen errores en la de 21 de julio de 2021, por la que se publica el Convenio con la Universidad Complutense de Madrid, para la creación de la Cátedra Extraordinaria "Valores Democráticos y de Género". [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-16838](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-16838)
- Resolución de 7 de diciembre de 2021, del Instituto de las Mujeres, por la que se publica el Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias, por el que se instrumenta la subvención nominativa establecida en los Presupuestos Generales del Estado de 2021 para desarrollar actuaciones en materia de igualdad de género. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20569](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20569)
- Resolución de 14 de diciembre de 2021, del Instituto de las Mujeres, por la que se publica la V Adenda de prórroga del Convenio con Nuevo Microbank, SAU, para realizar actuaciones de promoción y apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias enmarcadas en el desarrollo del programa de microcréditos. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-21001](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-21001)
- Resolución de 16 de diciembre de 2021, de la Subsecretaría, por la que se resuelve el concurso específico, convocado por Resolución de 6 de abril de 2021. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-21016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-21016)

#### **1.1.4 OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS (a 31 de diciembre de 2021)**

- Jefatura de Estado. Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-1529>
- Ministerio de Igualdad. Orden IGD/319/2021, de 25 de marzo, por la que se crea y regula la Mesa de Contratación del Ministerio de Igualdad. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5315](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5315)

- Orden IGD/335/2021, de 8 de abril, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2020. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5688](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5688)
- Ministerio de Igualdad. Extracto de la Resolución de 8 de abril de 2021 de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se convocan subvenciones públicas destinadas a proyectos de atención a mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual y sus hijos e hijas menores o con discapacidad para el año 2021. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-18894](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-18894)
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7053>
- Ministerio de Igualdad. Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-13472](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-13472)
- Ministerio de Igualdad. Orden IGD/938/2021, de 6 de septiembre, por la que se modifica la Orden IGD/319/2021, de 25 de marzo, por la que se crea y regula la Mesa de Contratación del Ministerio de Igualdad. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-14688>
- Ministerio de Igualdad. Resolución de 8 de septiembre de 2021, conjunta de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales y la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se establece el procedimiento de selección de candidaturas para el Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14794](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14794)
- Ministerio de Igualdad. Resolución de 21 de septiembre de 2021, conjunta de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales y la Secretaría de Estado de Justicia, por la que constituye el Comité de selección de candidaturas para el Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15443](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15443)
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, por el que se autoriza distribución territorial entre la comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, del crédito destinado a subvencionar programas de interés general considerados de interés social con cargo a la asignación tributaria del 0,7 por 100 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre Sociedades, para el año 2021. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-18959](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-18959)
- Ministerio de Igualdad. Real Decreto 1042/2021, de 23 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Federación Española de Municipios y Provincias para la

modernización y ampliación de los dispositivos de atención y protección a las víctimas de violencia machista en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-19373](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-19373)

- Ministerio de Igualdad. Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prestación del servicio telefónico de información, asesoramiento jurídico en materia de violencia de género. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20625](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20625)

## 1.2 ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES

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

- La Secretaría General, a la que corresponden la administración y formación del personal, así como la acción social dirigida a mejorar sus condiciones de empleo. La gestión presupuestaria y económico-administrativa, así como la contabilidad general, presupuestaria y analítica. El régimen interior, la gestión del sistema informático y la mejora de la organización y los métodos de trabajo. La organización en España de seminarios, conferencias y reuniones de carácter internacional sobre temas que afectan a las mujeres. La elaboración de informes en materias propias de su competencia y la asistencia técnica y jurídica del organismo, sin perjuicio de las competencias del Servicio Jurídico del Estado. La tramitación de denuncias. La dirección del Centro de Documentación 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 Subdirección General de Programas que tiene a su cargo la planificación, elaboración y desarrollo de programas innovadores y experimentales en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación, bienestar social, educación, cultura, lenguaje no sexista y salud. La elaboración, dirección y desarrollo de actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La realización de programas y actividades dirigidas a facilitar la integración social y laboral de grupos de mujeres en riesgo de exclusión social por múltiple discriminación. La coordinación con otros Departamentos Ministeriales o Administraciones Públicas, para el desarrollo de las actuaciones que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito de

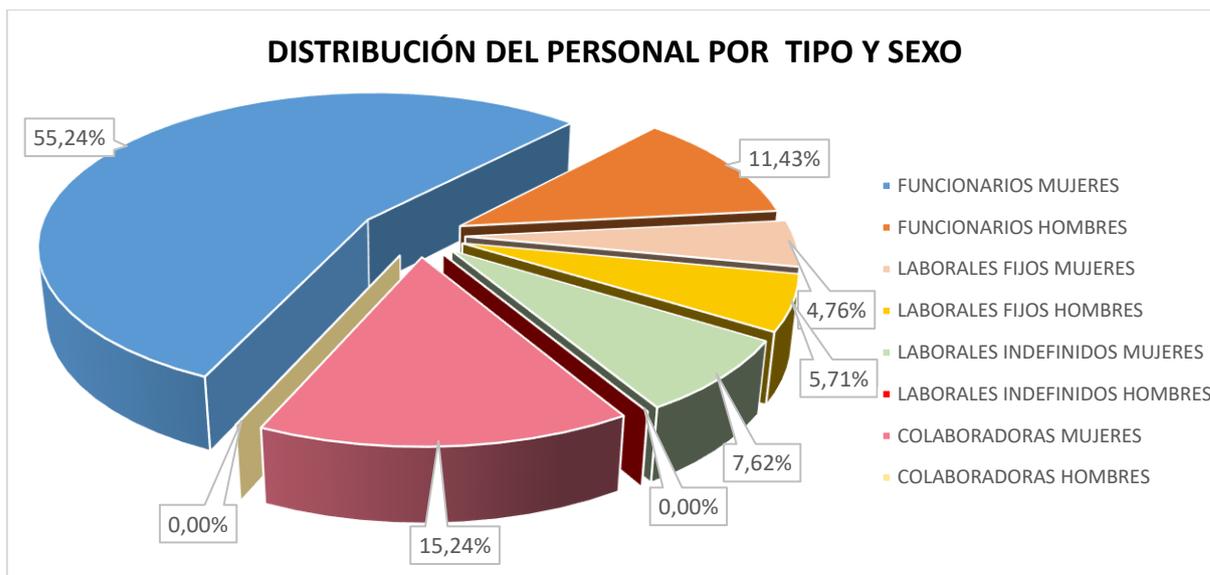
sus competencias. La publicación y difusión de encuestas, estudios e informes sobre las mujeres. Velar por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades en las intervenciones de ámbito nacional de los Fondos Estructurales, a través de la Red de Políticas de Igualdad (2007 - 2013). La coordinación y gestión de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales (FSE, FEDER), así como la introducción de la perspectiva de género en la gestión de los fondos europeos.

- La Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva de Mujeres, que se crea en julio de 2019 (Real Decreto 816/2018) asumiendo las competencias de dos subdirecciones anteriores, que se suprimen: La Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres, y la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. La 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. También le corresponde 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. Asimismo se le atribuye el apoyo a las mujeres para el autoempleo y el fomento de la actividad emprendedora; la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado; la elaboración, impulso y desarrollo de políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares; el impulso y promoción de la igualdad en la negociación colectiva, con objeto de favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres; así como la evaluación de la inclusión de planes de igualdad y cláusulas de acción positiva en la negociación colectiva, en colaboración con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas del Estado; la promoción, impulso, fomento y evaluación de la implantación de planes de igualdad en las empresas, en especial en las pequeñas y medianas empresas; la gestión de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad. Finalmente, también le compete el impulso, preparación y participación en medidas normativas en materias propias de la Dirección del Instituto de las Mujeres.

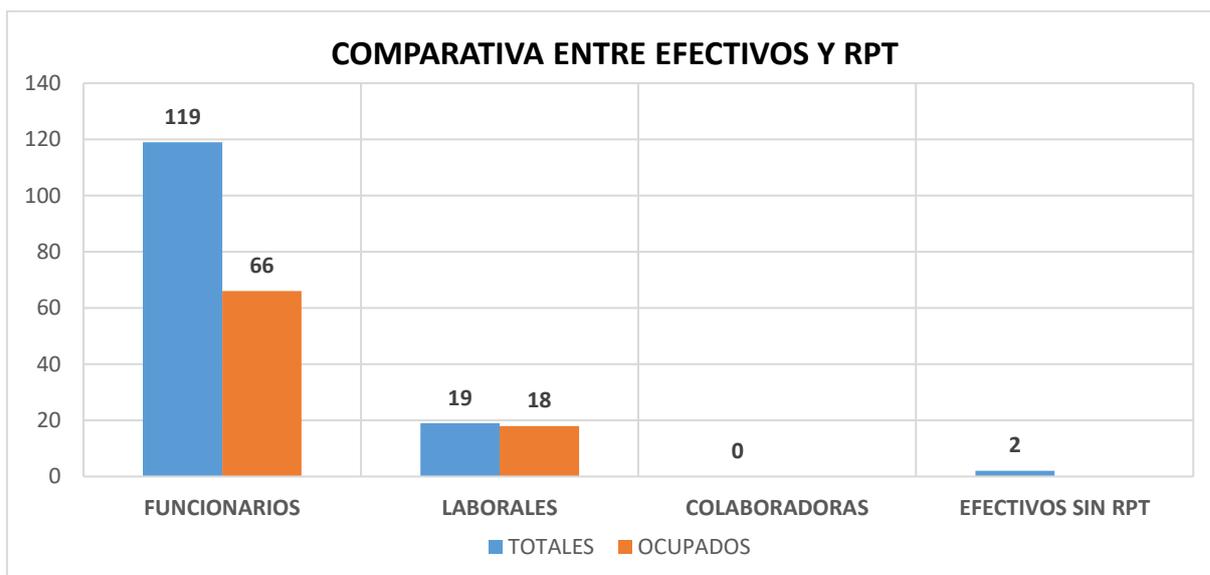
Además, dependiendo directamente de la Dirección General se sitúan la Unidad de Apoyo, Área de Exposiciones y el Servicio de Relaciones Externas –Comunicación e Imagen, cuyas funciones son: - Promover una imagen positiva y real de las mujeres en la publicidad y los medios de comunicación a través del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

### **1.3 RECURSOS HUMANOS**

El personal destinado en el Instituto de las Mujeres a 31 de diciembre de 2021 estaba constituido por 105 efectivos, de los cuales 70 eran personal funcionario, 12 personal laboral fijo, 7 personal laboral indefinido y 16 colaboradoras sociales.



La RPT actual está formada por 119 puestos de personal funcionario y 19 puestos de personal laboral:

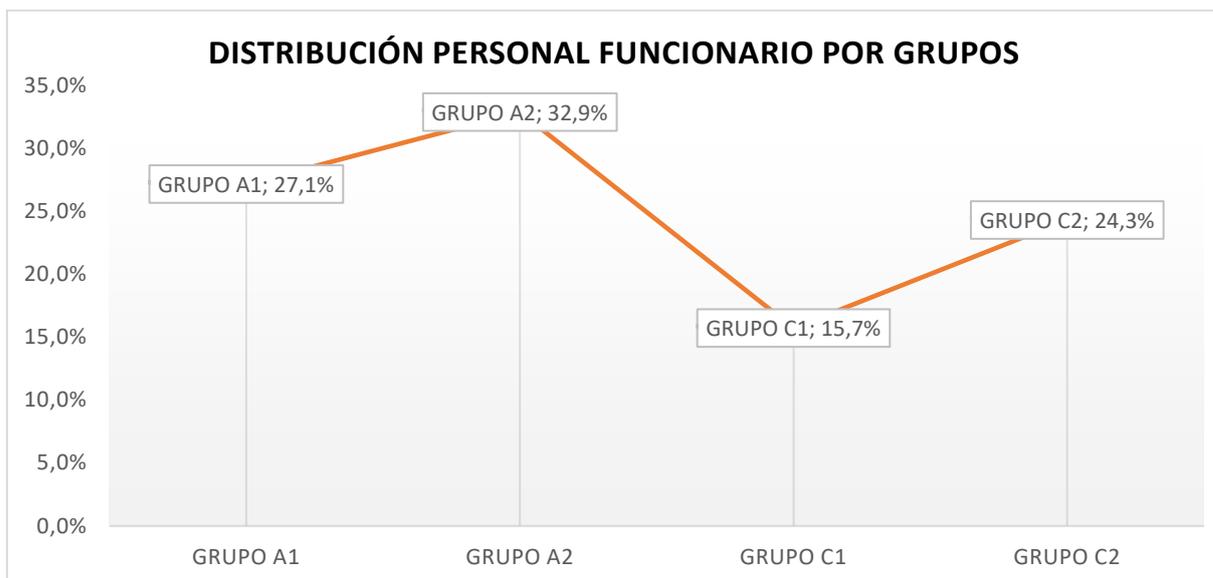


### **1.3.1 PERSONAL FUNCIONARIO**

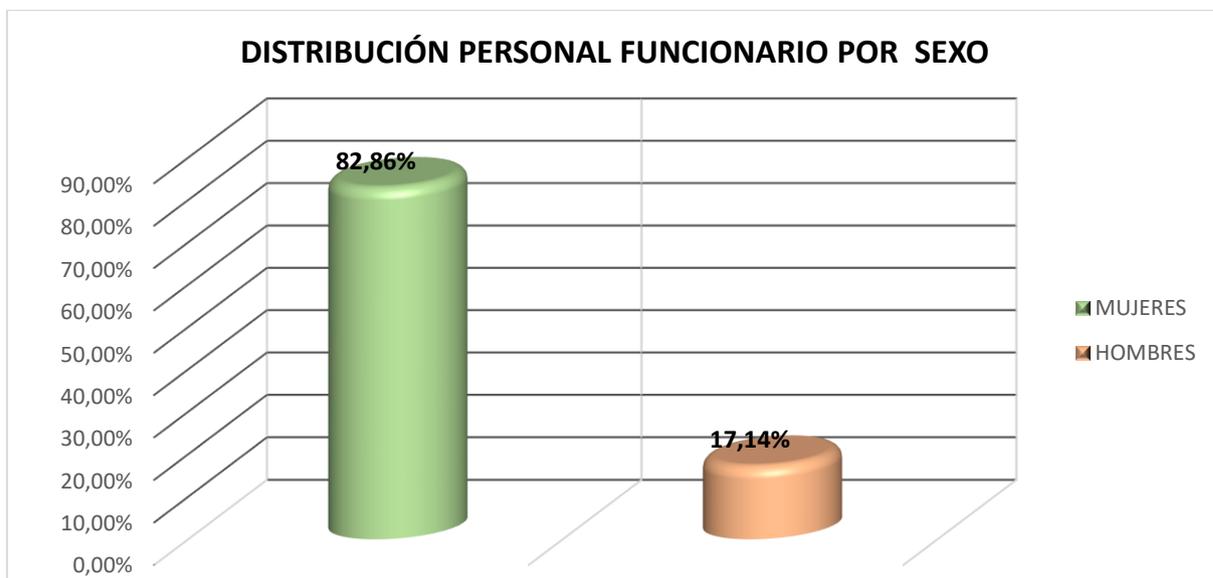
El Instituto de las Mujeres cuenta con una Relación de Puestos de Trabajo que fue aprobada por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), por Resolución de 27 de septiembre de 1989 y que ha sido modificada parcialmente en diversas ocasiones.

En cumplimiento de las medidas de optimización de gastos de personal impulsadas por el Ministerio de Igualdad, la dotación actual de personal funcionario se fija en 119 puestos de trabajo, de los cuales se encuentran ocupados 70, siendo por tanto el nivel de ocupación del 55,46%.

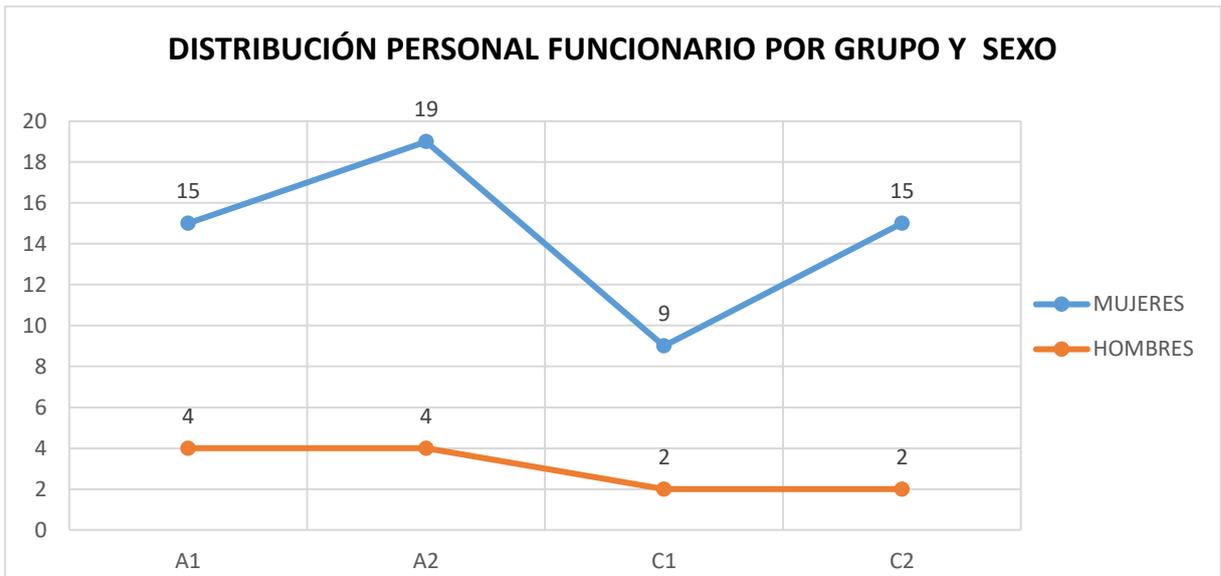
La distribución del personal funcionario en función de su grupo de adscripción es la siguiente: Grupo A1: 27,1%, Grupo A2: 32,9%, Grupo C1: 15,7% y Grupo C2: 24,3%.



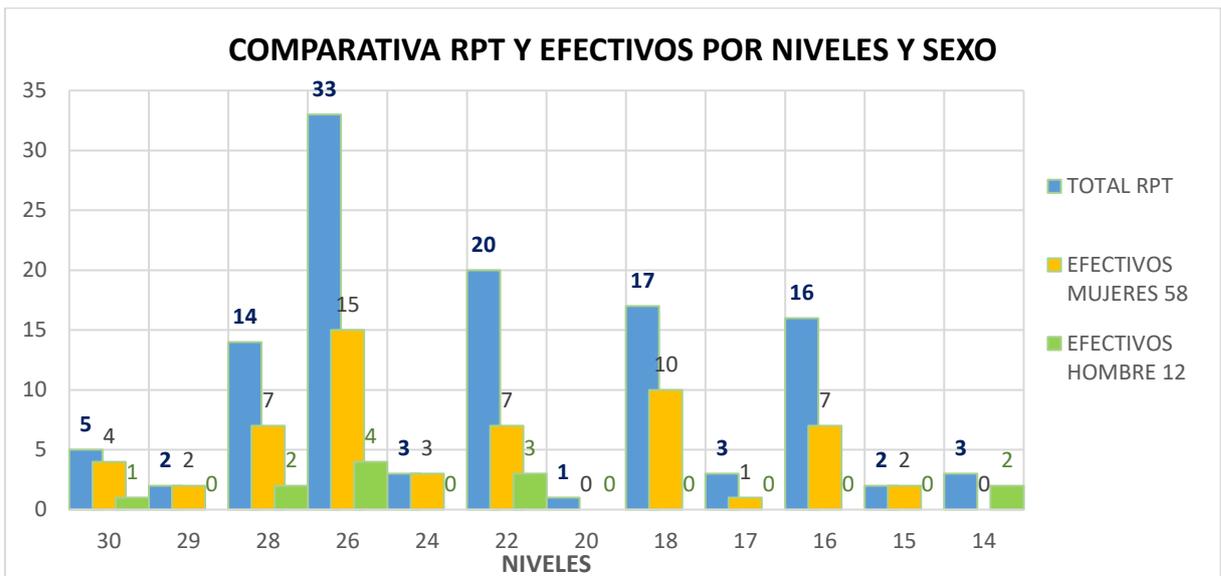
El 82,86% del personal funcionario son mujeres, siendo el restante 17,14% hombres.



La distribución del personal funcionario por grupo y sexo es la siguiente:



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



En cuanto a la distribución por edad del personal funcionario del Instituto de las mujeres, el 50% se sitúa en los tramos comprendidos entre los 51 y los 60 años.

### PERSONAL FUNCIONARIO POR EDAD Y GRUPO DE ADSCRIPCIÓN

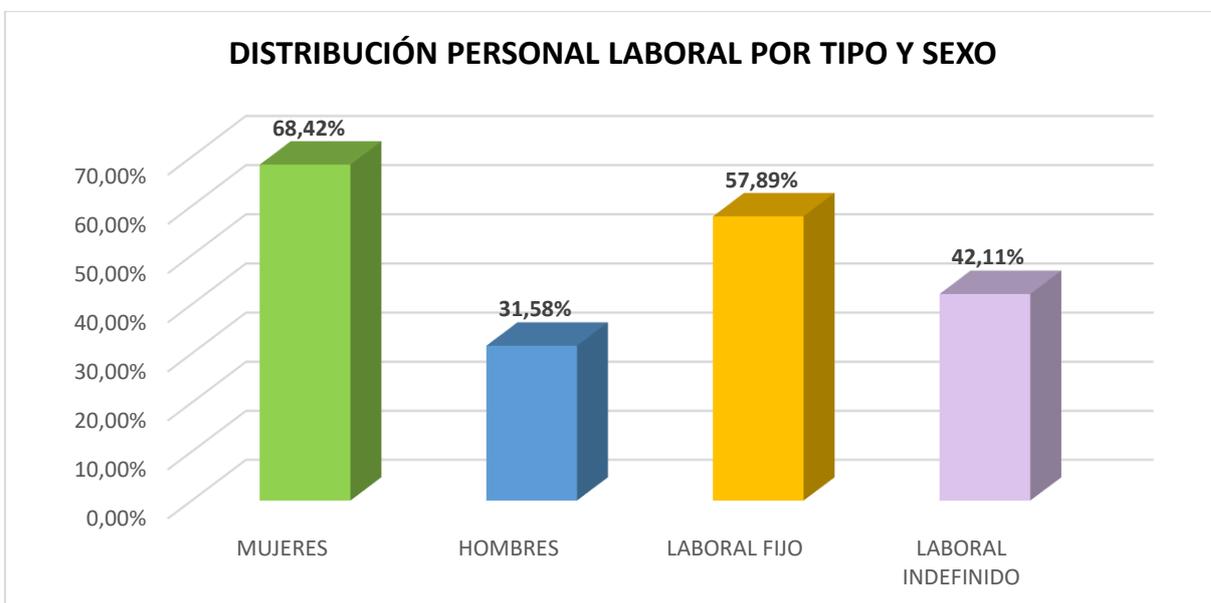
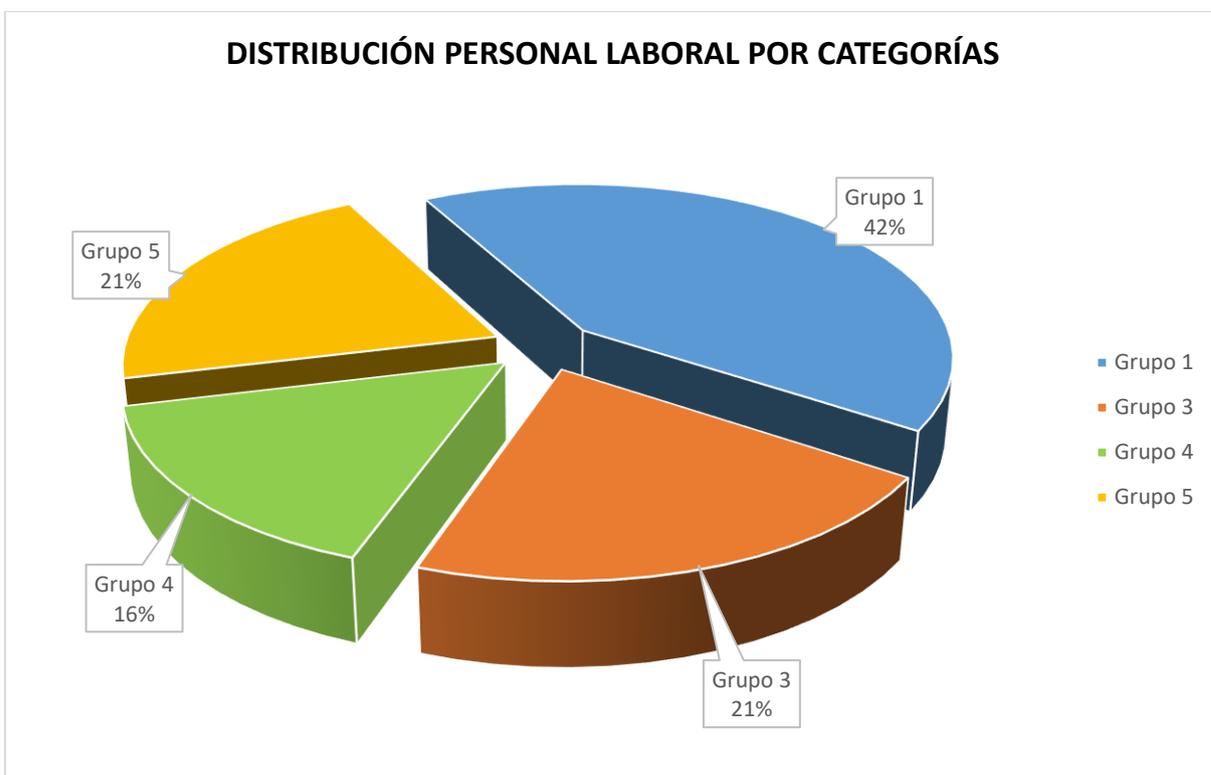
| EDAD                | A1    |      | A2    |      | C1    |      | C2    |      | TOTAL |       | %      |       | Edad  |
|---------------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|-------|--------|-------|-------|
|                     | M     | H    | M     | H    | M     | H    | M     | H    | M     | H     | M      | H     |       |
| 31 - 35             |       |      |       |      |       |      | 1     | 0    | 1     | 0,0%  | 100,0% |       | 1,4%  |
| 36 - 40             |       |      |       |      | 1     |      |       |      | 1     | 0     | 100,0% | 0,0%  | 1,4%  |
| 41 - 45             | 3     |      |       | 1    |       |      | 1     |      | 4     | 1     | 80,0%  | 20,0% | 7,1%  |
| 46 - 50             | 3     | 1    | 2     | 1    | 1     |      | 2     | 1    | 8     | 3     | 72,7%  | 27,3% | 15,7% |
| 51 - 55             | 4     | 2    | 6     | 1    | 1     |      | 2     |      | 13    | 3     | 81,3%  | 18,8% | 22,9% |
| 56 - 60             | 3     |      | 4     |      | 2     | 2    | 8     |      | 17    | 2     | 89,5%  | 10,5% | 27,1% |
| 61 - 65             | 2     | 1    | 4     | 1    | 4     |      | 2     |      | 12    | 2     | 85,7%  | 14,3% | 20,0% |
| > 65                |       |      | 3     |      |       |      |       |      | 3     | 0     | 100,0% | 0,0%  | 4,3%  |
| <b>TOTAL</b>        | 15    | 4    | 19    | 4    | 9     | 2    | 15    | 2    | 58    | 12    | 82,9%  | 17,1% |       |
| <b>% grupo/sexo</b> | 21,4% | 5,7% | 27,1% | 5,7% | 12,9% | 2,9% | 21,4% | 2,9% | 82,9% | 17,1% |        |       |       |
| <b>% grupo</b>      | 27,1% |      | 32,9% |      | 15,7% |      | 24,3% |      |       |       |        |       |       |

### 1.3.2 PERSONAL LABORAL

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del personal laboral del Instituto de las Mujeres está compuesta por 19 puestos, de los cuales actualmente se encuentran ocupados 17, hay 2 efectivos de personal laboral indefinido pendiente de creación de puesto en la RPT.

| CATEGORÍA PROFESIONAL LABORAL                      | GRUPO | EFECTIVOS |          |
|--|-------|-----------|----------|
|  |       | M         | H        |
| Titulado/a Superior de Gestión y Servicios Comunes | 1     | 8         | 0        |
| Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes    | 3     | 2         | 2        |
| Oficial de Gestión y Servicios Comunes             | 4     | 0         | 3        |
| Ayudante de Gestión y Servicios Comunes            | 5     | 3         | 1        |
| <b>TOTAL</b>                                       |       | <b>13</b> | <b>6</b> |

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



### **1.3.3 PERSONAL DE COLABORACIÓN SOCIAL**

Prestan servicios en el IM, a fecha de 31 de diciembre de 2021, 16 colaboradoras sociales por la necesidad de disponer de apoyo para la gestión de los procedimientos administrativos del Instituto, para el desempeño de sus funciones, en razón a la utilidad social que establece el R.D. 1445/82. Entre las que cabe destacar las siguientes actividades a desarrollar:

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

#### **1.3.4 PLAN DE FORMACIÓN**

El personal del Instituto de las Mujeres asistió a diversos cursos promovidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). En los mismos se incluyeron las siguientes acciones formativas:

| <b>FORMACION DEL PERSONAL EN 2021</b>  |                     |                             |
|--|---------------------|-----------------------------|
| <b>CURSO</b>   | <b>Nº ASISTENTE</b> | <b>MINISTERIO/ORGANISMO</b> |
| DATOS ABIERTOS Y REUTILIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN                             | 1                   | <b>INAP</b>                 |
| INTELIGENCIA ARTIFICIAL. ASPECTOS TÉCNICOS                                   | 1                   |                             |
| LIDERAZGO PÚBLICO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) | 1                   |                             |
| PAPEL ESTRATÉGICO DE LAS REDES SOCIALES EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS           | 1                   |                             |
| FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN PRESUPUESTARIA                                     | 1                   |                             |
| EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CONVENIOS   | 1                   |                             |
| GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS                  | 1                   |                             |
| DATOS ABIERTOS Y REUTILIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN                             | 1                   |                             |
| INTEGRACIÓN DE GEISER CON APLICACIONES DE TRAMITACIÓN                        | 1                   |                             |
| ELABORACIÓN DE INFORMES Y DOCUMENTOS PARA LA TOMA DE DECISIONES              | 1                   |                             |
| LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS PARA EL TELETRABAJO                           | 1                   |                             |
| GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS  | 1                   |                             |
| USO DE INSTAGRAM EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS                              | 1                   |                             |
| <b>TOTAL</b>   | <b>13</b>           |                             |

#### **1.3.5 ACCIÓN SOCIAL**

El Plan de Ayudas de Acción Social del Instituto de las Mujeres para el año 2021 dispone un presupuesto de 15.900,00 €.

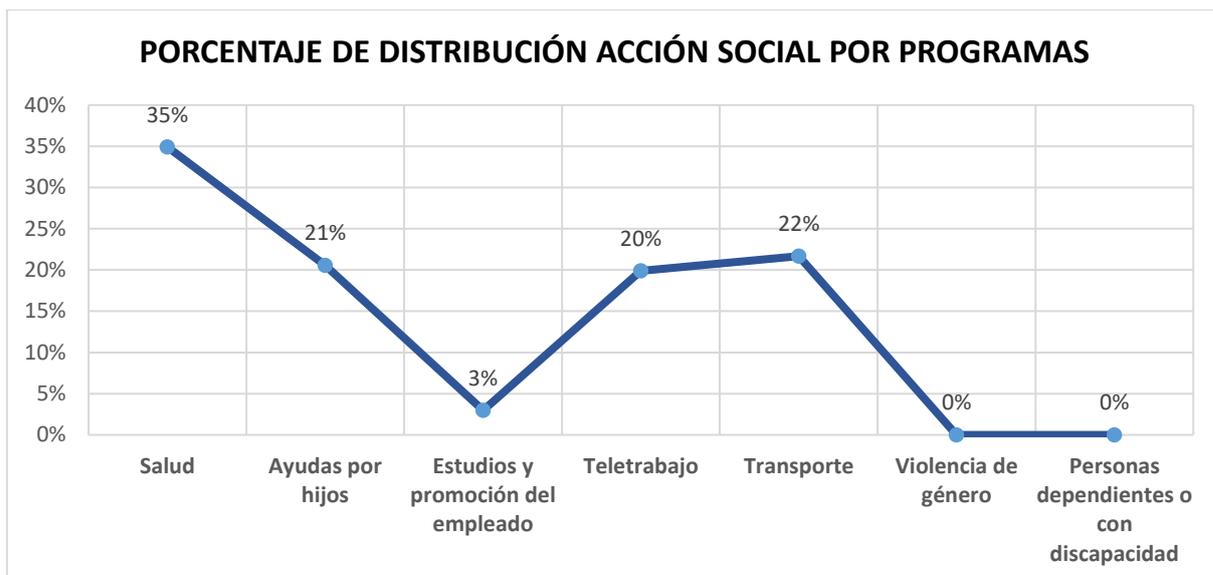
Las ayudas concedidas al personal funcionario y laboral se distribuyen en programas y dentro del presupuesto asignado a la Acción Social, la distribución de las ayudas en función de su cuantía ha sido la siguiente:

##### **Prioritarias:**

- Personas dependientes o con discapacidad: 0,00€
- Gastos generados por violencia de género: 0,00€

##### **No prioritarias:**

- Salud: 5.551,67€
- Ayudas por hijos: 3.268,80€
- Estudios y promoción del empleado: 473,28€
- Transporte: 3.444,99€
- Teletrabajo: 3.444,99€



## 1.4 GESTIÓN ECONÓMICO-ADMINISTRATIVA

### 1.4.1 DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

En el ejercicio presupuestario 2021, el crédito inicial del Presupuesto de Gastos del Instituto de las Mujeres ascendió a 20.442.120,00 €.

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

Importes en Euros

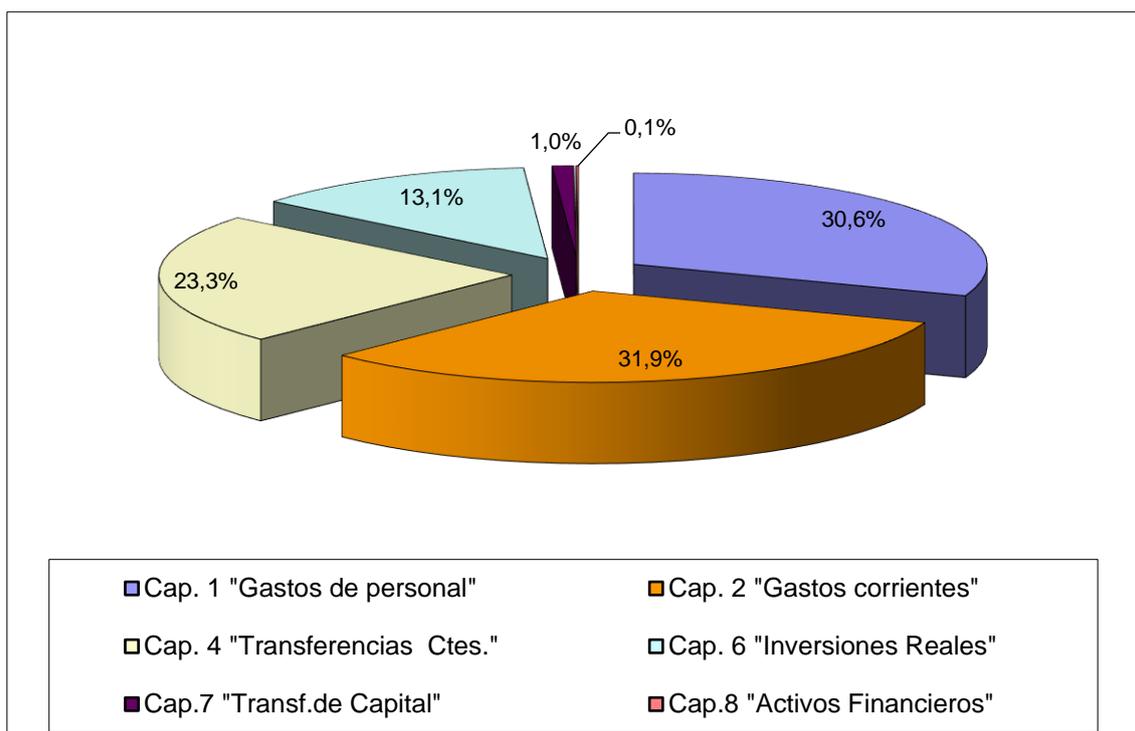
Ejercicio 2021

| Capítulo                      | Créditos Iniciales   | Modificaciones de créditos | Créditos Definitivos |
|-------------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Cap. 1 "Gastos de personal"   | 6.259.590,00         | 0,00                       | 6.259.590,00         |
| Cap. 2 "Gastos corrientes"    | 6.529.070,00         | 0,00                       | 6.529.070,00         |
| Cap. 4 "Transferencias Ctes." | 4.755.000,00         | 0,00                       | 4.755.000,00         |
| Cap. 6 "Inversiones Reales"   | 2.674.750,00         | 0,00                       | 2.674.750,00         |
| Cap.7 "Transf.de Capital"     | 200.000,00           | 0,00                       | 200.000,00           |
| Cap.8 "Activos Financieros"   | 23.710,00            | 0,00                       | 23.710,00            |
| <b>Total General</b>          | <b>20.442.120,00</b> | <b>0,00</b>                | <b>20.442.120,00</b> |

Las partidas más importantes del presupuesto de gastos correspondieron tanto al capítulo 2 "Gastos corrientes en bienes y servicios", como al capítulo 1 "Gastos de personal" y al capítulo 4 "Transferencias corrientes", que supusieron el 31,9%, el 30,6% y el 23,3% de los recursos presupuestarios iniciales, respectivamente.

Los gastos del capítulo 7, "Transferencias de capital", representaron el 1,0 % del presupuesto. Por su parte los gastos del capítulo 6 "Inversiones reales" alcanzaron el 13,1%. Finalmente, los gastos del capítulo 8 "Activos financieros" supusieron el 0,1% del presupuesto.

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



#### 1.4.2 EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

Globalmente, los gastos comprometidos y las obligaciones reconocidas han ascendido a 14.852.882,72 € y 13.108.072,40 € respectivamente, que representan el 72,66% y el 64,12% 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 2021

| Capítulos                          | Créditos definitivos<br>(1) | Gastos Comprometidos<br>(2) | Obligaciones reconocidas<br>(3) | Realización   |               |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------|---------------|
|                                    |                             |                             |                                 | 2/1           | 3/1           |
| Cap. 1 "Gastos de personal"        | 6.259.590,00                | 5.402.260,96                | 4.551.268,28                    | 86,30%        | 72,71%        |
| Cap. 2 "Gastos corrientes"         | 6.529.070,00                | 4.713.876,31                | 3.931.748,85                    | 72,20%        | 60,22%        |
| Cap. 4 "Transferencias corrientes" | 4.755.000,00                | 4.494.999,98                | 4.494.999,98                    | 94,53%        | 94,53%        |
| Cap. 6 "Inversiones Reales"        | 2.674.750,00                | 238.180,37                  | 126.490,19                      | 8,90%         | 4,73%         |
| Cap.7 "Transferencias de Capital"  | 200.000,00                  | 0,00                        | 0,00                            | 0,00%         | 0,00%         |
| Cap.8 "Activos Financieros"        | 23.710,00                   | 3.565,10                    | 3.565,10                        | 15,04%        | 15,04%        |
| <b>Total General</b>               | <b>20.442.120,00</b>        | <b>14.852.882,72</b>        | <b>13.108.072,40</b>            | <b>72,66%</b> | <b>64,12%</b> |

### **1.4.3 EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS**

Los derechos reconocidos en el organismo han ascendido a 18.881.249,36 €, de los cuales se han ingresado antes del cierre del ejercicio 6.541.590,16 € con la siguiente distribución por capítulos:

Importes en euros

Ejercicio 2021

| Aplicación                             | Previsiones iniciales | Modif. créditos   | Previsiones definitivas | Derechos reconocidos netos | Recaudación neta    |
|--|-----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|
| C. 3 "Tasas, Precios públicos y otros" | 248.200,00            | 0,00              | 248.200,00              | 301.206,92                 | 283.118,89          |
| C. 4 "Transferencias corrientes"       | 15.369.490,00         | 0,00              | 15.369.490,00           | 18.214.027,10              | 6.044.536,93        |
| C.7 "Transferencias de Capital"        | 365.000,00            | 136.000,00        | 501.000,00              | 365.000,00                 | 212.919,00          |
| C.8 "Activos Financieros"              | 4.459.430,00          | 0,00              | 4.459.430,00            | 1.015,34                   | 1.015,34            |
| <b>Total General</b>                   | <b>20.442.120,00</b>  | <b>136.000,00</b> | <b>20.578.120,00</b>    | <b>18.881.249,36</b>       | <b>6.541.590,16</b> |

## **2. ACCIONES INSTITUCIONALES Y TRANSVERSALES**

### **2.1 INFORMES SOBRE INICIATIVAS Y PREGUNTAS PARLAMENTARIAS Y A PROYECTOS NORMATIVOS**

#### **2.1.1. INFORMES A INICIATIVAS Y PREGUNTAS PARLAMENTARIAS**

A lo largo del año 2021, el Instituto de las Mujeres ha recibido petición de informes para 397 iniciativas parlamentarias planteadas por los distintos grupos del Congreso y del Senado, a las cuales se ha informado.

| <b>INICIATIVAS Y PREGUNTAS PARLAMENTARIAS</b> | <b>TOTAL</b> |
|---|--------------|
| PREGUNTAS PARLAMENTARIAS                      | 235          |
| MOCIONES                                      | 30           |
| PROPOSICIONES NO DE LEY (PNL)                 | 90           |
| PREINICIATIVAS                                | 7            |
| OTRAS INICIATIVAS                             | 1            |
| PROPOSICIONES DE LEY                          | 8            |
| OTROS INFORMES                                | 26           |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>397</b>   |

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

- Actividades y programas desarrollados por el Instituto de las Mujeres
- Publicidad sexista, Observatorio de imagen de las mujeres
- Brecha salarial, Mercado de Trabajo
- Mujeres en el sector audiovisual y en la cultura
- Mujeres del medio rural
- Planes de igualdad y protocolos de acoso sexual en el trabajo
- Situación de la mujer en la ciencia y las Universidades
- Conciliación, corresponsabilidad, Plan Corresponsables
- Permisos de maternidad y paternidad
- Salud Sexual y reproductiva.

