

# **Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021**



**Comunidad  
de Madrid**



**Estrategia Madrileña  
para la Igualdad de Oportunidades  
entre Mujeres y Hombres  
2018-2021**



**Comunidad  
de Madrid**

Dirección General de la Mujer  
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES  
Y FAMILIA

CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA  
Dirección General de la Mujer

Coordina: Dirección General de la Mujer  
Equipo de redacción: Dirección General de la Mujer

© Comunidad de Madrid

Edita: Dirección General de la Mujer

Imprime: B.O.C.M.

Tirada: 1.000 ejemplares  
Texto: 2018

ISBN: 978-84-451-3697-3  
Depósito legal: M-6014-2018  
Impreso en España – Printed in Spain

# ÍNDICE

<b>I. PRESENTACIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>II. MARCO JURÍDICO</b> .....	<b>13</b>
<b>III. ESTRATEGIA MADRILEÑA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2021</b> .....	<b>15</b>
<b>IV. METODOLOGÍA</b> .....	<b>33</b>
<b>V. EJES ESTRATÉGICOS</b> .....	<b>35</b>
EJE 1. EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO .....	36
EJE 2. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO .....	41
EJE 3. EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y CIENCIA .....	45
EJE 4. SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES .....	49
EJE 5. CULTURA, PUBLICIDAD, IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN .....	54
EJE 6. CAMBIO CULTURAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO Y SOCIAL .....	59
EJE 7. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	60
EJE 8. FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL .....	61
EJE 9. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA .....	65
<b>VI. CRONOGRAMA</b> .....	<b>71</b>
<b>VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	<b>73</b>
<b>VIII. ANEXO ECONÓMICO</b> .....	<b>75</b>
<b>IX. CUADRO RESUMEN</b> .....	<b>77</b>



**M**adrid es una de las sociedades más avanzadas de España y de Europa. Y lo es, entre otros motivos, porque en nuestra región, tanto las Administraciones como los agentes sociales y económicos y, por supuesto, el conjunto de la sociedad civil llevamos décadas trabajando en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, somos la Comunidad Autónoma con la tasa de actividad más alta de España.

Sin embargo, en el Gobierno regional no nos conformamos con que la Constitución proclame la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, o prohíba toda discriminación por razón de sexo. Nuestro objetivo es que esa igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Es verdad que es mucho el camino recorrido en los últimos años. Pero también lo es que todavía quedan techos de cristal por romper, y que, en algunos sectores, a igualdad de condiciones una mujer se enfrenta a más dificultades en su trayectoria profesional por el mero hecho de ser mujer. Por no hablar de un problema que nos afecta a todos como sociedad: la violencia de género, que es la mayor y más grave manifestación de desigualdad.

En este contexto, nace esta Estrategia, que responde al firme compromiso del Gobierno de la Comunidad de Madrid de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Porque no puede haber verdadero desarrollo económico y social si no está acompañado de una mayor participación de la mujer en todos los ámbitos de la propia sociedad. Un principio para nosotros irrenunciable.

Ese compromiso se materializa ahora en esta Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. Un instrumento que se estructura en torno a 9 ejes, y que se ha marcado 15 objetivos generales y otros 30 específicos que se alcanzarán mediante el desarrollo de 157 medidas concretas, a cuyo desarrollo y puesta en marcha destinaremos más de 254 millones de euros durante los cuatro años que esté en vigor.

En definitiva, se trata de situar a la mujer en el lugar que le corresponde en los ámbitos de la empresa, la educación, la ciencia, la política o el deporte; y a la vez prevenir que sea víctima de violencia de género, o un colectivo con mayor riesgo de sufrir exclusión social o pobreza.

El desafío es grande. Pero es una responsabilidad que toda la sociedad tiene que asumir y en la que no podemos mirar hacia otro lado. Porque en nuestras manos está construir una región más justa y con más oportunidades para todas las mujeres.

**Cristina Cifuentes**

*Presidenta de la Comunidad de Madrid*



La presente Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021 es la materialización del compromiso del Gobierno de la Comunidad de Madrid con la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres.

Esta estrategia es el instrumento a través del cual el Gobierno define los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad, lo cual se llevará a cabo, tanto a través de acciones directas por nuestra administración autonómica, como también promoviendo al Gobierno de la Nación a la adopción de aquellas que, por la distribución constitucional de competencias, a él corresponde.

La Estrategia se ha articulado en torno a nueve ejes, siendo esta estructura la que aconseja la realidad actual según el diagnóstico previo realizado por la administración autonómica, y según, también, los principales instrumentos programáticos adoptados por la UE en esta materia.

El empleo, la corresponsabilidad, los hábitos saludables, la imagen de la mujer, su participación en los ámbitos político y social, la violencia de género, la feminización de la pobreza o la igualdad entre sexos en la administración, son ámbitos de actuación que a su vez se desagregan en objetivos generales, y estos en específicos, para agrupar un total de 157 medidas diseñadas desde los criterios de eficiencia y operatividad, para hacer de esta Estrategia un instrumento viable, efectivo y útil a la finalidad de la misma, y sin perjuicio de posibles mejoras o redistribuciones futuras si las circunstancias lo aconsejan.

La Estrategia que aquí se presenta es el resultado de considerar como una máxima que la igualdad de género implica desmontar cultura, valores y roles tradicionales que puedan impedir a la mujer el desarrollo pleno y real de sus derechos.

**Carlos Izquierdo Torres**

*Consejero de Políticas Sociales y Familia*





## PRESENTACIÓN

Desde que el 8 de marzo de 1908, 129 mujeres murieran en Nueva York por reivindicar un trato igualitario al hombre en sus condiciones laborales, hasta la Conferencia de Pekín de 1995, el mundo de la mujer ha sufrido, sin duda, una profunda transformación.

Los movimientos de liberación de la mujer han propugnado desde su origen, que algunos ubican a finales del siglo XIII, un cambio en las relaciones sociales de la mujer mediante la eliminación de jerarquías y desigualdades entre los sexos, transformando las relaciones basadas en la asimetría y opresión sexual y constituyendo, por tanto, un movimiento político integral contra el sexismo en todos los terrenos (jurídico, ideológico y socioeconómico), que no hace, sino expresar la lucha de las mujeres contra cualquier forma de discriminación.

La lucha por la igualdad de las mujeres pasa por la Revolución Francesa donde ya comienza a tener finalidades precisas, por la lucha organizada y colectiva de mujeres a mediados del siglo XIX y por el sufragio de finales del mismo siglo, por el logro del voto a principios del XX.

Pero es tal vez a partir de la mitad del siglo XX cuando el movimiento reivindicativo de la mujer toma la forma y el contenido que nos ha llevado hasta hoy: el patriarcado, la opresión de la mujer, el rol de la familia, la división sexual del trabajo y el trabajo doméstico, la sexualidad, la identidad política o la propia vida cotidiana, son conceptos que necesariamente se han de revisar para lograr una transformación de las relaciones entre los sexos y con ello, lograr un cambio social en las estructuras económicas.

Y llegamos al siglo XXI, donde con la igualdad jurídica y política conquistadas, debemos lograr aún la modificación en forma sustantiva del rol de las mujeres, y sobre todo, la completa asunción e integración de su igualdad con los hombres en la sociedad. Y a este loable fin, en el ámbito de nuestra Comunidad, pretende contribuir la *Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021* que aquí se presenta.

La *Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021* constituye el compromiso del Gobierno regional para seguir avanzado en las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres iniciadas con el I Plan de Igualdad 1989-1991.

Desde la creación de la Dirección General de la Mujer en el año 1989, este órgano trabaja para la implantación en la Comunidad de Madrid de la perspectiva de género y el desarrollo de políticas de igualdad, junto con el resto de las Consejerías del Gobierno regional.

Las cifras y los datos estadísticos confirman que, en todos estos años, ha habido mejoras importantes en la situación de las mujeres en la Comunidad de Madrid. Sin embargo, muchas de las actuaciones ya iniciadas requieren de una consolidación en unos casos y, en otros, de propuestas complementarias para mejorar la situación de las mujeres en nuestra Comunidad.

La presente Estrategia representa un nuevo marco de actuación política que sintoniza con las directrices establecidas tanto a nivel europeo como estatal, y se realiza con la vocación de servir de instrumento para la integración de la igualdad en las políticas de la Comunidad con el objetivo de acelerar los cambios sociales que permitan la consolidación de una sociedad plenamente democrática, en la que las oportunidades, el disfrute de los derechos y el reparto de obligaciones afecten a mujeres y hombres por igual.



## MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en 1975 de la *I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres*, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de Naciones Unidas, el instrumento jurídico por excelencia es la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.

La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

Las cuatro *Conferencias Mundiales sobre la Mujer* han contribuido a aunar el compromiso internacional con la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres, a través de los respectivos planes de acción política. De todas ellas, la *IV Conferencia Mundial*, celebrada en Pekín en 1995, ha sido la que ha supuesto un mayor avance en la consecución de derechos para las mujeres al poner de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un asunto en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto. Además, la aprobación en la marco de la Conferencia de un Plan de Acción y de una Declaración política representa una decidida apuesta a nivel internacional por la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas.