### **2.1.2 INFORMES A PROYECTOS NORMATIVOS Y OTROS**

Se han realizado informes sobre anteproyectos y proyectos de normativa estatal, incluidos los informes de impacto de género que debe acompañar a dicha normativa, así como sobre posibles conflictos competenciales con normativa autonómica.

| <b>INFORMES A PROYECTOS NORMATIVOS</b> | <b>TOTAL</b> |
|--|--------------|
| LEYES                                  | 50           |
| REALES DECRETOS                        | 118          |
| DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS CCAA      | 56           |
| OTROS                                  | 83           |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>307</b>   |

## **2.2 OBSERVATORIO DE IMAGEN DE LAS MUJERES (OIM)**

Entre las funciones del Servicio de Relaciones Externas-Comunicación e Imagen se encuentra la promoción de 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.

### **2.2.1 ACTIVIDADES DEL OIM**

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

- Actuación frente a los emisores de los mensajes discriminatorios, solicitando la modificación o retirada de las campañas más estereotipadas o denigrantes para las mujeres, o efectuando recomendaciones para acciones futuras.
- Difusión de la información obtenida con el fin de continuar fomentando el rechazo social al tratamiento discriminatorio en la comunicación.
- Participación en acciones de información y sensibilización:
  - III Jornadas “Tejiendo una red social” Nuevos lenguajes. Nuevas Miradas”, organizada por la concejalía de Mujer del Ayuntamiento de Palencia
  - Xornada Técnica de Igualdade e Comunicación en Tui (Pontevedra)
  - Asesoramiento ámbito universitario y -GST em Gestão Empresarial (Fatec-Garça) para desarrollar el proyecto de un observatorio de publicidad no sexista en Brasil
  - Acción de formación y capacitación a Fuerzas y Cuerpos Seguridad del Estado sobre representación de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación, roles y estereotipos de género y acciones para contribuir a suprimir las imágenes estereotipadas y el sexismo en este ámbito.
- Atención de 16 solicitudes de información y asesoramiento del ámbito universitario y medios de comunicación.
- Elaboración de 8 informes relacionados con las competencias del OIM. Destacando el Informe para el Consejo de Europa “Combating sexist advertising: learning from practice International seminar” de buenas prácticas para combatir la publicidad sexista, además de la asistencia al seminario del mismo nombre. También, el informe de valoración del cartel publicitario del “Desfile de verano contra la pobreza infantil”, a solicitud de la dirección general de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria y el de Análisis del estado de la cuestión, (iniciado en 2020), para establecer, a través de metodologías de gestión de proyectos y de gestión de la información, una estrategia para la consolidación y mejora del OIM.
- Recopilación de iniciativas de las administraciones locales y autonómicas contra la publicidad de servicios sexuales y publicidad sexista.

## **2.2.2 RESUMEN PRINCIPALES DATOS DEL OIM-2021<sup>1</sup>**

### **Total quejas por sectores:**

| Sector                       | 2021             |            | 2020             |            | % Diferencia 2020-2021 |
|------------------------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------------|
|                              | Número de quejas | %          | Número de quejas | %          |                        |
| Publicidad                   | 243              | 47,0       | 342              | 66,41      | -28,95                 |
| Medios e Internet            | 211*             | 40,8       | 128              | 24,85      | 64,84                  |
| Otros sectores y actividades | 63               | 12,2       | 45               | 8,74       | 40,00                  |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>517</b>       | <b>100</b> | <b>515</b>       | <b>100</b> | <b>0,38</b>            |

<sup>1</sup> Datos provisionales a la espera de elaboración del Informe del OIM 2021

**Total contenidos objeto de queja:**

| Tipo de contenidos | 2021                 |            | 2020                 |            | % Diferencia 2020-2021 |
|--------------------|----------------------|------------|----------------------|------------|------------------------|
|                    | Número de contenidos | %          | Número de contenidos | %          |                        |
| Publicitarios      | 162                  | 53,5       | 165                  | 56,70      | -1,81                  |
| Medios e Internet  | 82                   | 27,0       | 85                   | 29,21      | -1,82                  |
| Otros sectores     | 59                   | 19,5       | 41                   | 14,09      | 43,9                   |
| <b>TOTAL</b>       | <b>303</b>           | <b>100</b> | <b>291</b>           | <b>100</b> | <b>4,12</b>            |

Datos provisionales a la espera de elaboración del Informe del OIM 2020 y 2021

**Campañas con mayor número de quejas:**



**MERCEDES, 53 AÑOS.**  
 ES CONOCEDORA DE QUE SU HIJA DE 16 AÑOS EJERCE LA PROSTITUCIÓN, ELLA PREFERE NO DECIR NADA Y MIRAR HACIA OTRO LADO PORQUE TRAE DINERO FACIL A CASA.  
**ES CÓMPLICE DE FOMENTAR EL CONSUMO**



**TU INDIFFERENCIA TE HACE  
 CÓMPLICE**  
 #FRENEMOSLAPROSTITUCIÓNYLATRATA





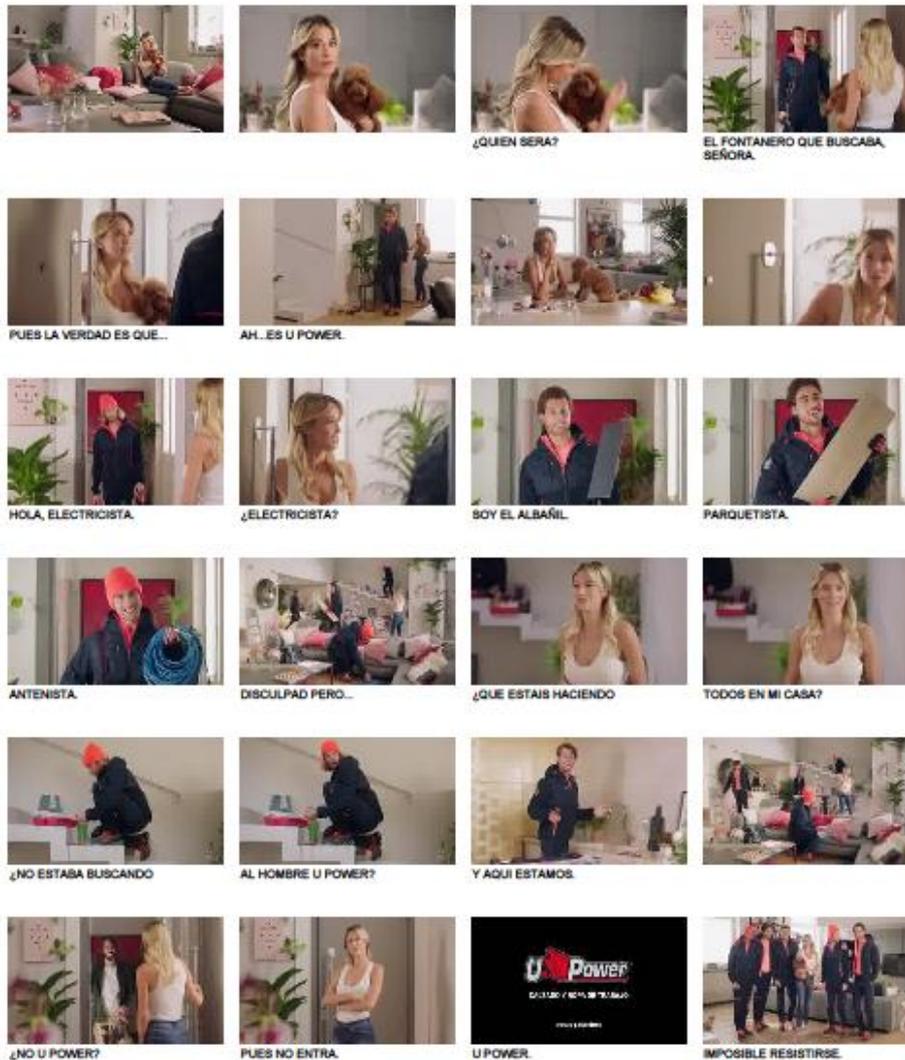

**SANDRA, 62 AÑOS.**  
 CONTACTA CON CHICAS A LAS QUE ENSEÑA CON PROMESAS DE TRABAJO PARA LUEGO TERMINAR EN UNA RED DE TRATA Y EXPLOTARLAS SEXUALMENTE. SI TU UTILIZAS ESTE SERVICIO, ERES CÓMPLICE DE ESCLAVITUD SEXUAL.



**TU CONDUCTA TE HACE  
 CÓMPLICE**  
 #FRENEMOSLAPROSTITUCIÓNYLATRATA





- **The Fitzgerald**, (hamburguesería) **21 quejas**. Anuncio en lona gigante en la que se normaliza y positiviza la pornografía y nuevas formas de prostitución.
- **U Power: 15 quejas** por spot TV. Ropa de trabajo.
- **Sugar Daddy Collection: 10 quejas** por publicidad de la marca Krash Kosmetics-Primor
- **Campaña contra la prostitución en el Ayuntamiento Burgos 9 quejas**: El Ayuntamiento de Burgos procedió a retirarlos de la campaña manteniendo otras cuatro piezas

### Contenidos en medios y otros sectores con mayor número de quejas



- **RTVE-GENPLAYZ-30 quejas** programa de debate sobre ley trans emitido por el canal playz, emisión de un video pregrabado por el colaborador danelicious.
- **Mediaset-Telecinco-25 quejas** por el Programa **Sálvame**. Caso docuserie Rocío Carrasco.
- **Mediaset-Telecinco: 17 quejas** por el programa **Supervivientes**, Gala final (en torno al caso Rocío Carrasco)
- **Mediaset-Telecinco: 12 quejas** por el Programa Secret Story.

## **Actuaciones del Observatorio de la Imagen de las Mujeres**

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| Requerimientos y reclamaciones | 16        |
| Recomendaciones                | 11        |
| Otras                          | 2*        |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>29</b> |

### **2.3 GESTIÓN DE FONDOS COMUNITARIOS**

#### **2.3.1 FONDO SOCIAL EUROPEO**

Para el periodo actual de ejecución (2014-2020+3) el Instituto de las Mujeres (INMUJERES) fue designado, en fecha 13 de julio de 2017, Organismo Intermedio en el ámbito del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). La senda financiera prevista para el INMUJERES en el POISES en este periodo, ascendía a 53.850.391,00 €. Tras la última Reprogramación del Programa Operativo POISES, a fecha de 31 de diciembre de 2021, la asignación financiera para el INMUJERES es de 18.931.645,33 €.

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

A 31 de diciembre de 2021 el total de operaciones del INMUJERES seleccionadas susceptibles de ser cofinanciadas por el FSE asciende a 151. Atendiendo a la naturaleza de cada operación y al objetivo que persigue, las operaciones desarrolladas en el INMUJERES pueden imputarse a 3 Ejes del Programa Operativo POISES:

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

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

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

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

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

A 31 de diciembre de 2021, se han imputado al Eje 1 un total de 14 operaciones del INMUJERES, desde el inicio del periodo.

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

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

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

A 31 de diciembre de 2021, se han imputado al Eje 2, Prioridad de Inversión 9.3. un total de 126 operaciones, desde el inicio del periodo.

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

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

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

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

A 31 de diciembre de 2021, se han imputado al Eje 2, Prioridad de inversión 9.5. un total de 2 operaciones del Instituto de las Mujeres, desde el inicio del periodo.

#### Eje 8: “Asistencia técnica FSE”

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

A 31 de diciembre de 2021, se han imputado al Eje 8 un total de 9 operaciones del INMUJERES, desde el inicio del período.

#### Presentación a cofinanciación en la aplicación FSE 2014-2020.

Se han presentado a cofinanciación ante la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), a través de la aplicación FSE14-20, un total de 111 operaciones del INMUJERES, por un coste total de 11.369.722,49 €, lo que supone una ayuda FSE de 9.822.768,04 €. Con fecha 10 de agosto de 2021 se ha recibido, en concepto de pago intermedio, un ingreso del Banco de España por importe de 5.797.302,10 € correspondiente a una liquidación de la prefinanciación anual 2020, una prefinanciación anual 2021, el pago final de la 5ª presentación y el 90% de la 6ª y 7ª presentación.

### **2.3.2 FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL (FEDER)**

El Instituto de las Mujeres (INMUJERES) participa como Unidad Beneficiaria en el Programa Plurirregional de España (POPE) 2014-2020+3, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

A través de este Programa, el INMUJERES lleva a cabo el proyecto de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios, para el que está presupuestado como financiación

para todo el periodo de ejecución (2014-2020+3) la cantidad de 1.908.252,00 €, con el fin de cofinanciar el proyecto de Asistencia Técnica a la Red de Políticas de Igualdad.

En 2021 se han recibido los pagos de las tres Solicitudes de Reembolso realizadas en 2019 a través de la aplicación Fondos 2020, por un importe total de 247.234,83 €.

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

### **2.4.1 CONVENIO CON LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (FEMP)**

Desde el año **2012**, el Instituto de las Mujeres y la FEMP han venido articulando actuaciones en favor de la igualdad de género a través de la suscripción anual de un Convenio, con el objeto de canalizar la subvención nominativa prevista en los Presupuestos Generales del Estado a favor de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

En concreto se dirige a entidades locales asociadas a la FEMP, como son Ayuntamientos, Diputaciones, Agrupaciones de municipios, Cabildos y Consejos insulares de población inferior a 100.000 habitantes.

Con fecha 3 de diciembre de 2020, se dictó la Resolución de la Directora del Instituto de las Mujeres por la que se concede, con carácter extraordinario y por razones de interés público y social, la subvención directa – de 300.000 € prevista en el Real Decreto 1022/2020, de 17 de noviembre, a favor de la Federación Española de Municipios y Provincias para el fomento de las políticas públicas en el ámbito local. *Siendo el objeto del Convenio* fomentar la transversalidad de género en la planificación y desarrollo de las políticas públicas locales, con especial incidencia en la creación, desarrollo y reforzamiento de proyectos y medidas de conciliación y corresponsabilidad, que contribuyan a facilitar la atención y el cuidado de menores, personas mayores y/o dependientes y de colectivos especialmente vulnerables, así como la puesta en marcha y/o desarrollo de planes de empleo con perspectiva de género en el ámbito municipal

Notificada dicha Resolución, el 11 de enero de 2021, la FEMP publica en su página web ([http://www.femp.es/sites/default/files/multimedia/bases\\_femp-imio\\_final.pdf](http://www.femp.es/sites/default/files/multimedia/bases_femp-imio_final.pdf)) las bases de la “Convocatoria de ayudas para actuaciones a desarrollar por los Gobiernos Locales asociados a la FEMP dirigidas a facilitar la puesta en marcha de acciones para fomentar la transversalidad de género en la planificación y desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad en el ámbito municipal”.

El número total de proyectos recibidos fue de 218, siendo seleccionados y subvencionados 54 proyectos de sendas entidades locales.

Cabe señalar que se han realizado visitas de control y seguimiento (in situ) a cinco Entidades Locales beneficiarias de las ayudas, con objeto de comprobar que las actividades llevadas a cabo se han realizado conforme a lo establecido en las bases de la convocatoria. Para ello se han desplazado dos personas los días 18, 19 y 20 de octubre de 2021, una en representación de la FEMP y otra, como representante del Instituto de las Mujeres.

Por otro lado, con fecha 7 de diciembre de 2021, se aprueba la Resolución del Instituto de las Mujeres, por la que se publica el Convenio suscrito entre el Instituto de las Mujeres y la Federación Española de

Municipios y Provincias, por el que se instrumenta la subvención nominativa de 300.000 € recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de presupuestos Generales del Estado de 2021, para desarrollar actuaciones en materia de igualdad de género (BOE, 13 de diciembre de 2021)

El procedimiento de subvención se realiza a través de una concesión directa a la FEMP con cargo al presupuesto del Instituto de las Mujeres, siendo el importe de la subvención de 300.000,00 €.

#### **2.4.2 ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)**

Como en años anteriores, durante el año 2021, 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&param1=PYSDetalleGratis](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis)

Se ha procedido a la actualización de la totalidad de los apartados referentes a “*Delito y violencia*” y “*Poder y toma de decisiones*” de la publicación “*Mujeres y Hombres en España*” que está incluida en el Programa anual 2021 del Plan Estadístico Nacional.

Así mismo, en esta misma línea de colaboración con el INE, este año 2021 se ha procedido a la actualización y revisión de las “definiciones” y “métodos de cálculo” de los Metadatos del objetivo 5: *Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, de la Agenda 2030, en particular, los indicadores relativos a la Meta 5.5: *Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública*.

#### **2.4.3 CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO (UIMP) PARA LA REALIZACIÓN DEL CURSO “HACIA UNA RADICALIZACIÓN FEMINISTA DE LA DEMOCRACIA”**

El Instituto de las Mujeres ha impulsado la realización de un curso universitario que tuvo lugar durante los días 6 y 7 de septiembre, y que ha sido desarrollado en colaboración con la UIMP en el marco de los cursos de verano que ofrece dicha universidad gracias a un convenio que existe entre ambas instituciones.

Con este curso se ha planteado la necesidad de analizar los enormes desafíos que tiene que abordar el feminismo en el contexto actual de crisis global, motivo por el cual se ha de continuar impulsando la igualdad de género en todos los ámbitos en los que la injusticia aparece (estructuras del estado, aparatos simbólicos y culturales, familia, sociedad o estructuras económicas).

Durante la formación, que tuvo lugar en el Palacio de la Magdalena, en Santander, se examinó cómo el feminismo puede convertirse en una auténtica concreción del ideal democrático si es capaz de desafiar a los diversos ejes de dominación que están operando y que impiden la consecución de una verdadera justicia social.

El curso contó con una docena de docentes, entre profesorado universitario y profesionales procedentes de diferentes ámbitos y disciplinas y pudo ser realizado en una doble modalidad presencial y virtual, dando la posibilidad de que más gente pudiera realizarlo.

#### **2.4.4. CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE PARA DESARROLLAR LA CÁTEDRA DE VALORES DEMOCRÁTICOS Y DE GÉNERO**

El Instituto de las Mujeres y la Universidad Complutense de Madrid (UCM) firmaron en el mes de julio de 2021 un convenio de colaboración con un presupuesto inicial para dicho año de 30.000 euros. A través de este convenio se desarrolla la cátedra extraordinaria “Valores Democráticos y de Género”, con el objetivo compartido de defender y difundir los valores democráticos incorporando el conocimiento en materia de género.

Esta Cátedra prevé una vigencia de 4 años y plantea diferentes actividades que engloban acciones de formación, de sensibilización y de investigación universitaria entre otras.

Durante esta primera etapa se han desarrollado las primeras actividades formativas para detectar la persistencia de roles y estereotipos tradicionales de género y actitudes sexistas entre profesorado, alumnado, policía y personal técnico de diferentes ayuntamientos repartidos en varias poblaciones de la Comunidad de Madrid, Galicia, Huelva y Albacete donde se han iniciado las actividades.

#### **2.4.5 MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO**

El Acuerdo de las Partes de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático realizado en París en 2015 (Acuerdo de París), considera que en la lucha contra el cambio climático debe tener en cuenta la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, y abre la puerta a que las políticas de igualdad entre mujeres y hombres ocupen su espacio en las políticas sobre el clima.

En el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) todos ellos de carácter transversal, se deben establecer relaciones específicas entre el ODS 5 (Igualdad de género), y los ODS 6 (Agua limpia y saneamiento), 7 (Energía asequible y no contaminante), 12 (Producción y consumo responsables), 13 (Acción por el Clima), 14 (Vida submarina) y 15 (Vida de Ecosistemas Terrestres). Se establece la necesidad de poner en marcha políticas acertadas y leyes aplicables que promuevan sinérgicamente la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles de las actuaciones que se desarrollen a favor del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático, con la perspectiva de transición ecológica y energética justa para toda la población del conjunto del territorio.

Los objetivos estratégicos de la esfera relacionada con el medio ambiente (K) en la Plataforma de Acción de Beijing son:

- K.1.) lograr la participación activa de las mujeres en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles;
- o K.2) integrar las preocupaciones y perspectivas de género en las políticas y programas en favor del desarrollo sostenible;
- o y K.3) fortalecer o establecer mecanismos a nivel regional, nacional e internacional para evaluar los efectos de las políticas de desarrollo y medio ambiente en las mujeres.

En la reunión de alto nivel del 25º Aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing el Presidente del Gobierno declaraba que además de estos objetivos, otro de los grandes retos del Siglo XXI a los tenemos que hacer frente es la lucha contra el cambio climático.

El Instituto de las Mujeres, a través del área temática recientemente creada, “**Medio Ambiente y Cambio Climático**”, de carácter transversal, con gran componente internacional, y tras el primer análisis

realizado en 2019 “*Género y Cambio Climático. Un diagnóstico de situación*”, en el año 2021 ha llevado a cabo la firma de los siguientes acuerdos:

**- Protocolo General de Actuación entre el INSTITUTO DE LAS MUJERES y el INSTITUTO PARA LA TRANSICIÓN JUSTA, para el desarrollo de actuaciones en el marco de elaboración de los Convenios de Transición Justa en el Fomento del emprendimiento y la mejora de la empleabilidad y condiciones laborales de las mujeres.**

Firmado el 1 de Junio de 2021, se establece para la cooperación en aquellos territorios donde la transición energética y ecológica pueda poner en dificultades la actividad económica y social de las zonas. La colaboración se basa en la incorporación de la perspectiva de género para la participación de las mujeres recogida en el contenido de los Convenios de Transición Justa.

En el año 2021 se participa para la inclusión del enfoque de género en la elaboración de las bases reguladoras del programa de ayudas a entidades locales del Plan de infraestructuras públicas en las zonas de transición justa en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. También se ha participado en el borrador del Estatuto del Instituto para la Transición Justa.

El Instituto de las Mujeres, apoyando al Instituto para la Transición Justa, actúa como canalizador de contactos con representantes del movimiento asociativo de mujeres en las zonas afectadas en proceso de transición. Ambas instituciones remitieron a distintas asociaciones de mujeres la información para la participación en convocatorias y las condiciones de participación.

**- Protocolo General de actuación entre el INSTITUTO DE LAS MUJERES y el MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, para promover el impulso e incorporación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos de la transición ecológica y el reto demográfico.**

Tras la firma del Protocolo, existe una participación permanente en la inclusión de la transversalidad del enfoque de género en planes, estrategias y normativa en periodo de participación y/o información pública del MITERD. En el periodo junio-diciembre de 2021 se han informado y realizado propuestas para la inclusión o refuerzo del enfoque de género en periodos de información pública en más de 15 documentos, entre ellos: Hoja de Ruta del Biogás; Hoja de Ruta para el Autoconsumo; Real Decreto 390/2021, revisión de la figura del técnico competente para la certificación de la eficiencia energética de los edificios; PLAN ESTRATÉGICO DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE (PESMA); Estrategia Nacional de la Bicicleta.

Participación en la puesta en marcha del I Programa de Trabajo 2021-2025 del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), con identificación de temáticas concretas, impactos diferenciados por razón de género e indicadores específicos para entender las desigualdades de género relacionadas con la adaptación al cambio climático; elaboración de listados de expertas en género para los distintos ámbitos sectoriales del PNACC.

Ambos protocolos han creado su Comisión de Seguimiento, celebrándose ambas en el mes de diciembre de 2021.

Pero desde el área temática “MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO” no solamente se actúa en el marco de estos 2 Protocolos. Entre otras actuaciones relevantes desarrolladas en 2021 se destacan:

El 5 de Junio, Día Mundial del Medio Ambiente, establecido por la Asamblea General de las Naciones Unidas, desde el Instituto de las Mujeres se quiso visibilizar y poner en valor la aportación del Ecofeminismo a la labor de conservación del planeta. SPor ello, la directora del Instituto de las Mujeres,

contando con la colaboración de distintas expertas como Alicia H. Puleo García, Verónica Perales Blanco o Alicia Pérez Porro entre otras, puso de manifiesto la importancia del activismo de las mujeres en el respeto de la naturaleza y conservación de la biodiversidad y el clima.

Se elaboró el vídeo para dar visibilidad y con el objetivo de sensibilización en la materia bajo el título “Ecofeminismo para salvar el planeta”. Este documento ha sido difundido a través de la página Web con unas 1.000 visualizaciones.



Conmemoración del Día Mundial del Medio Ambiente, 5 de Junio de 2021 

En el ámbito de la **formación y capacitación**, se ha iniciado una nueva acción para la nueva programación de la **Escuela Virtual de Igualdad (EVI)** que será específica “**GÉNERO, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO**”. Se ha trabajado en la elaboración de los Pliegos de Prescripciones Técnicas (ppt) de cara a su próxima contratación pública.

A lo largo del año 2021, también con carácter transversal, se ha participado en la formación de Igualdad en distintos Departamentos Ministeriales a través de sus Unidades de Igualdad. Así, hemos participado en las dos convocatorias del Curso Básico de Igualdad convocado por la Unidad de Igualdad del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, con la ponencia “Indicadores de género y cambio climático” y en el del Ministerio de Educación y Formación Profesional con la ponencia “La perspectiva de género en la Transición Ecológica, Medio Ambiente y Cambio Climático”, considerando novedosa la perspectiva ecológica en estos cursos, respecto a ediciones anteriores.

#### **2.4.6.- DERECHOS DE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA: PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE TRABAJO Y COMISIONES DEL OBSERVATORIO DE LA INFANCIA**

El Observatorio de la Infancia es un Grupo de trabajo creado por Acuerdo del Consejo de Ministros el 12 de marzo de 1.999, adscrito al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 que se sustenta en un sistema de información centralizado y compartido con capacidad para vigilar y hacer seguimiento del bienestar y calidad de vida de la población infantil y de las políticas públicas que afectan a la infancia en relación a su desarrollo, implantación y efectos de las mismas en dicha población.

El propósito del Observatorio de la Infancia es el trabajo en red, desde una perspectiva de colaboración y coordinación intersectorial de todas las instituciones públicas y privadas, destinadas a la defensa y promoción de los derechos de la infancia.

El Instituto de las Mujeres ha participado en algunos de los Grupos de trabajo del Observatorio:

- Comisión de los Observatorios (COINF)
- Grupo de Trabajo para la Elaboración de una Estrategia Nacional de Infancia y Adolescencia (ENDIA) y sus Planes Operativos.

La Comisión de los Observatorios ha centrado sus trabajos en el proceso de creación y constitución del Consejo Estatal de Participación de la Infancia y Adolescencia (CEPIA), que fue creado por Orden DSA/1009/2021, de 22 de septiembre como órgano permanente y estable de consulta y representación de niñas, niños y adolescentes. La creación de este órgano da cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y Adolescencia frente a la violencia (LOPVI).

El CEPIA quedó constituido el 9 de diciembre garantizando los mecanismos de equilibrio de género que están presentes a lo largo de su norma de creación y funcionamiento.

El Grupo de Trabajo para la Elaboración de una Estrategia Nacional de Infancia y Adolescencia (ENDIA) y sus Planes Operativos ha trabajado en la elaboración de los borradores de dicha Estrategia a partir de las prioridades derivadas del diagnóstico sobre la situación de la infancia y la adolescencia en España.

La Estrategia actualiza y renueva los anteriores Planes Estratégicos de Infancia y Adolescencia (PENIA) y aporta como principal novedad que vincula en un nivel a la Administración del Estado, que trabajará en sinergia con las Comunidades Autónomas.

En el proceso de elaboración de la Estrategia se tienen en cuenta desde el primer momento un enfoque de derechos en conexión con los ODS de la Agenda 2030, así con un enfoque de género e interseccionalidad.

### **3. ACTIVIDADES TEMÁTICAS DEL INSTITUTO**

#### **3.1 EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PUBLICACIONES**

##### **3.1.1 PUBLICACIONES EDITADAS POR LA SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA EL EMPRENDIMIENTO, LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACION COLECTIVA DE MUJERES**

- **Boletín de Igualdad en el Empleo (BIE)**

Herederero del Boletín de Igualdad en la Empresa, del que se han editado 60 ejemplares desde abril de 2013 hasta mayo de 2020, este boletín pretende dar respuesta a una visión más integradora de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Incorpora información relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres e incluye novedades, eventos, noticias, publicaciones, ayudas, normativa, etc.

Tras la publicación de 2 boletines en 2020, en febrero de 2021 se ha publicado el siguiente título:

### Nº 3: Análisis práctico del reglamento de planes de igualdad

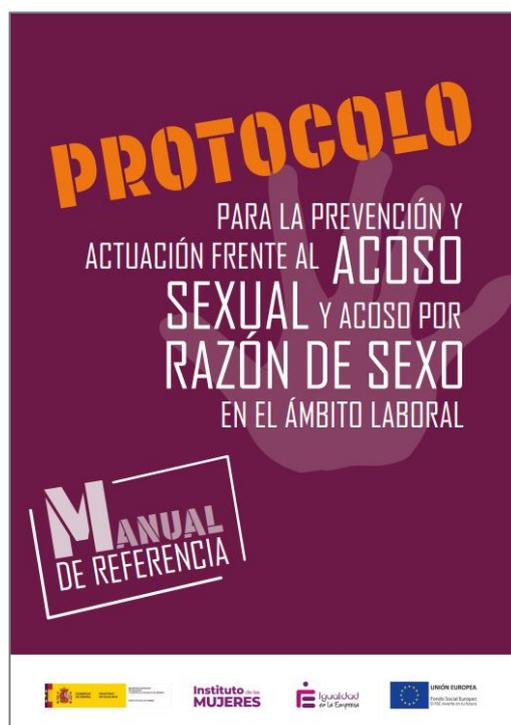


#### - **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral: Manual de referencia**

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres.

El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente. Al adoptar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, la empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual.

Para facilitar la implantación del procedimiento de actuación, el Instituto de las Mujeres, en colaboración con la experta Gemma Fabregat Monfort, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, ha elaborado este Manual, publicado en octubre de 2021, que recoge dos modelos de protocolo descargables, con el fin de que sirvan de referencia a las empresas y otras entidades. Cada modelo, considerado individualmente, se configura como un instrumento eficaz y directamente aplicable por las empresas u organizaciones en función de sus características, en particular, en relación a su tamaño y a la obligación de elaborar un plan de igualdad.



- **Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.** En versión ES y EN.

Publicación de las Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), una dirigida a las Administraciones públicas y otra dirigida a entidades privadas/partenariados cuyo objetivo es facilitar la necesaria incorporación transversal de la perspectiva de género en todas las actuaciones financiadas en el marco del PRTR.

Las Guías, que se pueden descargar en <https://www.igualdadnlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Guia.PerspectivaDeGenero.PRTR.WEB.pdf>, pretenden contribuir a reducir las brechas entre mujeres y hombres, aprovechando la oportunidad de transformación social que brindan los fondos del PRTR; dar respuesta al impacto desigual de la COVID-19 y de las medidas adoptadas para combatirla, que han afectado en mayor medida a las mujeres, así como a aumentar la eficacia y el impacto económico y social de los proyectos del PRTR.

El PRTR, inspirado en la Agenda del Cambio, en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se sustenta en cuatro pilares o ejes transversales: transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e igualdad de género.

Por ello, es necesario que estas actuaciones incorporen efectivamente, desde el momento de su diseño la perspectiva de género. Sin embargo, en la práctica, se constata que existe gran dificultad para incorporar esta perspectiva de género en proyectos genéricos, es decir, no específicamente orientados a reducir brechas de género, como pueden ser proyectos relacionados con la transición ecológica, la transformación digital o la cohesión territorial.

Con esta finalidad, estas Guías se dirigen a todas las inversiones financiadas del PRTR, pero sobre todo a las que no están específicamente dirigidas a reducir brechas de género, que son la mayoría.

Para su elaboración se ha contado con las expertas Gema de Cabo Serrano y Elvira González Gago.

Se han celebrado un vídeo de presentación <https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/home.htm> y dos sesiones de presentación on-line, una dirigida a las Administraciones Públicas [https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Presentacion Guia de las AAPP Research4Consulting DEF 21 07 2021.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Presentacion_Guia_de_las_AAPP_Research4Consulting_DEF_21_07_2021.pdf) , y otra a entidades privadas y partenariados [https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Presentacion Guia entidades y partenariados.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Presentacion_Guia_entidades_y_partenariados.pdf) .

- **La Presencia de Mujeres en los Consejos de Administración y en la Alta Dirección de las Empresas Públicas Estatales.**

Publicación del informe “La Presencia de Mujeres en los Consejos de Administración y en la Alta Dirección de las Empresas Públicas Estatales”, así como su evolución en los últimos años. En concreto, analiza la participación de mujeres en los Consejos de Administración, para los años 2015, 2017 y 2020, y en la Alta Dirección para los años 2017 y 2020.

En términos generales, el informe muestra una evolución positiva en la participación de mujeres tanto en los Consejos de Administración como en la Alta Dirección de las empresas públicas estatales, con un aumento de consejeras y directivas. Sin embargo, a pesar de los importantes avances, sobre todo, en los Consejos de Administración, donde las mujeres representaban en 2020 un 37% del total de consejeras, en la Alta dirección, las mujeres tan solo suponen un 28% del total, presentando un amplio margen de mejora.

Asimismo, mientras el porcentaje de empresas con participación equilibrada de mujeres en los Consejos de Administración ha experimentado un aumento significativo hasta situarse en un 45%, por el contrario, el porcentaje de empresas con participación equilibrada en la alta dirección ha disminuido 3 puntos porcentuales hasta situarse en un 16% en el año 2020.

El informe que revela datos positivos, también evidencia un largo camino por recorrer para conseguir una participación realmente equilibrada de mujeres y hombres en todos sus órganos de dirección, algo que redundaría en un mayor aprovechamiento del talento disponible.

- **El emprendimiento digital femenino en España: Situación y prospección Mujeres, tecnología y sociedad digital**

El estudio “El emprendimiento digital femenino en España: situación y prospección” editado y coordinado por el Instituto de las Mujeres, forma parte de la serie “Mujeres, Tecnología y Sociedad Digital”, publicado en colaboración con el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad de la Información (ONTSI), con la participación de Teresa Alarcos.

El estudio se divide en dos bloques con el objetivo de analizar la realidad de las emprendedoras y empresarias digitales, sus principales características sociodemográficas, motivaciones para emprender en empresas de base tecnológica, así como sus principales barreras y retos.

La primera parte del estudio se basa en una encuesta a 161 emprendedoras, para conocer las características de las mujeres emprendedoras de empresas digitales en España, concluyendo que el perfil de las mujeres que emprenden en el ámbito digital es bastante amplio, comprendido entre 35 y 45 años, casada o en pareja y sin descendencia, altamente cualificada, con experiencia profesional y ha llegado a ocupar un puesto de responsabilidad en el mundo empresarial.

El segundo bloque del estudio analiza las características económico-financieras y estudio de similitudes y diferencias con las empresas fundadas por hombres revelando que las empresas digitales de mujeres presentan unas rentabilidades comparables y una mayor solvencia, especialmente en los primeros años de vida, mientras que en los años sucesivos se incrementa una brecha entre ambas, truncando su desempeño financiero y su crecimiento empresarial.

Por último, el informe concluye con algunas recomendaciones para seguir impulsando el emprendimiento digital femenino.

### **- Estudio 10 años del distintivo "Igualdad en la Empresa". Avances en igualdad**

Con motivo del décimo aniversario de la concesión de los primeros distintivos "Igualdad en la Empresa"(DIE) a 26 empresas, por Orden SPI/3138/2010, se realizó un estudio para de identificar y objetivizar los avances en materia de igualdad a lo largo de estos 10 años en las 168 empresas que han obtenido el distintivo en estos años.

Durante estos 10 años la Red DIE ha potenciado el intercambio de buenas prácticas de igualdad en la empresa, así como su conocimiento, tanto a nivel de diagnóstico interno de las empresas, como de actuaciones e iniciativas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Son empresas muy diversas, de distintos sectores de actividad y tamaños (el 34,1% son pymes) y, con un objetivo común: construir un entorno laboral igualitario, integrando las políticas de igualdad de la empresa en el centro de las organizaciones, impactando positivamente en el clima laboral, la productividad y la retención del talento.

Pueden consultarse las conclusiones del estudio en:

[https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/10\\_anos\\_distintivo\\_Igualdad\\_Empresa.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/10_anos_distintivo_Igualdad_Empresa.pdf)

### **3.1.2 PUBLICACIONES EDITADAS POR LA SUBDIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS Y COOPERACIÓN**

El instituto de las mujeres conforme a la ley 16/1983, de 24 de octubre, tiene entre sus cometidos la elaboración de informes, estudios y recomendaciones sobre la situación de las mujeres en España y sobre materias que afecten a la igualdad de trato y a la no discriminación y su difusión e intercambio con departamentos ministeriales y entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local. Para ello cuenta con una colección periódica de estudios que año a año va sumando algún nuevo título. Durante en el año 2021 se iniciaron los expedientes para realizar los siguientes estudios:

- **Prostitución en contextos digitales**, cuyo objetivo es dar a conocer y comprender las causas y características de la prostitución online en el Estado español.

-**Mujeres jóvenes y acoso en Redes Sociales**. A finales de 2021 comienza a elaborarse este estudio con el que se pretende investigar los comportamientos sexistas en las redes sociales, poniendo especial énfasis en la realidad del acoso que viven y perciben las mujeres jóvenes.

### **3.1.3 OBJETIVOS DE LA EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PUBLICACIONES DENTRO DEL PROGRAMA EDITORIAL**

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 (Comunidades Autónomas, Ayuntamientos y otros Departamentos Ministeriales) y con Asociaciones y ONG para difundir la imagen, situación y necesidades de las mujeres y otros colectivos.
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.

### 3.1.4 EDICIÓN DE PUBLICACIONES – PROGRAMA EDITORIAL

A finales de 2020, recogiendo las propuestas de las Áreas y Servicios del Instituto, se elaboró el Programa Editorial correspondiente al año 2021, que fue aprobado por Resolución de 22 de marzo de 2021 del Ministerio de Igualdad, llevándose a cabo la revisión semestral del mismo, aprobada por Resolución de 21 de septiembre de 2021.

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 las Mujeres, [www.inmujeres.gob.es](http://www.inmujeres.gob.es), en la Base de datos bibliográfica del Centro de Documentación.

Número de títulos editados en 2021, agrupados por tipología y soporte:

|   | Nº Títulos<br>Nueva<br>edición | Nº Títulos<br>Reedición/Reimpresión | TOTAL |
|---|--------------------------------|-------------------------------------|-------|
| Publicaciones unitarias en soporte papel                | 3                              | 0                                   | 3     |
| Publicaciones unitarias electrónicas<br>(Internet: PDF) | 12                             | 1                                   | 13    |
| Publicaciones periódicas (papel)                        | 1                              | 0                                   | 1     |
| Publicaciones periódicas (Internet: PDF)                | 2                              | 0                                   | 2     |
| Folleto y desplegable (papel)                           | 2                              | 3                                   | 5     |
| Folleto (Internet: PDF)                                 | 2                              | 1                                   | 3     |
| Carteles (papel)  | 7                              | 3                                   | 10    |
| Carteles (Internet: PDF)                                | 7                              | 0                                   | 7     |
| TOTAL   | 36                             | 8                                   | 44    |

Estos títulos se agrupan en las series y colecciones siguientes:

| Serie/Colección   | Títulos |
|---|---------|
| Estudios, editados en papel e Internet (PDF)                                | 5       |
| Serie Mujeres, Tecnología y Sociedad Digital,<br>editados en Internet (PDF) | 1       |
| Serie Premio Celia Amorós de ensayo feminista, editadas en papel e Internet | 4       |
| Guías, editadas en Internet (PDF)   | 6       |
| Guías de Salud, editadas en papel e Internet (PDF)                          | 2       |
| Otros folletos y desplegables, editados en papel e Internet (PDF)           | 6       |
| Carteles, editados en papel e Internet (PDF)                                | 17      |
| Publicaciones Periódicas, editadas en papel e internet (PDF)                | 3       |
| TOTAL   | 44      |

**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 y la participación social y política.

| Nº  | Título                                       | Nº<br>Ejemplares  | Disponible en<br>Internet   |
|---|--|---|---|
| 125   | <i>Las familias monomarentales en España</i> | 525   |  |
| Título  |  | Edición sólo en Internet  |   |
| <i>10 años del distintivo "Igualdad en la empresa". Avances en igualdad</i>   |  |  |   |
| <i>Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las empresas públicas estatales. Informe 2020</i> |  |  |   |
| <i>Memoria de actividades 2019</i>  |  |  |   |

**Serie Mujeres, Tecnología y Sociedad Digital:** Con esta colección se pretende aumentar el conocimiento y la difusión sobre la realidad de las mujeres en el ámbito de las tecnologías, su uso en la vida cotidiana, en su emprendimiento, su presencia en los estudios tecnológicos o en los diferentes sectores profesionales en los que la tecnología está presente como elemento innovador.

| Título   | Edición sólo en Internet  |
|--|---|
| <i>El emprendimiento digital femenino en España: Situación y prospección</i> |  |

**Serie Premio Celia Amorós de Ensayo Feminista:** Esta colección está dirigida a fomentar y premiar investigaciones relacionadas con los estudios feministas desde cualquier disciplina académica.

| Nº | Título   | Nº Ejemplares | Disponible en Internet  |
|----|--|---------------|---|
| 1  | <i>Archivo y memoria del feminismo español del último tercio del Siglo XX. Fuentes para su estudio</i> | 420           |  |
| 2  | <i>Régimen disciplinario y mujeres presas. Un análisis criminológico con perspectiva de género</i>     | 420           |  |

**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  | Edición sólo en Internet  |
|---|---|
| <i>Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia</i> |  |
| <i>How to integrate the gender perspective into all activities funded by the Spanish plan for recovery, transformation and resilience</i>               |  |
| <i>Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia</i>             |  |
| <i>Programación creativa en igualdad. Guía para el profesorado de educación primaria adaptada a la situación de pandemia. Programa Diana.</i>           |  |
| <i>Programación creativa en igualdad. Guía para el profesorado de educación secundaria adaptada a la situación de pandemia. Programa Diana.</i>         |  |
| <i>Programación creativa en igualdad. Guía para el profesorado. Materiales didácticos para educación secundaria. Programa Diana. 2ª edición</i>         |  |

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

| Nº | Título   | Nº Ejemplares | Disponible en Internet  |
|----|--|---------------|---|
| XV | <i>La salud mental de las mujeres 3ª edición</i> | 5.250         |  |

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

| Título   | Nº Ejemplares |
|--|---------------|
| <i>El voto femenino en España. Folleto. Reimpresión</i>                | 630           |
| <i>Siempre adelante. Mujeres deportistas. Desplegable. Reimpresión</i> | 630           |

| Título   | Nº Ejemplares | Disponible en Internet  |
|--|---------------|---|
| <i>Hola. Tú a mí no me conoces.</i> Díptico  | 1.050         |  |
| <i>No. Las mujeres no estamos en venta. Historia de una lucha. Amelia.</i> Díptico | 1.575         |  |

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

| Título   | Nº Ejemplares | Disponible en Internet  |
|--|---------------|---|
| <i>8 de marzo de 2021. Día internacional de las mujeres. En castellano</i> | 3.150         |  |
| <i>8 de marzo de 2021. Día internacional de las mujeres. En catalán</i>    | 105           |  |
| <i>8 de marzo de 2021. Día internacional de las mujeres. En gallego</i>    | 105           |  |
| <i>8 de marzo de 2021. Día internacional de las mujeres. En valenciano</i> | 105           |  |
| <i>8 de marzo de 2021. Día internacional de las mujeres. En vasco</i>      | 105           |  |
| <i>Hola. Tú a mí no me conoces</i>   | 315           |  |
| <i>No. Las mujeres no estamos en venta. Historia de una lucha. Amelia</i>  | 210           |  |
| <i>El voto femenino en España.</i> Reimpresión                             | 315           |   |
| <i>Siempre adelante. Mujeres deportistas.</i> Reimpresión                  | 630           |   |
| <i>Sé mi cómplice. Stop trata.</i> Reimpresión                             | 630           |   |

#### Publicaciones Periódicas:

| Título  | Nº Ejemplares            | Disponible en Internet  |
|---|--------------------------|---|
| <i>Catálogo histórico de publicaciones 2021</i> | 630                      |  |
|   |                          |   |
|   |                          |   |
| Título  | Edición sólo en Internet |   |
| <i>Boletín Igualdad en el Empleo (BIE)</i>      |                          |  |

### 3.1.5 DISTRIBUCIÓN DE PUBLICACIONES – SERVICIO DE PUBLICACIONES

Distribución total de publicaciones, en soporte físico, tramitada desde el Servicio de Publicaciones del Instituto de las Mujeres en 2021.

| Colección/Serie                        | Número de Ejemplares distribuidos |               |       |
|--|-----------------------------------|---------------|-------|
|  | IM                                | Distribuidora | TOTAL |
| Estudios                               | 762                               | 94            | 856   |
| Debate                                 | 44                                | 36            | 80    |
| Cuadernos de Educación no sexista      | 106                               | 0             | 106   |
| Mujeres en la Educación                | 7                                 | 0             | 7     |
| Salud                                  | 150                               | 0             | 150   |
| Lenguaje                               | 31                                | 11            | 42    |
| Catálogos                              | 1.092                             | 0             | 1.092 |
| Guías                                  | 54                                | 11            | 65    |
| Observatorio                           | 5                                 | 0             | 5     |
| Mujeres, Tecnología y Sociedad Digital | 26                                | 0             | 26    |
| Premio Celia Amorós                    | 108                               | 0             | 108   |
| Fuera de colección                     | 83                                | 4             | 87    |

|                              |               |              |               |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Publicaciones Periódicas     | 639           | 114          | 753           |
| Libros de otras Editoriales  | 214           | 0            | 214           |
| Guías de Salud               | 1.485         | 564          | 2.049         |
| Folletos                     | 3.060         | 495          | 3.555         |
| Carteles                     | 2.125         | 1.950        | 4.075         |
| Electrónicas o audiovisuales | 119           | 7            | 126           |
| Otras                        | 837           | 0            | 837           |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>10.947</b> | <b>3.286</b> | <b>14.233</b> |

| Tipos de destino. Clasificación global | Número de ejemplares distribuidos |               |               | Relación por porcentaje distribuido a los diferentes tipos de destino |
|--|-----------------------------------|---------------|---------------|---|
|  | IM                                | Distribuidora | Total         |   |
| Administración Autónoma                | 132                               | 180           | 312           | 2,19  |
| Administración Central                 | 2.118                             | 0             | 2.118         | 14,88   |
| Administración Local                   | 635                               | 192           | 827           | 5,81  |
| Asociaciones, ONG y Centros            | 27                                | 28            | 55            | 0,39  |
| Campañas                               | 1.302                             | 1.905         | 3.207         | 22,53   |
| Enseñanza/Educación/ Bibliotecas       | 1.572                             | 400           | 1.972         | 13,86   |
| Exposiciones/Ferias/Congresos          | 4.974                             | 581           | 5.555         | 39,03   |
| Particulares/Autoras/Extranjero        | 106                               | 0             | 106           | 0,74  |
| Salud/Sanidad                          | 81                                | 0             | 81            | 0,57  |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>10.947</b>                     | <b>3.286</b>  | <b>14.233</b> | <b>100,00</b>   |

### Distribución gratuita de publicaciones editadas o adquiridas por el Instituto de las Mujeres, durante el año 2021

Una parte de la distribución gratuita de publicaciones, en soporte físico, corresponde a solicitudes de información o publicaciones que se hacen, directamente, al Servicio de Publicaciones mediante carta o e-mail (hemos recibido 176 correos electrónicos relacionados con la distribución de publicaciones). También se atiende de forma presencial tanto al personal de la casa como a las personas que acuden solicitando información o publicaciones. Además, se realizan envíos masivos a entidades de todo el país para campañas determinadas.

En cuanto a los envíos que no se pueden realizar desde el Instituto por volumen excesivo, se ha dado traslado a la empresa distribuidora, Ontime Transporte y Logística S.L., a través de órdenes de trabajo, que en 2021 han sido 29, para envíos por transporte.

| Solicitudes de publicaciones recibidas por provincias |   |             |   |          |    |            |   |
|---|---|-------------|---|----------|----|------------|---|
|   |   | Canarias    | 1 | Jaén     | 1  | Segovia    | 0 |
|   |   | Cantabria   | 0 | La Rioja | 0  | Sevilla    | 6 |
| Álava   | 0 | Castellón   | 4 | León     | 6  | Soria      | 0 |
| Albacete  | 4 | Ceuta       | 0 | Lérida   | 2  | Tarragona  | 0 |
| Almería   | 4 | Ciudad Real | 5 | Lugo     | 0  | Teruel     | 0 |
| Alicante  | 3 | Córdoba     | 1 | Madrid   | 35 | Toledo     | 5 |
| Asturias  | 2 | Coruña      | 4 | Málaga   | 1  | Valencia   | 7 |
| Ávila   | 1 | Cuenca      | 2 | Melilla  | 0  | Valladolid | 0 |
| Badajoz   | 4 | Gerona      | 0 | Murcia   | 1  | Vizcaya    | 1 |
| Baleares  | 0 | Granada     | 2 | Navarra  | 2  | Zamora     | 0 |

|           |   |             |   |            |   |          |   |
|-----------|---|-------------|---|------------|---|----------|---|
| Barcelona | 3 | Guadalajara | 0 | Orense     | 2 | Zaragoza | 3 |
| Burgos    | 1 | Guipúzcoa   | 0 | Palencia   | 0 |          |   |
| Cáceres   | 0 | Huelva      | 0 | Pontevedra | 1 |          |   |
| Cádiz     | 1 | Huesca      | 2 | Salamanca  | 3 |          |   |

Por otro lado, en 2021 se ha continuado colaborando con el Instituto Cervantes, en el marco del acuerdo de adhesión, suscrito el 7.11.2019, al convenio entre el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y el Instituto Cervantes para la difusión gratuita de publicaciones electrónicas a través de la biblioteca electrónica de dicho organismo, con lo que se amplía considerablemente el número de personas que pueden acceder a las publicaciones que el Instituto de las Mujeres edita en línea.

### **3.1.6 GESTIÓN ECONÓMICO-ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO DE PUBLICACIONES**

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

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

### **3.1.7 MANTENIMIENTO DEL EXPOSITOR – SERVICIO DE PUBLICACIONES**

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

### **3.1.8 MANTENIMIENTO DEL CATÁLOGO GENERAL DE PUBLICACIONES OFICIALES, A TRAVÉS DEL SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA COORDINACIÓN DE LAS PUBLICACIONES OFICIALES**

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

### **3.1.9 CONSERVACIÓN DEL FONDO EDITORIAL**

En el recinto del Instituto se cuenta con un fondo editorial en el que se custodian tres ejemplares de cada publicación editada o adquirida, en soporte físico, por el Organismo. Este fondo se ha incrementado con 19 títulos editados en soporte papel, correspondientes al Programa Editorial del año 2021.

## **3.2 CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE POSGRADOS DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y ACTIVIDADES DEL ÁMBITO UNIVERSITARIO Y SEMINARIOS 8M.**

### **3.2.1 CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE POSGRADOS DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y ACTIVIDADES DEL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

Por Resolución de 28 de mayo de 2021 del Instituto de las Mujeres, se convocó la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la realización de Posgrados de Estudios de Género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad, para el año 2021 (BOE N° 135, de 7 de junio de 2021).

Esta convocatoria contempla 2 líneas de financiación: por una parte ayudas para posgrados de estudios feministas y de género destinadas a la concesión de becas de los estudiantes de dichos programas y por otra, ayudas para actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad. Las entidades beneficiarias son Universidades públicas y privadas, así como los Organismos Públicos de Investigación regulados en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Siguiendo la tendencia de los últimos años hay un incremento sustantivo de la financiación pasando de 600.000 € en 2020 a 1.100.000€ en 2021, de los que 300.000 euros están destinados a los Estudios universitarios de postgrado, y 800.000 euros a financiar las actividades de ámbito universitario, pudiendo traspasarse la financiación entre ambas partidas en el caso de que alguna de ellas no se agote. La dotación máxima que pueden recibir los posgrados asciende a 15.000 € y las actividades a 30.000 €, la cuantía mínima en ambos casos es de 5.000 €.

Para la Resolución de convocatoria de 2021 se ha realizado una revisión completa de la línea correspondiente a la financiación de actividades universitarias incluyendo algunas cuestiones novedosas, principalmente:

- Se reorganizan las áreas temáticas generales y específicas mejorando la coherencia de las mismas con las metas del ODS 5 de los Objetivos de Desarrollo y con las prioridades actuales en el campo de los estudios de género y con las líneas del Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres. (\**Tabla Áreas temáticas*)
- Se incluye una acción positiva para potenciar la participación de jóvenes investigadores/as en la convocatoria y su acceso a la financiación, otorgando una puntuación adicional a los programas de actividades cuyos responsables se encuentren en los tramos iniciales de la carrera docentes/investigadora (predoctorado, grado D y etapa postdoctoral *junior*, Grado C).
- Se refuerza la transferencia del conocimiento en materia de igualdad, la divulgación de los estudios de género y la vinculación entre la academia y la sociedad. Para ello, a los formatos de convocatorias anteriores (seminarios, congresos, simposios, jornadas, foros de debate), se incorpora uno nuevo, actividades de transferencia y divulgación del conocimiento a la sociedad a través de productos comunicativos audiovisuales) y se contempla la financiación de publicaciones, anteriormente excluida.
- Se introducen nuevos criterios de valoración, priorizando la calidad de las propuestas e incorporando por primera vez la valoración de la perspectiva interseccional de las actividades y la vinculación con procesos de cooperación internacional.

Todo ello va acompañado de la elaboración de nuevos documentos técnicos para la presentación de los proyectos de actividades dando mayor transparencia al proceso de evaluación y que sirvan de orientación técnica para quienes se inician en el la postulación a estas subvenciones.

## TABLA ÁREAS TEMÁTICAS

A) Democratización feminista, participación política y jurisprudencia para la igualdad: mujeres y liderazgo político, gobernanza, institucionalización del género, legislaciones, procesos políticos paritarios, historia de las mujeres, movimientos de mujeres y activismo, teoría feminista y democratización.

B) Mujeres, trabajo, y participación económica para la igualdad: corresponsabilidad, discriminación laboral, jurisprudencia laboral, brecha salarial, tareas del cuidado, feminización de la pobreza, precarización laboral, economías sumergidas, mujeres y cultura del emprendimiento, mujeres y cooperativismo, mujeres y respuestas comunitarias a la crisis, ingreso y regreso al mercado laboral, economía feminista, derecho al cuidado y reorganización justa de los cuidados.

C) Mujeres e igualdad desde una perspectiva interseccional: intersección de desigualdades en las mujeres, xenofobia y discriminación de las mujeres por su origen étnico, mujeres con diversidad funcional, edadismo (discriminación por edad), discriminaciones basadas en creencias religiosas, discriminación económica y de clase, discriminación por orientación sexual, discriminación por identidad de género.

D) Derechos humanos de las mujeres en el proceso de globalización y cooperación internacional para la igualdad: procesos de paz, mujeres migrantes, mujeres y territorios, mujeres y cambio climático, ecofeminismo, mujeres en respuesta al Covid-19, mujeres refugiadas.

E) Mujeres y crisis ecológica: ecofeminismo, emergencia climática y transición ecosocial justa, el liderazgo de las mujeres como agentes de cambio; la igualdad de género en el sector medioambiental.

F) Mujeres, tecnología e igualdad de género en I+d+i: fomento de vocaciones STEM en mujeres y en las disciplinas científicas, mujeres y desarrollo tecnológico, la profesionalización de mujeres en las ciencias, brecha digital en mujeres, ciberfeminismo, la categoría de género/sexo en el proceso de investigación, equidad de género en la carrera investigadora.

G) Participación e Igualdad en la cultura y la comunicación: Mujeres, representaciones y discursos; igualdad en los medios de comunicación y RRSS; representaciones de las mujeres en los medios y la publicidad; mujeres en el arte, la literatura y la música; comunicación no sexista; lenguaje inclusivo.

H) Salud integral de las mujeres y derechos sexuales y reproductivos: estudios globales sobre la salud de las mujeres, acceso al sistema sanitario y a la información, derechos en torno a la salud mental, defensa de los derechos en SSR, medicalización y patologización de enfermedades relacionadas a las mujeres, diversidad funcional de las mujeres, violencia obstétrica.

I) Educación en igualdad y coeducación: educación no sexista, educación en igualdad de género, educación sexual integral, planes de igualdad en el ámbito universitario, género y masculinidades, incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, igualdad en la educación no formal, mujeres y deporte en igualdad.

Con el objetivo de dar difusión de las principales novedades de la convocatoria, con fecha 8 de junio se mantuvo una reunión virtual con todas la Universidades y Organismos Públicos de investigación en la que intervinieron la Secretaria de Estado de Igualdad, la Directora del Instituto de las Mujeres y la Subdirectora General de Estudios y Cooperación.



Reunión online informativa sobre la convocatoria PAC 2021, 8 de junio de 2021

Por Resolución de 17 de diciembre de 2021, de la Directora del Instituto de las Mujeres, se concedieron las subvenciones a un total de 24 Entidades para la realización de 68 programas con la siguiente distribución: 20 programas de estudios de postgrado y 48 actividades universitarias, por un importe total de 1.100.000 €, distribuido en 819.428 € para actividades y 280.572 € para postgrados.

### RELACIÓN DE ENTIDADES Y PROGRAMAS FINANCIADOS PAC 2021

| EXP        | ENTIDAD                        | TÍTULO  | PUNTOS | SUBVENCIÓN PROGRAMA | SUBVENCIÓN UNIVERSIDAD |
|------------|--------------------------------|---|--------|---------------------|------------------------|
| 2/1POS/21  | Universitat de Valencia        | XI Máster Universitario en Derecho y Violencia de Género                                      | 14,20  | 15.000,00 €         | 38.450,00 €            |
| 2/2POS/21  | Universitat de Valencia        | Master Universitario en Género y Políticas de Igualdad 15 Edición                             | 11,65  | 15.000,00 €         |                        |
| 2/3ACT/21  | Universitat de Valencia        | IV Congreso de ciencia, feminismos y masculinidades (CICFEM)                                  | 14,80  | 8.450,00 €          |                        |
| 3/3ACT/21  | Universidad de León            | VIII Jornadas de investigadoras de Castilla y León. La aventura de la ciencia y la tecnología | 16,20  | 10.066,00 €         | 10.066,00 €            |
| 4/1POS/21  | Universitat De Lleida Cct      | MÁSTER UNIVERSITARIO ESTUDIOS DE GÉNERO Y GESTIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD 7º edición         | 14,15  | 15.000,00 €         | 22.500,00 €            |
| 4/2ACT/21  | Universitat De Lleida Cct      | La mujer ante los retos del trabajo 4.0   | 15,20  | 7.500,00 €          |                        |
| 5/1POS/21  | Universitat Jaume I            | Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado. 15ª edición         | 14,20  | 15.000,00 €         | 15.000,00 €            |
| 8/4ACT/21  | Universidad Castilla La Mancha | Mujeres ingeniosas: la ingeniería en femenino   | 15,90  | 25.427,55 €         | 25.427,55 €            |
| 10/1POS/21 | Universidad Autónoma de Madrid | Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género  | 11,80  | 10.000,00 €         | 32.602,00 €            |
| 10/2ACT/21 | Universidad Autónoma de Madrid | Mujeres y ciencia: la igualdad ante la encrucijada de la crisis                               | 16,50  | 22.602,00 €         |                        |

|            |                                       |   |       |             |              |
|------------|---------------------------------------|---|-------|-------------|--------------|
| 13/1POS/21 | Universidad Miguel Hernández de Elche | MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS CULTURALES Y ARTES VISUALES (PERSPECTIVAS FEMINISTAS Y CUIR/QUEER) 5ª EDICIÓN  | 16,50 | 15.000,00 € | 41.866,84 €  |
| 13/2ACT/21 | Universidad Miguel Hernández de Elche | II Congreso Internacional sobre masculinidades e igualdad: educación para la igualdad y co (educación). (CIMASCIGUAL II)  | 16,80 | 26.866,84 € |              |
| 14/2ACT/21 | Universidad de Valladolid             | II Congreso Internacional de género y educación: escuela, universidad, educación no formal, familia y deporte.  | 17,30 | 9.300,00 €  | 21.150,00 €  |
| 14/4ACT/21 | Universidad de Valladolid             | III Jornadas De Geografías feministas y de género   | 14,80 | 11.850,00 € |              |
| 15/3ACT/21 | Universidad de Huelva                 | ALAS: Accompanying Girls Towards Stem Careers   | 16,60 | 26.547,00 € | 26.547,00 €  |
| 16/1ACT/21 | Universitat Rovira I Virgili          | XV Semana por la Igualdad: 15 años de avances y desafíos para la igualdad entre hombres y mujeres   | 16,00 | 14.158,02 € | 14.158,02 €  |
| 17/1POS/21 | Universidad de Oviedo                 | Programa de Doctorado en Género y Diversidad  | 15,40 | 15.000,00 € | 45.000,00 €  |
| 17/2POS/21 | Universidad de Oviedo                 | Máster Universitario en Género y Diversidad   | 16,10 | 15.000,00 € |              |
| 17/3POS/21 | Universidad de Oviedo                 | Máster Universitario Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género GEMMA  | 16,30 | 15.000,00 € |              |
| 18/1POS/21 | Universidad Complutense de Madrid     | Máster Universitario Oficial en Estudios de Género  | 12,20 | 15.000,00 € | 178.882,34 € |
| 18/2POS/21 | Universidad Complutense de Madrid     | Máster de Desarrollo Directivo para Mujeres STEAM (Título Propio UCM) (1ª edición)  | 13,80 | 15.000,00 € |              |
| 18/3POS/21 | Universidad Complutense de Madrid     | NUTRICIÓN, SALUD Y MUJER. 3ª EDICIÓN  | 11,30 | 15.000,00 € |              |
| 18/5ACT/21 | Universidad Complutense de Madrid     | Valoración integral con perspectiva de género de los daños causados a personas que han sufrido violencia sexual: impactos en la salud sexual y en la autonomía social | 14,85 | 16.630,00 € | 178.882,34 € |

|             |                                   |   |       |             |             |
|-------------|-----------------------------------|---|-------|-------------|-------------|
| 18/8ACT/21  | Universidad Complutense de Madrid | Género, clase, migración y origen étnico: acciones para la igualdad interseccional en el colectivo de mujeres inmigrantes en el trabajo del hogar | 15,80 | 25.267,63 € |             |
| 18/10ACT/21 | Universidad Complutense de Madrid | Afinando los acordes en clave femenina: nuevas prácticas y actitudes hacia la igualdad en la industria de la música.                              | 15,45 | 10.500,00 € |             |
| 18/12ACT/21 | Universidad Complutense de Madrid | I Seminario sobre igualdad en los estudios clásicos. ¿por qué siempre musa y nunca artista?   | 14,75 | 5.000,00 €  |             |
| 18/15ACT/21 | Universidad Complutense de Madrid | Rompiendo la brecha de género en I+D+i: emprendimiento de mujeres con vocaciones stem   | 15,70 | 18.033,34 € |             |
| 18/18ACT/21 | Universidad Complutense de Madrid | V Ciclo de Seminarios sobre igualdad, empleo, conciliación, corresponsabilidad y violencia de género  | 18,30 | 29.265,67 € |             |
| 18/19ACT/21 | Universidad Complutense de Madrid | Programa de generación, difusión y transferencia de conocimiento en género y desarrollo a partir de la construcción de una narrativa feminista    | 18,25 | 29.185,71 € |             |
| 19/1POS/21  | Universidad de Granada            | Máster ERASMUS MUNDUS en Estudios de las Mujeres y de Género.   | 19,05 | 15.000,00 € | 15.000,00 € |
| 25/1ACT/21  | Universidad de La Laguna          | La investigación en informática en España: visualizando y visibilizando la labor de las mujeres (women@inf)                                       | 15,40 | 24.627,94 € | 24.627,94 € |
| 29/1POS/21  | Universidad de Zaragoza           | Máster universitario en Relaciones de Género  | 17,60 | 15.000,00 € | 48.603,73 € |
| 29/2ACT/21  | Universidad de Zaragoza           | Mapa interactivo digital de arquitecturas ideadas por mujeres en España, 1965-2000  | 16,95 | 27.106,73 € |             |
| 29/3ACT/21  | Universidad de Zaragoza           | Mujeres gitanas como pilar transformador de la comunidad: su papel en la lucha contra la Covid 19 y sus consecuencias                             | 15,00 | 6.497,00 €  |             |
| 30/1POS/21  | Universidade da Coruña            | Máster universitario en Políticas Sociales e Intervención Sociocomunitaria (MOPS), especialidad en Género y Políticas de igualdad. VI Edición.    | 14,30 | 15.000,00 € | 27.770,00 € |
| 30/3ACT/21  | Universidade da Coruña            | Cuidados, vulnerabilidades y dependencias: un proyecto artístico y de pensamiento   | 14,50 | 12.770,00 € |             |

|            |  |  |       |             |              |
|------------|--|--|-------|-------------|--------------|
| 31/1ACT/21 | Universidad Carlos III de Madrid                                     | Congreso Internacional "Mujeres y cine en España y Latinoamérica. Miradas interseccionales al espacio fílmico transatlántico contemporáneo"          | 15,95 | 11.000,00 € |              |
| 31/2ACT/21 | Universidad Carlos III de Madrid                                     | II Foro de Debate. Mujeres frente a la pandemia: mirada de género para una respuesta feminista   | 16,30 | 22.950,00 € |              |
| 31/4ACT/21 | Universidad Carlos III de Madrid                                     | II Congreso Internacional de tecnologías I+D+i para la igualdad: soluciones, perspectivas y retos  | 14,75 | 13.890,00 € | 76.111,00 €  |
| 31/5ACT/21 | Universidad Carlos III de Madrid                                     | La perspectiva de género en los procesos de formación y evaluación del sistema educativo: investigación, buenas prácticas y retos de futuro          | 15,05 | 18.165,00 € |              |
| 31/7ACT/21 | Universidad Carlos III de Madrid                                     | Análisis feminista del derecho y de las políticas públicas: hacia nuevas epistemologías y perspectivas   | 14,50 | 10.106,00 € |              |
| 32/1POS/21 | Universidad de Barcelona Ministerio de Universidades e Investigación | Programa de Doctorado en estudios de Género: Culturas,, Sociedades y Políticas   | 16,70 | 6.600,00 €  |              |
| 32/2POS/21 | Universidad de Barcelona Ministerio de Universidades e Investigación | Máster Universitario de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía   | 17,30 | 12.092,00 € |              |
| 32/3POS/21 | Universidad de Barcelona Ministerio de Universidades e Investigación | Máster en Política de las Mujeres  | 13,20 | 15.000,00 € | 68.685,06 €  |
| 32/4ACT/21 | Universidad de Barcelona Ministerio de Universidades e Investigación | Creación de contenidos audiovisuales feministas: fomentando la cultura audiovisual con perspectiva de género (CAVGEN - cultura audiovisual y género) | 15,25 | 24.388,06 € |              |
| 32/5ACT/21 | Universidad de Barcelona Ministerio de Universidades e Investigación | Foro social del cuidado. Retos y horizontes hacia una sociedad cuidadora   | 16,40 | 10.605,00 € | 68.685,06    |
| 33/3ACT/21 | Universidad Rey Juan Carlos  | Jóvenes investigadorxs con perspectiva de género   | 16,40 | 15.250,00 € | 15.250,00 €  |
| 34/1POS/21 | Universitat Autònoma de Barcelona                                    | Master en feminismos jurídicos: Teorías y prácticas feministas del Derecho   | 11,05 | 11.880,00 € | 130.251,06 € |

|             |                                   |  |       |             |              |
|-------------|-----------------------------------|--|-------|-------------|--------------|
| 34/2ACT/21  | Universitat Autònoma de Barcelona | Voces que transforman: capacitación en igualdad de género y empoderamiento de las jóvenes en el noreste de marruecos | 14,75 | 5.405,00 €  |              |
| 34/3ACT/21  | Universitat Autònoma de Barcelona | Pastwomen: recursos digitales para la investigación y la divulgación de la historia material de las mujeres          | 15,30 | 19.000,00 € |              |
| 34/4ACT/21  | Universitat Autònoma de Barcelona | (Re)pensando la educación sexual integral desde una perspectiva de género centrada en la infancia.                   | 19,00 | 30.000,00 € |              |
| 34/5ACT/21  | Universitat Autònoma de Barcelona | I Congreso Internacional de educación y género: "otras pedagogías: (trans)formaciones para educar en la igualdad"    | 14,55 | 15.000,00 € |              |
| 34/7ACT/21  | Universitat Autònoma de Barcelona | Ecpodcasts "género y procesos de paz": comunicar por la igualdad de género y la construcción de la paz               | 17,55 | 20.500,00 € |              |
| 34/8ACT/21  | Universitat Autònoma de Barcelona | Mujeres: entre el mal-estar (in)visible y el bien-estar (im)posible  | 17,80 | 28.466,06 € |              |
| 35/1POS/21  | Universidad de Salamanca          | MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO — XIV EDICIÓN  | 13,80 | 15.000,00 € |              |
| 35/2ACT/21  | Universidad de Salamanca          | Desarrollo sostenible y mujer II: la igualdad como motor de la agenda 2030   | 15,15 | 12.950,00 € |              |
| 35/3ACT/21  | Universidad de Salamanca          | Programa de mentorías con perspectiva de género para mujeres en carreras stem  | 17,50 | 23.407,10 € |              |
| 35/5ACT/21  | Universidad de Salamanca          | Jornada igualdad y coeducación: retos para las escuelas del S.XXI  | 15,45 | 9.946,00 €  |              |
| 35/7ACT/21  | Universidad de Salamanca          | Ingeniería con perspectiva de género   | 15,05 | 13.520,00 € |              |
| 35/9ACT/21  | Universidad de Salamanca          | Colección di(ver)sidadex: fotoetnografía y coeducación   | 14,75 | 15.000,00 € |              |
| 35/10ACT/21 | Universidad de Salamanca          | V Foro de debate estudiantil sobre políticas públicas de igualdad  | 15,20 | 24.308,10 € |              |
| 35/11ACT/21 | Universidad de Salamanca          | Mujeres hebraístas, mujeres de Sefarad: retos para el Siglo. XXI   | 14,65 | 23.428,53 € |              |
| 35/12ACT/21 | Universidad de Salamanca          | Tragar saliva: formas de violencia simbólica contra las mujeres en la literatura del siglo XXI                       | 14,50 | 6.038,72 €  |              |
| 35/13ACT/21 | Universidad de Salamanca          | Inteligencia artificial género: brechas, sesgos y nuevas formas de desigualdad                                       | 17,65 | 14.338,00 € |              |
| 41/4ACT/21  | Universidad de Sevilla            | Miradas transversales desde los feminismos para la redistribución, el reconocimiento y la sostenibilidad.            | 14,85 | 6.100,00 €  | 6.100,00 €   |
|             |                                   |  |       |             | 157.936,44 € |
|             |                                   |  |       |             | 157.936,44 € |

|  |                                   |   |       |                       |                       |
|--|-----------------------------------|---|-------|-----------------------|-----------------------|
| 42/1ACT/21   | Universidad de Alcalá             | Transferencia y divulgación de conocimiento: coeducando y construyendo soporte y redes internacionales frente a las agresiones sexuales facilitadas por alcohol y otras drogas en contextos de ocio juvenil | 16,15 | 25.827,35 €           | 32.827,35 €           |
| 42/2ACT/21   | Universidad de Alcalá             | XV Encuentro de la red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU) 2022   | 15,80 | 7.000,00 €            |                       |
| 47/1ACT/21   | Universidad Politécnica de Madrid | Cuidado y mejora de la calidad de vida de la mujer embarazada. La actividad física durante la gestación   | 15,75 | 25.187,67 €           | 25.187,67 €           |
| <b>48 ACT- CONCESIÓN - 819.428,00 €</b><br><b>20 POS - CONCESIÓN - 280.572,00 €</b><br><b>TOTAL: 68 PROGRAMAS - 1.100.000,00 €</b> |                                   |   |       | <b>1.100.000,00 €</b> | <b>1.100.000,00 €</b> |

Como en años anteriores, muchos de los proyectos apoyados son acciones de continuidad consolidadas en el marco de esta convocatoria. A continuación se señala alguna de ellas

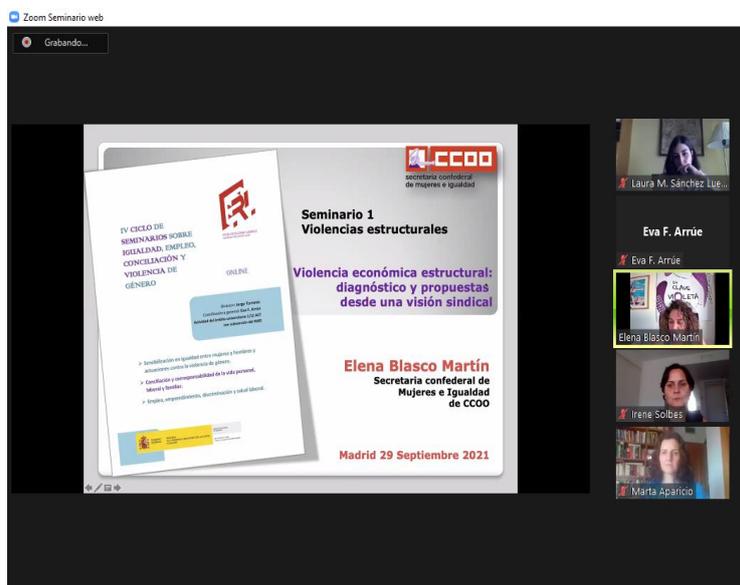


Foro de debate estudiantil sobre políticas públicas de igualdad (IV Foro, del 27/04/21 al 05/11/21)

**El V Foro de Debate estudiantil sobre Políticas Públicas de Igualdad (Universidad de Salamanca)** es una actividad de continuidad, de alta calidad, dirigida por el profesor Adán Carrizo González-Castell, ya consolidada, que el Instituto de las Mujeres viene apoyando desde su primera edición en el año 2015. Está vinculada al Centro de Estudios de la Mujer (CEMUSA) y al Grupo de Investigación “*Diversitas de Políticas Públicas en defensa de la igualdad, la diversidad y el género*”.

Se trata de una propuesta de formato innovador que se articula en base a los torneos de debate de competición en las universidades y que se ha convertido en un marco de referencia para el estudio, discusión, debate y el análisis por parte de los estudiantes de la efectividad de las políticas públicas de igualdad.

En la V Edición la atención se centra en las políticas públicas llevadas a cabo para erradicar la desigualdad de las mujeres que se ven afectadas por una discriminación múltiple, desde una óptica interseccional.



IV Edición del Ciclo de Seminarios sobre Igualdad, Empleo, Conciliación, Corresponsabilidad y Violencia de Género (del 23/09/21 al 21/11/21)

**El V Ciclo de Seminarios sobre Igualdad, Empleo, Conciliación, Corresponsabilidad y Violencia de Género (Universidad Complutense de Madrid)** que dirige el profesor y Director de la Escuela de Especialización Profesional de Relaciones Laborales, Jorge Torrents Margalef, es una actividad que el Instituto de las Mujeres viene apoyando desde el año 2017 cuando se puso en marcha la I Edición de este Ciclo de Seminarios. Se ha consolidado como un foro de intercambio de experiencias y localización de buenas prácticas sobre la sensibilización en materia de igualdad, políticas de género y su implementación. Cada uno de los seminarios se centra en un bloque temático y se corresponde con tres grupos de cuestiones de gran preocupación social: trabajos y mujeres, desigualdades y discriminación en el empleo y violencias de género, con una línea evolutiva en el tratamiento de los temas a lo largo de las sucesivas ediciones.

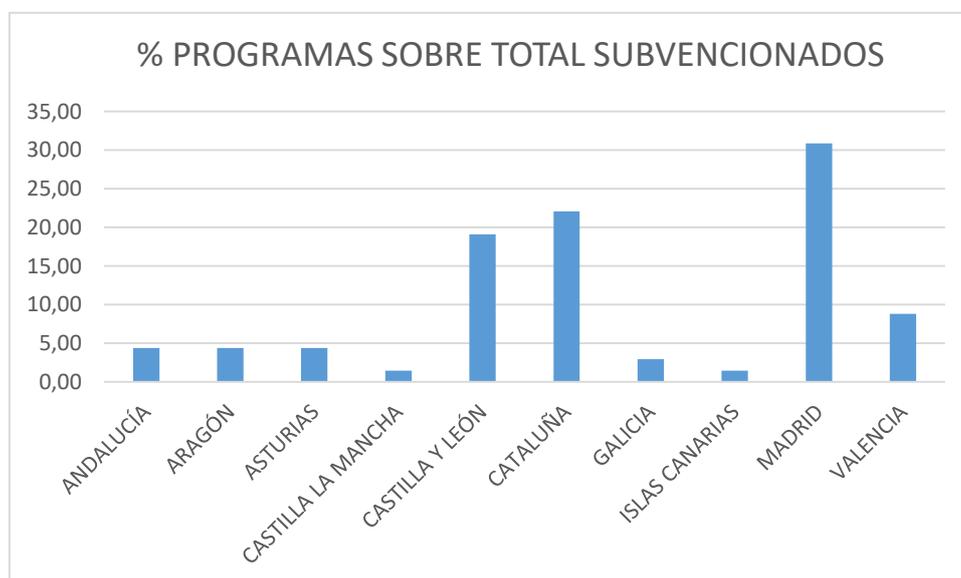
Es una propuesta innovadora en relación con la dinámica de trabajo colaborativa y cooperativa que se genera entre la universidad y las entidades participantes, así mismo resalta el enfoque multidisciplinar de los contenidos (perspectiva jurídica, sociológica, económica, psicología de trabajo, psicología social, trabajo social y educación).

Esta propuesta de la Escuela de Relaciones Laborales está vinculada al Instituto de Investigaciones Feministas de la UCM, al Instituto de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid y al Máster Oficial de Estudios de Género de la UCM, apoyado también por el Instituto de las Mujeres.

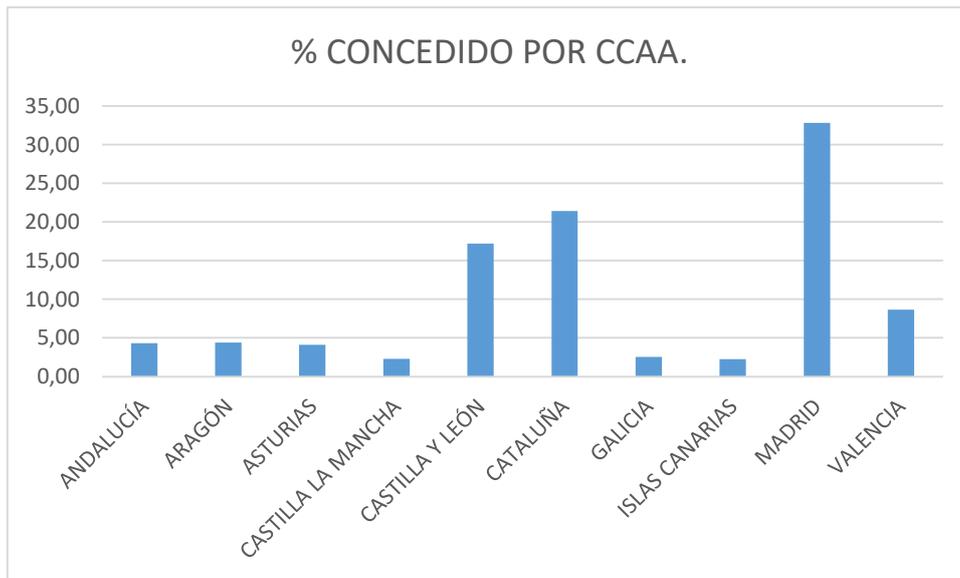
## DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

| CCAA.              | % PROGRAMAS SOBRE TOTAL SUBVENCIONADOS | Nº PROGRAMAS SUBVENCIONADOS | % CONCEDIDO POR CCAA. | IMPORTE CONCEDIDO     |
|--------------------|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| ANDALUCÍA          | 4,41                                   | 3                           | 4,33                  | 47.647,00 €           |
| ARAGÓN             | 4,41                                   | 3                           | 4,42                  | 48.603,73 €           |
| ASTURIAS           | 4,41                                   | 3                           | 4,09                  | 45.000,00 €           |
| CASTILLA LA MANCHA | 1,47                                   | 1                           | 2,31                  | 25.427,55 €           |
| CASTILLA Y LEÓN    | 19,12                                  | 13                          | 17,20                 | 189.152,44 €          |
| CATALUÑA           | 22,06                                  | 15                          | 21,42                 | 235.594,14 €          |
| GALICIA            | 2,94                                   | 2                           | 2,52                  | 27.770,00 €           |
| ISLAS CANARIAS     | 1,47                                   | 1                           | 2,24                  | 24.627,94 €           |
| MADRID             | 30,88                                  | 21                          | 32,81                 | 360.860,36 €          |
| VALENCIA           | 8,82                                   | 6                           | 8,67                  | 95.316,84 €           |
| <b>TOTAL</b>       | <b>100,00</b>                          | <b>68</b>                   | <b>100,00</b>         | <b>1.100.000,00 €</b> |

### Porcentaje de concesión sobre el total de programas subvencionados



### Porcentaje de concesión por CCAA



En relación con los estudios de postgrado subvencionados señalar que hay dos Programas de Doctorado y el resto son Programas de Máster Universitario, de los que 4 son Títulos Propios y el resto Máster Oficial.



Máster universitario en relaciones de género, Universidad de Zaragoza. Curso 2019-2020.