En el ámbito de la Unión Europea, toda la corriente internacional de Naciones Unidas, ha estado muy presente en los cuatro *Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* que se vienen desarrollando desde 1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros.

Es con la entrada en vigor del *Tratado de Ámsterdam* (1999), cuando la igualdad entre hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, y cuyo artículo 23 recoge explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato.

Desde entonces, el derecho comunitario en materia de igualdad de oportunidades no ha cesado, incorporando al acervo comunitario en el año 2002 el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, suscribiendo el primer *Pacto Europeo por la Igualdad de Género* en 2005, que fue seguido del vigente Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la Carta de la Mujer en 2010, o la *Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015)*, respecto a la cual el propio Consejo ha reafirmado y apoyado su estrecha relación con la *Estrategia Europa 2020*, quedando patente el compromiso de la Unión Europea con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión.

En cuanto a España, miembro de la Unión Europea y de la Organización de las Naciones Unidas, los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española consagran el principio de igualdad, no sólo como un principio formal, sino que también obliga a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política. Estos principios han sido desarrollados por la Jurisprudencia, y se han ido incorporando en la legislación, que culminan con la promulgación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que ha afectado gran parte de las instituciones jurídicas, si bien fue precedida de la incorporación a nuestro ordenamiento del principio de transversalidad impuesto por el *Tratado de Ámsterdam* a través de la *Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*.

De igual modo se han producido los avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, y la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* representa un cambio de perspectiva en la acción política y normativa al abordar este problema social de manera integral y sistémica.

En la Comunidad de Madrid, el *Estatuto de Autonomía* (Ley Orgánica 3/1983 de 25 de febrero) establece en su artículo 1, apartado 3, la misión de hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad en la región madrileña, asumiendo, a través del artículo 26.1.25, la competencia exclusiva en materia de "*promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural*".

A tal fin, se creó la Dirección General de la Mujer como organismo de igualdad autonómico, por Decreto 3/1989 de 19 de enero, y desde entonces la Comunidad de Madrid ha desarrollado cuatro Planes de Igualdad: 1989-1991, 1993-1995, 1997-2000 y 2002-2005.

El informe resultante de la evaluación correspondiente al IV Plan de Igualdad, determinó una serie de recomendaciones que han marcado desde entonces la política de igualdad en la Comunidad de Madrid y que inspiran la presente Estrategia, como el enfoque transversal de los objetivos y de las acciones o la asignación de presupuesto específico.

Asimismo, el fuerte compromiso con la erradicación de la violencia de género, como máxima expresión de la desigualdad, motivó la aprobación de la *Ley 5/2005 de 20 de diciembre, contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid* y del *Plan de Acción Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid (2005-2008)*, compromiso que hoy se materializa en la reciente Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016-2021.

La nueva Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021, partiendo de un análisis previo del contexto, identifica los objetivos y líneas de actuación, destacando medidas e instrumentos específicos para hacer frente a los distintos retos que en este ámbito tiene todavía la sociedad madrileña, de cara a alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres.



# ESTRATEGIA MADRILEÑA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Para el diseño de la presente Estrategia se han tenido en cuenta las recomendaciones de la evaluación del *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid*, así como las contribuciones de los más variados ámbitos, y en especial, de las distintas entidades de iniciativa social cuyas principales aportaciones han sido tomadas en consideración para la elaboración del texto final que se presenta.

Así, la indispensable transversalidad de una Estrategia de estas características implica la participación activa de diferentes organismos, que deben adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de la misma. Las entidades participantes han sido:

- Consejería de Políticas Sociales y Familia.
- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda.
- Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno.
- Consejería de Sanidad.
- Consejería de Educación e Investigación.
- Consejería de Transportes, Vivienda e Infraestructuras.
- Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio.
- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes.
- Consejo de la Mujer, constituido por:
  - Presidente (titular de la Consejería competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres).
  - Vicepresidente (titular de la Dirección General de la Mujer).
  - Un representante por cada una de las restantes Consejerías de la Comunidad de Madrid con rango de Director General.
  - Un representante del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid.
  - Seis representantes de las asociaciones de mujeres y federaciones constituidas por estas, de ámbito regional.
  - Dos representantes de las organizaciones empresariales de carácter intersectorial más representativas en el ámbito de la Comunidad de Madrid.
  - Dos representantes de las organizaciones sindicales más representativas de la Comunidad de Madrid, que deberán pertenecer a su sección de mujer.

- Dos representantes del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, uno experto en violencia de género y otro experto en la lucha contra la trata de seres humanos.
  - Dos representantes de entidades con experiencia en gestión de recursos en materia de mujer.
  - Cinco representantes de entidades que realicen actividades en los siguientes ámbitos específicos: Población gitana, inmigrantes, ámbito rural, personas con discapacidad y colectivos de exclusión social.
  - Un representante del ámbito municipal a propuesta de la Federación Madrileña de Municipios.
- Radio Televisión Madrid, S.A.

Del mismo modo, han sido considerados los resultados del estudio de la realidad actual en términos de igualdad o desigualdad entre las mujeres y los hombres de nuestra región, y datos y parámetros estadísticos oficiales de entidades como INE, CIS o EUROSTAT, no solo a nivel regional, sino también a nivel nacional y europeo.

Existe una dilatada información estadística en materia de género, si bien no siempre actualizada, con múltiples criterios de análisis y exposición de resultados, y que una vez examinados han aconsejado la estructura final de la Estrategia aprobada.

A modo de ejemplo, algunos datos considerados son los siguientes:

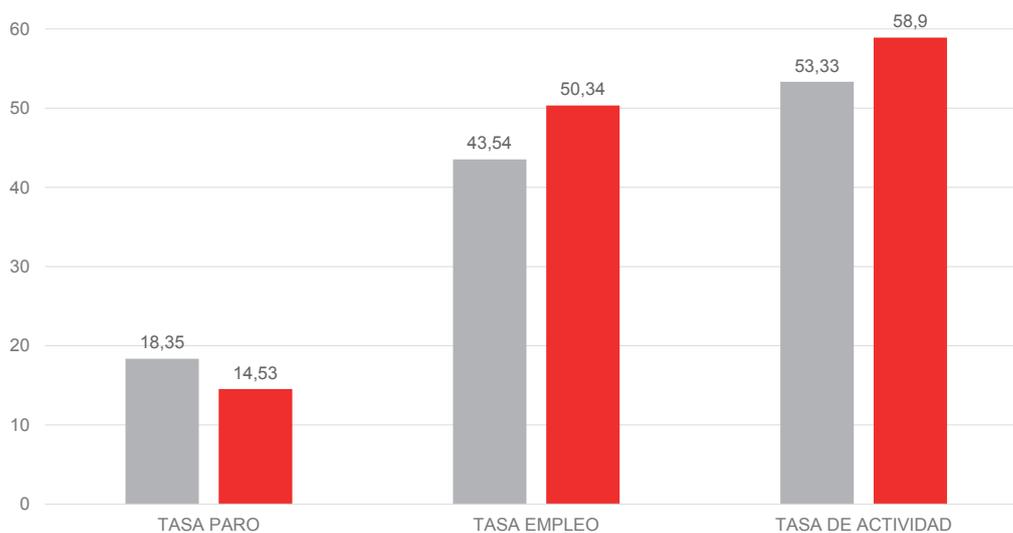
En materia de empleo, conciliación, corresponsabilidad, liderazgo o participación social puede destacarse que la tasa de actividad de las mujeres en la Comunidad de Madrid está por encima de la media nacional o que la tasa de paro está por debajo.

Por otro lado, las mujeres son aun las que más tiempo dedican a las tareas relativas al ámbito familiar y doméstico, y las que en mayor medida acuden a las medidas de conciliación existentes.

Asimismo, se constata una deficiente integración o participación de las mujeres en el ámbito del asociacionismo y del cooperativismo.