Respecto a los programas de actividades subvencionados cabe destacar como aspectos relevantes la innovación e impacto de las propuestas y la generación de redes a través de la participación de

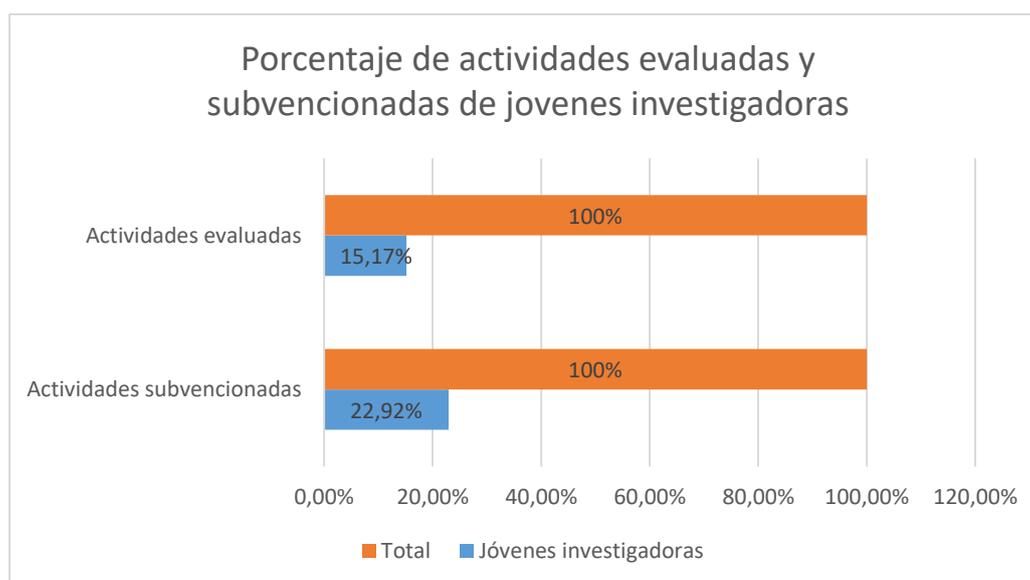
universidades nacionales e internacionales, así como asociaciones feministas y otras que permiten enriquecer el intercambio y la producción del conocimiento.

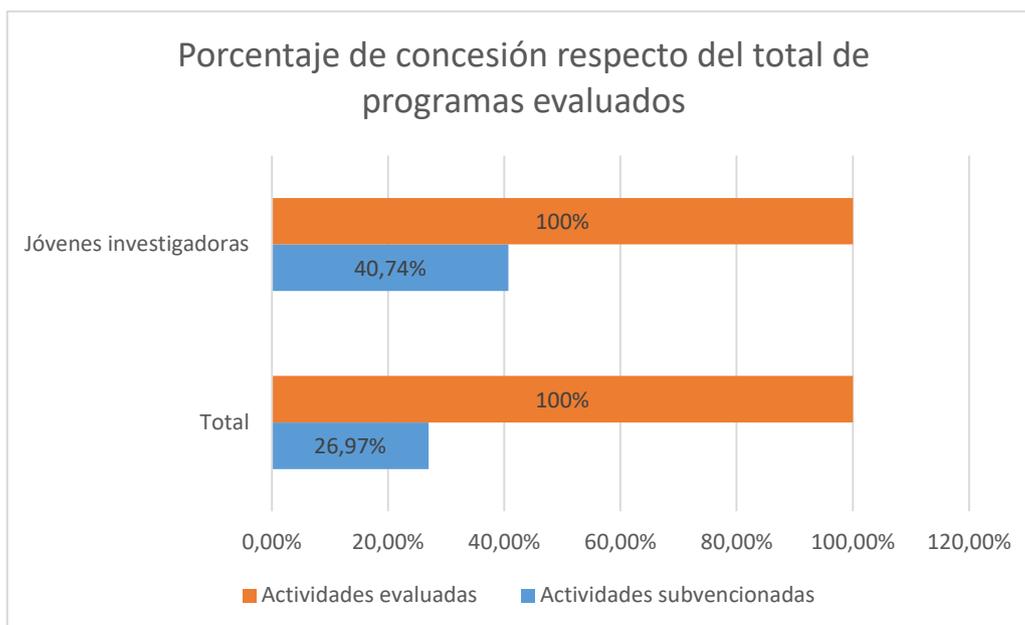
Un elevado número de propuestas han apostado por el planteamiento de actividades que buscan visibilizar la labor de las mujeres científicas y servir de referente para las generaciones actuales.

Los formatos audiovisuales son los más utilizados siendo estos innovadores, creativos, originales y artísticos. Estos contribuirán a que los contenidos se configuren como instrumento para la sensibilización en materia de igualdad.

### JÓVENES INVESTIGADORAS

|                               | Actividades evaluadas | Actividades subvencionadas | Porcentaje |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------------|------------|
| <b>Jóvenes investigadoras</b> | 27                    | 11                         | 40,74%     |
| <b>Total</b>                  | 178                   | 48                         | 26,97%     |
| <b>Porcentaje</b>             | 15,17%                | 22,92%                     |            |





### **3.2.2. SEMINARIOS 8M: POR SER MUJERES. ESPAÑA FEMINISTA**

El Instituto de las mujeres ha celebrado este ciclo de seminarios, organizados en torno al Día Internacional de las mujeres y retransmitidos por streaming por el canal de YouTube de INMUJERES durante los meses de febrero y marzo.

La finalidad de este ciclo de seminarios online era generar un espacio para reflexionar y analizar qué es lo que está impidiendo avanzar en la igualdad, a pesar de todas las políticas públicas que se han desarrollado en los últimos años; qué agenda feminista es urgente y necesaria para abordar los desafíos de la época; qué estrategias de resistencia feminista articular; o cómo el feminismo puede convertirse en una palanca de cambio social desde las instituciones; sin olvidar la crisis sanitaria, social y económica provocada por la pandemia, así como considerar las amenazas, las oportunidades y los retos que tendremos que afrontar, a nivel global, para transitar hacia un horizonte de vida digna para las mujeres y el conjunto social.

El ciclo arrancó con la celebración de un conversatorio inicial en torno a los nuevos pactos feministas que tuvo lugar el día 24 de febrero. A este conversatorio le siguieron los siguientes:

- Seminario 1: Resistencias sistémicas al avance feminista (instituciones, medios de comunicación, judicatura) (24/02/2021)
- Conversatorio: Luchas feministas: insurgencia y reencantamiento del mundo (1/03/2021)
- Seminario 2: La agenda antifeminista de la extrema derecha (03/03/2021)
- Seminario 3: La mitad de todo: redistribución trabajos, tiempos y recursos (10/03/2021)
- Seminario 4: El protagonismo de las mujeres en la transición ecosocial (17/03/2021)
- Seminario 5: Tejiendo resistencias en común (24/03/2021)

La clausura del Ciclo Seminarios, que tuvieron muy buena acogida, la llevó a cabo la Secretaria de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género.

### 3.3 EXPOSICIONES Y ACTOS INSTITUCIONALES

El Área de Exposiciones, Actos Institucionales y Actividades Culturales, realiza diversas actividades y acciones con el fin de difundir información, comunicación y sensibilización sobre diferentes temas relacionados con la situación de las mujeres, unas de carácter habitual y otras de nueva iniciativa.

Objetivos:

- Generar y fomentar el conocimiento de la situación de las mujeres.
- Promover la sensibilización en materia de igualdad y perspectiva de género.
- Realizar actividades culturales para propiciar y generar espacios de encuentro y de reconocimiento del protagonismo artístico de las mujeres, como creadoras y generadoras de ideas.
- Valorar propuestas artísticas, culturales y la comunicación con las promotoras, que llegan al Área para su evaluación.
- Gestionar, coordinar la realización de nuevas exposiciones temáticas y el material documental de apoyo de las mismas y dirige la itinerancia y la difusión de las Exposiciones Itinerantes del Instituto de las Mujeres.

#### **3.3.1 DISEÑAR, ORGANIZAR Y GESTIONAR ACTIVIDADES CULTURALES PARA INCIDIR EN LA SENSIBILIZACIÓN DE LA POBLACION EN GENERAL**

Localizamos espacios adecuados, organizamos los actos según contenidos, propuestas tecnológicas y tendencias creativas, se programan actuaciones artísticas, se lleva a cabo su divulgación, y se va dando forma al Evento Público (Actos institucionales, Inauguraciones de Exposiciones, Congresos, Seminarios, Jornadas, Foros, Mesas de debate, Premios, Concursos, Homenajes, Conmemoraciones,...).

El objetivo es incidir en la **plena igualdad** entre mujeres y hombres, tenemos leyes, pero hay que cambiar actitudes, comportamientos, formas de vida y estructuras sociales, por todo esto se llevan a cabo todos estos eventos, cuyo fin es llegar a la ciudadanía en general, a través de los medios de comunicación. En el año 2021, se llevaron a cabo, entre otros, estos eventos públicos:

#### **Festival cultural “Ellas crean”.**

El Instituto de las Mujeres organizó la XVII Edición del Festival Cultural Internacional *ELLAS CREAN*, en colaboración con distintas instituciones, en el contexto de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres. Esta edición estaba programada del **9 al 28 de marzo de 2021**, con la creatividad de las mujeres como protagonistas.



Música • Danza • Literatura • Cine • Teatro • Debates

La Ministra de Igualdad, Irene Montero, acompañada de la Directora del Instituto de las Mujeres, Beatriz Gimeno, presentó esta nueva edición en el salón de actos del Ministerio de Igualdad, dedicado a **visibilizar el trabajo de las artistas y creadoras en el mundo de la cultura.**



El acto se inició con la lectura de una selección de textos de doña Emilia Pardo Bazán a cargo de las actrices **Karina Garantivá y Estíbaliz Racionero**. La Directora General del Instituto de las Mujeres, **Beatriz Gimeno**, dio la bienvenida al Acto y paso la palabra a **Concha Hernández**, directora del Festival Ellas Crean, quién explicó el programa, al término tomo la palabra **María Dolores Jiménez-Blanco**, Directora General de Bellas Artes y La Ministra de Igualdad, **Irene Montero**, cerró el acto.



Como cierre para esta presentación se pudo disfrutar de la actuación de **Trinidad Jiménez** con la flauta y **Andrea Salcedo** con la guitarra.



El eje sobre el que gravitó esta edición fue la celebración del aniversario de **Emilia Pardo Bazán**, una edición dedicada a su memoria. Escritora y feminista, constituye un referente imprescindible en la recuperación de la memoria de todas las mujeres.

Ellas Crean continuo un año más con la programación especial de **danza**, en la que confluyeron valores emergentes y valores consolidados, en una apuesta decidida por el apoyo a esta disciplina tan necesitada, al no disponer de programaciones estables. La excelente relación que mantiene el festival con los Museos Nacionales, unida a la experiencia positiva de ediciones anteriores de Ellas Crean como la programación de danza en los museos, que ha propiciado un acercamiento muy especial entre público y artistas, hace que se piense en ellos como los espacios idóneos para llevar a cabo esta programación de música contemporánea creada por mujeres en esta edición de Ellas Crean.



El apoyo a las compositoras contemporáneas estuvo presente en las tres actuaciones musicales. Dos de ellas, encargos expresos del festival, y el otro, por ser una actuación, la de **Guadi Galego**, de una artista recientemente galardonada con su trabajo en la integración lingüística.



Las Damas y las Diosas del **Museo Arqueológico Nacional**, en marmágnum representativo y vital con artistas femeninas de distintas disciplinas, son el punto de partida para significar, desde su provocación, una nueva visión, una reinterpretación creativa, una línea entre el límite de su representación trascendente y la trascendencia del arte, una propuesta que hará visible la importancia pasada y presente de la fuerza generadora de la mujer. Damas, diosas, artistas creadoras... la fuerza matriz de una incitación abstracta, en el contexto de un espectáculo auditivo y visual innovador y potente. Así se presentan compositoras, intérpretes y poeta en un entorno que provoca y exhala belleza e impulso vital.

Compositoras: **Alicia Díaz de la Fuente, Carme Fernández Vidal, Carmen Verdú, Laura Vega, Raquel Quiaro.**

Obras de estreno: Escritas para set de percusión.  
Intérpretes (percusionistas): **María Berenguer, Irene Chamorro, Celia Berlinches.**

Poeta: **Nuria Ruiz de Viñaspre**

Fue la primera edición del Ellas Crean en la que conto con un trabajo por encargo, es decir, creado específicamente para el festival, y en esta ocasión lo será por partida doble. Junto con el concierto de Damas y Diosas, la programación musical de estreno absoluto de Ellas Crean este año se completó con un concierto de **Trinidad Jiménez**. Asidua de la escena madrileña más escorada a las músicas improvisadas, Trinidad Jiménez se define como una flautista ecléctica que ha interpretado y compuesto piezas para ensembles contemporáneos, formaciones de jazz y compañías de flamenco. En esta ocasión presento junto con algunos de los más destacados jazzistas de nuestro país, como **Ernesto Aurignac**, su trabajo musical realizado específicamente para su estreno absoluto en el marco de nuestro festival.

**Guadi Galego**, es una de las artistas más relevantes de la escena gallega, fruto de una andadura musical que comenzó siendo muy joven. En octubre de 2019 publica *Immersion*, un álbum en el que reinterpreta temas de sus tres discos anteriores cantados en siete lenguas peninsulares: galego, catalá, castellano, asturianu, aranés, euskera y portugués. Por este trabajo, fue galardonada con el Premio a la Promoción de la Realidad Plurilingüe del Estado 2020. En este año volvió a conseguir el Premio Martín Códax da Música a la Mejor Artista en la categoría de indie/pop, tras haberlo logrado en 2014 en la categoría de canción de autor.



Otro de los elementos esenciales fue la danza, tan necesitada de apoyo institucional. Los buenos resultados alcanzados en las pasadas ediciones de Ellas Crean propiciaron la presencia de la danza nuevamente en esta nueva edición.



Consistió en actuaciones en 10 museos nacionales con sede en Madrid, con el apoyo de la **Subdirección general de Museos Estatales**, dependiente del **Ministerio de Cultura**, se realizó un programa que incluyó obras coreográficas para realizar en los espacios de los distintos museos nacionales. Los museos que participaron en esta segunda edición de Danza en los museos fueron **Museo del Traje, Museo de América, Museo de Artes Decorativas, Museo Cerralbo, Museo del Romanticismo, Museo Sorolla, Museo de Antropología, Museo Arqueológico, Museo Lázaro Galdiano, Museo Thyssen-Bornemisza y Museo Nacional del Prado**. Y las artistas que participaron fueron **Rocío Molina, Janet Novás, Ana Morales, Sara Cano, Mónica Iglesias, Luz Arcas, Milagros Galiano, Mercedes Pedroche, Carmen Fumero, Silvia Batet e Irene Vázquez**.



La literatura contó con una programación destacada en el Ellas Crean 2021. La crisis económica que afectó a las mujeres y a los jóvenes de manera especial fueron la razón de haber elegido el libro *Las Maravillas* de **Elena Medel** como base temática para llevar a cabo un conversatorio entre la autora y la periodista **Inés Martín**, que tuvo como escenario la **Biblioteca Nacional de España**. Además, se realizó la presentación de la colección Palabras hilanderas, que dirigió la filósofa y escritora **Marifé Santiago**.



En los debates, el **Teatro Fernán Gómez**. Centro Cultural de la Villa albergó el diálogo A propósito de doña Emilia.

Centenario del fallecimiento de Doña Emilia Pardo Bazán, en el que participaron **Marián L. Cao, Julia Montejo y Laila Ripoll**,

fue moderada por **Cristina Abelló**.

La mesa redonda Encuentro con dramaturgas, contó con **Itziar Pascual, Lola Blasco, Amaranta Osorio** y la moderación fue **Laila Ripoll**.

**La universidad Alfonso X** participo por vez primera en Ellas Crean, organizando una mesa redonda

con estudiantes de dirección de orquesta, entendiendo que en la formación está la clave para establecer las bases de la igualdad.

En el habitual apartado del apoyo institucional, el festival contó con la colaboración de la **Biblioteca Nacional de España** y con el **Instituto Francés**, entre otras instituciones, entre las que cabe destacar que por vez primera se incorporaron a la programación **la Casa de América, Tabacalera y la Universidad Alfonso X.**

### Acto Institucional del Día Internacional de las Mujeres 8 de marzo.



Con motivo de la celebración del **8 de marzo del Día Internacional de la Mujer**, declarado por Naciones Unidas en 1977, el Instituto de las Mujeres reitera su firme **compromiso** con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



Motivo por el cual, el Instituto de las Mujeres en coordinación con el Ministerio de Igualdad ha programado una serie de actos a lo largo del mes de marzo bajo el lema **“Por ser mujeres”**.

Dentro de la agenda conmemorativa, el acto central tuvo lugar el mismo día 8 con asistencia del Presidente del Gobierno, Pedro Sanchez Pérez-Castejón (@sanchezcastejon) y la Ministra de Igualdad, Irene Montero Gil (@i\_montero\_) y se

retransmitió en streaming por el canal de YouTube del Instituto de las Mujeres. <https://www.youtube.com/inmujer>

El objetivo del mencionado acto fue dar visibilidad a las mujeres y poner de relieve la problemática específica a la que se enfrentan, bajo el lema “por ser mujeres”.

El acto contempló la lectura dramatizada de varios textos, clásicos y modernos por parte de las actrices **Itziar Castro, Silvia Albert Sopale, Daniela Santiago y Maribel Vital**, así como con la reproducción de un video institucional, entrevistas a distintas mujeres protagonistas, y cierre con una actuación musical del grupo **Ttukunat**.

### Patrocinio del Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro

Una cita ineludible para los verdaderos amantes del teatro es el Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, que tiene lugar cada año. Este festival podría considerarse una de las mejores experiencias culturales que se dan en el panorama nacional, en concreto en la ciudad manchega de Almagro (Ciudad Real).

Año tras año, este festival se convierte en la oportunidad perfecta para poder actualizar y revivir el legado que nos ha dejado el gran **Siglo de Oro español** y también el **Barroco**.

**Almagro** 1/25 +  
Julio 2021



Desde 1954 y durante el mes de julio la ciudad de Almagro, se transforma en un gran escenario, en el que tienen cabida diferentes espectáculos, eventos y actividades.

**El Instituto de las mujeres** patrocinó en el año 2021, la 44ª Edición Festival de Almagro con las siguientes iniciativas:

#### 'A un verso de distancia'

Esta acción consistió en instalar unos vinilos de distancia de seguridad para el suelo, personalizados con versos de mujeres del Siglo de Oro, a la entrada de los espacios escénicos. Así, mientras el público espera con la distancia de seguridad marcada por las autoridades sanitarias, pudieron leer versos de escritoras.



*A la región do anhelas remontado  
huye ligero en tu secreto nido,  
donde estarás seguro y escondido  
de las tormentas de la mar airado,*

*que siendo el crudo invierno ya pasado  
cuando el campo de verde esté vestido,  
aunque de mar a mar la mar crecido,  
podrás entre las olas ir a nado;*

*o te traguen o suban hasta el cielo,  
quedarás como pluma levantada,  
y el tiempo breve pasarás en flores*

*vestido del color de tus amores;  
divisarás tu patria deseada,  
si altivo permaneces en tu vuelo.*

### **'Mujeres de Almagro'.**

“Las mujeres de Almagro” fue un homenaje a todas esas mujeres pioneras en el mundo de la cultura, la literatura y el teatro, a través de sus citas literarias y de las ilustraciones que, para la ocasión, fueron diseñadas por el prestigioso arquitecto y escenógrafo portugués José Manuel Castanheira, autor del cartel de la edición del Festival de Almagro de este año.



### **Exposición 'Mujeres de Almagro' en Redes.**

Desde el 24 de junio al 25 de julio, día en que se clausuró el Festival, se subieron diariamente una ilustración a *stories* (por 24 horas) hasta completar el ciclo con la subida del total que formaba la exposición. Todas las imágenes subidas se guardaron y quedaron agrupadas en un 'Destacado' de Instagram, que permitió verlas en cualquier momento, no solo en 24 horas.

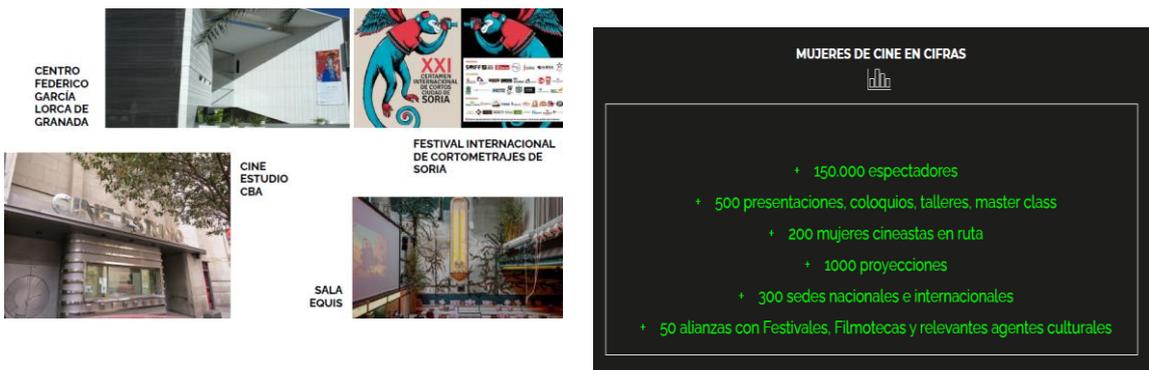


**Muestra de Cine Español Hecho por Mujeres. MUJERES DE CINE.**



Es la Muestra itinerante de cine español hecho por mujeres, fue una iniciativa que nació en 2010, con el propósito de dinamizar y dar a conocer películas españolas, realizadas por mujeres. Su empeño fue reivindicar y visibilizar el trabajo de directoras de cine, como representación de todo un grupo de mujeres cineastas, que luchan y se abren hueco en el mundo de la industria cinematográfica y audiovisual, todo esto les ha llevado a consolidarse como espacio de referencia del cine español realizado por mujeres dentro y fuera de nuestras fronteras.

Gracias al apoyo del Instituto de las Mujeres, MUJERES DE CINE realizo una itinerancia que reunió lo más significativo y reciente de la producción cinematográfica española hecha por mujeres, ahondando en la representación de la mujer y situándola como parte relatora, activa y protagonista de la narración fílmica.



La edición 2021 se presentó el 7 de octubre en el Círculo de Bellas Artes, con la proyección de la película **“Federica Montseny. La mujer que habla”** de Laura Mañá. Tras la proyección se estableció un coloquio con el público en el que participaron Miriam Porté, productora y Mireia Llinás, guionista, y que fue conducido por el crítico de cine Carlos Loureda



**La programación completa fue la siguiente:**

**FILMOTECA DE ANDALUCÍA – GRANADA**

- 1 OCT. | 20:30h. KAREN, María Pérez
- 29 OCT. | 20:30h. A MEDIA VOZ, Heidi Hassan, Patricia Pérez
- 5 NOV. | 20:30h. TRANSCOCEÁNICAS, Meritxell Colell, Lucía Vasallo
- 12 NOV. | 20:30h. AMA, Júlia De Paz Solvas

**CÍRCULO DE BELLAS ARTES DE MADRID**

- 7 OCT. | 19:00h. INAUGURACIÓN

FEDERICA MONTSENY, LA MUJER QUE HABLA, Laura Mañá

- 9 OCT. | 19:00h. DESTELLO BRAVÍO, Ainhoa Rodríguez
- 16 OCT. | 19:00h. LA ÚLTIMA PRIMAVERA, Isabel Lamberti
- 23 OCT. | 19:00h. MAIXABEL, Iciar Bollaín

#### FILMOTECA DE CANTABRIA - SANTANDER

- 7 OCT. | 17:30-20:00h. MY MEXICAN BRETZEL, Nuria Giménez Lorang
- 14 OCT. | 17:30-20:00h. LA CALLE DEL AGUA, Celia Viada Caso
- 20 OCT. | 17:30-20:00h. ENTRE PERRO Y LOBO, Irene Gutiérrez
- 28 OCT. | 17:30-20:00h. LA MAMI, Laura Herrero Garvín

ITINERANCIA PUEBLOS DE CANTABRIA (Ramales, Solares, Santoña, Laredo, El Astillero, Reinosa, Liébana-Potes, Castro Urdiales, Torrelavega, Los Corrales, Galizano, Comillas, Piélagos (Vioño), Camargo (Maliaño), Puente San Miguel, Cartes, Cabezón De La Sal, Santillana Del Mar, San Vicente De La Barquera, Ampuero, Limpias, Miengo, Valle de Cabuérniga)

- DEL 1 AL 7 DE NOVIEMBRE - CRÓNICA DE UNA TORMENTA, Mariana Barassi
- DEL 8 AL 14 DE NOVIEMBRE - LA MAMI, Laura Herrero Garvín

#### FILMOTECA DE EXTREMADURA

##### CÁCERES

- 14 OCT. | 20:30h. LA BODA DE ROSA, Iciar Bollaín
- 21 OCT. | 20:30h. LA MAMI, Laura Herrero Garvín
- 23 NOV. | 20:30h. NIEVA EN BENIDORM, Isabel Coixet
- 30 NOV. | 20:30h. DARDARA, Marina Lameiro

##### BADAJOS

- 20 OCT. | 18:00-20:15-22:30h. LA BODA DE ROSA, Iciar Bollaín
- 27 OCT. | 18:00-20:15-22:30h. LA MAMI, Laura Herrero Garvín
- 24 NOV. | 18:00-20:15-22:30h. NIEVA EN BENIDORM, Isabel Coixet
- 28 NOV. | 18:00-20:15-22:30h. DARDARA, Marina Lameiro

##### PLASENCIA

- 21 OCT. | 20:30h. LA MAMI, Laura Herrero Garvín
- 25 NOV. | 20:30h. NIEVA EN BENIDORM, Isabel Coixet

##### MÉRIDA

- 14 OCT. | 20:30h. LA MAMI, Laura Herrero Garvín
- 25 NOV. | 20:30h. NIEVA EN BENIDORM, Isabel Coixet

#### CINEMES GIRONA

- 7 OCT. | 20:00h. CHAVALAS, Carol Rodríguez Colás
- 21 OCT. | 20:00h. AMA, Júlia De Paz Solvas
- 19 NOV. | 20:00h. LIBERTAD, Clara Roquet
- 25 NOV. | 20:00h. BREATHE, Susanna Barranco

### FILMOTECA DE MURCIA

- 21 OCT. | 19:00h. DESTELLO BRAVÍO, Ainhoa Rodríguez
- 28 OCT. | 19:00h. NACIÓN, Margarita Ledo
- 4 NOV. | 19:00h. LA BODA DE ROSA, Iciar Bollaín
- 18 NOV. | 19:00h. CRÓNICA DE UNA TORMENTA, Mariana Barassi

### FESTIVAL LA VOZ DE LA MUJER

Santa Cruz de la Palma, La Palma, Santa Cruz de Tenerife

- 28 OCT. | 21:15h. DESTELLO BRAVÍO, Ainhoa Rodríguez
- 29 OCT. | 21:15h. CARTAS MOJADAS, Paula Palacios

### ISLA DE MUJERES

Villa de Mazo, La Palma, Santa Cruz de Tenerife

- 4 NOV. | 17:30h. EL RETORNO: LA VIDA DESPUÉS DEL ISIS, Alba Sotorra

Villa de Garafía, La Palma, Santa Cruz de Tenerife

- 10 NOV. | 21:30h. EL AGENTE TOPO, Maite Alberdi

### Acto “Derechos Sexuales y Reproductivos para todas”

Con el lema ‘Derechos sexuales y reproductivos para todas’, INMUJERES programó actividades para señalar las dificultades que todavía afectan al pleno ejercicio de estos derechos.



Entre las acciones que se llevaron a cabo fue la celebración de un acto presidido por la Ministra de Igualdad, Irene Montero (@IreneMontero), y que contó con la presencia de la Ministra Argentina de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Elizabeth Gómez Alcorta (@EliGAlcorta).

El Instituto de las Mujeres, con motivo de la celebración del Día de Acción Global por el Acceso al Aborto Legal y Seguro, y con el lema “Derechos sexuales y reproductivos para todas”, programó una serie de actividades, dirigidas a llamar la atención sobre cuáles son los principales obstáculos que las mujeres todavía encuentran a la hora

de ejercer sus derechos en esta materia y destacar las propuestas del Ministerio de Igualdad para superarlas.



## Educación sexual

La salud y los derechos sexuales y reproductivos están protegidos como derechos humanos e incluidos como metas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3). Para mejorarlos es necesaria una buena educación sexual, cualificada, que favorezca una vida sexual sana y satisfactoria para toda la población a lo largo de la vida, el respeto a la diversidad sexual y la prevención de cualquier forma de acoso y violencia sexual contra las mujeres.

## Acto institucional

Por este motivo se realizó, el día 30 de septiembre de 2021, en la sede del Paraninfo de la Universidad Complutense de Madrid, presidido por la ministra de Igualdad, Irene Montero (@IreneMontero), y contó con la participación de la ministra argentina de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Elizabeth Gómez Alcorta (@EliGAlcorta). El evento, dirigido principalmente a la comunidad universitaria, contó también con la participación de la directora del Instituto de las Mujeres, Toni Morillas (@antoniamorillas), y la reconocida activista feminista y social, Justa Montero. Por parte de la universidad intervino, Isabel Tajahuerce, delegada del rector para la Igualdad de la UCM. En dicho acto se abordó además de las políticas desarrolladas en España y Argentina sobre derechos sexuales y reproductivos, las referidas a los cuidados, conciliación y prevención de violencias machista. Se realizaron paneles informativos de interés histórico con material fotográfico cedido por la Agencia EFE para que acompañaran a este acto.



## Presentación del libro “CUADERNOS DE LA NIÑA ESCONDIDA”

Para dar cumplimiento a los fines encomendados al Instituto de las Mujeres y con la intención de incidir en la sensibilización del público general, sobre la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Instituto de las Mujeres estimó oportuno la adquisición de 200 ejemplares de *los Cuadernos de la niña escondida*, realizado por la escritora Marifé Santiago Bolaños y la composición de partituras para piano de acompañamiento, a cargo de M<sup>a</sup> José Cordero.

El cuaderno consta de varias piezas, por un lado, un libro con las conversaciones de mujeres insignes de la generación del 27, como Clara Campoamor, María Zambrano, Maruja Mallo, Carmen de Burgos, María Lejárraga, Concha Méndez, María Teresa León, María Moliner, etc, a través de actrices.

Asimismo, se incorporan partituras de música para piano dedicadas a estas mujeres.

De esta forma, el texto teatral y las partituras musicales quedan fusionadas y aproximarán a las personas que lo lean al conocimiento inspirador de lo que pudiéramos denominar, nuestras “abuelas intelectuales”, configurándose, no solo como un

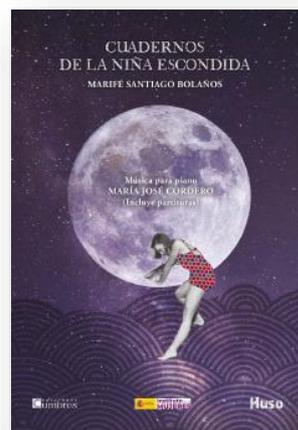


material cultural, sino pedagógico inédito, especialmente de interés para estudiantes vinculados a la música y también al profesorado.

Con este motivo, se realizó un acto para la presentación de éste material pedagógico singular en el Salón de Actos de la Residencia de Estudiantes, el 31 de mayo de 2021.

El acto incluyó una lectura teatralizada por parte de la autora e interpretación de varias piezas a piano. El Acto fue retransmitido en streaming.

<https://www.youtube.com/watch?v=C9TUFajg5tQ>





### **3.3.2 GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE NUEVAS EXPOSICIONES TEMÁTICAS Y DEL MATERIAL DOCUMENTAL DE APOYO DE LAS MISMAS, Y DIRECCIÓN DE LA ITINERANCIA Y LA DIFUSIÓN DE LAS EXPOSICIONES ITINERANTES**

El Instituto de las Mujeres cuenta en la actualidad con **12 exposiciones temáticas en catálogo** y que, con carácter itinerante, recorren **todo el territorio nacional**. **Planificamos y coordinamos la Itinerancia de Exposiciones**, a petición de Entidades e Instituciones diversas, tales como Ayuntamientos, Diputaciones, Organismos de Igualdad, asociaciones y organizaciones profesionales o sindicales, Delegaciones y Subdelegaciones de Gobierno, colegios, institutos o Universidades, Museos, Centros culturales, entre otros.

La finalidad de este servicio es la difusión de las actuaciones encaminadas a la consecución de la **plena igualdad** de oportunidades, 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 aumenta su presencia y se acerca al gran público.

En el año 2021, se realizaron 56 cesiones de exposiciones de Entidades o Instituciones diversas. Dada la situación de pandemia no pudo realizarse este servicio con normalidad. Se incorporan fotos de alguno de los montajes realizados:



Montaje Exposición Emigración de mujeres valientes  
DELEGACION DE GOBIERNO EN EXTREMADURA



Montaje de la Exposición Mujer y Sociedad Rural  
AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DE LA VEGA – MADRID

un diagnóstico de las principales necesidades y estrategias para alcanzar los objetivos, así como el análisis de necesidades como equipo para su mayor eficacia.

La Jornada de trabajo se realizó con un plenario para una primera exposición y posteriormente, se formaron varios grupos de trabajo para recoger reflexiones y aportaciones, para lo cual se reunieron en espacios diferentes. Posteriormente, se volvió al plenario, para la exposición de cada grupo de trabajo y la posterior recogida de las conclusiones.



## 3.4 PROGRAMAS DE CULTURA

### 3.4.1 I EDICIÓN DE LOS PREMIOS CELIA AMORÓS DE ENSAYO FEMINISTA

En esta primera edición publicada por Resolución de 25 de noviembre de 2020 (BOE núm. 326 de 15 de diciembre de 2020) se presentaron un total de 11 solicitudes, siendo la distribución resultante por disciplinas académicas la siguiente:

- 7 de Ciencias Sociales y Jurídicas (2 de ellas no fueron admitidas por no cumplir los requisitos).
- de Artes y Humanidades
- de Ingenierías y Arquitectura
- Ninguna de Ciencias y de Ciencias de la Salud

De las cuales tras realizarse en 5 de ellas requerimientos de subsanación, quedaron admitidas 9 solicitudes.

Se fallan los Premios Celia Amorós de Ensayo Feminista, cuyo objetivo es fomentar y premiar las investigaciones feministas en todas las disciplinas, favoreciendo la publicación y difusión de las obras.

El premio distinguirá una obra inédita, escrita en cualquiera de las lenguas del estado, por una o varias autoras. Se convocarán anualmente, admitiéndose trabajos realizados a nivel individual o por un equipo de investigación y valorándose la originalidad del tema, la aplicación de metodología innovadora, el rigor científico y el análisis fundamentado de la documentación utilizada en el trabajo presentado.

Con este premio, se honra a una de las principales intelectuales feministas de España: la filósofa Celia Amorós.

Se establece un único premio con dotación económica de 5.000 euros (impuestos incluidos) y un accésit de carácter honorífico con entrega de una placa como reconocimiento. Ambos títulos se incorporarán al catálogo de publicaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

En aplicación del punto 5 de la convocatoria, el jurado, presidido por la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, está compuesto a propuesta del Instituto de Investigaciones Feministas por Carmen Mejía Ruiz, Directora del Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid y Asunción Bernárdez Rodal, Profesora Titular de Periodismo y nuevos Medios de la Universidad Complutense de Madrid; y a propuesta de la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género por Rosa San Segundo Manuel, Profesora Catedrática, Directora del Instituto de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid y M<sup>a</sup> Ángeles Millán Muño, Profesora Titular del Departamento de Filología Francesa, Directora de la Cátedra de Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza.

Tras tres reuniones del jurado, mediante Resolución de 15 de junio de 2021 de la Directora del Instituto de las Mujeres se publica el fallo del jurado, en el que resultaron premiados los siguientes trabajos:

- [Premio](#). “Archivo y memoria del feminismo español del último tercio del siglo XX. Fuentes para su estudio” de María Adelina Codina Canet
- [Accésit](#). “Régimen disciplinario y mujeres. Un análisis criminológico con perspectiva de género” de Ares Batlle Manonelles.

### ACTO DE ENTREGA

De cara a visibilizar y difundir los Premios Celia Amorós de Ensayo Feminista, se organizó un [acto oficial de entrega](#). La Ministra de Igualdad, Irene Montero junto a la Directora del Instituto de las Mujeres, Toni Morillas hicieron entrega de los premios a las ganadoras de esta I edición: María Adelina Codina Canet (premio) y Ares Batlle Manonelles (accésit).

El acto fue conducido por la subdirectora general de programas, Ana Varela, y se celebró el día 18 de noviembre de 2021, en la sede del Ministerio de Igualdad en Madrid.



Galardonadas en la I Edición de los Premios Celia Amorós de Ensayo Feminista

En este acto, además de entregar el premio y accésit a las personas galardonadas, se hace un reconocimiento a la figura de Celia Amorós, que no puede asistir al acto, pero envía unas palabras de apoyo y de agradecimiento:

*“Me produce mucha alegría que el premio haya recaído en un estudio tan importante para el movimiento feminista. Mi enhorabuena a la premiada Adelina Codina así como a la ganadora del accésit del jurado Ares Batlle.*”

*Agradezco al Instituto de las Mujeres y al Ministerio de Igualdad la creación de un premio de ensayo feminista. La lucha contra la desigualdad necesita teoría sólida. El que este premio lleve mi nombre es un gran honor que me abruma. Lamento que mi salud me impida asistir al acto.*

*Un abrazo. Celia Amorós”.*

Para dicho reconocimiento, se invita a participar a Marián López Fernández Cao, Catedrática de Educación Artística de la Universidad Complutense de Madrid, directora del Instituto de Investigaciones Feministas del 2007 al 2011, y discípula de Celia Amorós, para que hable de su figura y de cómo creó una generación de teóricas desde su curso de Feminismo e Ilustración, y su importancia para las investigaciones feministas

## DISEÑO MATERIAL PROMOCIONAL PARA LOS PREMIOS

Desde el Servicio de Cultura de la Subdirección General de Programas se ha diseñado todo el material que ha servido para difundir la imagen de los Premios: photocall, roll-ups, cartelas retransmisión, invitaciones, banner página web, e imágenes para redes sociales del instituto.





## PUBLICACIÓN OBRAS GANADORAS

Se crea la Colección Premio Celia Amorós de Ensayo Feminista, dentro del Catálogo de Publicaciones del Instituto de las Mujeres. El Servicio de Cultura es el responsable del diseño de portadas y formato para la colección. Se publican las obras ganadoras de la I Edición del Premio Celia Amorós de Ensayo Feminista, en formato papel y [digital](#).



## 3.4.2 PROTOCOLO MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES Y EL INSTITUTO DE LAS MUJERES.

El 12 de marzo de 2021 se firma el Protocolo General de actuación para promover el impulso e incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Cultura con el objeto de establecer cauces de intercambio y colaboración para promover la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la cultura, así como trabajar por alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las manifestaciones culturales y en puestos de responsabilidad.

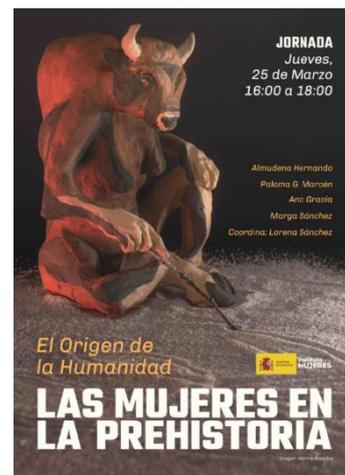
Dicho Protocolo tiene el carácter de acuerdo marco, desarrollándose convenios específicos para llevar a cabo proyectos, actividades o actuaciones concretas que efectúen conjuntamente ambas instituciones.

### **3.4.3 JORNADA “LAS MUJERES EN LA PREHISTORIA. EL ORIGEN DE LA HUMANIDAD.”**

Esta [jornada](#) tiene como objetivo dar visibilidad a las mujeres de la prehistoria, siendo posible conocer los orígenes de nuestra especie siguiendo la huella de los restos de mujeres encontrados en los yacimientos más importantes del mundo.

Se celebró el 25 de marzo de 2021, con una duración de dos horas. El [evento](#) fue emitido en streaming por el canal de YouTube del Instituto de las Mujeres. Teniendo en 2021 un total de 9.344 visualizaciones.