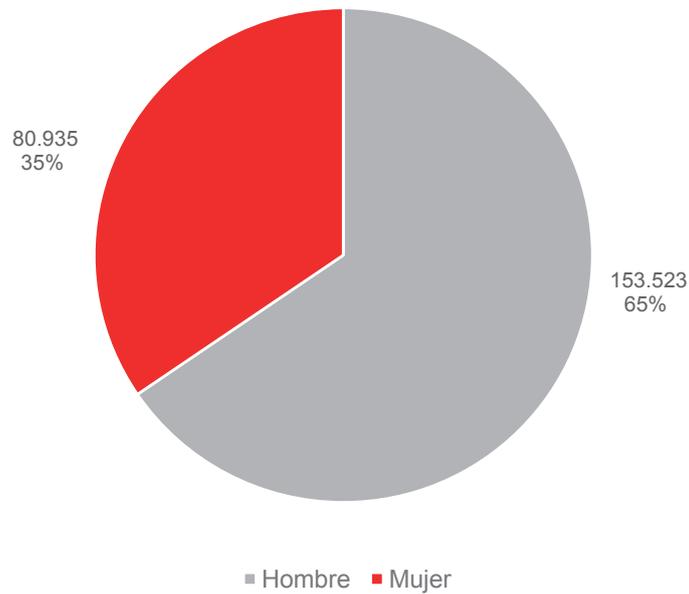
## **DATOS EMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA Y EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

### ***Tasas de Mujeres Madrid y España***



Fuente Encuesta de Población Activa del INE (4T 2017)

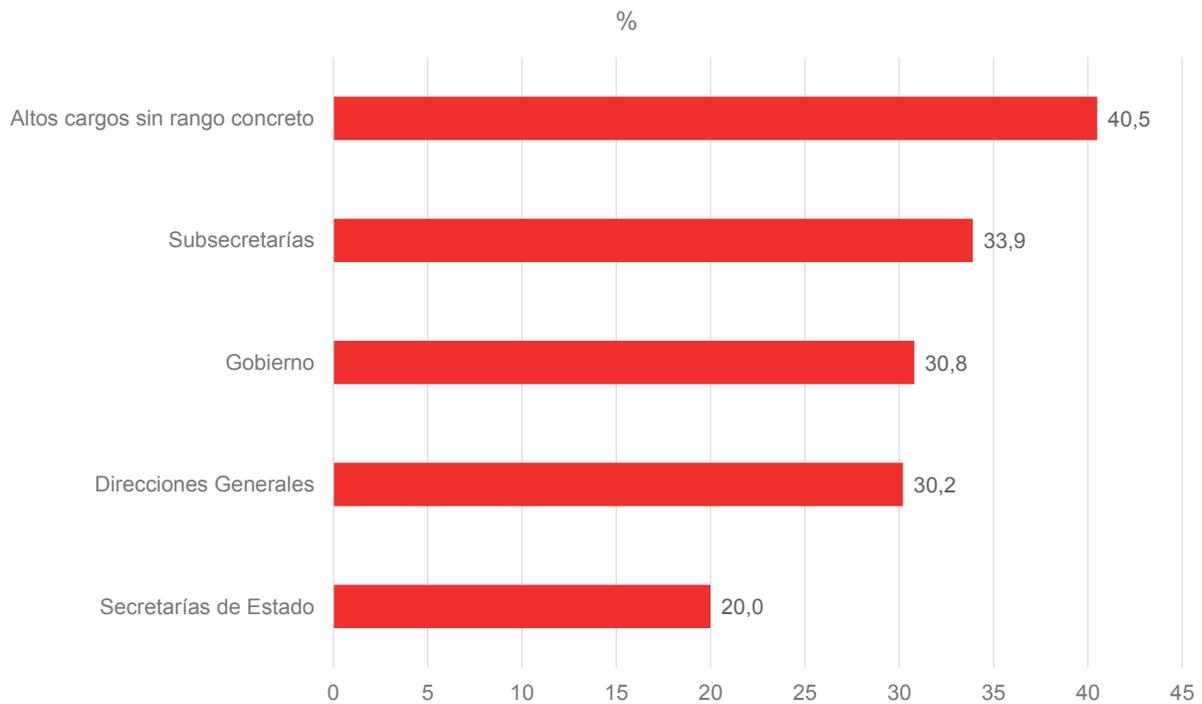
**Afiliación Régimen Autónomos por Género  
Madrid Junio 2017**



Fuente: Ficheros de afiliados por cuenta propia en alta en la Seguridad Social (MEYSS)

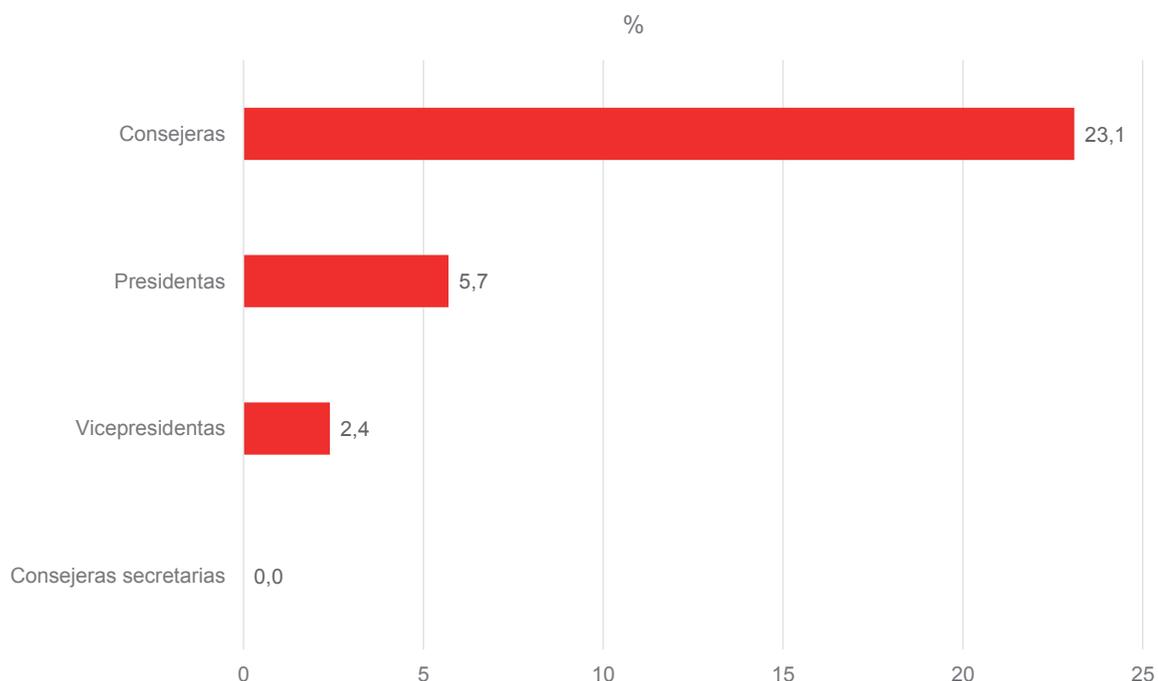
**LIDERAZGO 2017**

**Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres)**



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

### Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (%)



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos facilitados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web

## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

### Permiso de maternidad/ paternidad/ reducción de jornada/ excedencia, por sexo

	Permiso de maternidad Mujeres	Permiso de paternidad Hombres	Reducción de jornada		Excedencia	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
SÍ	65,20%	31,90%	3,30%	14,50%	1,10%	2,90%
NO	34,80%	68,10%	94,50%	82,60%	96,70%	94,20%
Nc	0,00%	0,00%	2,20%	2,90%	2,20%	2,90%

Fuente: Universidad Politécnica para Dirección General de la Mujer a partir del Estudio 3.032 CIS, 2014

**Dificultad para compaginar su trabajo con distintas tareas, por sexo**

	La realización de tareas domésticas (compra, limpieza, preparación de alimentos)		El cuidado de los/ las hijos/hijas (acompañamiento a médicos, colegios, etc.)		El cuidado de las personas de su familia que no pueden valerse por sí mismas		La realización de trámites administrativos y burocráticos (acudir al banco, realizar papeleos con la Administración, Hacienda, Ayuntamiento...)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTAL	(80) 100%	(76) 100%	(80) 100%	(76) 100%	(80) 100%	(76) 100%	(80) 100%	(76) 100%
Habitualmente	13,80%	19,70%	8,80%	17,10%	3,80%	6,60%	18,80%	30,30%
Ocasionalmente	28,70%	30,30%	22,50%	13,20%	11,30%	13,20%	41,30%	25,50%
Nunca	55,00%	42,10%	26,30%	26,30%	28,70%	19,70%	37,50%	30,30%
No procede, no hace esas tareas	0,00%	5,30%	40,00%	40,80%	52,50%	57,90%	0,00%	1,30%
Nc	2,50%	2,60%	2,50%	2,60%	3,80%	2,60%	2,50%	2,60%

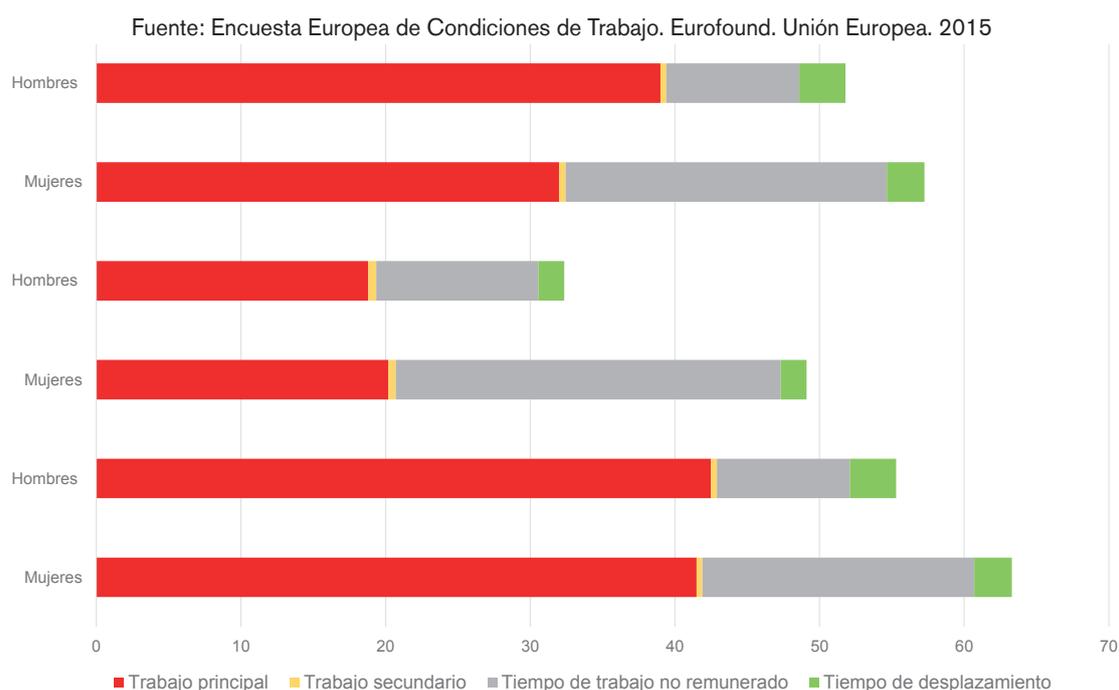
Fuente: Universidad Politécnica para Dirección General de la Mujer a partir del Estudio 3.009 CIS, 2014

**Preferencia por el modo de conciliación de la vida laboral y familiar, por sexo**

	Hombres	Mujeres
TOTAL	(312) 100%	(343) 100%
Que la madre se quede en casa y el padre trabaje a jornada completa	22,10%	19,20%
Que la madre trabaje a tiempo parcial y el padre trabaje la jornada completa	23,40%	25,40%
Que ambos, la madre y el padre, trabajen la jornada completa	23,10%	20,70%
Que ambos, la madre y el padre, trabajen a tiempo parcial	18,30%	19,80%
Que el padre trabaje a tiempo parcial y la madre a jornada completa	0,60%	0,90%
Que el padre se quede en casa y la madre trabaje la jornada completa	0,30%	1,50%
Nc	12,20%	12,50%

Fuente: Universidad Politécnica para Dirección General de la Mujer a partir del Estudio 3.009 CIS, 2014

## Tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres y los hombres Europa 2015



## DATOS COOPERATIVAS DE MUJERES Y ASOCIACIONISMO FEMENINO

### Ocupados que son miembros de cooperativas, por sexo

	Miembro de una cooperativa		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2014T1	26,1	16,5	9,6
2014T2	20,8	14,4	6,4
2014T3	26,3	18,3	8,0
2014T4	24,7	17,9	6,8
2015T1	21,5	15,0	6,5
2015T2	23,0	14,5	8,5
2015T3	22,2	14,6	7,5
2015T4	24,0	16,2	7,9
2016T1	27,2	18,9	8,3
2016T2	24,3	16,0	8,4
2016T3	28,8	18,6	10,2
2016T4	24,9	17,4	7,5
2017T1	21,0	12,4	8,5
2017T2	25,9	15,4	10,5
2017T3	26,2	18,2	8,0
2017T4	22,2	16,4	5,8

Fuente: Es EPA\_INE

## Cooperativas y empleo femenino según participación de la mujer en el empleo

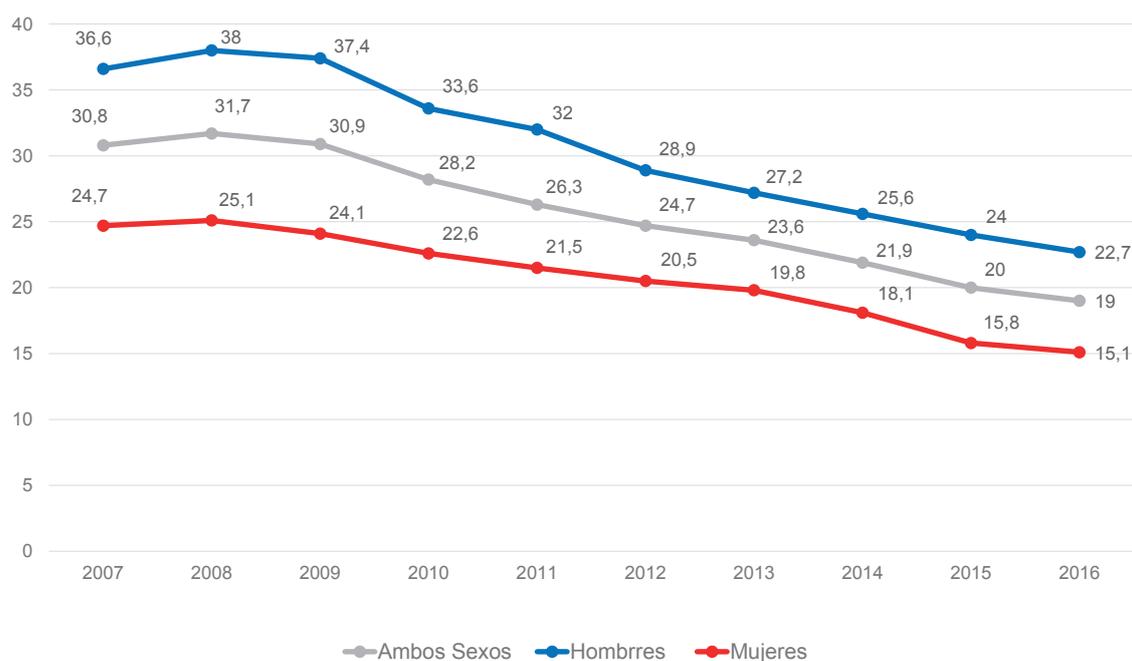
Total Personas Jurídicas con participación femenina			Total Personas Jurídicas	
Nº empresas	Total empleo	Total mujeres	Nº empresas	Total empleo
53.824	3.666.515	1.787.609	66.317	3.718.062

Fuente: INE Encuesta anual Comercio y Servicios 2015 datos muestrales

En materia de educación, cultura, imagen de la mujer, nuevas tecnologías o publicidad destaca que el abandono escolar es menor en mujeres que en hombres, pero las mujeres cursan estudios de ingeniería y arquitectura en menor medida que los hombres, y siguen siendo un porcentaje menor que el del hombre en el ámbito de la docencia y la investigación.

En relación con las nuevas tecnologías, la Comunidad de Madrid está por encima de la media nacional en el uso de internet, tanto en hombres como en mujeres, pero en el ámbito cultural, la presencia y visibilidad femenina sigue siendo bastante menor.

### TASA DE ABANDONO ESCOLAR



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

### ABANDONO TEMPRANO DE LA EDUCACIÓN-FORMACIÓN POR COMUNIDAD AUTÓNOMA, SEXO Y AÑO

**Unidades: porcentaje de personas**

	Ambos Sexos						Hombres						Mujeres					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Comunidad de Madrid	19,5	21,5	19,7	18,3	15,6	14,6	22,2	25,0	20,5	21,0	20,0	17,5	16,9	18,1	19,0	15,7	11,2	11,7

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte a partir de EPA-INE

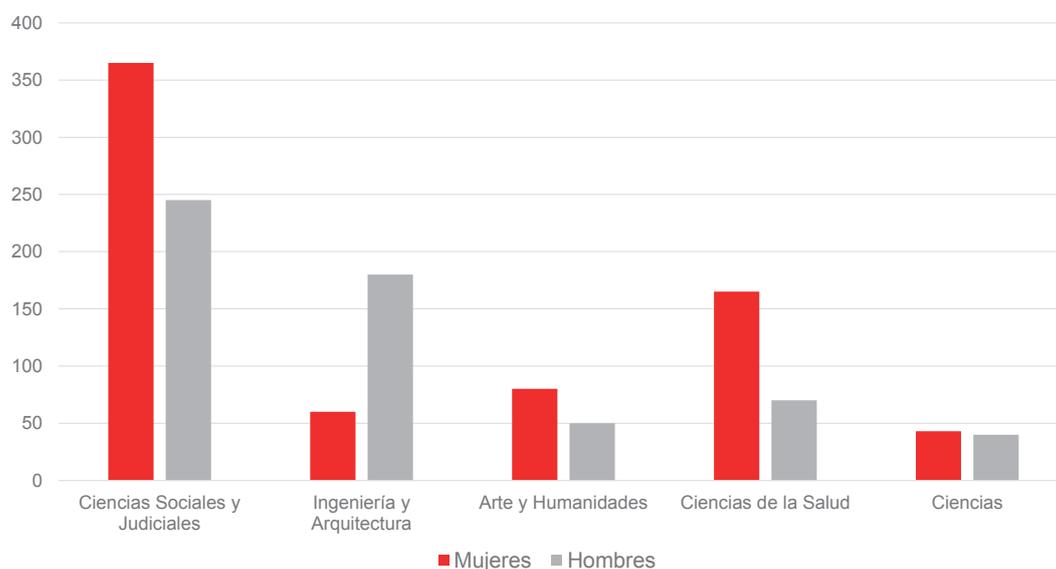
## EDUCACIÓN (SOBRE POBLACIÓN ACTIVA)