La directora del Instituto inaugura la jornada. Lorena Sánchez, periodista científica desde hace más de 20 años fue la coordinadora y conductora. Realiza la presentación titulada “La prehistoria contada desde la mujer”, dónde visualiza a las mujeres de las distintas especies Homo que han poblado el planeta. Dando paso a las 4 ponencias siguientes:



poblado el planeta. Dando paso a las 4 ponencias siguientes:

- **El origen de la desigualdad.** Por Almudena Hernando. Arqueóloga, catedrática de Prehistoria de la Universidad Complutense de Madrid. En el origen de las trayectorias históricas no parecen haber existido diferencias de poder entre hombres y mujeres, porque no existían posiciones de poder en sí. Sin embargo, toda la evidencia antropológica muestra que aun en las sociedades sin diferencias de poder existe, sin embargo, un mayor “prestigio” de lo masculino. Almudena Hernando ha investigado la causa y defiende que en esas diferencias arrancará la desigualdad de género que llega a nuestros días.
- **La importancia de los cuidados.** Por Paloma González Marcén. Arqueóloga e investigadora de la Universitat Autònoma de Barcelona. Las prácticas de cuidado se conforman como las tareas básicas que definen y mantienen los grupos humanos y que pueden rastrearse arqueológicamente desde la Prehistoria. A pesar de su papel estructural en el funcionamiento viable de las sociedades, la investigación las ha invisibilizado de forma sistemática y, con ello, también ha invisibilizado el papel histórico y social de las mujeres que han participado de forma mayoritaria en ellas, en diferentes formas y grados.
- **Atapuerca cuidó de Benjamina.** Por Ana Gracia Téllez. Investigadora de Atapuerca y profesora en la Universidad de Alcalá. En la Sima de los Huesos, en Atapuerca, encontraron restos de al menos 28 individuos pre neandertales, de hace al menos 500 años. Entre ellos estaba el cráneo de Benjamina, una niña que sobrevivió hasta los 10 años a pesar de que sufría una enfermedad que le causaba disfunciones mentales y físicas. Ana Gracia Téllez relata el hallazgo y reconstrucción de uno de los restos fósiles más representativos de Atapuerca y de la condición humana. Benjamina nació con una enfermedad congénita. El clan tuvo que cuidarla durante al menos diez años. Esto significa que ya hace 500.000 años cuidábamos de los débiles.
- **Tenemos que demostrarlo.** Por Margarita Sánchez. Arqueóloga e Investigadora de la Universidad de Granada. Ha sido necesario el hallazgo de la huella de una mujer para “demostrar” que las mujeres participaban en el arte rupestre. Ha sido necesario encontrar ajueres funerarios de mujeres compuestos por armas para “demostrar” que cazaban. En muchas ocasiones, las cuestiones que atañen a la participación masculina en diversas actividades se justifican mediante lógicas presentistas. Esa misma lógica hace que sea difícil reconocer a las mujeres en actividades en las que, en principio, no se las espera. En los últimos años, las metodologías y las nuevas técnicas bioarqueológicas están ayudando a cuestionar ideas preconcebidas y a contestar las nuevas

preguntas que se plantean desde las perspectivas de género. ¿Tenemos que demostrarlo? Pues lo demostramos.

Y posteriormente a la presentación por la artista Marina Roca Díe del cartel que ilustra la jornada, sobre el origen de la humanidad. Concluyendo con una mesa final con la participación de las expertas respondiendo a las preguntas realizadas por las personas que siguieron la jornada en directo.

### **3.5 PROGRAMAS DE EDUCACION Y DEPORTE**

En el ámbito de la educación, el Instituto de las Mujeres desarrolla varios programas en colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional y los/as representantes de los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de todas la Comunidades Autónomas, que ostentan las competencias de educación, con el objetivo de educar en igualdad desde edades tempranas y cuestionar los estereotipos de género. Los programas que se han llevado a cabo durante este año han sido:

#### **3.5.1 PATROCINIO DEL IV CONGRESO INTERNACIONAL DE COEDUCACIÓN Y GÉNERO**

Un año más el Instituto de las Mujeres hace una apuesta firme y decidida por la coeducación, mediante la firma de un contrato de patrocinio con la Asociación Clavico (Claustro Virtual de Coeducación), que nos permitió colaborar financieramente en la organización del IV Congreso de Coeducación y Género que se celebró los días 16 y 17 de octubre de 2021 en el Auditorio de la Universidad Carlos III de Madrid en el Campus de Leganés.

El IV Congreso ha tenido como objeto favorecer el intercambio de ideas, propuestas, buenas prácticas, debates y consensos que faciliten la labor del personal docente comprometido con la igualdad de oportunidades, la diversidad sexual y la lucha contra la violencia de género. Es imprescindible visibilizar el trabajo continuo del personal docente cuyo compromiso coeducativo es permanente. Así como, dar a conocer cómo se trabaja la coeducación en las escuelas y cuáles son los procesos de enseñanza/aprendizaje que se están desarrollando en estos momentos.

El Congreso fue inaugurado por Antonia Morillas González, Directora del Instituto de las Mujeres, Alejandro Tiana Ferrer, Secretario de Estado de Educación y la Vicerrectora de Estudiantes e Igualdad de la UC3M, Mónica Campos Gómez, así como la Secretaria y Presidenta de la Asociación CLAVICO Yolanda García Fernández y Marian Moreno Llana como organizadoras.

El programa del Congreso fue denso y abordo, desde un enfoque académico y también lúdico, la coeducación, algunas de las temáticas más importantes de la coeducación:

## SÁBADO 16 OCTUBRE

### 10:00 - 10:30

Acto de apertura del congreso con la presencia de Antonia Morillas González, Directora del Instituto de las Mujeres, Alejandro Tiana Ferrer, Secretario de Estado de Educación, Montserrat Grañeras Pastrana, Responsable de la Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y la Vicerrectora de Estudiantes e Igualdad, Mónica Campos Gómez, Marian Moreno Llana y Yolanda García Fernández, como organizadoras y Amparo Tomé, como presidenta honorífica de CLAVICO.

### 10:30 - 11:30

Miguel Ángel Arconada.  
*Trabajar con los chicos la coeducación.*

### 11:30 - 12:00

Entrega del premio *Madre de la coeducación.*

### 12:00 - 12:30

Descanso. Café.

### 12:30 - 13:30

Teresa Meana.  
*Uso no sexista del lenguaje.*

### 13:30 - 14:30

Ana López Navajas.  
*Women's Legacy, un proyecto para el cambio cultural en las aulas. (Nunca más una cultura sin mujeres).*

### 14:30 - 16:00

Comida.

### 16:00 - 17:00

Patricia Pérez Ordóñez, Itziar Sánchez Chicharro, Noelia Veira y Susana Gudín.  
*Cuéntame un cuadro. Mujeres que hicieron Historia.*

### 17:00 - 18:00

Carmen Ruiz Repullo.  
*Sexualidad, adolescencia y coeducación*

### 18:00 - 19:00

Marian Moreno Llana.  
*La censura a la coeducación como estrategia para nuestra inacción.*

### 19:00 - 19:30

Descanso.

### 19:30 - 20:30

Clowndestino.  
*¿Micromaqué?*

### 20:30

Cierre primera jornada.

## DOMINGO 17 OCTUBRE

### 10:00 - 11:00

Beatriz Ubago.  
*Buenas prácticas coeducativas en la FP.*

### 11:00 - 12:00

Paqui Méndez.  
*Audiovisuales para coeducar.*

### 12:00 - 12:30

Descanso. Café.

### 12:30 - 13:30

Estela Moreno  
*¿Cómo abordar la prevención de la violencia de género desde la infancia? Pepuka, una experiencia práctica.*

### 13:30 - 14:30

Conclusiones y cierre del Congreso.

Organiza

Claustro Virtual de Coeducación  
[www.clavico.es](http://www.clavico.es)

Colabora

Centro de Estudios Trobairitz  
[www.centrotrobairiz.es](http://www.centrotrobairiz.es)

Patrocina

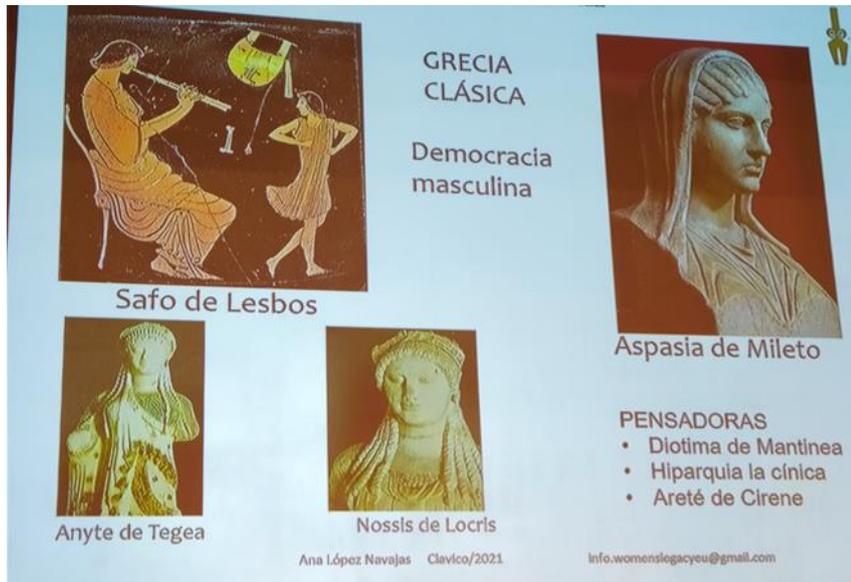
Instituto de las Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades  
<https://www.inmujeres.gob.es/>



Entre las ponencias presentadas destacan:

- ✓ Miguel Ángel Arconada, Trabajar con los chicos la coeducación.
- ✓ Teresa Meana, Uso no sexista del lenguaje.

- ✓ Ana López Navajas, Women's Legacy, un proyecto para el cambio cultural en las aulas. (Nunca más una cultura sin mujeres).

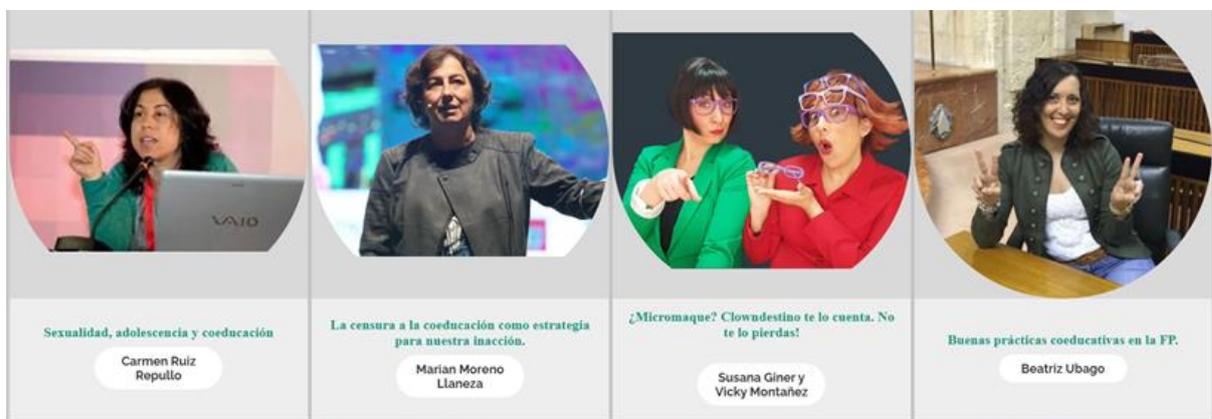


- ✓ Patricia Pérez Ordóñez, Itziar Sánchez Chicharro, Noelia Veira y Susana Gudín. Cuéntame un cuadro. Mujeres que hicieron Historia.



- ✓ Carmen Ruiz Repullo, Sexualidad, adolescencia y coeducación.
- ✓ Marian Moreno Llana, La censura a la coeducación como estrategia para nuestra inacción.

- ✓ Beatriz Ubago, Buenas prácticas coeducativas en la FP.
- ✓ Paqui Méndez, Audiovisuales para coeducar .
- ✓ Estela Moreno, ¿Cómo abordar la prevención de la violencia de género desde la infancia? Pepuka, una experiencia práctica.



Tras dos días de trabajo intenso, las conclusiones más importantes sobre por dónde debe avanzar el trabajo coeducativo, fueron:

- ✓ La educación en una masculinidad igualitaria es, desde edades tempranas, una necesidad básica de la coeducación, puesto que debemos llevar al aula la idea de que hay muchas maneras de ser hombre, que hay que aprender a ser hombre alejado de la masculinidad violenta, invasiva y dominante.
- ✓ En este congreso hemos seguido trabajando para construir un relato feminista, conocer herramientas y utilizarlas para escribir con un lenguaje no sexista. Nos venden la economía del lenguaje, pero ya sabemos que “Lo que no se nombra no existe”.
- ✓ Las experiencias de la FP en los centros educativos en los que los planes de igualdad se están haciendo realidad nos muestran una fotografía de la importancia de la coeducación en la formación profesional. Por ello, conocer cómo se implementa la coeducación en estos niveles educativos, nos da pautas de trabajo muy importantes para seguir en el camino de la igualdad. Trabajando en las familias profesionales más feminizadas, para que se incorporen los hombres, sobre todo en las tareas de cuidados y las masculinizadas. Se aprecia una tímida apertura a la hora de escoger los ciclos por parte de chicas y chicos que se animan a romper los roles, en este sentido.
- ✓ La educación afectivo-sexual basada en la igualdad y en el respeto sigue siendo la gran asignatura pendiente de la enseñanza, con el objetivo de trasladar una vivencia de la sexualidad desde el conocimiento de los límites, desde el conocimiento del cuerpo y desde el respeto.
- ✓ En esta edición, se ha trabajado la cultura audiovisual, se ha cuestionado, si hay formación acerca del lenguaje visual, si somos conscientes de todo lo que connota el material audiovisual que utilizamos en el aula. ¿Cómo es el audiovisual que nos educa? Se han compartido herramientas con las que trabajar con nuestro alumnado para cambiar su mirada y desarrollar una mirada crítica ante el aluvión de mensajes que recibimos, de manera directa y de manera subliminal.

- ✓ Otra de las conclusiones de este congreso y que ha calado en el profesorado ha sido decirle, no al miedo. No al ataque que desde ciertos sectores vienen sufriendo las personas coeducadoras solo por coeducar y tratar de llevar la educación en igualdad a las aulas.

### **3.5.2 IV EDICIÓN DE LOS PREMIOS DE PERIODISMO DEPORTIVO “LILI ÁLVAREZ”**

El Instituto de las Mujeres convoca por quinto año consecutivo, en colaboración con el Consejo Superior de Deportes, la 5ª Edición de los premios LILI ALVAREZ. Se mantienen las 4 categorías existentes: Radio, Texto, Grafico y Audiovisual, pero esta 5ª convocatoria tiene una gran novedad que es el incremento de la dotación económica, que pasa de los 2.000 euros en cada categoría de la convocatoria anterior a los 5.000 euros por categoría de la convocatoria actual, manteniendo el objetivo de reconocer los trabajos periodísticos que mejor hayan contribuido a la difusión y defensa de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo.

La convocatoria se publicó en el BOE, el 7 de junio de 2021, finalizando el plazo de presentación de solicitudes en julio; se reciben, admiten y subsanan un total de 23 solicitudes, que se valoran por el jurado de los premios. La composición del jurado está recogida en el punto 8 de la convocatoria; este año, debido a que continua la situación de pandemia por Covid-19, las reuniones del jurado se celebraron a través de videoconferencia virtual mediante la Plataforma Webex, convocadas por el Instituto de las Mujeres, los días 29 de septiembre y 25 de octubre, la primera y segunda reunión, respectivamente.



El Jurado de esta V convocatoria de los Premios LILI ALVAREZ convocada mediante Resolución de la Directora del Instituto de las Mujeres, eleva la propuesta de las siguientes personas premiadas en las distintas categorías:

- Categoría de trabajo periodístico audiovisual: con una puntuación media total de 46,44 puntos, a Paloma Monreal Nieto, Sandra Sánchez Riquelme y Bárbara Quesada Vilchez, por el trabajo “El partido que cambió la historia del fútbol femenino español”, emitido en Canal YouTube El Patio, el día 08/12/2020.
- Categoría de trabajo periodístico gráfico: con una puntuación media total de 36,97 puntos a Angel Rivero Pérez, con el trabajo “Salto a la élite”, publicado en el diario MARCA, el día 17/04/2021.



- Categoría de trabajo periodístico de texto: con una puntuación media total de 54,22 puntos a Diego Fonseca Rodríguez, con el trabajo “De la marginación a la élite, 50 años de la selección femenina de fútbol”, publicado en el diario EL PAÍS, rel día 21/02/2021.
- Categoría de trabajo periodístico de radio: con una puntuación media total de 52,11 puntos a Cristina Gallo Suarez y Ana Amelia Menendez Bernardo, por el trabajo “Ganamos con ellas 261”, emitido en Radio del Principado de Asturias”, el día 14/03/2021.

### **3.5.3 ACTO DE ENTREGA IV EDICIÓN DE LOS PREMIOS DE PERIODISMO DEPORTIVO “LILI ÁLVAREZ”**

Un año más y a pesar de seguir con situación de pandemia por covid-19, desde el Instituto de las Mujeres se organizó la entrega de la 4ª edición de los premios Lili Alvarez, con el objetivo de visibilizar el deporte femenino en España, y premiar a aquellos y aquellas periodistas que lo llevan a las portadas y a los medios de comunicación.

El acto se celebró en el Salón de Actos de la sede del Instituto de las Mujeres en Alcalá 37 de Madrid, con limitación de aforo, debido a las restricciones establecidas por las autoridades sanitarias, ajustándose en todo momento a las medidas de seguridad exigidas. Fue presidido por la Secretaria de Estado de Igualdad y contra la violencia de género, Noelia Vera Ruiz-Herrera y por el Secretario de Estado para el Deporte y Presidente de Consejo Superior de Deportes, Jose Manuel Franco Pardo y por la Subdirectora de Programas del Instituto de las Mujeres, Mara Navarro de la Vega y conducido por la periodista de la Agencia Efe Lucia Santiago.

Los galardones recayeron en las siguientes periodistas:



Categoría Radio: Antia André Hernández, periodista de Radio 5



Categoría Texto: Laura Marta Loriente, periodista del Diario ABC



Categoría Audiovisual: Elena Jiménez Salvador, periodista de TVE



Categoría Gráfico, Carolina Jiménez Cencerrado, periodista del Tour Universo Mujer.

Como en ediciones anteriores se reconoce la gran trayectoria profesional, y los logros deportivos de una mujer o equipo deportivo o relacionada con el mundo del deporte; en esta ocasión se homenajeó a Selección femenina de Rugby (FER), que ha ganado en ocho ocasiones la Rugby Europe Women's Championship.



Recogen la placa conmemorativa Mariola Rus, como vicepresidenta de la Selección, Lourdes Alameda, capitana del equipo y Patricia Garcia, en calidad de jugadora.

### **3.5.4. MOOC “EDUCAR EN IGUALDAD” – 5ª EDICION.**



Esta 5ª edición del curso se ha desarrollado durante el **16 de febrero y el 26 de marzo de 2021**. El número de participantes del curso ha sido de **1.394**, una cifra ligeramente inferior a la de la edición anterior que fue de 1.687 participantes, pero un número alto para una 5ª edición.

Algunos datos significativos de la participación han sido:

- Se han recogido **1.484 entradas** en el registro de evidencias del MOOC, suponiendo el **notable aumento de 269 evidencias más** que la edición anterior. Distribuidas de la siguiente manera por actividad:
  - Diario de aprendizaje: 192 entradas
  - Reconocer a las mujeres: 197 entradas
  - Abrimos debate: 182 entradas

- Duales aparentes, vocablos ocupados: 132 entradas
- Otros cuentos son posibles: 126 entradas
- Hablemos de cine: 120 entradas
- Análisis de un anuncio: 135 entradas
- Redibujar el futuro: 101 entradas
- Superando prejuicios y estereotipos: 95 entradas
- Otras maneras de relacionarse: 98 entradas
- Plan para Educar en Igualdad: 106 entradas
- Tareas P2P se han realizado 136 entregas y completado un total de 124
- Tareas Autoevaluación Final 119 y completado un total de 116.

La huella digital generada por el curso ha sido:

- Twitter

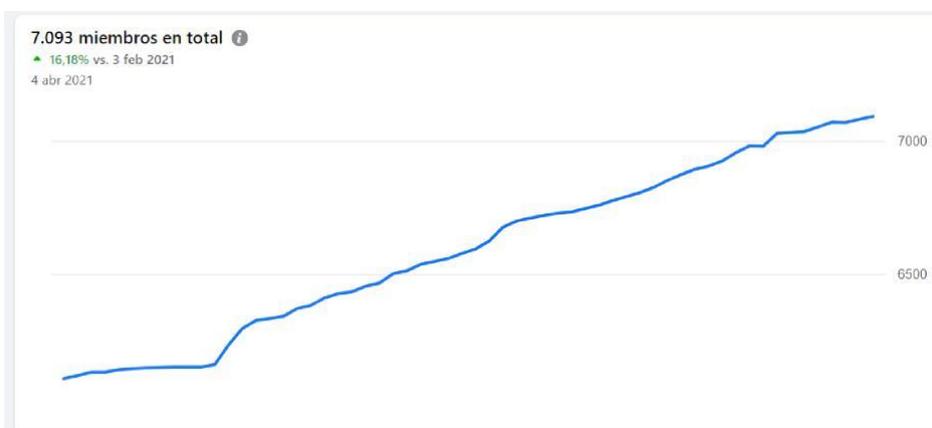
La actividad en Twitter se ha basado en la utilización del hashtag [#Educalguales](#). La participación por parte del alumnado ha vuelto a ser alta como demuestran las cifras recogidas cada semana, incluso **superando los datos** de ediciones pasadas, recogiéndose una total de 905 tuits, en las 5 semanas de duración del curso.

- Facebook

En la red social de Facebook seguimos usando y enriqueciendo la comunidad que se creó en los orígenes del MOOC “Educar en Igualdad”.

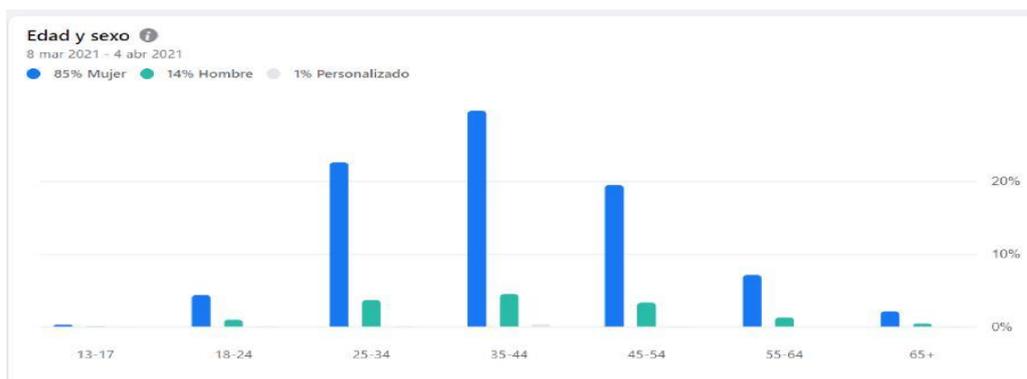
La URL del grupo en Facebook es: <https://www.facebook.com/groups/Educalguales/>

La participación que se ha registrado en el grupo por participantes a lo largo de estas cinco semanas ha sido alta, con un incremento elevado, de las personas integrantes del grupo. Comenzábamos esta 5ª edición con 6.108 (el 4 de febrero) miembros en el grupo, y lo finalizamos con 7.093 (el 3 de abril) participantes.



Resulta muy interesante observar el número de hombres y mujeres, que han participado en esta comunidad de Facebook, en esta edición y que varía mucho de los porcentajes que encontramos en otros MOOC o en otras redes sociales también.

En este sentido la gráfica de Facebook refleja que casi **un 85%** de la participación en la comunidad de Educar en Igualdad era **femenina**, mientras que solo el **14% eran hombres**, aunque hay que decir que en esta edición han sido especialmente participativos.



También se preparan eventos sociales correspondientes a cada una de las semanas y temáticas para dinamizar el mooc:

- **Evento semana 1:** consistió en la actividad “Viñetas con mensaje” para que las y los participantes se conocieran entre sí e iniciaran su participación activa en el curso.
- **Evento semana 2:** se propuso la mesa redonda “Hablamos de Coeducación”, donde cuatro educadoras con experiencias en planes y proyectos de igualdad en diferentes contextos educativos formales y no formales compartieron sus experiencias. El objetivo fue promover el diálogo sobre casos concretos de avance en planes de coeducación, así como las dificultades y retos, aportando así otros referentes y ejemplos en el marco del MOOC.

**MESA REDONDA: HABLAMOS DE COEDUCACIÓN**

**25 FEBRERO 2021 18:00 H (UTC +1)**

**María Calvo (@MaríaCalvoFes)**  
Educativa social y antropóloga.  
Educativa social adscrita al Departamento de Orientación en el IES Sierra de San Pedro en la Roca de la Sierra (Badajoz).  
Exalumna del MOOC de Educalguales.

**Belén Jiménez**  
Maestra. Licenciada en Pedagogía.  
Ha sido docente en la escuela pública y coordinadora del proyecto “EL SOMBRERO VIOLETA”, en el CEIP Juan de Yepes de Avila durante los cursos 2016-2018.

**Amalia de la Torre Lozano**  
Profesora de enseñanza secundaria  
Especialidad de Formación y Orientación Laboral.  
Coordinadora del Plan de Igualdad del IES Castillo de la Yedra (Cazorla, Jaén).

**Carmela Sauras (@karmela\_sauras)**  
Diplomada en Ed. Infantil y primaria. Máster en Aprendizaje a lo Largo de la Vida.  
Directora del CEIP Guillermo Fajó de Zaragoza.  
Coordinadora del plan de igualdad. Formadora en Igualdad.

#Educalguales

- **Evento semana 3:** propusimos compartir mensajes propios o que las y los participantes consideren relevantes en el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres

#8M con el objetivo de visibilizar lemas, carteles e imágenes sobre temas necesarios para lograr la igualdad de género.

- **Evento semana 4:** invitamos a que las compañeras y compañeros del MOOC crearan un tablón colectivo sobre los logros y retos para la igualdad en el ámbito profesional.
- **Evento semana 5:** se propuso el ya tradicional **CONCURSO #Educalguales**, con base en Quizizz, donde se presenta una forma divertida de afianzar los contenidos del curso a partir de preguntas al azar.

### **3.5.5 PRESENTACION COMIC AMELIA. HISTORIA DE UNA LUCHA**

Partiendo del informe de Naciones Unidas sobre trata y prostitución 2019 que sitúa a España como el país con mayor demanda de sexo pagado de Europa y el tercero a nivel mundial, con datos que indican que el 39% de los españoles reconoce haber pagado, al menos en una ocasión, por servicios sexuales, con un perfil de hombres de entre 35 y 55 años, según datos de APRAMP (Asociación de Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida).

Igualmente en el contexto del estudio de Save The Children España “Des-información sexual: pornografía y adolescencia” publicado en Junio de 2020 que revela el descenso en la edad de consumo de pornografía, el consumo de forma habitual en la adolescencia, mediante el acceso online, gratuito e ilimitado, donde las mujeres son convertidas en objetos sexuales de consumo y como el consumo de este tipo de pornografía influye en la vida de los y las adolescentes, pues hace que la construcción de su deseo sea sobre cimientos irreales, violentos y desiguales, lo cual influirá en el desarrollo de sus relaciones adultas.

Desde el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, se considera necesario comenzar a trabajar en la sensibilización de la población adolescente, en el cuestionamiento del consumo de pornografía mainstream, como uno de los medios de prevención del consumo de prostitución en edades adultas. En esa línea de trabajo se patrocina la elaboración del Comic Amelia, que nos acerca a la realidad de la prostitución y de la trata de personas con fines de explotación sexual, con el fin de concienciar a las generaciones más jóvenes de esta realidad, realizando una tarea de difusión de la realidad de la prostitución, de sensibilización y postura crítica ante esta realidad.



La editorial Serendipia diseña y edita el Comic, que posteriormente se presentó el día 24 de marzo de 2021, en la sede del Ministerio de Igualdad, contando con la participación de Amelia Tiganus, mujer que inspira el comic, así como la guionista y el dibujante del mismo, que nos contaron el proyecto en una charla con la Ministra de Igualdad Irene Montero y la directora del INMUJERES Beatriz Gimeno Reinoso.



Por ello el proyecto, cuenta con otros recursos disponibles, además del COMIC:

- PÁGINA WEB: contenidos adicionales y recursos didácticos.

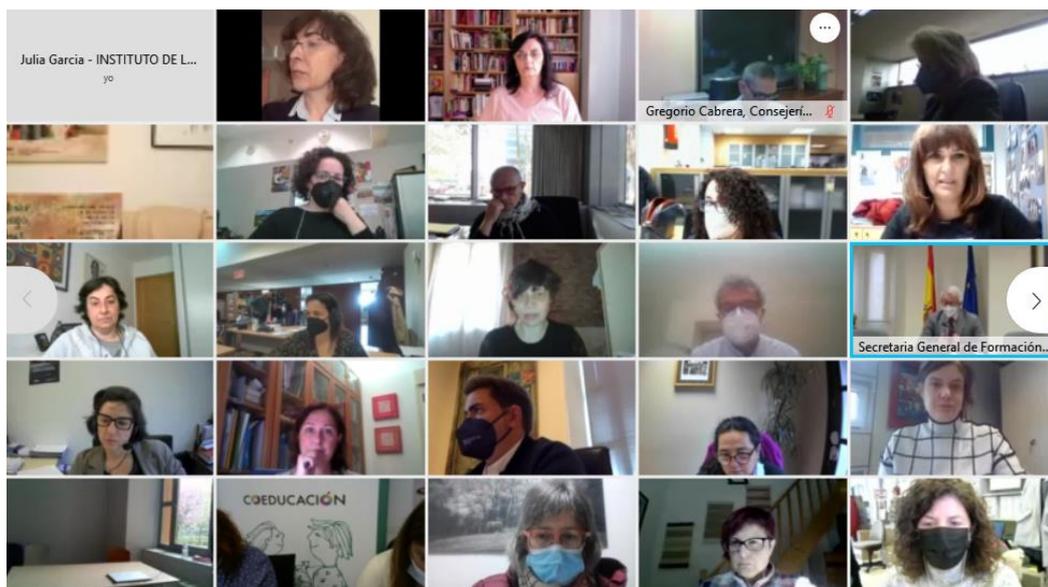
[https://serendipiaeditorial.com/contenido\\_adicional/amelia-contenidos-extras-y-recursos-didacticos/videos/](https://serendipiaeditorial.com/contenido_adicional/amelia-contenidos-extras-y-recursos-didacticos/videos/)

El cómic contará con diversos Códigos QR a lo largo de sus páginas, que las y los lectoras/es podrán escanear y acceder de ese modo a contenidos complementarios, reseñas, bibliografías, vídeos y materiales didácticos para trabajar en las aulas, en jornadas, charlas, etc...

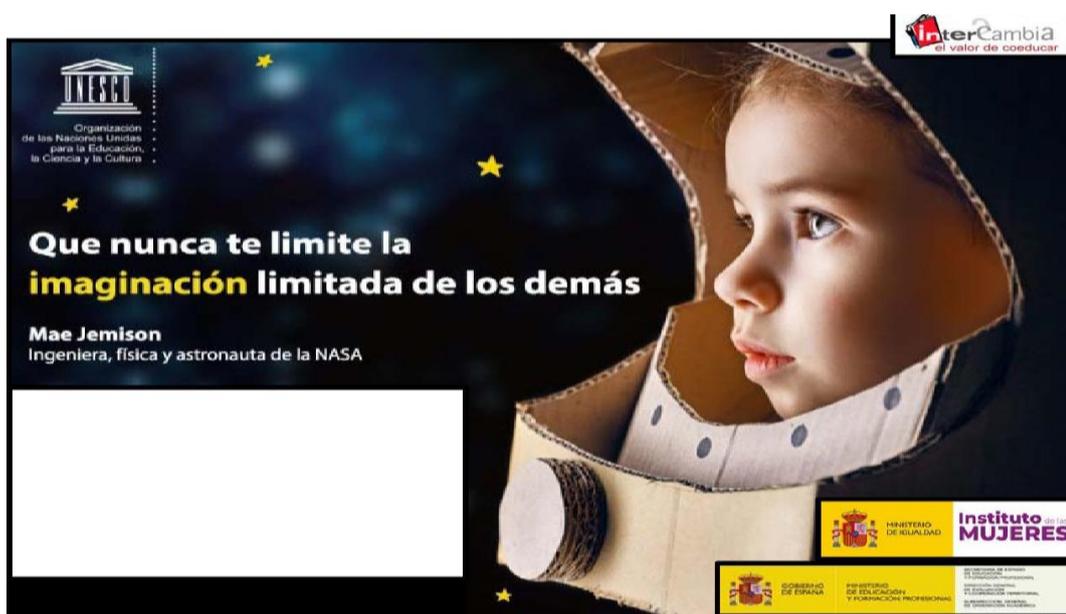
### **3.5.6. CELEBRACION JORNADA INTERCAMBIA**

Con la continuidad de haberse realizado estas jornadas en 15 convocatorias anteriores, la celebración de las XVI Jornadas Intercambia 2021 tiene como objetivo poner en común y dar a conocer proyectos innovadores y materiales didácticos coeducativos promovidos por los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, así como por el I y Instituto de las Mujeres y el Gabinete de la Secretaria de estado de Educación del Ministerio de Educación y formación profesional.

Este año 2021, por las circunstancias de pandemia por Covid 19, estas jornadas se realizará vía videoconferencia por la plataforma Webex, y participan unas 40 personas, de las otras tantas Comunidades Autónomas; tienen lugar el día 13 de abril, y este Organismo organiza junto con el Gabinete de la Secretaría de Estado de Educación del Ministerio de Educación y Formación Profesional.



El Instituto de las Mujeres asume los gastos de la ponencia inaugural, que correrá a cargo de una persona experta en el tema tratado este año “¿Cómo fomentar vocaciones tecnológicas desde la infancia?, la matemática y divulgadora Marta Macho Stadler, matemática y divulgadora científica española. Profesora de Geometría y Topología en la Universidad del País Vasco.



Después de la conferencia inaugural, por parte del INMUJERES se hace la presentación de la Evaluación de los programas ADA y Diana, y por parte del Ministerio de Educación y Formación Profesional la presentación de la Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de Ciencia. Dando paso después de la pausa del café de media mañana, a las intervenciones de las distintas Comunidades Autónomas participantes, que se habían distribuido en 3 mesas redondas, en función de la experiencia que nos fueran a presentar:

- *Mesa Redonda sobre Formación del Profesorado y STEAM.*

Participan las CCAA de: *Andalucía, Baleares, Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Murcia.*

- *Mesa Redonda sobre Experiencias STEAM en Centros Educativos: Educación Infantil y Primaria.*

Participan las CCAA de: *Aragón, Asturias, Galicia, Madrid, Rioja y Valencia*

- *Mesa Redonda sobre Experiencias STEAM en Centros Educativos: Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.*

Participan las CCAA de: *Ceuta, Extremadura, Melilla, Cataluña y Navarra.*

## 3.6 PROGRAMA DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

Durante este ejercicio se ha participado en grupos y comisiones de trabajo como el Plan Nacional de Sida, así como se ha colaborado con el **Observatorio de la Salud de las Mujeres** dependiente de la Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación del Ministerio de Sanidad.

-Participación en el Comité Institucional en la **Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva**, en la línea estratégica 3. Formación de profesionales. La elaboración de metodología y contenidos para curso sobre Salud Sexual para profesionales de Atención Primaria.

-Participación en el Comité Institucional en la **Estrategia de atención sanitaria ante la Violencia de Género en el SNS**, con reuniones en subgrupos de trabajo para la elaboración del Protocolo Común del Sistema Nacional de Salud para la actuación sanitaria ante la violencia sexual.

### 3.6.1 COLECCIÓN “GUÍAS DE SALUD” – ACTUALIZACIONES



Actualización en abril de 2021 de la Guía de Salud “la salud mental de las Mujeres” Salud XV, es una guía para difundir el conocimiento sobre la salud de las mujeres a la población.

La salud mental está condicionada por determinantes sociales y económicos. Existe evidencia a partir de estudios e investigaciones de la mayor prevalencia de depresiones, ansiedad y somatizaciones condicionadas por factores psicosociales de género en las mujeres.

Esta guía puede servir para comprender y reflexionar la importancia de cuidarnos y descubrir nuestros recursos.

Los poderes públicos tienen el deber de implementar las actuaciones necesarias para avanzar en la prevención, promoción y atención a la salud mental.

[https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/Publicaciones/docs/GuiasSalud/Salud\\_XV.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/Publicaciones/docs/GuiasSalud/Salud_XV.pdf)

### 3.6.2 PLAN DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Se pone en marcha en junio 2021 el Plan de Salud Sexual y Reproductiva que quiere impulsar el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres (INMUJERES) en el marco del proceso de reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, que persigue introducir nuevos mecanismos que garanticen que las mujeres van a poder

ejercer efectivamente los derechos legalmente establecidos en la normativa actual y ampliar el marco de los derechos sexuales y reproductivos.

### **3.7- ACCIONES DE FORMACIÓN: ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD**

#### **3.7.1 ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD (EVI)**



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

Durante la anualidad de 2021 ha finalizado la 10ª edición (enero – agosto) y se ha iniciado la 11ª edición (septiembre a diciembre), en el marco de la 2ª prórroga del contrato cuyo procedimiento de gestión fue a través de concurso público.

Esta formación se estructura en cursos de 2 niveles:

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

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

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

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

- 2.1. Empleo
- 2.2. Empresa y RRHH
- 2.3. Servicios Sociales
- 2.4. Ámbito Jurídico

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

La participación durante 2021 ha ascendido a 22.496 personas (17.324 mujeres y 5.172 hombres). De ellas 16.459 (12.775 mujeres y 3.684 hombres) corresponden a la 10ª edición y 6.037 (4.549

mujeres y 1.488 hombres) a la 11ª edición, en la que se han ofertado 21.000 plazas para todo el desarrollo de la misma.

## 3.8- PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

### 3.8.1 PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL

#### **PROGRAMA *EMPLÉATE DESDE LA IGUALDAD***

Este programa tiene como finalidad mejorar la empleabilidad, la participación social y la autonomía personal de mujeres en situación de vulnerabilidad social y económica tanto del ámbito urbano como del ámbito rural.

Se lleva a cabo a través de la suscripción de un Encargo firmado el 16 de agosto de 2018 entre el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades y el Servicio Técnico, Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSATEC) a desarrollar durante los ejercicios 2018-2021, a través de dos convocatorias en la que se oferta el programa a las entidades locales (2018-2019 y 2019-2020). Aunque en cada una de las 2 convocatorias que consta el programa se contemplaba la participación de 20 entidades, en la correspondiente a 2019-2020 (a desarrollar en 2020-2021) no se ha cubierto la totalidad de la oferta, debido a la problemática ocasionada por la COVID 19 que también afectó al inicio de las actividades. El total de entidades participantes ha sido de 15.



Los objetivos de este programa son:

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

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

La duración del Programa oscila entre 8 y 10 meses en función del punto de partida y de las necesidades concretas de las mujeres participantes, así como de la carga horaria de la formación ocupacional que se haya previsto en cada municipio y de la duración de las prácticas laborales establecidas en cada convenio suscrito a tal efecto entre las entidades locales y las empresas del entorno donde se ha desarrollado el programa.

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

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

- Fase de búsqueda de empleo

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

La formación ocupacional específica lleva incorporadas prácticas no laborales, con el fin de acercar el ámbito laboral específico a las participantes, promoviendo una mayor y mejor inserción profesional. Dicha formación se determina en función del perfil profesional de las participantes.

Durante el primer trimestre de 2021 se han llevado a cabo las primeras fases del programa: Fase de motivación personal y para el empleo y definición de la formación específica en función del perfil de las participantes y de la oferta laboral de cada zona.

Asimismo, se realizaron las visitas de seguimiento iniciales que en esta ocasión, y debido a la pandemia, se han realizado mediante videoconferencias

Durante el segundo trimestre las participantes realizan la formación específica y posteriormente las prácticas no laborales en empresas.