		Comunidad de Madrid			España		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Población activa (miles de personas)	Abs.	3.349,90	1.629,10	1.720,80	22.745,90	10.578,90	12.166,90
Analfabetos	Abs.	8,8	5,4	3,4	71,1	34,6	36,5
	%	0,26%	0,33%	0,20%	0,31%	0,33%	0,30%
Sin estudios primarios completos	Abs.	22	10,1	11,9	280,9	113	167,9
	%	0,66%	0,62%	0,69%	1,23%	1,07%	1,38%
Nivel alcanzado Educ. Primaria	Abs.	139,6	64,1	75,5	1.417,40	551,6	865,7
	%	4,17%	3,93%	4,39%	6,23%	5,21%	7,12%
Nivel alcanzado Educ. Secundaria	Abs.	1.551,20	709,4	841,8	12.196,50	5.264,30	6.932,20
	%	46,31%	43,55%	48,92%	53,62%	49,76%	56,98%
Nivel alcanzado Educ. Superior	Abs.	1.628,30	840	788,3	8.780,00	4.615,30	4.164,70
	%	48,61%	51,56%	45,81%	38,60%	43,63%	34,23%
Tasa de abandono temprano de la educación-formación		15,55	11,23	20	19,97	15,79	24,03

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2016

## MUJERES EN LA UNIVERSIDAD

*En valores absolutos por sexos en las distintas ramas de enseñanza*



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte curso 2016-2017

## PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

### Estadística de personal de las universidades: Personal Docente e Investigador. Curso 2015-2016.

	Total Universidades		
	Total Centros		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Total			
Mujeres	28.980	19.326	48.306
Hombres	41.945	27.843	69.788
Madrid (Comunidad de)			
Mujeres	5.669	4.212	9.881
Hombres	7.494	6.312	13.806

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

## RECTORAS Y RECTORES

	2017	2016
% Mujeres TOTAL	13,1	9,64
Ambos sexos TOTAL	84	83
Mujeres TOTAL	11	8
Varones TOTAL	73	75

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

## UTILIZACIÓN DE INTERNET POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	2016		2015		2014		2013		2012	
	% Mujeres	% Varones								
TOTAL	78,6	82,5	77,1	80,3	74,5	77,9	69,6	73,7	66,8	72,1
Andalucía	76,3	81,3	71,9	76,4	69,2	73,3	64,9	69,1	66,5	66,9
Aragón	82,1	85,7	82,4	77,3	77,6	74,7	74,8	74,1	73,3	71,1
Asturias, Principado de	73,5	80	78,9	77,7	73,4	74,7	68,2	71	60,5	60,2
Baleares, Illes	77,9	85,5	81,9	83,3	78,4	83,7	75,1	77,3	68,5	78,8
Canarias	80	77,3	76,1	75,4	75,8	74,9	67,9	64	71,2	63,5
Cantabria	80	80,2	77,5	80,1	72	77,6	70,6	77,3	69	71,8
Castilla y León	75,5	78,5	75,2	79,9	77,5	72,3	71,4	71,9	64,1	69
Castilla-La Mancha	77,7	78,3	73,8	74,7	70,5	74,4	60,4	70,7	60,7	69,7
Cataluña	81,1	84,5	81,7	84,5	78,3	82,7	71,1	78,6	70	79,2
Comunitat Valenciana	74,3	82,4	74,5	79,8	69,6	78,8	67,8	72,3	58,1	70
Extremadura	77	74,5	74,4	70,9	68,7	67,9	66,4	65,2	61,6	63,8
Galicia	74,4	74,9	72,3	71,4	70,4	68,2	63,2	68,2	60,2	66,8
Madrid, Comunidad de	83,9	90	81,9	90,1	80,6	88	78,7	82,3	73,2	80,7
Murcia, Región de	74,7	83,4	74,1	81,7	70,5	75,6	63,8	73,1	63,1	71,8
Navarra, Comunidad Foral de	82,2	81,6	78,2	80,9	75,2	77,7	68,7	75,4	70,2	72,8
País Vasco	83,5	86	80,4	82,7	80,5	81,5	75,3	78,1	73	79
Rioja, La	83	77,1	78,3	79	76,7	74,7	69,1	72,9	66,7	62,6
Ceuta	78,8	70,1	86,9	78,5	83,8	85,7	78,7	76	66,3	66,8
Melilla	74	83,8	69,8	78	66	81,3	43,3	65,2	41,4	68,1

Fuente: IMIO a partir de datos INE (periodo considerado: 3 meses)

## PREMIOS NACIONALES DE CULTURA

		2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
% Mujeres	TOTAL	34,78	34,78	32	24	40,91	38,1	22,73
	Bellas Artes	33,3	66,67	0	66,67	0	33,33	0
	Cine y Audiovisuales	100	0	100	0	100	0	0
	Libro Lectura y Letras	30,8	33,33	23,53	15,38	38,46	53,85	15,38
	Artes Escénicas y Música	33,3	25	60	25	60	0	50
Ambos sexos	TOTAL	23	23	25	25	22	21	
	Bellas Artes	3	3	2	3	3	3	
	Cine y Audiovisuales	1	1	1	1	1	1	
	Libro Lectura y Letras	13	15	17	13	13	13	
	Artes Escénicas y Música	6	4	5	8	5	4	
Mujeres	TOTAL	8	8	8	6	9	8	
	Bellas Artes	1	2	0	2	0	1	
	Cine y Audiovisuales	1	0	1	0	1	0	
	Libro Lectura y Letras	4	5	4	2	5	7	
	Artes Escénicas y Música	2	1	3	2	3	0	
Varones	TOTAL	15	15	17	19	13	13	
	Bellas Artes	2	1	2	1	3	2	
	Cine y Audiovisuales	0	1	0	1	0	1	
	Libro Lectura y Letras	9	10	13	11	8	6	
	Artes Escénicas y Música	4	3	2	6	2	4	

Fuente: IMIO a partir de datos Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