Las localidades que resultaron adjudicatarias para la implementación del programa en esta edición fueron las siguientes:

Seis localidades del ámbito urbano:

| <b>MUNICIPIO<br/>(más de 30.000<br/>habitantes)</b> | <b>PROVINCIA</b> |
|---|------------------|
| Alcázar de San Juan                                 | Ciudad Real      |
| Alcalá de Henares                                   | Madrid           |
| Alcorcón  | Madrid           |
| Ciudad Real   | Ciudad Real      |
| Palencia  | Palencia         |
| Puerto Real   | Cádiz            |

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

| <b>MUNICIPIO<br/>(5.000 a 30.000<br/>habitantes)</b> | <b>PROVINCIA</b>       |
|--|------------------------|
| Baiona   | Pontevedra             |
| Candelaria   | Santa Cruz de Tenerife |
| Polanco  | Cantabria              |
| Villaquilambre                                       | León                   |

| <b>MUNICIPIO<br/>(menos de 5.000<br/>habitantes)</b> | <b>PROVINCIA</b> |
|--|------------------|
| Cabeza la Vaca                                       | Badajoz          |
| El Saucejo   | Sevilla          |
| Fuentes de León                                      | Badajoz          |
| Monesterio   | Badajoz          |
| Puebla de Sancho Pérez                               | Badajoz          |

La formación ocupacional impartida ha sido la siguiente

| <b>FORMACIÓN ESPECÍFICA ENTIDADES LOCALES EDICIÓN 19-20</b> |                  |  |   |
|---|------------------|--|---|
| <b>Municipio</b>  | <b>Provincia</b> | <b>Denominación</b>  | <b>Horas con prácticas no laborales</b> |
| Alcalá de Henares   | Madrid           | Operaria de manipulación y producción de la industria química farmacéutica | 270 (190 teoría + 80 prácticas)         |
| Alcázar de San Juan   | Ciudad Real      | Actividades auxiliares de comercio   | 318 (238 teoría + 80 prácticas)         |
| Alcorcón  | Madrid           | Gestión almacenes con carretilla elevadora                                 | 200 (120 teoría + 80 prácticas)         |
|   |                  | Gestión administrativa en relación con cliente                             | 200 (120 teoría + 80 prácticas)         |
| Baiona  | Pontevedra       | Actividades auxiliares de comercio   | 210 (170 teoría + 40 prácticas)         |
| Cabeza la Vaca  | Badajoz          | Servicios administrativos y generales y atención al público                | 290 (210 teoría + 80 prácticas)         |
| Candelaria  | Tenerife         | Actividades auxiliares de comercio   | 270 (230 teoría + 40 prácticas)         |
|   |                  | Atención Sociosanitaria a personas dependientes en Instituciones Sociales  | 450 (370 teoría + 80 prácticas)         |
| Ciudad Real   | Ciudad Real      | Módulo del CP de Ofimática MF0233_2  | 230 (190 teoría + 40 prácticas)         |
| El Saucejo  | Sevilla          | Atención sociosanitaria a personas en el domicilio                         | 210 (170 teoría + 40 prácticas)         |
| Fuentes de León   | Badajoz          | Elaboración culinaria básica   | 260 (180 teoría + 80 prácticas)         |
| Monesterio  | Badajoz          | Marketing digital para empresas  | 160 (120 teoría + 40 prácticas)         |
| Palencia  | Palencia         | Actividades auxiliares de comercio   | 270 (230 teoría + 40 prácticas)         |
| Polanco   | Cantabria        | Actividades auxiliares de almacén  | 210 (170 teoría + 40 prácticas)         |
| Puebla de Sancho Pérez                                      | Badajoz          | Actividades auxiliares de comercio   | 270 (230 teoría + 40 prácticas)         |
| Puerto Real   | Cádiz            | Actividades auxiliares de almacén  | 250 (170 teoría + 80 prácticas)         |
|   |                  | Manipulación de productos frescos  | 245 (165 teoría + 80 prácticas)         |
| Villaquilambre  | León             | Actividades auxiliares de almacén  | 350 (310 teoría + 40 prácticas)         |
|   |                  |  | <b>4.663 HORAS</b>                      |

Asimismo se han impartido de forma transversal cursos de Alfabetización digital, Competencias digitales y Manipulación de alimentos, así como otras formaciones según las necesidades de las mujeres participantes.

| <b>FORMACIÓN TRANSVERSAL ENTIDADES LOCALES EDICIÓN 19-20</b> |                  |   |                  |
|--|------------------|---|------------------|
| <b>Municipio</b>   | <b>Provincia</b> | <b>Denominación</b>   | <b>Horas</b>     |
| Alcalá de Henares  | Madrid           | Monográfico sobre Excel   | 20               |
| Alcázar de San Juan  | Ciudad Real      | Productos frescos   | 12               |
| Alcorcón   | Madrid           | Competencias digitales  | 24               |
|  |                  | Monográfico sobre Excel   | 20               |
|  |                  | 2 Talleres sobre marca personal y desarrollo de competencias para la comunicación en el mercado laboral | 8                |
| Ciudad Real  | Ciudad Real      | Carnet Manipulación de alimentos  | 10               |
| El Saucejo   | Sevilla          | Atención relacional y comunicativa en instituciones   | 20               |
| Polanco  | Cantabria        | Competencias digitales  | 36               |
|  |                  | Técnicas de Higiene y Seguridad Alimentaria   | 18               |
| Puebla de Sancho Pérez                                       | Badajoz          | Productos frescos   | 15               |
| Puerto Real  | Cádiz            | Competencias digitales - Saca partido a tu móvil  | 24               |
|  |                  | Monográfico sobre Excel   | 20               |
| Villaquilambre   | León             | Excel Nivel intermedio - avanzado e iniciación al SAP   | 35               |
|  |                  |   | <b>262 HORAS</b> |

El número total de participantes en la edición 2019-2020, finalizada en 2021, ha sido de 340 mujeres.

### **3.8.2 MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN: PROGRAMA SARA 2021**

El programa SARA, de larga trayectoria en el Instituto de las Mujeres, es un programa que está dirigido a la motivación y acompañamiento de colectivos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, como son mujeres migrantes, mujeres de etnia gitana, mujeres jóvenes y mujeres mayores de 45 años en situación exclusión, para su integración social y laboral, y se desarrolla a través de la Fundación

CEPAIM, Cruz Roja Española, la Fundación Secretariado Gitano y la Federación Española de Universidades Populares.

En el año 2021 el Instituto de las Mujeres desarrolló este programa junto con la Fundación CEPAIM, Cruz Roja Española, la Fundación Secretariado Gitano y la Federación Española de Universidades Populares, a través de distintas subvenciones nominativas establecidas en los Presupuestos Generales del Estado. La subvención a Cruz Roja Española, a la Fundación CEPAIM y a la Fundación Secretariado Gitano ascendió a 125.000 euros a cada entidad y la subvención a la Federación Española de Universidades Populares fue de 250.000 euros.

El objetivo general del programa SARA es mejorar la calidad de vida, y la incorporación a la actividad socio-laboral de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, como mujeres migrantes, mujeres mayores, gitanas o mujeres en riesgo de exclusión social mediante un asesoramiento permanente, la configuración de itinerarios personalizados e incorporación de las TIC, así como la especial capacitación para la participación social, y en particular para el empleo.

Los itinerarios incluyen 3 fases básicas que cada entidad adapta según las necesidades y características de los grupos a los que se dirige:

- FASE I. Empoderamiento y Motivación Personal hacia el empleo.
- FASE II. Formación y capacitación para la mejora de la empleabilidad
- FASE III Orientación para la búsqueda activa de empleo y emprendimiento

Además, durante 2021 se ha trabajado con las entidades poner en marcha el programa desarrollado entre 2021 y 2022, así como en hacer las adaptaciones necesarias motivadas por la situación sanitaria vivida por la Covid-19. La evaluación del mismo se realizará, tras su finalización en 2022.

Algunos ejemplos de los múltiples cursos de motivación y de formación que se han impartido gracias al Programa SARA y que hacen que muchas mujeres en riesgo de exclusión obtengan un empleo:

**Curso gratuito que ofrece FEUP para obtener el certificado de profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales**

**Programa SARA**  
de acompañamiento para la inserción socio laboral de mujeres en situaciones de exclusión social y laboral (mujeres de 18 a 35 años preferentemente)

FORMACIÓN PRESENCIAL  
100% GRATUITA

Certificado de Profesionalidad  
**Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales**

Inscripciones: hasta 30 de Diciembre  
En la Universidad Popular de Castuera.



**CURSO FORMATIVO AUXILIAR DE COCINA**

ESPECIALIDAD FORMATIVA DESTINADA A MUJERES

ORIENTACIÓN HACIA EL EMPLEO  
CAPACITACIÓN TECNOLÓGICA  
FORMACIÓN  
PRÁCTICAS EN EMPRESAS



MINISTERIO DE IGUALDADE  
**Instituto de las MUJERES**

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE UNIVERSIDADES POPULARES  
**FEUP**

PARA FORMAR PARTE DEL PROCESO DE SELECCIÓN ES IMPRESCINDIBLE RELLENAR LA FICHA DE INSCRIPCIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE ALMOHARÍN DESDE EL 1 AL 15 DE DICIEMBRE DE 2021 (AMBOS INCLUSIVE)

**Balbo**  
Consultoría y Formación



## 3.9 PROGRAMAS E INSTRUMENTOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

### 3.9.1 DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

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

Para la concesión del distintivo, se evalúan las políticas de igualdad, a través del análisis de su **plan de igualdad** o de las medidas de igualdad que adoptan en distintos ámbitos, entre otros:

- El **acceso al empleo** y las condiciones de Trabajo
- La **comunicación**
- La **política retributiva** con enfoque de género
- Los aspectos relativos al **modelo organizativo**
- La **Responsabilidad Social Empresarial** 

Las empresas han de acreditar, mediante el seguimiento y la evaluación de resultados, que tienen implantadas con éxito medidas que contribuyan a **corregir las brechas de género, y a promover la igualdad real u efectiva de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.**

En 2021 se resolvió la convocatoria para la concesión del DIE correspondiente al año 2020, habiéndose concedido el distintivo “Igualdad en la Empresa” a 17 entidades, que se relacionan a continuación:

- 3M ESPAÑA, S.L.

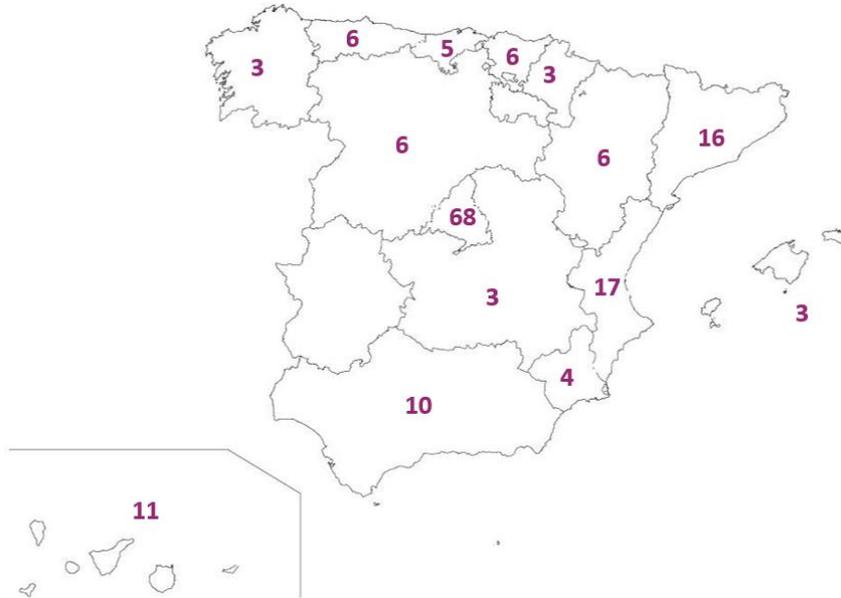
- AGUAS DEL ARCO MEDITERRANEO, S.A.
- ASOCIACION CANARIA DE CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL
- ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y EMPRENDEDORES DE LANZAROTE
- AUTOMÓVILES LUARCA, S.A.U
- EL CORTE INGLÉS, S.A.
- FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.
- FUNDACIÓN ALMERIENSE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- GRUPO INSEM DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO S.
- MAGTEL OPERACIONES, S.L.U
- MARIA ANGELES ALONSO DE LA FUENTE S.L.
- MEDIO AMBIENTE, AGUA, RESIDUOS Y ENERGÍA S.A. - MARE
- MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A
- NEX CONTINENTAL HOLDINGS
- SACYR SERVICIOS S.A.
- SACYR, S.A.
- TELEFONICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA



Al cierre del año 2021, **168 entidades** cuentan con este distintivo. Éstas están repartidas por distintos puntos de la geografía española y son muy diversas en cuanto a tamaños y sectores de actividad, pero

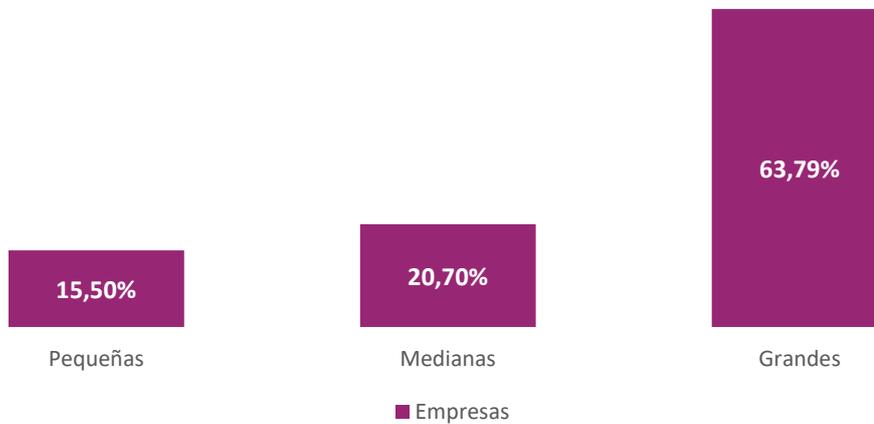
mantienen un objetivo común: **hacer de la política de igualdad una de las principales estrategias organizativas para construir un entorno laboral igualitario, que beneficie tanto a la plantilla de la empresa como a sus resultados económicos.**

La **distribución geográfica** es la siguiente:

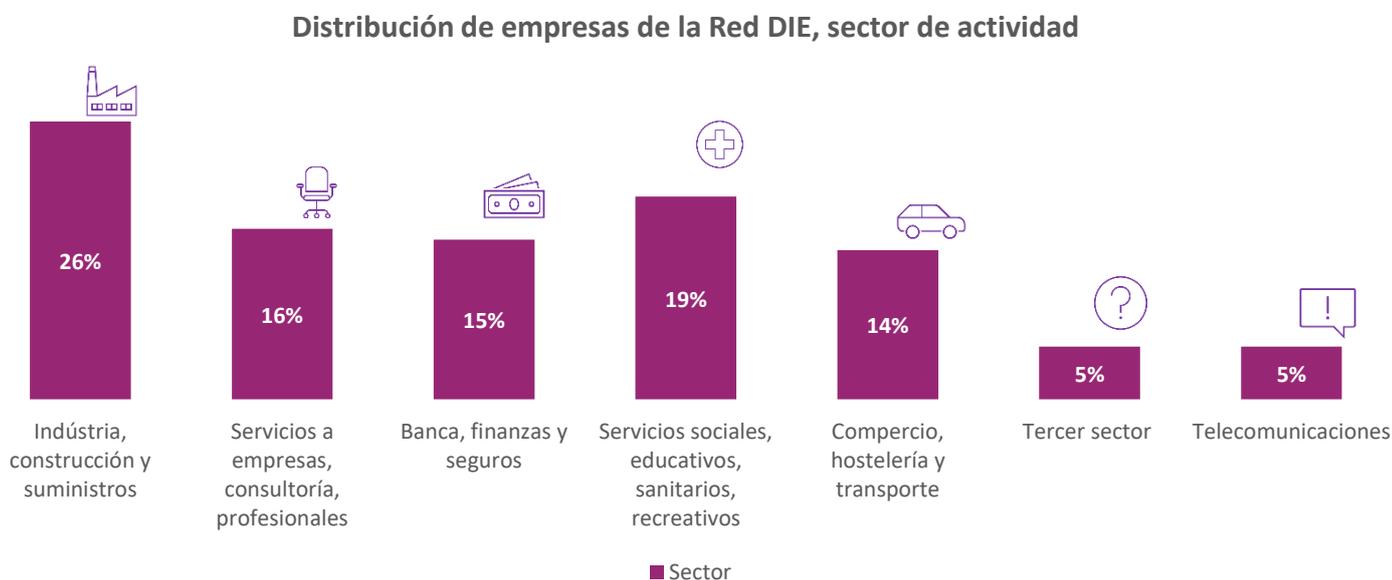


En cuanto a su **tamaño**, cabe destacar que las pymes representan un tercio del total de empresas. En concreto:

#### Distribución de empresas de la Red DIE, por tamaño



Respecto a los **sectores**, destacan las empresas del sector **Industria, construcción y suministros**. En el siguiente gráfico, se detalla la distribución de las empresas por subsectores:



Las principales **fortalezas** de las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” son:

- La incorporación de la igualdad de oportunidades como parte estructural de la **estrategia empresarial**.
- El compromiso explícito de la dirección en la aplicación de las **políticas de igualdad**.
- Una importante presencia femenina incluso en sectores masculinizados. En concreto, un 46,9% de las personas trabajadoras en empresas que cuentan con el distintivo son mujeres.

### **3.9.2 RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”**

La **Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”** o **Red DIE** es un espacio de participación en el que las empresas y entidades que han obtenido este reconocimiento pueden intercambiar y difundir sus buenas prácticas en este ámbito, tanto en el ámbito de la red, como a 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, dado que los estudios que se realizan son públicos.

La Red, constituida por las 168 empresas y entidades que cuentan con el distintivo, trabaja a través de una plataforma común y exclusiva que es dinamizada por una herramienta de **foro virtual**.

En 2021 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Celebración de dos **Jornadas Técnicas** sobre una temática concreta relativa a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial. Las temáticas tratadas fueron:
  - **“Revisión de la normativa reguladora del distintivo “Igualdad en la Empresa”**

- “Buenas prácticas para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo en las empresas”.

La [XIII Jornada Técnica](#) presentó un diálogo en relación con los criterios de valoración para la obtención del DIE y el procedimiento de obtención, mantenimiento y renovación de este.

### XIII Jornada técnica Revisión de la normativa reguladora del Distintivo “Igualdad en la Empresa”



Por su parte, [la XIV Jornada Técnica](#) contó con la presentación del “Manual de referencia para elaborar un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral”, por parte de Pilar Ortiz de la Vega, jefa de área del Instituto de las Mujeres. En dicha Jornada, se dio voz a tres empresas para que presentaron su experiencia en la implementación de protocolos en sus propias entidades, generando un debate interactivo con el resto de empresas de la Red DIE participantes en la jornada.

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|  <p><b>Bárbara Santiago Medina</b><br/>Responsable de Igualdad</p> |  <p><b>Noelia de la Fuente Pinilla</b><br/>Responsable de Relaciones Laborales</p> |  <p><b>Eva Barrabino Borrás</b><br/>Directora de RR.HH y Responsable de Igualdad</p> |  |
|---|---|---|--|

**Informe de la XIV Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE**



Buenas prácticas para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo en las empresas

19/11/2021



Se ha realizado y publicado el estudio "10 años del distintivo "Igualdad en la Empresa". ( ver apartado 3.2.1 PUBLICACIONES EDITADAS POR LA SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA EL EMPRENDIMIENTO, LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACION COLECTIVA DE MUJERES)

**10 AÑOS DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA".  
AVANCES EN IGUALDAD**

---

**2010. Nacimiento del Distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE)**

**2020. 10 años del "DIE"**

**META: AVANCES EN IGUALDAD EN LA EMPRESA**

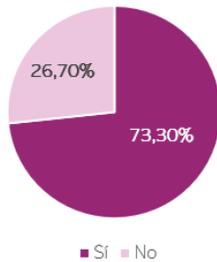




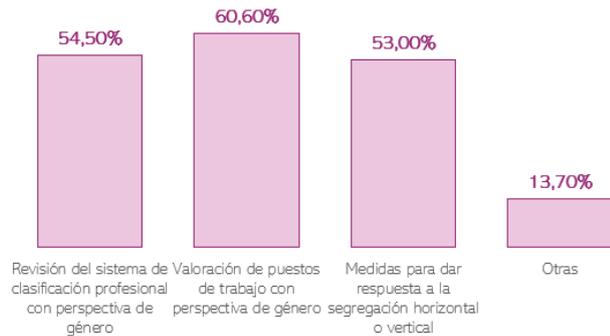




EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO TRAS LA OBTENCIÓN DEL DIE



ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS



- Elaboración de **informes de actividades** llevadas a cabo por las empresas de la Red DIE con motivo de tres fechas de especial relevancia en el ámbito de la igualdad:
  - ✓ **22 de febrero** – Día de la Igualdad Salarial.
  - ✓ **8 de marzo** – Día Internacional de la Mujer
  - ✓ **25 de noviembre** – Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Cabe destacar que el informe del 25 de noviembre se ha realizado con un formato más dinámico e interactivo que los años anteriores. Dicho informe agrupa las acciones de las empresas por áreas temáticas y vincula directamente con los espacios web de las empresas.

### Informe del 22 de febrero – Día de la Igualdad Salarial

Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE)

**Día de la Igualdad Salarial**

22 de febrero de 2021

Informe del 8 de marzo – Día Internacional de la Mujer



8 DE MARZO  
DIA INTERNACIONAL  
DE LAS MUJERES

KATYARINE SWITZER  
Por adelantado por Sara Soriano,  
comisaria de la ministra de Igualdad en 1981  
para empoderar de la cultura por sus cosas

POR SER  
**MUJERES**

ESPAÑA  
FEMINISTA

Red de empresas con  
distintivo “Igualdad en la  
Empresa” (Red DIE)

**Día Internacional  
de la Mujer**

8 de marzo de 2021



MINISTERIO  
DE IGUALDAD

**Instituto** de las  
**MUJERES**



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

Informe del 25 de noviembre – Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer



016

**Juntas**

25N DIA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACION  
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Red de empresas con distintivo  
“Igualdad en la Empresa”

**Día Internacional de la Eliminación  
de la Violencia contra las Mujeres**

25 de noviembre de 2021



MINISTERIO  
DE IGUALDAD

**Instituto** de las  
**MUJERES**



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

**3**  
Información y sensibilización

**Las mujeres nos queremos VIVAS, libres y sin miedo**

**tiebel**

- **Manifiesto** contra la violencia de género
- Difusión interna del **Protocolo de acoso**
- **Firma reivindicativa** en los correos electrónicos

Tiebel Sociedad Cooperativa

**Por unas VIDAS libres de violencia**  
Nos queremos VIVAS, libres y sin miedo

**"Dale voz al respeto". La violencia psicológica existe**

**Cruz Roja Española**

- **Carteles** con datos de violencia de género en la adolescencia
- **Sensibilización sobre la violencia de género en la adolescencia** y algunos tipos de violencia como la **psicológica** a través de las redes sociales: **Instagram, Facebook y Twitter**

Cruz Roja Española

**La violencia en cifras**

- **II Macroestudio sobre Violencia de Género – Tolerancia Cero** junto a Atrésmedia.
- **Post sobre la violencia de género** en el blog de la web de los Premios al Voluntariado Universitario de la Fundación Mutua Madrileña.
- **Sensibilización** en redes sociales

**MUTUA MADRILEÑA**

Mutua Madrileña Automovilista Sociedad de Seguros y Primes Fija

**INSTITUTO DE LAS MUJERES**

**19**

- Dinamización del **foro virtual**, donde tanto el Instituto de las Mujeres como las empresas comparten información relativa a la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual permite el intercambio de noticias, artículos, estudios, buenas prácticas, etc.

Toda la documentación elaborada se puede consultar en:

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

### **3.9.3 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 para la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes y medidas de igualdad y protocolos de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Realiza también acciones de sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Boletín Igualdad en el Empleo, antes Igualdad en la Empresa) y proporciona información actualizada sobre noticias de interés, normativa y convocatorias propias relacionadas con el distintivo de «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.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es). Durante el año 2021 se han llevado a cabo trabajos de actualización, diseño, mejora, cambios en estructura y desarrollo de contenidos de esta web de referencia para la integración de la igualdad en las empresas, concretamente 701 actualizaciones o modificaciones de contenidos.

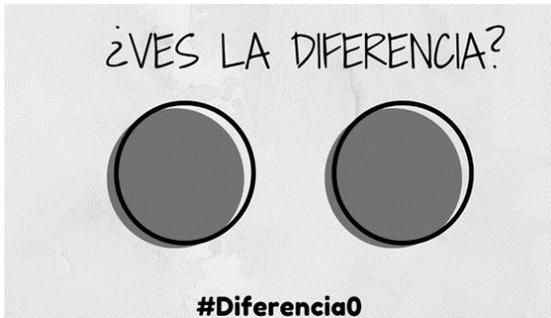
En 2021 se han registrado más de 815.875 visitas al sitio web y se han atendido 7.192 consultas a través de los diferentes medios (3.075 telefónicas, 2.854 en el buzón [pdi@inmujer.es](mailto:pdi@inmujer.es), 1.216 en el buzón [asesoriaie@inmujer.es](mailto:asesoriaie@inmujer.es); 47 derivadas de otros buzones del Instituto de las Mujeres). Se han inscrito un total de 203 entidades, estando en proceso de asesoramiento durante 2021 un total de 244 empresas. El total de inscripciones acumuladas a 31 de diciembre de 2021, desde el inicio del Servicio en marzo de 2013, es de 837 entidades.

Por otra parte, en 2021 se han publicado 309 noticias dirigidas a ofrecer información de interés sobre diferentes aspectos de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y se ha elaborado, en formato electrónico, una edición del Boletín Igualdad en el Empleo (BIE), que se difundió a más de 6.900 correos electrónicos y se ha publicado en <https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/home.htm> para que todas las personas interesadas puedan consultarlo.

El Servicio dispone de una cuenta de Twitter, @IgualdadEmpresa, a través de la cual se han publicado un total de 120 tuits. Esta cuenta tiene 1.697 seguidores/as.



Con motivo del Día de la Igualdad Salarial - 22 de febrero - se ha realizado una acción de sensibilización en redes sociales ([@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)) para concienciar sobre la igualdad retributiva, bajo el claim #Diferencia0 #RompeLaBrecha. Las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor son todavía, uno de los ejes vertebradores de la desigualdad en nuestro país.



Por otro lado, se han organizado 2 **jornadas**, una en formato virtual (Zoom) y otra presencial y virtual (streaming):

- Virtual - 26/01/2021 - Obligaciones en materia de igualdad: medidas y planes de igualdad

[Programa](#)

[Resumen de la jornada](#)

Webinar 26 de enero 2021

## Obligaciones en materia de igualdad medidas y planes de igualdad

### PROGRAMA

**10:00 Presentación de la jornada**  
**María Muñoz Martínez**, Subdirectora General de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa  
**Begoña Suárez Suárez**, Subdirectora General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres

**10:30 Obligaciones en materia de igualdad: medidas y planes de igualdad**  
 Fases para diseñar e implementar un plan de igualdad  
**Fase 1:** Puesta en marcha del proceso de elaboración  
**Fase 2:** Realización del diagnóstico  
**Fase 3:** Diseño, aprobación y registro  
**Fase 4:** Implantación y seguimiento  
**Fase 5:** Evaluación del plan de igualdad

**11:30 Medidas de apoyo a la PYME: Servicio de Asesoramiento para la elaboración de Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas**  
 Objetivos del Servicio de Asesoramiento, cómo se presta y en qué consiste

**11:40 Nueva herramienta de apoyo a la elaboración de planes de igualdad**

**11:50 Protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo**

**12:00 Resolución de dudas**

**12:15 Finalización de la jornada**

Ponentes:  
 Marta Benavides Llamas  
 Marga Bojart García  
 Laia Fernández Bernalte

Asistencia técnica del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas



- Madrid / streaming - 04/10/2021 - Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

[Programa](#)

[Vídeo de la jornada](#)

## JORNADA

### PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

4 de octubre de 2021

#### PROGRAMA

**12.00 Apertura del Acto**  
**Antonia Morillas González**, Directora del Instituto de las Mujeres.

**12.10 Ponencia "Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral"**  
**Gemma Fabregat Morfot**, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.

**12.50 Mesa de encuentro: Las medidas de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.**  
 Moderada: **Begoña Suárez Suárez**, Subdirectora General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres.  
 • **Cristina Antónanzas Peñalba**, Vicesecretaria General de UGT.  
 • **Elena Blasco Martín**, Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad en CCOO.  
 • **Bárbara Tardón Recio**, Asesora del Ministerio de Igualdad.

**13.50 Clausura y finalización del acto**  
**Antonia Morillas González**, Directora del Instituto de las Mujeres.

Lugar de celebración: Ministerio de Igualdad (Salón de Actos) C/ Alcalá, 37 Madrid

Retransmisión en Streaming en el canal de [YouTube](#) [Instituto de las Mujeres](#)

### 3.9. 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.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es) y que permite, en síntesis, realizar análisis comparativos de los salarios y de los complementos de mujeres y hombres, identificar el origen de las diferencias salariales, si éstas existieran, y plantear posibles acciones correctoras que pudieran conducir a la igualdad salarial. Las descargas registradas en 2021 son las siguientes:

- Herramienta de autodiagnóstico: 16.478
- Ejemplo de uso: 13.747
- Guía de uso: 17.539

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

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

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

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

**HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**

**DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN**

Razón Social:

Periodo de referencia:

Inicio: 01/01/2014

Fin: 31/12/2014

Fecha cumplimentación:

Persona que realiza el informe:

Nombre:

Puesto:

**1 Preparación**

DESCRIPCIÓN DE LOS CAMPOS PERSONALIZAR VARIABLES IR A DATOS COMPROBAR DATOS

**2 Análisis de promedios de Retribuciones Normalizadas**

GENERAR ANÁLISIS

1. Puestos y Antigüedad 2. Puestos y Nº Hijos/as 3. Puestos y Tipo de Contrato 4. Niveles de Responsabilidad y de Exigencia 5. Grupos Profesionales y Categorías 6. Departamentos y Niveles de Responsabilidad

**3 Otros análisis**

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

Primera edición: enero 2015  
 Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades  
 Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva  
[www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)

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

### **3.9.5 SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (SVPT)**

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

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

Junto con la herramienta, en la web están disponibles 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.

Las descargas registradas en 2021 son las siguientes:

- Herramienta SVPT: 17.756
- Ejemplo de uso: 12.146
- Guía de uso: 27.674



### **3.9.6 PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO. MANUAL DE REFERENCIA**

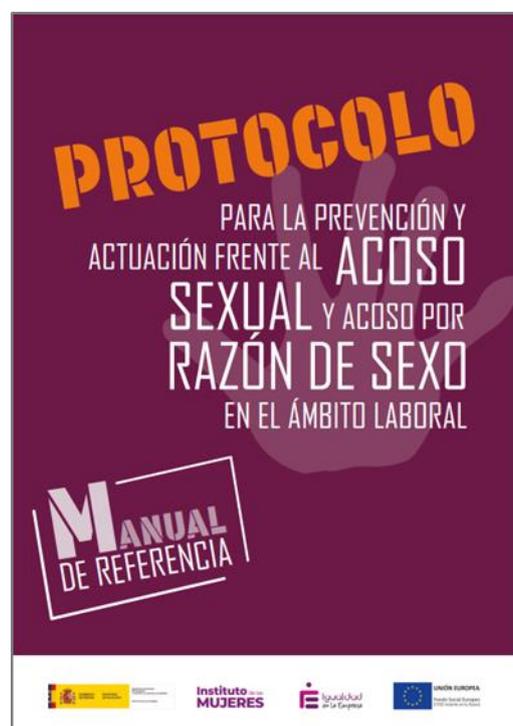
El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres.

El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente. Al adoptar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, la empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual.

Para facilitar la implantación del procedimiento de actuación, el Instituto de las Mujeres ha elaborado este Manual, publicado en octubre de 2021, que recoge dos modelos de protocolo descargables, con el fin de que sirvan de referencia a las empresas y otras entidades. Cada modelo, considerado individualmente, se configura como un instrumento eficaz y directamente aplicable por las empresas u organizaciones en función de sus características, en particular, en relación a su tamaño y a la obligación de elaborar un plan de igualdad.

Elaborado con la colaboración de la experta Gemma Fabregat Monfort, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, el Manual está disponible para su descarga en la web temática [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

Las descargas registradas en 2021 son: 29.068



### **3.9.7 GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen las empresas en esta materia, el Instituto de las Mujeres ha puesto a su disposición esta nueva herramienta con la que pretende contribuir a generar conocimiento y una metodología específica para la elaboración e implementación de los planes de igualdad en consonancia con la normativa aplicable.

Esta Guía nace con el objetivo principal de facilitar una metodología que permita abordar, con garantía de éxito, el proceso de negociación, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un plan de igualdad en el seno de cada entidad. Se articula en torno a dos grandes bloques, uno teórico en el que se explica el procedimiento de negociación y elaboración del plan de igualdad, así como su seguimiento y evaluación, y otro práctico, que ofrece herramientas y modelos que se pueden descargar y adaptar a la estructura y necesidades de las distintas empresas.

La Guía está disponible para su descarga en la web temática [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es). Las descargas registradas entre la fecha de su publicación, el 21/01/2021, y el 31/12/2021 son: 79.465

El proceso de elaboración y puesta en marcha de los planes de igualdad se desarrolla a lo largo de cinco fases. Con el objetivo de facilitar su realización, para cada una de ellas, en la web también se pone a disposición una guía con orientaciones teóricas, herramientas y modelos, así como una **píldora formativa**, compuesta por un vídeo y un contenido multimedia, que permite comprender de manera didáctica cada una de las fases del proceso.



### **3.9.8 HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO**

Esta herramienta incorpora un modelo voluntario que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Consiste en un fichero Microsoft Excel® en el que hay que incorporar los datos. A partir de ellos, y de forma automatizada, la aplicación realizará los cálculos necesarios para los análisis.

Junto con la herramienta, en la web temática [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) están disponibles para descargar una Guía de uso y un ejemplo cumplimentado sobre su funcionamiento.

La Guía de uso proporciona las indicaciones necesarias para poder rellenar el fichero adecuadamente con los datos de la plantilla y obtener a través de cálculos automatizados y tablas dinámicas los resultados.

La herramienta ha sido acordada con las organizaciones sindicales y patronales más representativas en sus diferentes apartados y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres.

Las descargas registradas entre el 15/04/2021 y el 31/12/2021 son las siguientes:

- Herramienta: 41.526
- Ejemplo de uso: 28.091
- Guía de uso: 55.546



### **3.9.9 PROYECTO MÁS VALOR TRABAJOS FEMINIZADOS**

El proyecto Más Valor Trabajos Feminizados nace en el año 2021 con el objetivo visibilizar las precarias condiciones de trabajo de muchos sectores y profesiones altamente feminizadas, informar a las trabajadoras sobre sus derechos básicos, identificar sus principales reivindicaciones y, dentro del ámbito de competencias del Instituto de las Mujeres, facilitar el acceso a los cauces institucionales para su canalización. Además es parte del proyecto la sensibilización a la ciudadanía sobre el carácter esencial que para el mantenimiento de la sociedad tienen muchos de los servicios que prestan estas mujeres.

Durante el año 2021 se ha diseñado el proyecto que se concibe desde un planteamiento progresivo y dinámico por el cual se crea un marco general de trabajo para el acompañamiento de grupos de mujeres en situación de precariedad. A dicho marco se han ido incorporando progresivamente grupos procedentes de los distintos sectores identificados.

El esquema de trabajo incluye a lo largo del tiempo tanto el desarrollo de un análisis de cada sector, la canalización de sus principales demandas y reivindicaciones y el desarrollo de una estrategia de comunicación y sensibilización adaptada a la necesidad de cada sector.

En el marco de este proyecto se ha considerado crítico el contacto con las entidades y asociaciones representativas de cada sector y el establecimiento de una interlocución fluida con las mismas.



*Reunión con la Asociación de Aparadoras y Trabajadoras del Calzado de Elche el 25 de octubre*

Durante el año 2021 se han desarrollado reuniones para incorporar a este esquema de trabajo los colectivos de Camareras de Piso a través de la Plataforma Estatal de Camareras de Piso (PECAPIS), mujeres del sector pesquero, a través de la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA) y Aparadoras del Calzado, a través de la Asociación de Aparadoras y Trabajadoras del Calzado de Elche. El Instituto ha participado además en el Foro Anmupesca celebrado los días 12 y 13 de noviembre con el título “Mujeres de la Pesca Retos y Oportunidades”.



*Participación del Instituto de las Mujeres en el Foro “Mujeres de la Pesca: Retos y Oportunidades” el 12 de noviembre*

## **3.10 PROGRAMAS E INSTRUMENTOS PARA APOYAR A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS**

### **3.10.1 PROGRAMA DE MICROCRÉDITOS**

Con el objeto de facilitar el acceso al crédito a las mujeres emprendedoras que no disponen de capacidad económica para afrontar las condiciones habituales de los préstamos del mercado financiero tradicional, el Instituto de las Mujeres suscribió un convenio con Microbank en 2020. Este convenio permite acceder a una financiación de hasta 25.000 euros, sin necesidad de avales personales, para la puesta en marcha, promoción, consolidación, crecimiento y mejora de sus proyectos empresariales. Dicho convenio se ha prorrogado para el año 2021.

En el marco de este programa, que no conlleva aportación económica del Instituto de las Mujeres, Microbank habilita una línea de financiación de hasta cuatro millones de euros.

Además, ante la situación económica derivada de la crisis sanitaria, se suscribieron dos adendas al convenio para poner a disposición de autónomas y microempresas en el año 2021 una nueva línea de financiación, denominada Microcrédito Negocios MicroBank FEI-COVID19 Convenio Entidades cuya finalidad es atender necesidades de circulante derivadas del Covid-19.

Las actividades con mayor demanda en la que se utilizan estos microcréditos son restaurantes, peluquerías, establecimientos de bebidas y comercio al menor de alimentación.

### **3.10.2 PROGRAMA INNOVATIA 8.3**

[INNOVATIA 8.3](#) es un proyecto que nace en el año 2011 gracias a la colaboración entre la Universidad de Santiago de Compostela y el Instituto de las Mujeres.

Su objetivo principal consiste en introducir la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en la creación de empresas. El trabajo realizado en estos más de 10 años ha permitido analizar, comprender y aportar herramientas para corregir los "sesgos de género" en el emprendimiento universitario. Un emprendimiento basado en la tecnología y en el conocimiento implementado en las universidades y centros de investigación.

En los 10 años de funcionamiento del programa, cabe destacar los siguientes resultados:

Se han realizado 28 cursos formativos para emprendedoras y para personal responsable de la Oficinas de Transferencia de Conocimiento de las Universidades.

Más de 600 mujeres formadas.

4 Congresos.

1 Encuentro de Financiación entre Emprendedoras y Entidades Inversoras

Diferentes herramientas/documentos:

- Manual de Procedimientos "Perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en la creación de empresas".
- "Guía de Buenas Prácticas. Implantación del Modelo Innovatia 8.3 para universidades o centros de investigación/emprendimiento".
- Catálogo de "Emprendedoras Universitarias. Una potencia en el siglo XXI".

- “Guía para la Elaboración del Plan de Empresa”.
- “Plan de empresa con perspectiva de género. Emprender en el marco de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres”. También en formato digital
- “Lienzo Lean Canvas con enfoque de género. Alineando un modelo de negocio con el avance de la igualdad de mujeres y hombres”. También en formato digital.
- 52 mujeres referentes en el ámbito del emprendimiento han sido mentoras en la red Madrinanet.
- 48 universidades públicas españolas participan en la Red INNOVATIA 8.3
- 4 Concursos Innovatia 8.3. “Premios a las empresas creadas con el apoyo de las universidades y lideradas por mujeres”.

El Convenio actual entre el Instituto de las Mujeres y la Universidad de Santiago de Compostela, tiene como objeto continuar con el desarrollo del programa INNOVATIA 8.3

Toda la información sobre este programa puede encontrarse en la web del proyecto: <https://innovatia83.es/>



### 3.10.3 PROGRAMA “DESAFÍO MUJER RURAL”

Durante el año 2021, el Instituto de las Mujeres ha continuado con el desarrollo del programa Desafío Mujer Rural, <http://desafiomujerrural.es/>, con el objetivo de combatir las brechas de género en materia de empleo y emprendimiento en el medio rural, apoyar la puesta en marcha de proyectos emprendedores por parte de las mujeres del medio rural, facilitar la formación y asesoramiento necesarios para la puesta en marcha de proyectos de autoempleo y emprendedores y facilitar la venta on-line de productos y servicios.



Las principales líneas sobre las que se ha trabajado han sido:

- Servicio de asesoramiento y acompañamiento personalizado. Todas las mujeres del medio rural que se han dirigido a este servicio, han podido solucionar todas las dudas que se plantean al inicio de un proyecto emprendedor, y algunas han contado con un seguimiento para elaborar su plan de empresa.
- Plataforma de formación. Se ha puesto en marcha la plataforma de formación del programa, alojando en ella los contenidos formativos para los cursos de:
  - Emprendimiento en el medio rural,
  - Marketing digital y comunicación,
- Mantenimiento y dinamización de la plataforma de comercio electrónico y del servicio de apoyo para que las mujeres puedan comercializar sus productos en ella.
- Desarrollo de materiales:
  - [Video](#): se elabora el primer vídeo de una serie que tiene como objetivo visibilizar los negocios y empresas desarrollados por mujeres del medio rural y en los que cuentan su experiencia, los obstáculos superados y las ventajas de emprender en los territorios rurales. Se trata de poner en valor el emprendimiento rural de las mujeres.
  - [Píldoras formativas](#): se trata de breves documentos audiovisuales sobre temas de interés para las emprendedoras rurales.
- Planteamiento de un nuevo portal más actualizado y accesible. Acto de celebración del Día Internacional de las Mujeres Rurales 2021. Se realizó en un pequeño municipio rural de Valladolid (San Pelayo), el día 13 de octubre.
- Acciones de sensibilización y visibilizarían del Día de las Mujeres Rurales.

Este programa considera fundamental contar con los elementos dinamizadores del medio rural, en particular, asociaciones de mujeres y agentes de desarrollo rural y de las Comunidades Autónomas, y de la Federación Española de Municipios y Provincias, para poder llegar al mayor número de beneficiarias posible.

### **3.10.4 SECTOR PESQUERO**

El [sector pesquero](#), de gran importancia en el conjunto de la economía nacional, requiere actuaciones donde se promueva la participación activa de las mujeres en igualdad de oportunidades y para conseguir

incrementar su presencia en la vida económica, política, sociocultural de esos territorios y en el desarrollo sostenible de los mismos.

En el año 2021 se concedió una concesión a la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA), para fomentar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sector pesquero por una cuantía de 50.000 Euros.



La Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca tiene como objetivo apoyar a las mujeres del sector de la pesca, defender sus intereses económicos y profesionales, visibilizarlas como profesionales del mar, reforzando su empoderamiento, y contribuir al aumento del reconocimiento y conciencia social.

Mediante la colaboración con ANMUPESCA se ha trabajado en la promoción del liderazgo de las mujeres en los órganos de decisión del sector pesquero, facilitar el asociacionismo femenino, visibilizar el trabajo de la mujer en este sector, combatir los estereotipos y las actitudes sexistas en el sector pesquero y dinamizar la participación de las mujeres en los ámbitos sociales, económicos y culturales.

### **3.10.5 ESCUELA DE EMPRENDEDORAS JUANA MILLÁN**

La crisis económica del año 2009, situó el emprendimiento empresarial en el centro de los discursos de la práctica totalidad de los partidos políticos y de un gran número de agentes sociales y económicos como si se tratara de la única salida posible a los problemas económicos de generación de empleo. Y la crisis económica derivada de la pandemia de COVID 19, no ha hecho más que reforzar esa idea.

En el año 2021 se pone en marcha un nuevo proyecto del Instituto de las Mujeres: la Escuela de Emprendedoras Juana Millán. El nombre de la Escuela se debe a una emprendedora del siglo XVI nacida en Zaragoza, y que decidió dejar de ser “la hija de...”, “la heredera de...” o “la viuda de...” para ser la primera mujer que utiliza su nombre propio para firmar como responsable de la impresión de un libro en la imprenta que ella misma dirige en ausencia de su marido.



**ESCUELA DE EMPRENDEDORAS**  
**Juana Millán**



Se trata de una nueva línea de trabajo impulsada y financiada por el Instituto y desarrollada y gestionada por el Grupo Cooperativo Tangente. Se inicia en marzo de 2021 y cuenta con un presupuesto de 180.000€, tramitados a través de una subvención nominativa.

La Escuela crea un espacio en el que da respuesta a todas las cuestiones que se plantean las mujeres cuando tienen una idea que les pueda llevar al autoempleo, en un momento de su vida en que necesitan incorporarse al mercado laboral y no pueden hacerlo por cuenta ajena, en que deciden aprovechar una oportunidad de negocio, en el que necesitan poder conciliar vida familiar y laboral o en el que ven el emprendimiento como una forma de aprovechar profesionalmente sus conocimientos y experiencia sobre una determinada materia.

**La Escuela de Emprendedoras Juana Millán**, abre una oportunidad para la formación y el acompañamiento a mujeres que quieren iniciar o consolidar proyectos emprendedores que se inserten en un tejido económico sostenible en sus territorios. Nace como una herramienta virtual para dar respuesta a las limitaciones generadas por la crisis sanitaria, ampliando de manera exponencial la accesibilidad de mujeres que, de otro modo, no podrían participar en esta propuesta. Posibilita a mujeres de todo el Estado, incluyendo los entornos rurales, el acceso a una formación especializada y testada que difícilmente puede desarrollarse de manera local, y facilita la incorporación de mujeres que, sin importar dónde residan, tienen dificultades para emprender por tener que conciliar el cuidado, el trabajo y la formación y el asesoramiento. Es una escuela para mujeres en toda su diversidad. Un lugar accesible y abierto, de referencia en el que las mujeres aprenden de economía para crear la economía que desean, fomentando la sostenibilidad en todos los sentidos. Un espacio flexible y adaptado a las situaciones diversas que posibilite el acompañamiento y el aprendizaje tanto a través de los conocimientos de expertas como del encuentro y el intercambio con las iguales.

El 5 de octubre de 2021 se inauguraba oficialmente la Escuela de Emprendedoras Juana Millán. Que para esa fecha ya cuenta con un portal web propio y con una plataforma formativa que empieza a integrar los primeros contenidos formativos del curso de introducción al emprendimiento autogestionado por las interesadas.

La oferta formativa se irá ampliando con diferentes itinerarios de capacitación que las mujeres podrán elegir en función de sus intereses, necesidades y disponibilidades. Así mismo, integra la creación y fortalecimiento de alianzas y redes que den lugar a una comunidad de mujeres conectadas para compartir estrategias, contactos y conocimientos para hacer frente a problemas comunes y para facilitar que el

tejido económico emergente se conecte a su vez con las redes ya existentes de economías transformadoras del territorio.

Durante el año 2021 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Diseño de la plataforma de la Escuela de Emprendedoras Juana Millán.
- Desarrollo, diseño y mantenimiento de la plataforma web.
- Diseño de la identidad - Creatividad y diseño de logotipo corporativo para el proyecto y desarrollo de manual de uso y aplicaciones de imagen corporativa.
- Diseño de materiales e ilustraciones que acompañarán al proyecto.
- Diseño y desarrollo de la estrategia de comunicación.
- Programa formativo y de acompañamiento.
- Puesta en marcha de la primera acción formativa: **Introducción al Emprendimiento (Autoformación)**, destinada a pre-emprendedoras con interés en conocer las claves para poner en marcha un emprendimiento. Su duración estimada es de 40 horas.

### 3.11 PROGRAMAS E INICIATIVAS DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### 3.11.1 INICIATIVA “MÁS MUJERES, MEJORES EMPRESAS”

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

En 2021, el Instituto de las Mujeres ha ofrecido servicios de apoyo a la promoción profesional, a la gestión del talento sin sesgos de género y a la visibilización del talento femenino.

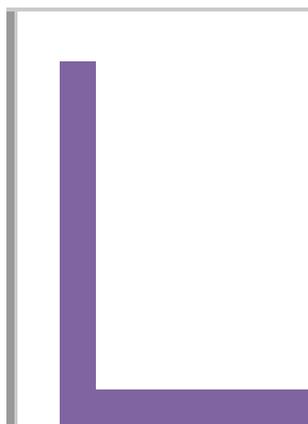
Asimismo, ha facilitado actividades de networking, creando sinergias que facilitan una mayor igualdad y equilibrio de género en empresas y organizaciones, y sobre todo, una mayor concienciación sobre el necesario equilibrio de género en el ámbito económico y sobre la contribución de las mujeres en posiciones de liderazgo.

En el marco de la iniciativa, en 2021 se ha publicado en la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es):

**Una Guía de Buenas Prácticas para la Atracción y Retención de Talento y la Promoción Profesional con Perspectiva de Género.**

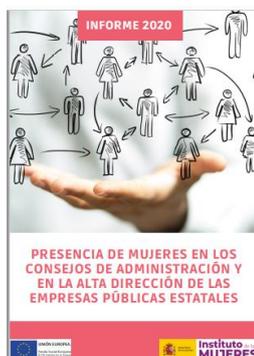
<https://www.igualdadenlaempresa.es/promocion/mas-mujeres/docs/InformeBBPPTalento.pdf>





- El Informe 2020 sobre la Presencia de Mujeres en los Consejos de Administración y en la Alta Dirección de las Empresas Públicas Estatales

[https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Informe\\_Empresas\\_Publicas\\_2020.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Informe_Empresas_Publicas_2020.pdf)



### **3.11.1.1 CONVENIOS Y PROTOCOLOS PARA FOMENTAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS**

La iniciativa Más Mujeres, Mejores Empresas se concreta en la firma de protocolos de colaboración entre la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género y entidades, tanto públicas como privadas, que voluntariamente quieren adherirse.

De esta forma, las entidades, en función de un autodiagnóstico inicial previo en materia de representación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, fijan sus objetivos concretos a alcanzar en un periodo de cuatro años, así como las medidas concretas que van a poner en marcha para conseguirlos, entre las que figuran prestar especial atención para que en sus procesos de formación interna, selección y promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres y se realicen sin sesgos de género, y a avanzar hacia una participación más equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo, directivo o en la renovación de un miembro del Comité de Dirección o Consejo de Administración.

Como contrapartida, la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género, a través del Instituto de las Mujeres, 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; o sobre sesgos inconscientes de género, 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 2021 expiraron los convenios de 35 entidades que firmaron el convenio de adhesión a la iniciativa en 2017, quedando un total de 42 empresas que forman parte de la red “Más Mujeres, Mejores Empresas”. La iniciativa sirve como una potente herramienta de sensibilización para las empresas. Se mantiene con ellas un contacto permanente y se lleva a cabo una labor de asesoramiento continuo. También se facilita el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las empresas y organizaciones

integrantes de esta iniciativa, en las reuniones de seguimiento, bianuales y finales, y en los talleres de sesgos inconscientes de género.

Durante el 2021 tuvo lugar la comisión de seguimiento final de los convenios que se firmaron en 2017 para analizar los avances realizados, compartir las buenas prácticas más eficaces y poder establecer retos futuros para lograr la igualdad real en los puestos de toma de decisiones .

### **3.11.1.2. PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESIONAL Y LIDERAZGO**

#### **PROMOCIONA**

El proyecto Promociona, promovido desde 2013 por el Instituto de las Mujeres y la CEOE, 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 2021 ha tenido lugar el proceso de mentorización correspondiente a la octava edición, así como su clausura, que esta vez tuvo lugar conjuntamente con la clausura de la séptima edición que no pudo llevarse a cabo en su día debido a la covid19.

El proyecto ha tenido un éxito creciente, evidenciado en la gran demanda existente por parte de las empresas, habiendo pasado de contar con una participación de 40 directivas en la primera edición a 219 en la VII edición y 104 en la VIII edición.



De izda. a dcha., M<sup>ra</sup> Teresa Gómez Condado, Antonio Garamendi, Begoña Suárez, Susana Sanchiz, Mario Lara e Isabel López-Bustamante.

### **TALENTIA 360.MUJERES DIRECTIVAS**

El Programa “**Talentia 360.Mujeres Directivas**” tiene los objetivos de impulsar la promoción profesional de las mujeres, fomentar su liderazgo, facilitar la visibilización del talento femenino e incrementar el número de mujeres en los puestos de toma de decisiones, tanto del sector empresarial, como de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Instituto de las Mujeres lleva a cabo este Programa de desarrollo profesional y liderazgo desde el año 2010 junto a la Escuela de Organización Industrial (EOI). Inicialmente estaba dirigido únicamente al ámbito empresarial, y en 2018 se amplió a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, llevándose a cabo la primera edición dirigida a la Guardia Civil y a la Policía Nacional, con un importante respaldo de las Direcciones Generales de ambos cuerpos.



La Teniente Coronel Silvia Gil en la Inauguración del Programa Talentia 360 dirigido a la escala de Oficiales, de la Guardia Civil

**En 2021 se ha llevado a cabo la IX Edición del Programa dirigido a Directivas del**

**sector empresarial, y la II Edición dirigida a las FFCC de Seguridad del Estado con igual éxito que la I Edición.**

Además, en la II Edición de las FFCC de Seguridad del Estado, ha sido la primera vez que se han impartido **14 talleres de sesgos inconscientes de género dirigidos a mandos hombres**, 7 talleres a un total de 105 hombres altos rangos de Policía Nacional, y otros 7 talleres a un total de 132 coroneles y generales de la Guardia Civil con excelente participación y valoraciones.

**El Programa está financiado íntegramente por el Instituto de las Mujeres (200.000 euros)**. Gracias a esta subvención, realizaron el Programa en 2021 totalmente becadas 25 mujeres directivas del sector empresarial, 100 mujeres de la Policía Nacional (25 por escala: superior, ejecutiva, subinspección y básica) y 100 mujeres de la Guardia Civil (25 por escala: oficiales, suboficiales, guardias y cabos).

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



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

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

### **3.11.1.3. RED MUJERES, TALENTO Y LIDERAZGO**

En 2021 el Instituto de las Mujeres ha continuado reforzando la red “Mujeres, Talento y Liderazgo” para sensibilizar sobre el necesario equilibrio de género en la toma de decisiones, visibilizar a mujeres con alto potencial y su contribución a todas las áreas de la economía y la sociedad, incluidas a aquellas que han participado en los proyectos de liderazgo y desarrollo profesional de mujeres promovidos por el Instituto (proyecto Promociona y Talentia 360. Mujeres Directivas), potenciando los denominadores y objetivos comunes de ambos, como la promoción de una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones de las empresas.



La Red se gestiona a través de redes sociales, a través una página de LinkedIn que alcanzó en 2021 **más de 50.000 seguidoras y seguidores** (<https://www.linkedin.com/company/mujer-talento-y-liderazgo/>) y un grupo cerrado asociado (<https://www.linkedin.com/groups/12124309>), así como una cuenta de twitter (@talentoyliderazg) para trabajar la sensación de grupo afín. A través del grupo cerrado de LinkedIn, se crea un repositorio de mujeres altamente cualificadas que podrá ser utilizada por Headhunters y empresas para la selección de directivas para cubrir puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración. Mientras que a través del grupo de twitter se comparte información de interés y se promueve la realización de actividades para crear y consolidar la red profesional.

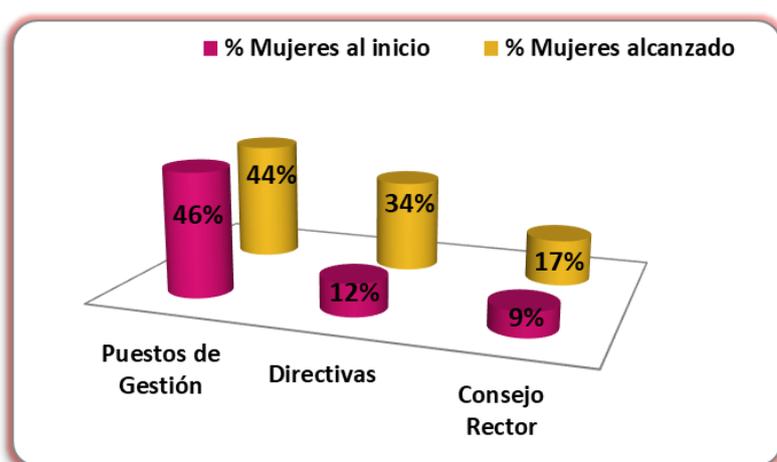
A través del Grupo cerrado de LinkedIn las participantes, no solo pueden ser identificadas por headhunters y personal directivo o de recursos humanos y/o de organizaciones de selección de RRHH que cuenten con las herramientas necesarias, sino que además comparten información de interés, inquietudes,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

### **3.11.2. PROGRAMA DE FOMENTO DEL LIDERAZGO EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO CON COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS**

El Instituto de las Mujeres mantiene una línea estratégica de colaboración con cooperativas agroalimentarias de España para aumentar la participación de las mujeres en los consejos rectores de las citadas cooperativas y federaciones.

En este contexto se han realizado en 2021 acciones de sensibilización a los consejos rectores de Cooperativas para fomentar el liderazgo de las mujeres, realizando jornadas formativas a través de talleres y jornadas de transferencias de conocimientos, buenas prácticas y experiencias en 11 CCAA: Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla la Mancha, Castilla León, Cataluña, Extremadura, Islas Baleares, Murcia, País Vasco y Valencia.

Cabe destacar, además, que 27 cooperativas y federaciones del sector agroalimentario firmaron entre 2016 y 2017 convenios particulares con el Instituto de las Mujeres para adherirse a la iniciativa "Más mujeres, mejores empresas" con el objetivo de mejorar la presencia de mujeres en los puestos de gestión, equipos de dirección y Consejos Rectores. Estos convenios finalizaron entre 2020 y 2021 mostrando indudables avances, muy superiores al de las cooperativas que no habían participado en esta iniciativa.



Resultado medio de las 27 cooperativas al final de los 4 años de vigencia de los convenios de adhesión a la iniciativa Más Mujeres, Mejores Empresas.

En 2021 concretamente, tuvo lugar la comisión de seguimiento final de 5 convenios de cooperativas agroalimentarias que se firmaron en el marco de la iniciativa para analizar los logros alcanzados (se duplicó el porcentaje de mujeres en puestos directivos y del Consejo Rector), y compartir las medidas

más eficaces puestas en marcha para avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones.

## **3.12 OTROS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES**

### **3.12.1. PROYECTOS MUJER Y TERRITORIO**

Los proyectos Mujeres y Territorio tienen por objeto el desarrollo de actividades adaptadas al territorio para trabajar en el fomento del emprendimiento y la mejora de la empleabilidad y condiciones laborales de las mujeres, de modo que se garantice el crecimiento económico sostenible, el bienestar social y el empleo en los territorios considerando la existencia de factores geográficos, económicos, socioculturales, históricos o demográficos que afectan y discriminan a las mujeres de forma específica según el territorio en que vivan.

El objetivo común de los distintos proyectos es continuar con la política activa para la consecución de la igualdad de trato y oportunidades para las mujeres en cualquier ámbito de la sociedad, a la par que contribuir a la recuperación económica, el asentamiento poblacional y la dinamización del territorio en el que se actúe.

Para la consecución de este objetivo, los proyectos contemplarán actuaciones fundamentalmente dirigidas a:

- Avanzar en alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Generar capacidades, actitudes y comportamientos en las mujeres que permitan desarrollar aptitudes de empoderamiento y participación social y económica en la zona en la que habitan.
- Incrementar la formación en habilidades transversales (competencias idiomáticas, habilidades sociales, capacitación en TIC,...)
- Reorientación y capacitación específica hacia nuevos huecos de mercado, de acuerdo con las especificidades locales, vinculando la formación a la oferta laboral local.
- Fortalecer el tejido social y asociativo en la comarca, favoreciendo las relaciones de convivencia y de vecindad.
- Promocionar el uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales, como base transversal a las líneas de actuación propuestas.
- Fomentar la cooperación intergeneracional, multidisciplinar e intercultural, considerando a las personas como el principal recurso del programa.
- Impulsar y poner en valor actividades tradicionales como fuentes de empleo y desarrollo. Marcar la diferencia desde el patrimonio cultural tradicional.
- Facilitar acciones formativas acordes a las necesidades y carencias de mujeres, con perfiles profesionales cualificados de las empresas de nuestro entorno y de aquellas que buscan salidas profesionales.

En esta línea de trabajo, el Instituto de las Mujeres, en el desarrollo de sus competencias plantea estos proyectos encaminados a reforzar la colaboración con distintas Administraciones, para desarrollar actuaciones específicas dirigidas a impulsar la incorporación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, actuando en el marco europeo del Plan de Acción en materia de Género y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), velando porque la participación de mujeres y hombres sea prioridad en todos los proyectos que se pongan en marcha en los distintos territorios. Por ello, las actuaciones serán cofinanciadas entre las distintas Administraciones participantes en cada proyecto. Las condiciones para el desarrollo de los proyectos se recogerán en un convenio y se regularán por lo establecido en el mismo.

Durante el ejercicio 2021 se ha comenzado el diseño y planificación del Proyecto Mujeres y Territorio en la Comarca de Teruel.

### 3.12.2 RED DE EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO



El Instituto de las Mujeres promueve la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género a través de la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género.

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

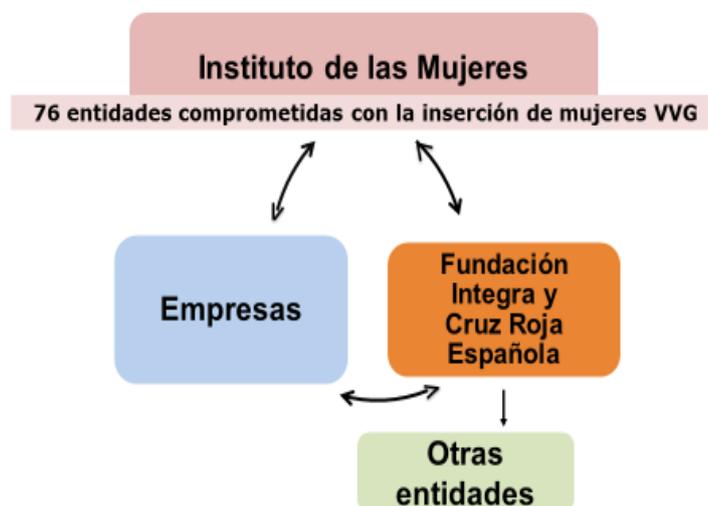
Esta iniciativa pretende acercar a los responsables de selección y contratación de personal de las empresas el proceso de inserción laboral de las víctimas de violencia de género, así como informar sobre los distintos recursos y vías de apoyo que existen a disposición de las víctimas de violencia de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

En ella colaboran dos entidades sin ánimo de lucro (Cruz Roja y Fundación Integra) que se encargan del fortalecimiento personal de las mujeres víctimas y de su formación en las habilidades necesarias para

garantizar el éxito de su inserción laboral en las empresas, además realizan la interlocución con las empresas para encontrar los perfiles más adecuados a las vacantes que éstas ofertan.

Durante el año 2021, se firmaron 3371 contratos que permitieron acceder al mercado laboral a 3285 mujeres víctimas de violencia de género.

A finales de 2021 pertenecían ya a la red 76 empresas comprometidas con la inserción laboral de mujeres VVG.



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

[WEB igualdad en la empresa-Empresas por una Sociedad libre de VG.pdf](http://WEB_igualdad_en_la_empresa-Empresas_por_una_Sociedad_libre_de_VG.pdf)  
([igualdadenlaempresa.es](http://igualdadenlaempresa.es))

Durante 2021, el Instituto de las Mujeres llevó a cabo, en colaboración con Cruz Roja, dos talleres de sensibilización y formación sobre la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, dirigidos a responsables de RRHH de la red de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, con el objetivo de impulsar la contratación de estas mujeres por parte de las empresas de la red, poniendo en valor la fortaleza de las mismas, su fidelidad a la empresa, su responsabilidad y su alta motivación, y contribuyendo a eliminar falsos mitos. Los talleres se llevaron a cabo en formato online y asistieron un total de 111 personas de los departamentos de selección y RRHH de 41 empresas de la red.

### **3.12.3. MESA ASESORA POR LOS CUIDADOS**

La Mesa Asesora por los Cuidados nace en el año 2021 desde la necesidad de poner en marcha un mecanismo participativo de carácter estable que acompañe al Ministerio de Igualdad y su agenda vinculada a las políticas de cuidados.



*Imagen Institucional de la Mesa Asesora por los Cuidados*

Los patrones de socialización tradicionales donde existe una diferencia entre el trabajo considerado de mujeres y el trabajo considerado de hombres, hacen de la cuestión de los cuidados una cuestión de género.

En España la mayor parte del trabajo relacionado con el cuidado es prestado por mujeres. De acuerdo a los datos de la Encuesta de Población Activa, casi medio millón de mujeres en España no busca un empleo porque cuida a personas dependientes. En el caso de los hombres la cifra desciende hasta cuarenta mil. Además el 98% del empleo doméstico remunerado es prestado por mujeres, 93% de los cuidados a personas en el ámbito sanitario es prestado por mujeres y el 82% de los trabajos de cuidados a personas en servicios de salud es prestado por mujeres.

Sin embargo los cuidados siguen siendo una cuestión crucial para atender los desafíos de la sociedad española. Casi cuatro millones y medio de personas en España tiene alguna discapacidad y limitación y casi nueve millones y medio de personas son mayores de 65 años.

Los cambios demográficos, el envejecimiento de la población y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo son los factores que tradicionalmente se señalan como causa de la denominada crisis de los cuidados. Sin embargo, otros factores como la precarización laboral, el crecimiento urbano, los cambios en las expectativas de vida y la pérdida de comunidad son también factores desencadenantes.

La pandemia del COVID19 ha venido a agudizar esta crisis de los cuidados en la que las mujeres sufrieron de forma desproporcionada el impacto de la crisis multiplicando su carga de trabajo en el hogar y aportando la mayoría de las trabajadoras en primera línea en la atención a las urgencias en el ámbito de la sanidad, la educación y el trabajo social.

En este contexto, el Gobierno ha reconocido que los cuidados son esenciales. Es necesario por lo tanto llevar ese reconocimiento una política integral de cuidados que pueda contar con un foro de elaboración participativo como es la Mesa Asesora por los Cuidados.

La Mesa Asesora por los Cuidados tiene así un doble objetivo. En primer lugar su constitución es un objetivo en sí mismo en la medida en que marca la inclusión de las políticas de cuidados en la agenda pública dando voz a entidades y personas de la sociedad civil que, a pesar de tener mucho trabajo avanzado en la materia, no habían sido siempre escuchadas en foros institucionales.

Cuenta para ello con la participación de expertas en la materia, entidades representantes de las familias monoparentales, empleadas domésticas y trabajadoras de hogar, personal de atención domiciliaria y atención a la dependencia, personal sanitario, asociaciones de familia y personas cuidadoras no profesionales, entidades de trabajo social, educadoras, asociaciones de maternidad e infancia, madres trabajadoras, entidades de promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, redes de economía colaborativa y organizaciones feministas y representantes del diálogo social, entre otras. Participan además otros países que también están trabajando en políticas de cuidados como México y Argentina así como organismos y asociaciones internacionales con trabajo desarrollado en la materia. Cuenta también con la presencia de seis ministerios con competencias relacionadas con el cuidado.

En segundo lugar la Mesa pretende abordar la definición de políticas públicas relacionadas con el ámbito de los cuidados y para ello se plantea tanto la propuesta y el debate de reformas inmediatas en el corto plazo como el desarrollo de un Documento de Bases que constituya el pilar de una política integral de cuidados a desarrollar en el medio y largo plazo.



*Sesión Constitutiva de la Mesa Asesora por los Cuidados celebrada el 20 de septiembre de 2021*

La Mesa se organiza en sesiones plenarias y grupos de trabajo y se permite la participación online y presencial. En el año 2021 se han desarrollado dos sesiones plenarias en fechas 20 de septiembre y 16 de noviembre y se han constituido dos grupos de trabajo. El primero para desarrollar el concepto y contextualización de los cuidados en un texto que pueda ser el fundamento de un futuro Documento de

Bases para un Sistema Estatal de Cuidados y el segundo para abordar acciones prioritarias y políticas urgentes en este ámbito.

La sesión constitutiva de la Mesa Asesora por los Cuidados, celebrada el 20 de septiembre de 2021, estuvo presidida por la Ministra Irene Montero que insistió en la necesidad de que las tareas de hogar, la crianza, y el cuidado de las personas dependientes dejen de ser una carrera de obstáculos y pasen a ser derechos.

### **3.13 CONVERSATORIOS SOBRE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA “ HACIA LA MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 2/2010”**

Durante los días 8 y 9 de julio, el Instituto de las Mujeres ha desarrollado un ciclo de conversatorios retrasmittidos en directo a través del canal de YouTube INMUJER sobre la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Previo a este conversatorio, se llevó a cabo un estudio sobre **Los derechos sexuales y reproductivos en el marco normativo nacional**, para conocer con mayor profundidad la regulación de los derechos sexuales y reproductivos en España y su adecuación a las recomendaciones internacionales adoptadas en los últimos años. Un estudio que además sirvió para alimentar el debate de cara a la reforma de la ley de salud sexual y reproductiva.

El ciclo de conversatorios permitió generar un espacio de reflexión con el que poner en común las reformas que la legislación actual necesita para abordar los desafíos de España en materia de salud y derechos sexuales y reproductivos. En concreto se han realizado los siguientes debates:

Conversatorio 1: La Interrupción Voluntaria del Embarazo en España: Derechos reconocidos vs derechos efectivos (8 de julio)

Conversatorio 2: Vientres de alquiler: propuestas para abolir la explotación reproductiva (8 de julio)

Conversatorio 3: Propuestas para erradicar la violencia obstétrica del sistema sanitario (9 de julio).

Para la inauguración de este ciclo se contó con la presencia de la Ministra de Igualdad. Además, han participado una docena de expertas y, así mismo se tuvo el apoyo de una relatoría para tomar nota de las aportaciones y sistematizar las contribuciones y toda la información de cara a la reforma futura de la ley.

### **3.14 PROGRAMAS EN TORNO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION**

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

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

Por otra parte, las niñas y jóvenes tienen menor interés y presencia en las ramas de estudio científico-tecnológico y en consecuencia también hay menor presencia y protagonismo de mujeres trabajando en sectores científico-tecnológicos.

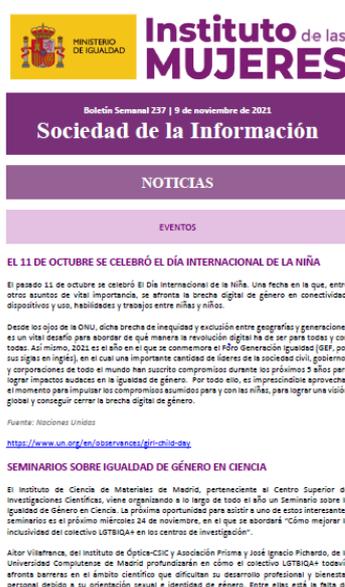
En este sentido, es en el que se desarrollan actuaciones específicas dirigidas a impulsar la incorporación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo de la Sociedad de la Información, así como la plena incorporación como protagonistas en las ramas de actividad científico tecnológicas.

En este contexto, se relacionan a continuación las actuaciones desarrolladas en 2021.

### **3.14.1.GENERACIÓN DE CONTENIDOS SOBRE GÉNERO Y TIC**

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

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



Durante el año, se han producido 502 entradas de las que 261 son contenidos nuevos y 241 noticias distribuidas en 52 boletines semanales distribuidos a más de 1.350 personas suscritas al Boletín Semanal de Sociedad de la Información.

Además se han revisado los 1.576 contenidos existentes en la web, actualizando 342.

Esta actividad es cofinanciada por el FSE. Puede consultar la información en <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/BoletinNoticias/Boletines.htm>

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/DirectorioTIC/DirectorioTIC.htm>

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Iniciativas/Iniciativas1.htm>

### **3.14.2 PROGRAMA ADA DE INICIACIÓN A LA TECNOLOGÍA EN IGUALDAD**

Este Programa se inicia el 15 de diciembre de 2015. Se pone en marcha con el objetivo de fomentar el interés de las niñas y jóvenes en las ramas científico-tecnológicas de estudio. Para ello, elaboró un material didáctico dirigido a profesorado para llevar a cabo talleres en centros educativos. Además, en el desarrollo del programa se llevan a cabo intervenciones directamente en los centros educativos dirigidos al alumnado de 3º a 6º de primaria y 1º de ESO.

Durante 2021, debido a la pandemia por COVID 19, los talleres se han impartido de forma presencial o de forma telemática, en función de las indicaciones que se recibían de los centros que habían sido seleccionados en la convocatoria que se llevó a cabo el año anterior. Para ello, se han tenido que adaptar varias dinámicas del programa para adecuarlas a la modalidad de impartición de cada uno de los talleres.

Se realizado 300 talleres en 17 Comunidades y Ciudades Autónomas, en los que han participado un total de 5.437 escolares, 2.562 niñas y 2.875 niños.

El programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Toda la información y materiales de este programa están disponibles en:

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Ada.htm>



realización de actividades didácticas de programación con el alumnado teniendo presente el enfoque de género.

Durante 2021, se llevó a cabo la adaptación de los materiales editados para adaptarlos a las limitaciones que había en los centros educativos con motivo de la pandemia de COVID19. Como novedad en esta edición, los talleres se han impartido además de para alumnado de 3º a 6º de Primaria, a alumnado de Medio, con una duración de dos horas y media. Se han realizado 280 talleres participando un total de 4.855 escolares, 2.332 chicas y 2.523 chicos.

El programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.



Toda la información y materiales de este programa están disponibles en:

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Diana.htm>

[https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/docs/Diana/2021/Guia\\_Profes\\_Educ\\_a\\_Prima\\_Adap\\_situ\\_Pandemia2021.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/docs/Diana/2021/Guia_Profes_Educ_a_Prima_Adap_situ_Pandemia2021.pdf)

[https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/docs/Diana/2021/Guia\\_Profes\\_Educ\\_a\\_Secun\\_Adap\\_Situ\\_Pandemia2021..pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/docs/Diana/2021/Guia_Profes_Educ_a_Secun_Adap_Situ_Pandemia2021..pdf)

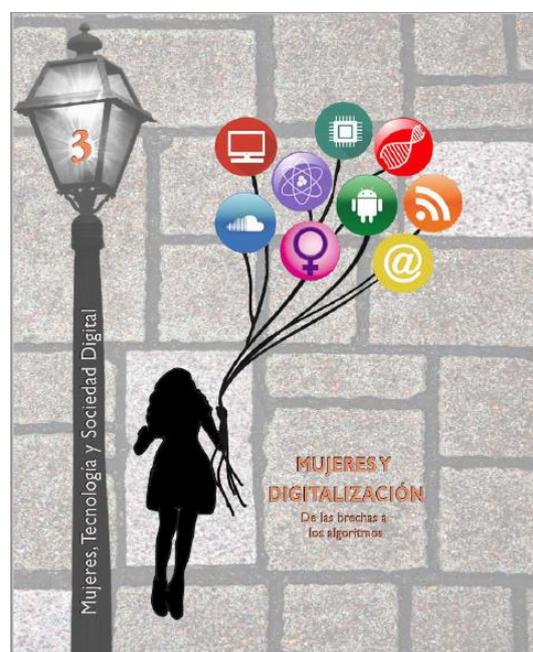
#### **3.14.4 PROTOCOLO GENERAL DE ACTUACIÓN PARA PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD DIGITAL Y EN LOS ESTUDIOS Y PROFESIONES TECNOLÓGICAS**

Con el objetivo de avanzar en el conocimiento de la situación de las mujeres en la sociedad digital, maximizar los resultados de actividades de sensibilización y formación y el difundir las actividades desarrolladas por ambas instituciones en relación a la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad y la economía digital y, especialmente, en su presencia en los estudios, profesiones y emprendimiento en

el ámbito de las TIC se firma el 16 de septiembre de 2019 un protocolo general de actuación entre el Instituto de la Mujer y la Entidad Pública Empresarial Red.es.

### **3.14.5 INFORMES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS AMBITOS CIENTÍFICO-TECNOLÓGICOS EN ESPAÑA**

Este año se publicaron el segundo y tercer número de la colección Mujeres, Tecnología y Sociedad Digital: “Las mujeres en la economía digital española. Trayectorias inspiradoras” y “Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos”, en formato digital y papel gracias a la colaboración entre el Instituto de la Mujer y Red.es. El objetivo de aumentar el conocimiento y la difusión sobre la realidad de las mujeres en el ámbito de las tecnologías y trabajar por una sociedad digital en igualdad y para la igualdad que esperamos sea de utilidad para contribuir a una sociedad más justa e inclusiva



Las publicaciones están disponibles en:

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Estudios/InformesIMIO.htm>

### **3.14.6 SEMINARIO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LOS VIDEOJUEGOS**

Los días 26, 27 y 28 de enero de 2021, se celebró el Seminario “Las Mujeres en el sector de los Videojuegos”.

La participación de las mujeres en la industria del desarrollo de videojuegos sigue siendo un reto. Según el Libro Blanco del Desarrollo Español de Videojuegos 2019, investigación de referencia en este sector, cada vez hay una menor presencia laboral de mujeres, ya que el empleo femenino solo alcanza el 16 %. Esto contrasta con el equilibrio que hay en relación con las personas usuarias de videojuegos (gamers), puesto que un 41 % son mujeres.

Es en este marco, en el que se realiza este seminario, entendiéndolo como un foro de debate donde, que ha reunido a profesionales destacadas del sector de los videojuegos, para que pongan en común su visión global y particular de este sector, analizando la situación de las mujeres, el rol que representan, los estereotipos, la violencia y el sexismo que se produce, además del papel que están asumiendo las mujeres a nivel profesional en esta industria en continuo crecimiento.

El seminario está dirigido a mujeres de asociaciones, tecnólogas, empresarias, personal universitario y de la administración, y público en general.

La participación plena de las mujeres en la industria del desarrollo de los videojuegos sigue siendo un reto. Son muchas las mujeres que no se sienten identificadas con las temáticas de los videojuegos existentes. Además, muchas de ellas tienen que sufrir comentarios machistas cuando juegan online e incluso sus retribuciones profesionales en este ámbito están por debajo de la de sus compañeros.

Según el Libro Blanco del Desarrollo Español de Videojuegos 2019, investigación de referencia en este sector, cada vez hay una menor presencia laboral de mujeres, ya que el empleo femenino solo alcanza el 16%. Esto contrasta con el equilibrio que hay en relación con las personas usuarias de videojuegos (gamers), puesto que un 41% son mujeres.

Se reunirá a profesionales destacadas del sector de los videojuegos, para que pongan en común su visión global y particular de este sector, analizando la situación de las mujeres, el rol que representan, los estereotipos, la violencia y el sexismo que se produce, además del papel que están asumiendo las mujeres a nivel profesional en esta industria en continuo crecimiento.

El seminario está dirigido a mujeres de asociaciones, tecnólogas, empresarias, personal universitario y de la administración, y público en general.

Seminario on-line  
**LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LOS VIDEOJUEGOS**  
#InmujerSeminariosTIC  
**26, 27, y 28 de enero 2021**  
de 16:00 a 18:00 h.  
Retransmisión en directo a través del canal de YouTube **Inmujer**  
Se ruega previa inscripción en el siguiente [enlace](#).

Instituto de las MUJERES  
UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El instrumento de la igualdad

La retransmisión se realizó a través del canal de Youtube Inmujer.

Toda la información, documentación y videos del Seminario se puede consultar en:

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/SeminariosEncuentros/SeminarioMujeresVideojuego2021.htm>

### **3.14.7 SEMINARIO JUSTICIA ALGORÍTMICA EN CLAVE DE GÉNERO**

El 22 de septiembre de 2021 se desarrolló el Seminario Justicia algorítmica en clave de género.

Los beneficios de los sistemas de inteligencia artificial (IA) y de la tecnología son innegables, pero también los riesgos asociados. Las tecnologías de la IA no deberían reproducir las brechas de género que existen en el mundo real y los riesgos de discriminación asociados, además existe el riesgo de no poder determinar responsabilidades y retrotraer los efectos de las decisiones tomadas por sistemas de IA. La opacidad de los algoritmos puede dificultar la aplicación efectiva de la legislación vigente en materia de seguridad y derechos fundamentales.

Por otra parte, con nuestra historia de navegación (qué buscamos, qué compramos, dónde nos movemos) estamos ofreciendo al sistema pautas de nuestro comportamiento, intereses o deseos. Esta información es analizada por los algoritmos para ofertarnos información acorde con ella y limitando por tanto nuestro derecho a la información y almacenando datos relativos a nuestra privacidad.

Aunque los avances tecnológicos parecen que son objetivos y neutros, no lo son, por eso es muy importante que los sistemas de IA no reproduzcan prejuicios y discriminaciones. Al contrario, si se diseñan adecuadamente, los sistemas de IA deberían contribuir a reducir los prejuicios y la discriminación estructural existente.

Este seminario se organizó con el objetivo de contribuir a sensibilizar a la comunidad sobre los beneficios y riesgos de la IA y sobre la importancia de un enfoque más humanista y multidisciplinar en los equipos de trabajo, para incorporar cuestiones éticas en el diseño y en su caso políticas activas de acción positiva.

Sin ser conscientes, estamos inmersas en la cultura del algoritmo, dejando muchas decisiones a las máquinas, por ejemplo, cuando hacemos compras en internet, o solicitamos un estudio hipotecario, o en las sugerencias de películas que te proponen las plataformas de transmisión en línea, incluso en un proceso de selección para acceder a un puesto de trabajo.

Los beneficios de la Inteligencia Artificial son innegables, pero también los riesgos asociados. Por ejemplo, en el campo de la salud, la IA puede ayudar al diagnóstico precoz de enfermedades como el cáncer, o en la elección de tratamiento, pero también puede contener sesgos que, por ejemplo, en la atención prioricen a unas personas o grupos frente a otras.

Consciente de estos riesgos la UNESCO está trabajando en una propuesta donde señala que "las tecnologías de la IA no deben reproducir las brechas de género que existen en el mundo real, en particular en lo que respecta a los salarios, la representación, el acceso y la difusión de estereotipos. Es necesario adoptar medidas políticas.

**Conversatorio en línea 2021  
JUSTICIA ALGORÍTMICA  
EN CLAVE DE GÉNERO**  
#InmujeresSeminariosTIC

**22 de septiembre de 2021**  
de 10:00 a 14:40 h.  
Retransmisión en directo a través del canal de YouTube [InstMujeres](#)

Dirigido a mujeres de asociaciones, tecnológas, empresarias, personal universitario y de la administración, y público en general.

Aunque el seminario es abierto, se ruega inscripción previa en el siguiente [enlace](#).

MINISTERIO DE IGUALDAD  
**Instituto de las MUJERES**  
UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

La retransmisión se realizó a través del canal de Youtube Inmujer.

Toda la información, documentación y videos del Seminario se puede consultar en:

[https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/SeminariosEncuentros/Justicia\\_algor\\_clave\\_gnero\\_2021.htm](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/SeminariosEncuentros/Justicia_algor_clave_gnero_2021.htm)

## 4. ACTIVIDADES INTERNACIONALES

Se señalan en este apartado los ámbitos en los que el Instituto de las Mujeres ha participado mediante la elaboración de informes, estudios y/o propuestas, así como mediante la participación presencial o telemáticamente en encuentros, jornadas, reuniones o eventos, en ámbitos internacionales.

### 4.1 UNION EUROPEA

El Consejo EPSCO, es la formación del Consejo de la Unión Europea (UE) especializada en temas de empleo, asuntos sociales, sanidad y protección de los consumidores, que reúne a Ministros y Ministras de todos los Estados miembros de la UE encargados de esos temas. El Instituto de las Mujeres contribuye a través de las aportaciones que realiza al Grupo de Trabajo de Asuntos Sociales que es quien prepara las reuniones del EPSCO, donde se tratan, entre otros temas, las propuestas de Directivas y las Conclusiones del Consejo.