## MUJERES EN REALES ACADEMIAS

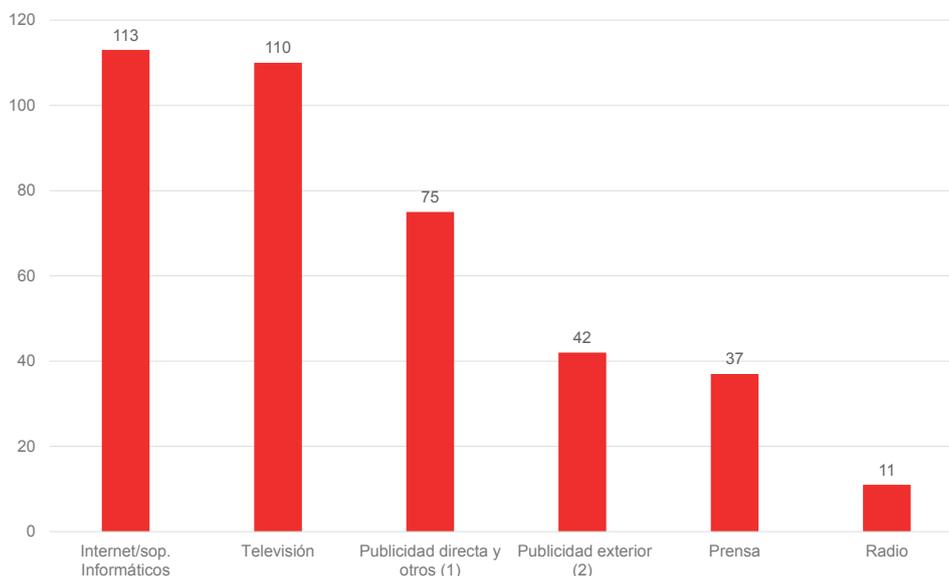
		2017	2016	2015	2014	2012
% Mujeres	TOTAL	10,87	9,69	9,69	9,33	8,59
	R.A. de Bellas Artes de San Fernando	8,93	3,77	3,64	5,13	3,57
	R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	10,42	10,00	10,20	8,51	4,55
	R.A. de Ciencias Morales y Políticas	4,76	4,76	5,00	2,44	2,56
	R.A. de Doctores de España	10,58	10,38	10,58	11,93	11,21
	R.A. Española	18,60	16,28	14,63	16,67	12,20
	R.A. Nacional de Farmacia	21,74	18,18	16,67	16,67	18,00
	R.A. de la Historia	18,52	14,71	17,14	12,12	13,89
	R.A. de Jurisprudencia y Legislación	2,86	2,94	2,94	3,03	0,00
	R.A. Nacional de Medicina	6,38	6,25	6,38	4,26	4,17
	R.A. de Ciencias Veterinarias	16,22	17,14	17,14	13,51	12,50
	R.A. de Ingeniería	5,17	5,17	5,08	5,00	6,52
Ambos sexos	TOTAL	543	547	547	536	547
	R.A. de Bellas Artes de San Fernando	56	53	55	39	56
	R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	48	50	49	47	44
	R.A. de Ciencias Morales y Políticas	42	42	40	41	39
	R.A. de Doctores de España	104	106	104	109	116
	R.A. Española	43	43	41	42	41
	R.A. Nacional de Farmacia	46	44	48	48	50
	R.A. de la Historia	27	34	35	33	36
	R.A. de Jurisprudencia y Legislación	35	34	34	33	31
	R.A. Nacional de Medicina	47	48	47	47	48
	R.A. de Ciencias Veterinarias	37	35	35	37	40
	R.A. de Ingeniería	58	58	59	60	46
Mujeres	TOTAL	59	53	53	50	47
	R.A. de Bellas Artes de San Fernando	5	2	2	2	2
	R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	5	5	5	4	2
	R.A. de Ciencias Morales y Políticas	2	2	2	1	1
	R.A. de Doctores de España	11	11	11	13	13
	R.A. Española	8	7	6	7	5
	R.A. Nacional de Farmacia	10	8	8	8	9
	R.A. de la Historia	5	5	6	4	5
	R.A. de Jurisprudencia y Legislación	1	1	1	1	0
	R.A. Nacional de Medicina	3	3	3	2	2
	R.A. de Ciencias Veterinarias	6	6	6	5	5
	R.A. de Ingeniería	3	3	3	3	3
Varones	TOTAL	484	494	494	486	500
	R.A. de Bellas Artes de San Fernando	51	51	53	37	54
	R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	43	45	44	43	42
	R.A. de Ciencias Morales y Políticas	40	40	38	40	38
	R.A. de Doctores de España	93	95	93	96	103
	R.A. Española	35	36	35	35	36
	R.A. Nacional de Farmacia	36	36	40	40	41
	R.A. de la Historia	22	29	29	29	31
	R.A. de Jurisprudencia y Legislación	34	33	33	32	31
	R.A. Nacional de Medicina	44	45	44	45	46
	R.A. de Ciencias Veterinarias	31	29	29	32	35
	R.A. de Ingeniería	55	55	56	57	43

Fuente: IMIO

## IMAGEN DE LA MUJER

### Quejas por medio de difusión

El mayor número de quejas publicitarias se encuentra en internet y soportes informáticos con un 29% y, a muy poca distancia, le sigue la televisión con el 28%.



(1) Incluye folletos, promociones, catálogos, expositores, envases, etc.

(2) Incluye vallas, luminosos, mobiliario urbano y medios de transporte.

Fuente: Observatorio de la Imagen de las Mujeres. Informe 2014

Si nos centramos en el ámbito de la salud, el deporte, los hábitos de vida o el tiempo libre, destaca que las mujeres tienen peor valoración de su estado de salud, frente a la valoración más positiva por parte de los hombres, si bien, por otro lado, la obesidad afecta más al hombre que a la mujer, aunque en peso insuficiente ocurre a la inversa.

En cuanto a la actividad física, la mujer practica, en general, menos deporte que el hombre, y también dedica menos tiempo a actividades de ocio o culturales que el hombre.

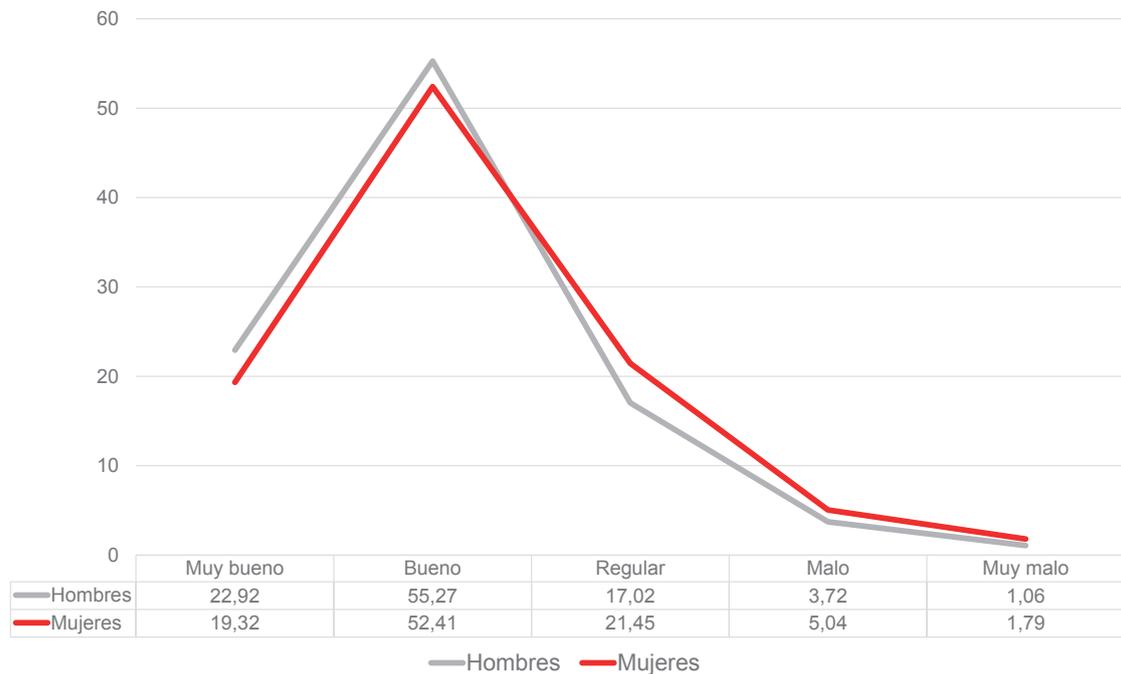
## CAUSAS DE MUERTE SEGÚN SEXO.COMUNIDAD DE MADRID. 2015

Enfermedades	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Infeciosas	464	2,04%	488	2,03%	952	2,03%
Tumores	7.420	32,56%	5.361	22,27%	12.781	27,28%
Endocrinas	508	2,23%	692	2,87%	1.200	2,56%
Trastornos mentales	590	2,59%	1.311	5,45%	1.901	4,06%
Sistema nervioso	912	4,00%	1.636	6,80%	2.548	5,44%
Sistema circulatorio	5.107	22,41%	7.012	29,13%	12.119	25,86%
Sistema respiratorio	3.753	16,47%	3.587	14,90%	7.340	15,66%
Sistema digestivo	1.031	4,52%	1.024	4,25%	2.055	4,39%
Sistema genitourinario	586	2,57%	823	3,42%	1.409	3,01%
No clasificados	1.216	5,34%	939	3,90%	2.155	4,60%
Causas Externas	832	3,65%	596	2,48%	1.428	3,05%
Otros	368	1,61%	603	2,50%	971	2,07%
Total	22.787	100,00%	24.072	100,00%	46.859	100,00%

Fuente: Defunciones según causa de muerte. Instituto Nacional de Estadística 2015. Elaboración propia.