#### 4.1.1 PROPUESTAS DE DIRECTIVAS EUROPEAS EN LAS QUE PARTICIPA EL INSTITUTO DE LAS MUJERES

- **Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.**

La **propuesta de Directiva sobre transparencia salarial**. Fue [presentada por la Comisión el 4 de marzo de 2021](#). En el EPSCO informal de Ministros del 15 de marzo, la Comisión presentó a los ministros su propuesta de directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial y mecanismos de aplicación. En el EPSCO del 14 y 15 de junio se trata el [Informe de Progreso](#) de esta Directiva, concluyendo que se han realizado progresos tangibles en el examen técnico de la propuesta y la evaluación de impacto, dedicando tiempo suficiente al debate de cada artículo y ofreciendo la oportunidad de comprender mejor las disposiciones de la propuesta. Finalmente, en el EPSCO del 6 y 7 de diciembre de 2021, se [acuerda una posición común](#) con respecto a la propuesta de directiva.

La propuesta de Directiva aprobada por la Comisión Europea pretende garantizar que mujeres y hombres en la UE reciben igual retribución por igual trabajo o trabajos de igual valor en los términos previstos por el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, prohibiendo cualquier tipo de discriminación en este sentido por medio de la transparencia retributiva y del refuerzo de los mecanismos de ejecución y control de este principio. La propuesta presentada establece requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, así como la prohibición de la discriminación por razón de sexo mediante la transparencia salarial y mecanismos reforzados de ejecución.

La directiva recoge una serie de definiciones sobre los conceptos de remuneración, composición variable, nivel de remuneración, brechas y niveles de remuneración, grupo, categoría de personas trabajadoras, discriminación directa e indirecta, acoso, acoso sexual, trato desfavorable por embarazo o maternidad o discriminación por varios motivos, entre otros. También establece unas obligaciones más genéricas dirigidas a los Estados miembros que deberán garantizar el desarrollo de todos los instrumentos o métodos necesarios para eliminar los sesgos de género en la valoración de los puestos de trabajo.

La propuesta de directiva también determina la necesidad de reconocer una transparencia retributiva previa al empleo a fin de que quien solicita un empleo tenga derecho a recibir información sobre el nivel retributivo inicial o la banda retributiva inicial correspondiente al puesto al que aspiran. La transparencia se impone, asimismo, en las políticas de fijación de las retribuciones y de promoción profesional, toda vez que la empresa deberá poner a disposición de su personal una descripción de los criterios utilizados para determinar los niveles retributivos y la promoción profesional.

También se obliga a las empresas con más de doscientas cincuenta personas a facilitar información, entre otros, sobre la brecha retributiva entre todas las trabajadoras y los trabajadores en el salario base y complementos y la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada grupo de la banda retributiva. Establece asimismo la obligatoriedad de efectuar, en estas empresas, una evaluación retributiva conjunta (empresa-interlocutores sociales) cuando exista una diferencia de retribuciones media entre las trabajadoras y los trabajadores del 5 % ó más en cualquier categoría de trabajadores y la empresa no haya justificado esa diferencia de nivel retributivo medio con factores objetivos y neutros con respecto al sexo.

Del mismo modo, también recoge vías de reparación y cumplimiento efectivo de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, así como de defensa de los derechos.

El Instituto de las Mujeres ha analizado la propuesta de directiva y emitidos diversos informes para preparar las diferentes sesiones del Grupo de Asuntos Sociales del Consejo organizadas durante 2021 por las Presidencias portuguesa y eslovena del Consejo.

En 2021 se hicieron aportaciones en los siguientes proyectos de Conclusiones del Consejo:

- [Incorporación transversal del envejecimiento en las políticas públicas](#) (12 de marzo)
- [Estrategia de Derechos de la Infancia](#) (4 de junio)
- [Impacto socioeconómico del Covid 19 en la igualdad de género](#) (14 de junio)
- [Estrategia UE de los derechos de las personas con discapacidad](#) (15 de junio)
- [Teletrabajo](#) (15 de junio)
- [Incorporación de la perspectiva de género en el ciclo presupuestario de la UE](#) (15 de octubre)
- [Trabajo sostenible a lo largo de la vida](#) (6 de diciembre)
- [Inteligencia artificial y su impacto en la igualdad de género en el mercado laboral](#) (6 de diciembre)
- También se ha trabajado en la **preparación de las reuniones del EPSCO** de febrero y diciembre en relación a los debates sobre “La igualdad de género como motor de la recuperación” y “Hacia una Europa en Igualdad” respectivamente.

#### **4.1.2 SEGUIMIENTO DE LAS REUNIONES SEMESTRALES DEL GRUPO ALTO NIVEL DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y DEL COMITÉ CONSULTIVO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**El Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de Género** es un comité informal integrado por representantes de los Estados miembros y presidido por la Comisión que se reúne a instancias de esta última al menos una vez durante cada Presidencia del Consejo. Una de sus principales tareas es apoyar proactivamente a las presidencias a la hora de identificar áreas políticas y temas importantes que puedan ser abordados en el Consejo Europeo. Además, es el principal foro para planificar la estrategia de seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, incluyendo el desarrollo de indicadores en áreas que no están cubiertas por la cooperación europea.

El Instituto ha participado activamente en el seguimiento y preparación de las reuniones del Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de Género. Las reuniones que tuvieron lugar fueron:

- Reunión celebrada los días 25 y 26 de enero de 2021. Entre los principales temas tratados se encuentran la presentación de la nota de investigación del EIGE, para la presidencia portuguesa, sobre el impacto socioeconómico de la COVID-19 en la igualdad de género, así como el Paquete de Igualdad Salarial.
- Reunión celebrada los días 8 y 9 de septiembre de 2021. Entre otros temas, se trataron el Informe del EIGE sobre Inteligencia Artificial, los mecanismos institucionales para la igualdad y la transversalidad de género, la igualdad de género en la recuperación y la puesta al día de las negociaciones sobre la iniciativa de Transparencia Salarial.

Además, el Instituto de las Mujeres informa de las novedades más relevantes en materia de género en España, que se remiten al Grupo de Alto Nivel, y que luego se publican en un solo documento con las novedades de cada país.

El **Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, asiste a la Comisión Europea en la formulación y ejecución de las actividades de la Unión Europea destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Se reúne con carácter ordinario, dos veces al año en Bruselas.

En el marco del Comité Consultivo, desde el Instituto de las Mujeres se ha participado en 2021 en los Grupos de Trabajo para la elaboración de los Dictámenes sobre: "[Una Unión Europea libre de estereotipos: Dictamen sobre la lucha contra los estereotipos de género](#)" (marzo 2021) y "[La brecha de cuidados en la UE: un enfoque holístico y transformador de género](#)" (septiembre 2021). Este último dictamen analiza y aborda la feminización, precarización, infravaloración y falta de reconocimiento de los trabajos de cuidados, tanto de cuidados formales como informales, las brechas de género existentes, las estructuras y servicios de cuidado, conciliación y corresponsabilidad, etc., estableciendo recomendaciones para abordar la economía de los cuidados con enfoque de género dirigidas a distintos agentes involucrados.

#### **4.1.3 ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN EUROPEA EN LAS QUE HA PARTICIPADO EL INSTITUTO DE LAS MUJERES**

Entre las actividades de la Comisión Europea, cabe destacar:

- Los [Programas de Aprendizaje Mutuo sobre Igualdad de Género](#) a través de seminarios que tienen como objetivo el debate, intercambio y difusión de buenas prácticas sobre igualdad de género entre los Estados miembros. El Grupo de Alto Nivel acuerda los temas sobre los que versan estos seminarios de intercambio de buenas prácticas cada año, los cuales se centran en las áreas prioritarias de la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025.
- En el programa anual para 2021 los seminarios trataron sobre [los costes de la violencia contra las mujeres](#) y sobre la [igualdad de género, la salud mental y la transversalidad de género en las políticas de salud](#).
- El Instituto de las Mujeres ha participado en la [Revisión por Pares titulada "Reducir la brecha salarial de género mediante la transparencia salarial: medidas legislativas y herramientas digitales dirigidas a las empresas"](#) que tuvo lugar en abril de 2021 auspiciado por el Ministerio de Asuntos Sociales de Estonia. El Instituto realizó una presentación sobre las novedades en materia retributiva introducidas por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 sobre planes de igualdad y su registro e igualdad retributiva, así como sobre las herramientas de desarrollo de los mismos en los que se estaba trabajando en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y los agentes sociales
- Participación en el **estudio de apoyo a la elaboración de una propuesta legislativa vinculante sobre los organismos de igualdad**. El objetivo del estudio es proporcionar a la Comisión Europea pruebas sólidas y análisis para apoyar una posible iniciativa legislativa que establezca estándares normas vinculantes los organismos de Igualdad que vaya más allá de lo dispuesto en la recomendación UE 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad. Durante 2021 se ha participado en la primera parte del estudio.

#### **4.1.4 COLABORACIÓN CON EL INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO (EIGE)**

Con sede en Vilna (Lituania), apoya a las instituciones comunitarias y a los países miembros en la recopilación, análisis y difusión de información y datos objetivos, fiables y comparables sobre la igualdad entre hombres y mujeres, el desarrollo de instrumentos adecuados para la supresión de todas las formas de discriminación por razón de sexo y la integración de la dimensión de género en todas las políticas.

El Instituto de las Mujeres tiene participación en el Consejo de Administración, en el Foro de personas expertas y en la Red de transversalidad de género.

Principales acciones de 2021:

- [36ª y 37ª](#) Reunión virtual del Consejo de Administración, 10 de junio y 11 de noviembre.
- [26ª Reunión virtual del Foro de personas expertas](#), 7 de octubre.
- Reunión virtual de la Red de Transversalidad de Género, centrada en el seguimiento y realización de ajustes metodológicos y medición de los Mecanismos Institucionales de Igualdad, una de las áreas de preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing, el día 27 mayo.
- [Presentación virtual del Índice de Igualdad de Género](#), 28 de octubre

#### **4.1.5 RED EUROPEA DE ORGANISMOS DE IGUALDAD DE TRATO (EQUINET)**

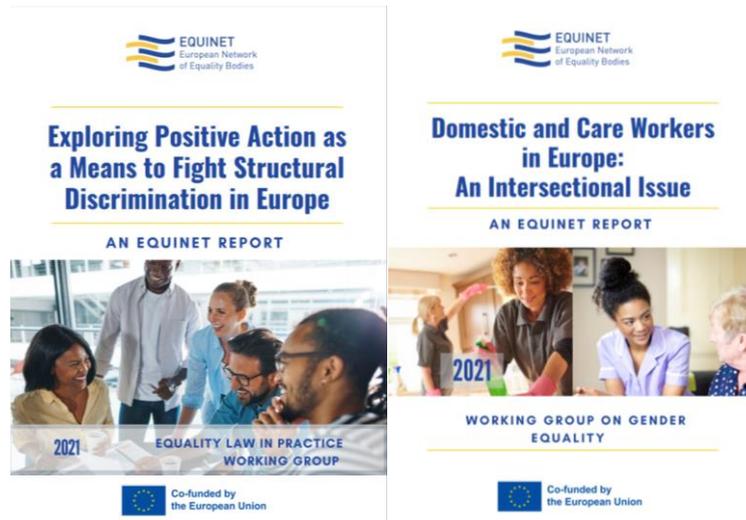
Esta Red es el principal referente de la Comisión Europea en materia de organismos de igualdad creados en virtud de las Directivas europeas sobre no discriminación. EQUINET está regido por un Consejo de Administración integrado por miembros de Organismos de igualdad europeos. Cuenta con un Secretariado 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 Instituto de las Mujeres forma parte de Equinet desde 2018.

El Instituto participa en los grupos de trabajo de Equinet, que se reúnen normalmente dos veces al año, sobre legislación de igualdad e igualdad de género. De la participación del Instituto durante 2021 en la Red cabe destacar:

- Participación en sus dos asambleas generales para la aprobación de sus cuentas y su programa de actuación anual.
- Participación en el estudio elaborado por la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) sobre el estado y funcionamiento de los organismos de igualdad.
- Participación en el seminario relativo a las especificidades técnicas, prácticas y retos normativos en Inteligencia Artificial, que tuvo lugar el 22 de abril. El Instituto contribuyó aportando prácticas y estudios nacionales.
- Comunicación e intercambio sobre desarrollo normativo e intercambio de herramientas y buenas prácticas para la promoción de la igualdad y la no discriminación.
- Trabajo activo en los grupos de trabajo sobre legislación de igualdad; igualdad de género; y estadísticas.
  - Dentro del grupo de Igualdad de Género se ha participado en el informe "[Trabajadoras domésticas y de cuidados en Europa, una perspectiva interseccional](#)". Impulso y participación en el estudio sobre las trabajadoras domésticas y de cuidados, características de sus empleos, condiciones de trabajo y prestaciones, así como sobre los diferentes regímenes o normativas aplicables en Europa desde un enfoque interseccional, para lo que se ha trabajado en la elaboración de un cuestionario remitido a los organismos de la Red, así como en el análisis de sus

resultados, del que se extraerán los datos más relevantes de cara a realizar una publicación.

- Dentro del grupo de legislación de igualdad tuvo lugar un mini-taller virtual sobre acciones positivas y la contribución en la redacción del informe publicado en la web de Equinet: [“Explorando la Acción Positiva como una forma de luchar contra la discriminación estructural en Europa”](#)



## 4.2 NACIONES UNIDAS

### 4.2.1 COMISIÓN PARA LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (CSW)



#### Participación en la 65 sesión de la CSW

El Sexagésimo quinto periodo de sesiones de la [Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer](#) se dedicó a la participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de forma plena y efectiva en la vida pública, así como la eliminación de la violencia, para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. El formato de la CSW fue híbrido, siendo la mayoría de las reuniones de carácter virtual.

Toda la información sobre la CSW 65, incluidas las [Conclusiones aprobadas](#) y el [Informe de las Sesiones](#), están disponibles en la [web oficial](#).

#### **4.2.2 SEGUIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, es un plan de acción que afecta a todos los países del mundo y les responsabiliza del logro de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a desarrollar en el plazo de 15 años (de 2015 a 2030). Esta Agenda supone un avance sustancial para el logro de la igualdad en la medida en que, por un lado, se establece como objetivo específico (objetivo 5) “Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas” y, por otro, se reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como ejes fundamentales para el logro del resto de objetivos y metas propuestos. El compromiso de los Estados exige que se asignen recursos específicos para su implementación.

El Instituto de las Mujeres realizó aportaciones [al Informe de Progreso 2021 y Estrategia de desarrollo sostenible 2030](#) de España.

#### **4.2.3 CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

El Instituto, en el ámbito de sus competencias, redacta informes para la elaboración de las Memorias que España tiene que presentar sobre el cumplimiento de los Convenios OIT.

Se informa del cumplimiento del Convenio en legislación, políticas, resoluciones judiciales y se aportan datos estadísticos así como respuesta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

En 2021 se hicieron aportaciones a los informes para las memorias relativas a los convenios C100 sobre la igualdad de remuneración, el C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y el C156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Además, se colabora en informes, dentro del ámbito de las competencias del Instituto, con vistas a la ratificación de nuevos Convenios.

#### **4.2.4 RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL**

En 2020, el Instituto de las Mujeres se adhirió, como organismo experto, a la iniciativa **Target Gender Equality**, del Pacto Mundial de Naciones Unidas (UN Global Compact). Una iniciativa dirigida al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de Igualdad de Género, cuyo compromiso se renueva anualmente, y que pretende específicamente promover el liderazgo de las mujeres en el ámbito empresarial y económico.

La iniciativa Target Gender Equality busca que las empresas adheridas establezcan y alcancen objetivos ambiciosos en términos de representación y liderazgo de las mujeres, a todos los niveles. En este contexto, el Instituto ha prestado asesoramiento y apoyo a las entidades adheridas para la integración de la perspectiva de género en sus sistemas de gestión empresarial, compartiendo su experiencia y conocimiento dentro del Comité de Personas Expertas, junto con distintas agencias de Naciones Unidas, como ONU Mujeres y OIT, participando en distintos encuentros y eventos para promover una mayor

igualdad en las organizaciones del sector privado y mayor equilibrio de género en la toma de decisiones del sector empresarial.

Además, el Instituto ha colaborado con una publicación de Women Empowerment principles sobre planes de igualdad, igualdad y transparencia retributiva “Spain: Gender Equality Plans, Equal Pay and Pay Transparency”<sup>2</sup>.

En 2021 se aprobó la [Estrategia UN Global Compact \(2021-2023\)](#) en esta se indica que la Igualdad de género es una de las áreas prioritarias.

Cabe destacar el [Informe Resultados de la I Edición 2020-2021 del Target Gender Equality](#), donde se mencionan las actuaciones del Instituto de las Mujeres durante este periodo.

#### **4.2.5 FORO GENERACIÓN IGUALDAD**

La iniciativa mundial “Generación Igualdad” convocada por ONU Mujeres pretende impulsar la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, así como acelerar la inversión y aplicación de la igualdad de género. Cuenta con una vocación de integración y participación global: gobiernos, sociedad civil, sector privado, organizaciones internacionales, sindicatos y medios de comunicación reuniendo a organizaciones de todos los sectores de la sociedad, centrándose especialmente en catalizar la energía, activismo e ideas de los jóvenes. Esta iniciativa se lanzó por ONU Mujeres en 2021 en el [Foro Generación Igualdad](#) celebrado simultáneamente en Ciudad de México (29/31 de marzo de 2021) y París (30 de junio al 2 de julio de 2021), con una agenda de acción de cinco años encapsulada en un [Plan de Aceleración Global](#) para la igualdad de género. El Foro también puso en marcha seis Coaliciones para la Acción, con sus compromisos correspondientes, y un Pacto Mundial sobre la Mujer, la Paz, la Seguridad y la Acción Humanitaria; cada una de las cuales encabeza una parte fundamental de la agenda de Generación Igualdad. ONU Mujeres tiene un papel fundamental en el seguimiento del cumplimiento de los objetivos, avances conseguidos y garantizando la rendición de cuentas.

España asumió compromisos en distintas colaciones, liderando la Coalición de Acción de Justicia y Derechos Económicos. Desde el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres, se ha contribuido al cumplimiento de los compromisos asumidos en función de su ámbito.

#### **4.2.6 RESOLUCIONES ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES**

Se han hecho aportaciones a la Secretaría General de Naciones Unidas sobre la aplicación de las Resoluciones A/RES/74/126 y A/RES/74/127 de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre Mejora de la situación de las mujeres y las niñas en áreas rurales y violencia contra las mujeres migrantes respectivamente.

### **4.3 CONSEJO DE EUROPA**

La labor del Consejo de Europa (CdE) en materia de Igualdad de Género y de lucha contra la Violencia contra las Mujeres responde a la implementación de su Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023) cuyos objetivos estratégicos son: la lucha contra los estereotipos de género y el sexismo; prevenir y combatir la violencia contra las mujeres; garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la justicia; lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones política y pública; proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y conseguir la

---

<sup>2</sup> <https://www.weps.org/resource/spain-gender-equality-plans-equal-pay-and-pay-transparency>

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, informando a tal efecto con carácter anual con las actuaciones desarrolladas en los diferentes objetivos, que el Consejo de Europa publica: [Informe anual sobre las actividades y medidas realizadas a nivel nacional que contribuyen en la consecución de los objetivos de la Estrategia de Igualdad de Género \(2018-2023\)](#).

El Instituto asiste dos veces al año a la [Comisión de la Igualdad de Género \(CIG\)](#) que celebra normalmente sus reuniones en Estrasburgo y en 2021 las ha celebrado de manera híbrida.

La primera reunión se celebró el 14 y 15 de abril, y en ella se abordaron las distintas actividades enmarcadas en la Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa, en el marco de la cual se preparó la redacción de la Recomendación sobre mujeres migrantes y un estudio preliminar sobre los futuros trabajos acerca del lugar de los hombres y niños en las políticas de igualdad de género.

La segunda reunión se celebró del 23 al 25 de noviembre, la temática principal fue la prevención y el combate contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. De igual manera durante esta reunión se aprobó el borrador de la Recomendación sobre mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.

Durante el año 2021 el [Comité de Redacción de la Recomendación sobre Mujeres Migrantes](#) se reunió en tres ocasiones, en marzo, abril y octubre, para desarrollar el texto final de la Recomendación de Consejo para proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo. La Recomendación examina, entre otras, cuestiones de no discriminación, acceso a la justicia, interseccionalidad, protección, apoyo, residencia, integración y retorno de mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.

En relación con la violencia contra las mujeres y el Convenio de Estambul, en noviembre de 2021 se publicó la [Recomendación No.1 sobre la dimensión digital de la violencia contra la mujer](#), por parte del GREVIO (Grupo de personas expertas en la acción contra la Violencia contra las mujeres y la violencia doméstica), en el que se valora la dimensión digital de la violencia contra la mujer y se plantean las obligaciones del Convenio de Estambul al respecto así como las recomendaciones del Consejo. Además, se sigue impulsando la firma y ratificación del Convenio de Estambul en aquellos países que todavía no lo han hecho.

Asimismo, durante el año 2021 se elaboró una Recopilación actualizada sobre las Recomendaciones de Igualdad de género.

Un tema emergente dentro de la actividad de igualdad de género del Consejo de Europa es el de la participación de los hombres y los niños en la igualdad de género. España ha participado en un estudio sobre las iniciativas desarrolladas hasta el momento en España sobre implicación de los hombres en la agenda de la igualdad entre mujeres y hombres.

## **4.4 OTROS ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **4.4.1 ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)**

En materia de igualdad de género la OCDE ha aprobado dos **Recomendaciones**, la **Recomendación del 2013 del Consejo sobre Igualdad de Género en la Educación, Empleo y Emprendimiento** y la **Recomendación del 2015 del Consejo sobre Igualdad de Género en la Vida Pública**.

El Instituto colabora con el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en materia de igualdad de género, en relación con el Comité de Gobernanza Pública de la OCDE, del que forma parte una persona de este Ministerio, en representación de España. Dentro del Comité de Gobernanza Pública, se creó en 2020 un Grupo de Trabajo sobre Transversalidad de género y Gobernanza, en la que participa como Delegada una representante del Instituto de las Mujeres.

La reunión anual del Grupo de Trabajo de Transversalidad tuvo lugar el 10 y 11 de marzo. En dicha reunión se abordaron diferentes temas tales como la transversalidad de género en la recuperación de la Covid-19, utilizando como base el documento elaborado al efecto por la OCDE, "Towards a Gender-inclusive Recovery", al que se hicieron contribuciones, y la necesidad de aplicar un enfoque interseccional; tuvieron lugar sesiones temáticas sobre una recuperación verde, sobre cómo aplicar, con vistas al futuro, una perspectiva de género en el trabajo en el sector público; y, sobre el papel de la igualdad de género en la toma de decisiones.

Por otra parte, para hacer el seguimiento de los avances desde 2017 de la Recomendación del de la OCDE sobre Igualdad de Género en la Vida Pública (2015), junto con Función Pública, se hizo la coordinación con distintas unidades y se cumplimentaron diversos cuestionarios sobre transversalidad de género y gobernanza 2021, remitidos por la OCDE.

Sobre temáticas concretas, como la brecha salarial, desde el Instituto se han hecho contribuciones al [informe sobre transparencia salarial y políticas para cerrar las brechas de género elaborado por la OCDE](#) y se ha participado en el seminario sobre el papel de la desigualdad de género: lecciones políticas de un estudio virtual a gran escala, (*The role of firms in wage inequality: policy lessons from a large-scale cross-country study virtual report launch and technical workshop*), celebrado el 9 de diciembre 2021.

#### **4.4.2 UNIÓN POR EL MEDITERRÁNEO (UPM)**

En 2015, la Unión por el Mediterráneo lanzó el proceso del Diálogo Regional sobre empoderamiento de las mujeres con el objetivo de revisar el progreso de los 46 países miembros respecto de los compromisos adquiridos en París y para proporcionar recomendaciones de cara a la 4ª Conferencia Ministerial que tuvo lugar en el Cairo, el 27 de noviembre de 2017.

El resultado de esta última reunión ministerial fue la adopción de una declaración y el establecimiento de un proceso de elaboración de un mecanismo de seguimiento eficaz, así como la constitución de una plataforma regional para discutir, intercambiar experiencias y promover la participación de las mujeres en la vida pública, económica y social.

Durante el año 2021 el Instituto ha participado en diversos encuentros regionales, así como en la elaboración del informe de progreso nacional y [regional](#) de la Declaración Ministerial del Cairo y de los indicadores de seguimiento establecidos tras la declaración.

#### **4.4.3 G20/WOMEN20 (W20)**

El W20 es una red transnacional de organizaciones y asociaciones que reúne anualmente a mujeres líderes de todo el mundo y todos los ámbitos: sociedad civil, empresarias y emprendedoras, gobiernos y expertas. Su objetivo es el de influir en la agenda y las decisiones de las cumbres del G20, para incidir en las políticas públicas e incrementar la participación de las mujeres en la economía y la toma de decisiones. En las reuniones del W20 se elaboran conclusiones sobre el tema de debate que se elevan al G20.

La Cumbre de 2021 se realizó en Italia concluyendo en su comunicado que quienes lideran el G-20 tienen que centrarse en la mejora de la situación de aquellas mujeres altamente afectadas por la COVID-19 y el acceso igualitario a la educación y oportunidades. El Instituto de las Mujeres ha hecho aportaciones para la conferencia del G20 sobre empoderamiento de las mujeres que tuvo lugar en Roma el 26 de agosto y para las reuniones del W20 celebradas en Yakarta los días 7 y 8 de diciembre de 2021.

#### **4.4.4 COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO**

El Instituto viene participando en el Grupo de Trabajo de Género y Desarrollo del Consejo de Cooperación. En el Grupo están representadas las ONG de Desarrollo, las Universidades y otras entidades relacionadas con la cooperación, además de DGPODES, AECID.

Durante el año 2021 se celebraron reuniones bimensuales en las que se trabajó especialmente en la elaboración del documento "[Orientaciones para una Cooperación feminista](#)", en línea con los ODS y la Guía de Política Exterior Feminista, que desea situar a España en la vanguardia apostando por una cooperación feminista y transformadora, que permee en todos los procesos estratégicos e instrumentos de gestión.

## **5. SERVICIOS A LA CIUDADANÍA**

### **5.1 BUZÓN DE INFORMACIÓN INMUJER**

El buzón INMUJER ([inmujer@inmujeres.es](mailto:inmujer@inmujeres.es)), es un servicio de información *on line* ofrecido en la página web del Instituto de las Mujeres al conjunto de la ciudadanía. A través de este buzón se da respuesta a consultas relacionadas con la actividad desarrollada por el organismo.

Durante el año 2021 el número total de consultas recibidas y gestionadas en este buzón ha sido de 995 (En 2020 fueron 1.197 y en 2019 fueron 472).

|  |            |
|--|------------|
| <b>TOTAL CONSULTAS RECIBIDAS EN 2021</b> | <b>995</b> |
|--|------------|

En cuanto al procedimiento y gestión del Buzón INMUJER, señalar que una vez recibidas las consultas el primer paso es identificar si se trata de un tema competencia de este organismo o no:

- Si se trata de consultas relacionadas con las competencias y actividades desarrolladas por parte del Instituto de la Mujer el procedimiento a seguir depende del tipo de pregunta y de la unidad responsable en la materia:
  - En el caso de aquellas consultas de tipo general relativas a Emprendimiento y Autoempleo; Planes y Medidas de Igualdad en la Empresa; Cursos; Información para trabajar en el Instituto de las Mujeres, hacer prácticas, etc., suele responderse con una respuesta tipo o modelo, facilitada previamente por la unidad responsable.

- Las preguntas cuya contestación requiere información añadida, y que no consta en la página web del Instituto, se remiten a la unidad responsable para su adecuada respuesta.  
En general se solicita borrador de respuesta para remitir contestación a la persona interesada a través del mismo canal por el que se recibió, es decir a través del buzón INMUJER. Pero cuando se trata de solicitud de certificados de cursos, diplomas, publicaciones, etc., es la unidad la que responde directamente.
- Este es el procedimiento seguido en todas las temáticas, excepto en las preguntas y demandas de asesoramiento jurídico, las cuales se derivan al Área Jurídica para su gestión (en 2019 se derivaron un total de 39 peticiones y en 2020, 71).
- En caso de que la consulta no sea competencia de este organismo, se responde a la persona interesada, indicándole –en la medida de lo posible- el organismo, departamento ministerial, CCAA, Ayuntamiento etc., al que debe dirigirse para obtener la información requerida.

En cuanto a las áreas temáticas, la tipología de las preguntas suele ser muy variada, aunque destacan claramente las relacionadas con la solicitud de información y ayudas al emprendimiento y la formación en materia de igualdad de género.

En el siguiente cuadro se reflejan las principales áreas temáticas en las que se encuadran las consultas recibidas en el buzón INMUJER, y el número de las mismas.

| ÁREAS TEMÁTICAS DE CONSULTA                    | Número de consultas |
|--|---------------------|
| ASISTENCIA JURÍDICA/SOCIAL                     | 6                   |
| AUDITORIAS RETRIBUTIVAS                        | 19                  |
| CONSULTA DE DOCUMENTOS/INFORMES/ESTADÍSTICAS   | 34                  |
| CURSOS Y FORMACIÓN                             | 84                  |
| DERIVACIÓN A OTROS MINISTERIOS, CCAA, Aytos.   | 77                  |
| EMPRENDIMIENTO Y AUTOEMPLEO                    | 124                 |
| INFORMACIÓN PARA TRABAJAR EN EL IMIO           | 52                  |
| PETICIÓN PUBLICACIONES/EDICIONES/CARTELERÍA    | 39                  |
| PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA     | 35                  |
| PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL            | 14                  |
| REMISIÓN CONSULTA A OTRAS UNIDADES DEL IMIO    | 282                 |
| SOLICITUD DE BECAS/AYUDAS/ SUBVENCIONES        | 35                  |
| SOLICITUD REALIZACIÓN PRÁCTICAS Y VOLUNTARIADO | 29                  |
| VIOLENCIA DE GÉNERO                            | 51                  |
| INFORMACIÓN GENERAL/OTRAS CONSULTAS            | 279                 |
| <b>TOTAL CONSULTAS</b>                         | <b>995</b>          |

## 5.2 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 las Mujeres, dentro del apartado ‘*Estadísticas*’, a través del siguiente enlace: (<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>)

El año 2021 ha finalizado con 351 tablas en la base de datos del Instituto de las Mujeres. 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. Estos enlaces se actualizan para asegurar su validez a la vez que se introducen los datos más recientes.

Esta base de datos sirve, asimismo, para contestar las peticiones de información realizadas, tanto desde el propio Instituto de las Mujeres como desde otros organismos, así como las formuladas por personas expertas, asociaciones, estudiantes, etc.

Los ejes del trabajo estadístico siguen adaptándose al Sistema Estatal de Indicadores de Género, manteniéndose los mismos apartados.

“*Mujeres en cifras*” constituye una operación estadística, incluida en el Inventario de Operaciones Estadísticas (IOE) desde 1990.

## 5.3 CENTRO DE DOCUMENTACIÓN

El Centro de Documentación del Instituto de la Mujeres, dependiente de la Subdirección General de Estudios y Cooperación 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 las Mujeres. Dicha Sala posee dos ordenadores con conexión a Internet, a disposición del público usuario.

El fondo documental de partida, en 1983, estaba, de una parte, compuesto por fondos procedentes de la antigua Sección Femenina, y de otra parte por los procedentes de la desaparecida Subdirección General de la Condición Femenina, dependiente del Ministerio de Cultura. Dichos fondos se han ampliado desde entonces hasta contar a finales de 2021, con cerca de 18.000 libros y más de 5.000 folletos y de 600 títulos de revistas entre otros materiales, además de documentos electrónicos (tanto monografías como revistas), carteles, fotografías etc.

El número total de ejemplares en la Base de Datos del Centro de Documentación a 31 de diciembre de 2021 –incluyendo duplicados- es de 61.553.

Además, el Centro de Documentación gestiona la colección 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 a la espera de reunificarse en la nueva sede del Instituto. Ascenden a más de 25.000 ejemplares catalogados, y un número equivalente pendiente de catalogar.

### **5.3.1 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 las Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 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 31-12-2021 era de 50.110, con la colección de Biblioteca de Mujeres incluida.

Observaciones:

Del total de registros por área temática no se han incluido los registros pertenecientes a obras literarias, cerca de 20.000, de ahí la diferencia con el número absoluto de registros.

| <b>REGISTROS INTRODUCIDOS EN 2020</b> |             |                  |
|---------------------------------------|-------------|------------------|
|                                       | <b>2021</b> | <b>1987-2020</b> |
| Libros y folletos                     | 443         | 21.075           |
| Analíticas monografías                | 1           | 2.418            |
| Revistas                              | 9           | 676              |
| Analíticas revistas                   | -           | 4.103            |
| Videos                                | 1           | 448              |
| Material gráfico                      | 8           | 866              |
| Recursos electrónicos                 | 29          | 2.446            |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>492</b>  |                  |

#### **Suscripción de Revistas**

El Centro de Documentación durante 2021 ha estado suscrito a las siguientes revistas: Differences (Duke U.P.), Empiria (UNED), The European Journal of Women's Studies (SAGE), Nouvelles Questions Féministes ( Ed. Antipodes) y Women's Studies International Forum (Elsevier).

Además se reciben habitualmente ejemplares de otras revistas en concepto de donación o intercambio.

### **5.3.2 CONSULTAS DE PERSONAS USUARIAS CON PETICIÓN DE DOCUMENTACIÓN**

#### **Usuaris/os**

Durante el año 2021 se han atendido a un total de 31 usuarios/as, de las cuales 5 han sido consultas presenciales y las restantes se atendieron de manera telefónica y, sobre todo, por correo electrónico.

En cuanto a consultas del personal de propio centro se han atendido durante 2021, 15 peticiones de documentación.

Respecto a las consultas realizadas sobre catálogo registradas a través del OPAC de la página Web del Centro de Documentación, en 2021 se contabilizan 4.944 búsquedas.

### **5.3.3 PRÉSTAMO Y DONACIÓN DE VIDEOGRABACIONES EN DVD Y PRÉSTAMOS DE LIBROS**

El Centro de Documentación, por su carácter enfocado, sobre todo a consulta e investigación, no dispone de préstamo a usuaria/os externo. El préstamo reflejado en la tabla es de carácter internos para consulta de las Unidades del Instituto de las Mujeres.

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Altas</b>           | 0 |
| <b>Bajas</b>           | 0 |
| <b>Préstamo libros</b> | 6 |
| <b>Donación videos</b> | 3 |

### **5.3.4 BIBLIOTECA DE MUJERES**

El Centro de Documentación continúa con la catalogación de los fondos de la donación “Biblioteca de Mujeres” en cumplimiento del Acuerdo suscrito en diciembre de 2011 entre los, entonces, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura y Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad.

Total ejemplares catalogados, incluidos duplicados a 31 de diciembre de 2021: 25.540.

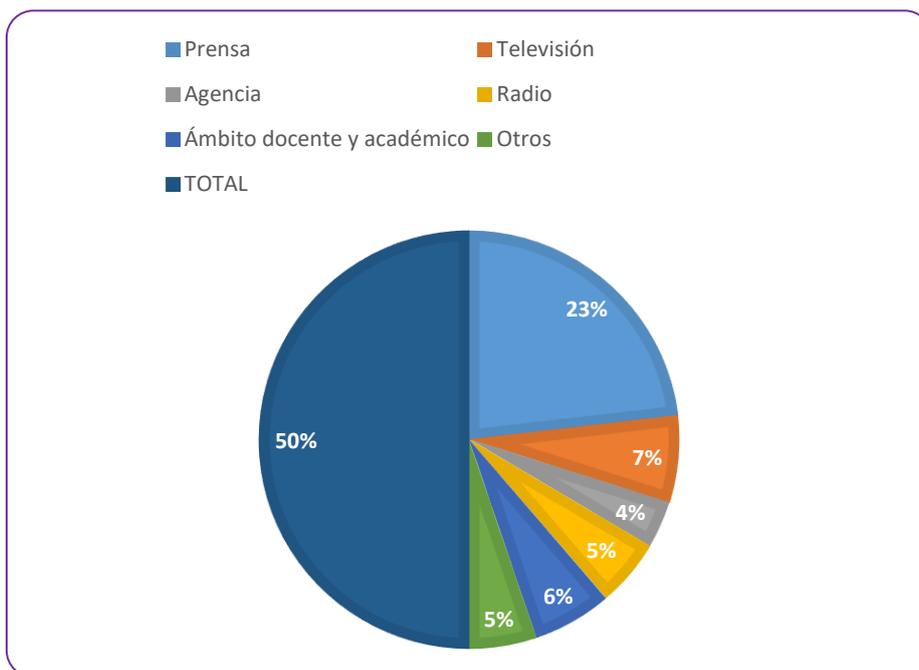
### **5.4 DIFUSIÓN DE LAS ACTIVIDADES (SERVICIO DE PRENSA, REDES SOCIALES Y PÁGINA WEB)**

Entre las funciones del Servicio de Relaciones Externas-Comunicación e Imagen se encuentran gestionar las campañas de información y sensibilización del organismo y fomentar que los medios de comunicación visibilicen la participación política, económica, social y cultural de las mujeres.

#### **5.4.1 ATENCIÓN A MEDIOS Y SEGUIMIENTO DE NOTICIAS**

- Total, solicitudes atendidas: 164
- Total comunicados, convocatorias y notas de prensa emitidos: 64
- Total artículos y entrevistas: 19
- Total boletines y dossiers de prensa: 264

| Solicitudes atendidas      |            |
|----------------------------|------------|
| Prensa                     | 76         |
| Televisión                 | 22         |
| Agencia                    | 12         |
| Radio                      | 17         |
| Ámbito docente y académico | 20         |
| Otros                      | 17         |
| <b>TOTAL</b>               | <b>164</b> |



#### **5.4.2 ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN Y MATERIALES PROMOCIONALES**

1. Cobertura audiovisual de eventos, gestión de redes sociales y Home de la página web.
  - Retransmisión de eventos (vía streaming): Total 26
  - Diseño de gráficas para campañas, cartelería y banners: Total 40



**#DIE10años**  
**DISTINTIVO IGUALDAD EN LA EMPRESA**  
 Presentación del informe:  
 "Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto COVID19"

Instituto de las MUJERES

**FORO DE INVERSIÓN**  
 innovatía 3.3

Foro de Inversión para proyectos innovadores liderados por mujeres  
 Presentación de proyectos hasta el 22 de septiembre

MÁS INFORMACIÓN

Evento organizado por USC

**Consulta pública previa**  
 Modificación LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

Del 28/09 al 12/10

Instituto de las MUJERES + SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

**IR!** HERRAMIENTA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

Instituto de las MUJERES

**CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y FUNDACIONAL**

Hasta el 30 de junio

Instituto de las MUJERES

**Talenta 360**  
 Mujeres directivas  
 Programa de desarrollo personal y liderazgo  
 Edición 2021  
 Plazo de inscripción hasta el 23 de junio.

Instituto de las MUJERES

**CONVOCATORIA Y EDICIÓN PREMIOS LILÍ ÁLVAREZ**  
 por la igualdad en el deporte a través del periodismo

Presentación de trabajos hasta el 7 de julio a las 15:00 hs.

Instituto de las MUJERES



**Cursos de verano Santander 2021**  
 6 y 7 de septiembre

**HACIA UNA RADICALIZACIÓN FEMINISTA DE LA DEMOCRACIA**

UIMP Universidad Internacional Menéndez Pelayo

Instituto de las MUJERES

Síguelo en nuestro canal

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



## Gestión de Redes Sociales

|   |  |
|---|--|
| <p><u>Instagram @instmujeres</u></p> <p>750 fotos, vídeos y stories publicados.<br/>61.990 impresiones obtenidas.<br/>21.054 seguidoras y seguidores.</p> | <p><u>Facebook @InstMujeres</u></p> <p>640 de publicaciones.<br/>1.888.943 alcance.<br/>21.054 seguidoras y seguidores</p>   |
| <p><u>Twitter @InstMujeres</u></p> <p>1237 tweets publicados.<br/>7.121.135 impresiones obtenidas.<br/>37.067 seguidoras y seguidores.</p>                | <p><u>YouTube InstMujeres</u></p> <p>63 nuevas publicaciones.<br/>60.300 impresiones.<br/>132.600 visualizaciones.<br/>2.500 nuevas suscripciones.<br/>4.405 seguidoras y seguidores</p> |

## CAMPAÑAS

- Video y cartel 8M Día Internacional de las Mujeres con el lema “Por ser Mujeres” y el sub-lema “España Feminista”



- Spot “Tu salud sexual es +qué” con motivo del Día de Acción Global por el Acceso al Aborto Legal y Seguro difundido en los perfiles de RRSS del Instituto de las Mujeres y su canal de YouTube.



- Diseño y difusión en los perfiles del Instituto de las Mujeres en las RRSS de una nueva imagen corporativa del número de información y atención sobre los derechos de las mujeres 900191010 cuyo servicio se reinició en abril de 2021.



### 5.4.3 PATROCINIOS

- Decimocuarta edición de la Sección “Afirmando los Derechos de las Mujeres”, del Festival de Málaga. Con el objetivo de respaldar la producción cinematográfica de las mujeres y favorecer la sensibilización en igualdad a través del cine.



- IV edición del Festival “Cine por Mujeres”, con el objetivo es visibilizar la creación y producción cinematográfica de las mujeres y su aportación cultural.



- Acto de presentación del Museo Virtual de las Mujeres Combatientes patrocinado por el Instituto de las Mujeres. Entre abril y septiembre la Plataforma del MVMC ha sido visitada por 61.000 usuario/as y generó 124.000 impactos/eventos.

Además, se han valorado otros 12 proyectos relacionados con actividades culturales, campañas de sensibilización y de carácter audiovisual relativos a la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.