## ESTADO DE SALUD PERCIBIDO

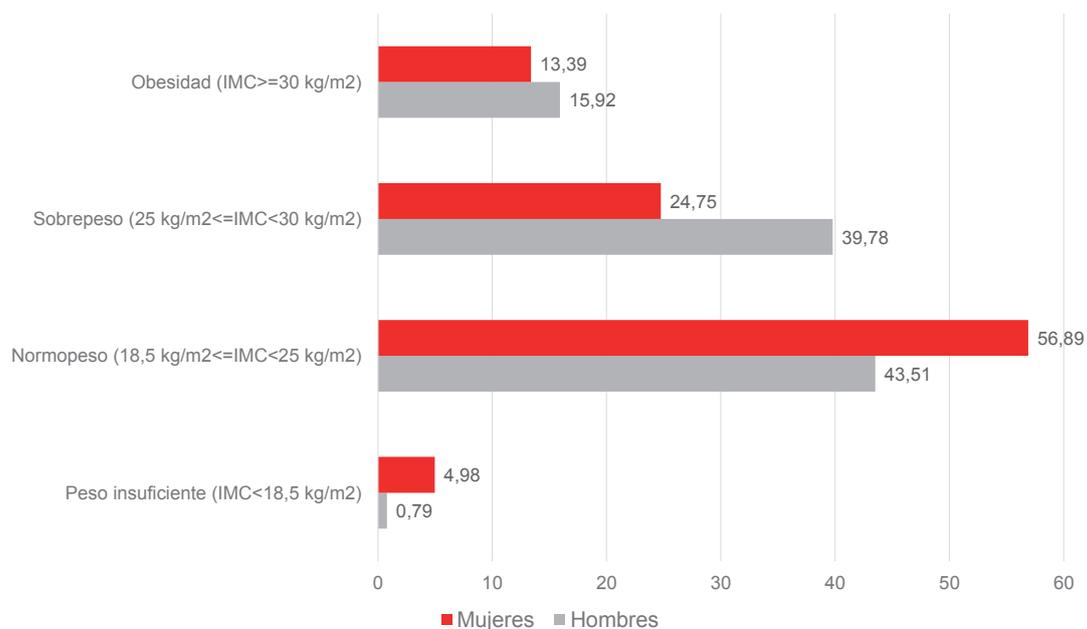
Comunidad de Madrid, 2014



Fuente: Encuesta Europea de Salud. INE

## ÍNDICE DE MASA CORPORAL POBLACIÓN ADULTA SEGÚN SEXO

Comunidad de Madrid, 2014



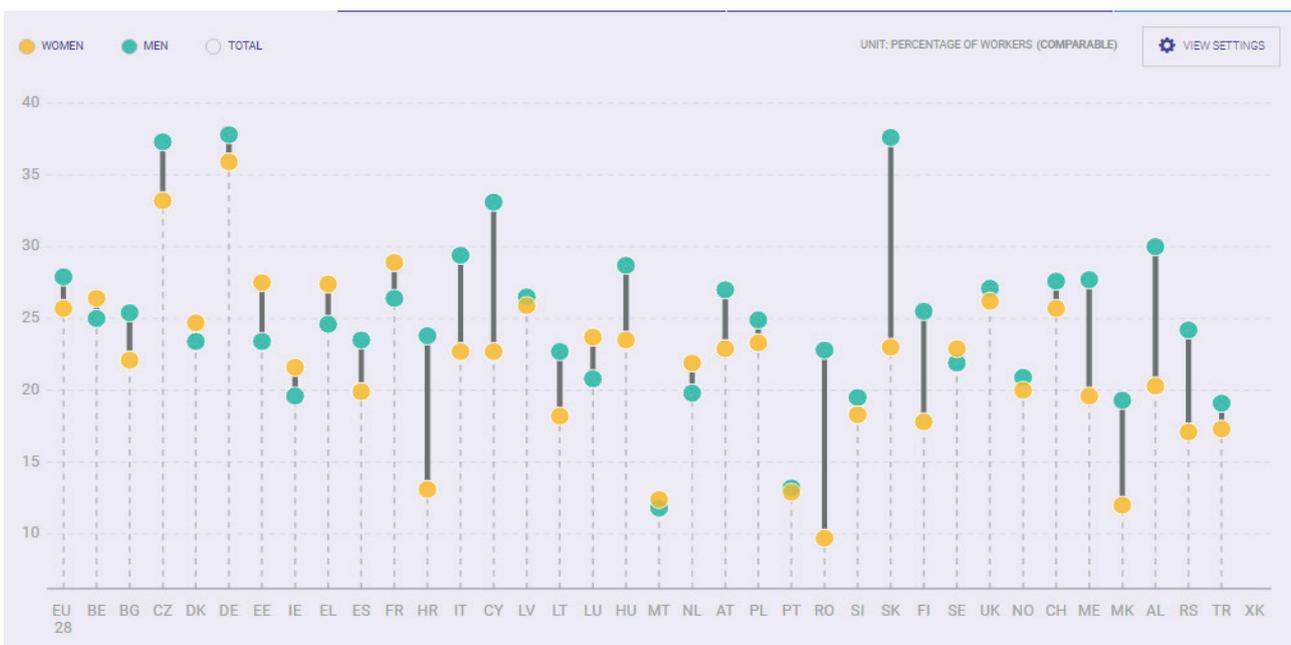
Fuente: Encuesta Europea de Salud. INE

## ENCUESTA HÁBITOS DEPORTIVOS EN ESPAÑA

	HOMBRES (%)	MUJERES (%)
<b>1 - ¿Ha practicado deporte en el último año?</b>		
Sí	59,80%	47,50%
No	40,20%	52,50%
<b>2 - ¿Cuántos deportes practica?</b>		
Uno	16,60%	26,40%
Varios	83,40%	73,60%
<b>3 - ¿Qué modalidades son?</b>		
Individuales	49,70%	68,10%
Colectivos	16,80%	11,20%
Ambos	33,60%	20,80%
<b>4 - ¿Camina como sustitutivo/complemento a la actividad deportiva para mantener su forma?</b>		
Sí	67%	74%
No	33%	26%

Fuente: Encuesta de hábitos deportivos en España. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2015

## FRECUENCIA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES O DE OCIO (MENSUAL)



Fuente: European Institute for Gender Equality 2015

Por lo que se refiere a los índices de pobreza, inclusión social y vulnerabilidad, cabe destacar que, si bien en la Comunidad de Madrid el índice de pobreza es en general menor que el nacional, sigue siendo mayor el de las mujeres que el de los hombres.

### HOGARES

	Total	Pareja casada con o sin hijos, con o sin otras personas	Pareja de hecho con o sin hijos, con o sin otras personas	Madre con hijos, con o sin otras personas	Padre con hijos, con o sin otras personas
Comunidad de Madrid					
Total hijos conviviendo	1.852,9	1.279,3	241,4	274,6	57,7
0 hijos conviviendo	585,0	453,2	131,9	..	..
1 hijo conviviendo	651,8	366,4	62,8	186,1	36,5
2 hijos conviviendo	511,6	382,0	35,7	74,9	19,0
3 o más hijos conviviendo	104,5	77,6	11,0	13,7	2,2
Total hijos conviviendo menores de 25 años	1.852,9	1.279,3	241,4	274,6	57,7
0 hijos conviviendo menores de 25 años	907,6	630,7	135,7	121,9	19,3
1 hijo conviviendo menor de 25 años	443,5	265,9	61,2	95,4	20,9
2 hijos conviviendo menores de 25 años	414,0	316,0	34,3	48,4	15,3
3 o más hijos conviviendo menores de 25 años	87,9	66,6	10,2	8,8	2,2

Fuente INE 2016

### ÍNDICE DE POBREZA

	Comunidad de Madrid			España		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social	20,45	21,07	19,79	28,6	28,3	29
Tasa de población en riesgo de pobreza	15,08	15,46	14,68	22,1	21,8	22,5
Tasa de población con carencia material severa	5,72	5,59	5,86	6,4	6,3	6,6
Tasa de población viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo	10,42	10,58	10,26	15,4	15,1	15,8
Hogares con dificultades para llegar a fin de mes %	56,6			63,1		

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2015

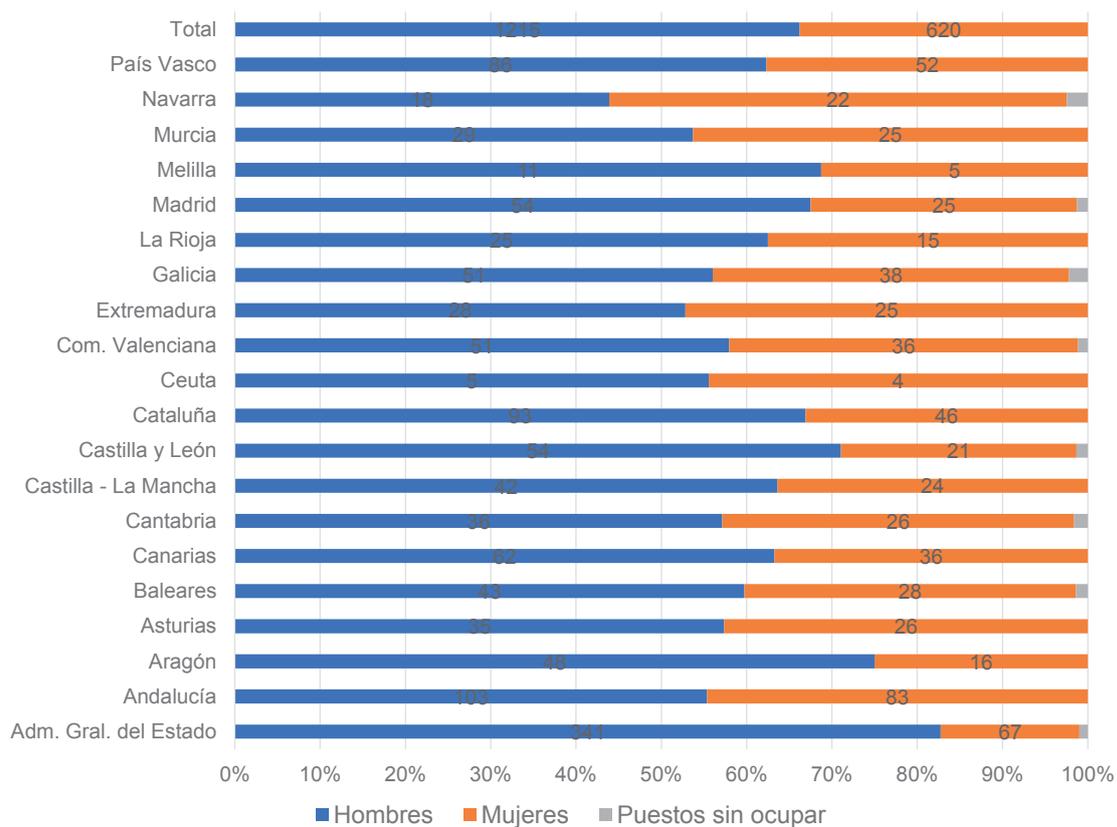
Finalmente, si analizamos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública, cabe destacar que, si bien la presencia de la mujer es en general mayor que la del hombre, es menor en caso de los altos cargos en la Administración.

## PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS POR TIPOLOGÍA DE PERSONAL Y SEXO

	PERSONAL FUNCIONARIO		PERSONAL LABORAL		OTRO PERSONAL		TOTAL		TOTAL
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
<b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL</b>	<b>307.878</b>	<b>118.064</b>	<b>52.502</b>	<b>34.960</b>	<b>3.102</b>	<b>7.808</b>	<b>363.482</b>	<b>160.832</b>	<b>524.314</b>
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	68.751	76.909	29.754	27.153	1.925	4.081	100.430	108.143	208.573
■ Ministerios, OO.AA. Y Áreas de actividad	64.205	71.782	26.566	23.887	1.478	2.940	92.249	98.609	190.858
▫ Ministerios y OO.AA.	27.727	38.211	22.016	15.997	879	1.983	50.622	56.191	106.813
▫ Docencia No Universitaria	1.015	1.611	432	2.716	375	738	1.822	5.065	6.887
▫ Centros Penitenciarios	15.783	5.084	792	1.321	144	63	16.719	6.468	23.187
▫ Seguridad Social	8.657	13.968	1.524	2.357	59	133	10.240	16.458	26.698
▫ Patrimonio Nacional	145	77	640	389	19	20	804	486	1.290
▫ A.E.A.T.	10.878	12.831	1.162	1.107	2	3	12.042	13.941	25.983
■ Agencias Estatales (Ley 28/2006)	3.993	3.434	3.188	3.262	95	212	7.276	6.908	14.184
■ Instituciones Sanitarias, S.S./Defensa/O.N.T.	553	1.693	-	4	352	929	905	2.626	3.531
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	126.357	13.855	-	-	-	-	126.357	13.855	140.212
■ Guardia Civil	69.888	5.070	-	-	-	-	69.888	5.070	74.958
■ Policía Nacional	56.469	8.785	-	-	-	-	56.469	8.785	65.254
FUERZAS ARMADAS	104.969	15.048	-	-	-	-	104.969	15.048	120.017
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	7.233	11.754	193	408	1.147	3.711	8.573	15.873	24.446
■ Magistrados y Jueces	2.614	2.877	-	-	265	707	2.879	3.584	6.463
■ Fiscales	889	1.558	-	-	113	298	1.002	1.856	2.858
■ Otro Personal Justicia	3.730	7.319	193	408	769	2.706	4.692	10.433	15.125
EPES Y OP RÉGIMEN ESPECÍFICO	568	498	22.555	7.399	30	16	23.153	7.913	31.066
<b>ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS</b>	<b>275.691</b>	<b>557.403</b>	<b>46.141</b>	<b>88.065</b>	<b>86.319</b>	<b>244.513</b>	<b>408.151</b>	<b>889.981</b>	<b>1.298.132</b>
ADMINISTRACIÓN GENERAL	245.943	533.613	45.866	87.510	84.365	236.261	376.174	857.384	1.233.558
■ Consejerías y sus OO.AA.	49.338	60.756	33.422	41.583	8.504	20.034	91.264	122.373	213.637
■ Docencia No Universitaria	115.520	259.222	8.617	33.927	33.823	79.510	157.960	372.659	530.619
■ Instituciones Sanitarias S.N.S.	81.085	213.635	3.827	12.000	42.038	136.717	126.950	362.352	489.302
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	8.561	19.207	275	555	1.954	8.252	10.790	28.014	38.804
FUERZAS DE SEGURIDAD	21.187	4.583	-	-	-	-	21.187	4.583	25.770
<b>ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>	<b>129.721</b>	<b>77.172</b>	<b>140.626</b>	<b>154.558</b>	<b>18.626</b>	<b>27.122</b>	<b>288.973</b>	<b>258.852</b>	<b>547.826</b>
Ayuntamientos y Otras Entidades Locales y sus OAAA	117.001	63.074	129.687	142.093	14.891	20.219	261.576	225.386	486.962
Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares y sus OAAA	12.720	14.098	10.942	12.465	3.735	6.903	27.397	33.466	60.863
UNIVERSIDADES	36.423	32.443	42.329	33.772	2.326	5.255	81.078	71.470	152.548
TRANSFERIDAS	35.916	31.500	41.745	33.252	2.301	5.148	79.962	89.900	149.862
■ Personal Docente e Investigador	27.536	15.193	30.725	24.402	480	349	58.741	39.944	98.685
■ Personal de Administración y Servicios	8.380	16.307	11.020	8.850	1.821	4.799	21.221	29.956	51.177
NO TRANSFERIDAS	507	943	584	520	26	107	1.116	1.570	2.686
■ Personal Docente e Investigador	341	314	385	342	0	0	726	656	1.382
■ Personal de Administración y Servicios	166	629	199	178	25	107	390	914	1.304
<b>TOTAL</b>	<b>749.713</b>	<b>785.082</b>	<b>281.598</b>	<b>311.355</b>	<b>110.373</b>	<b>284.698</b>	<b>1.141.684</b>	<b>1.381.135</b>	<b>2.522.819</b>

Fuente: Portal de Transparencia AGE (Registro Central de Personal 2016)

## ALTOS CARGOS EN LA ADMINISTRACIÓN



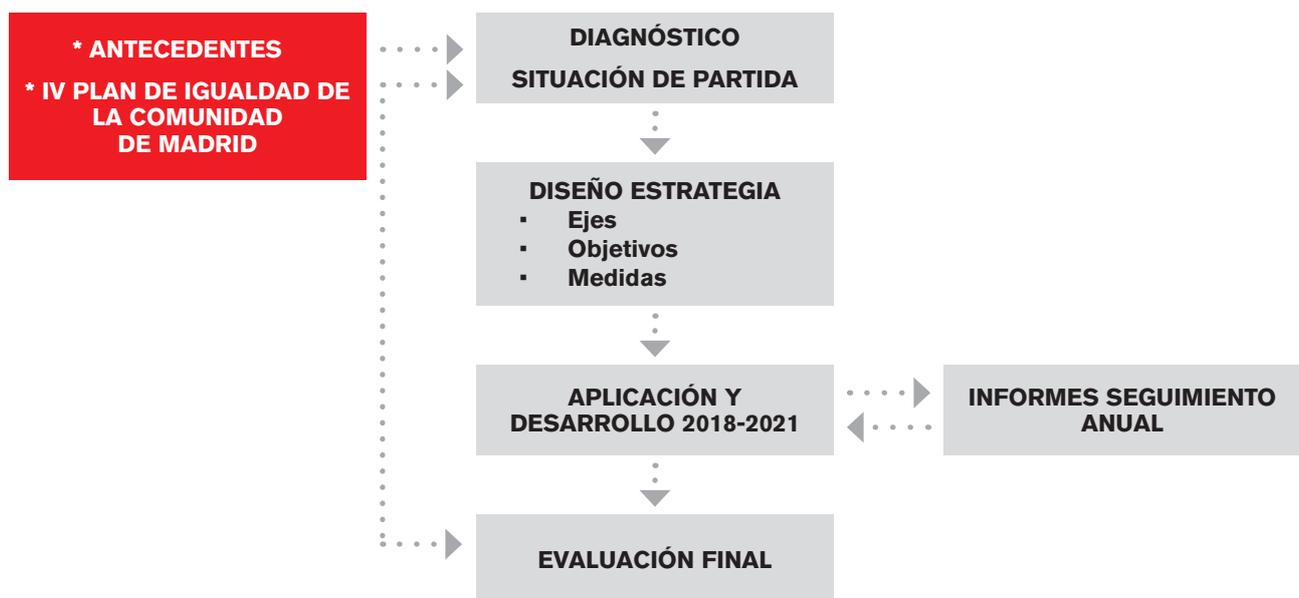
Fuente: El Mundo, a partir del Portal de Transparencia Administración General del Estado 2016



# IV.

## METODOLOGÍA

La metodología utilizada en el diseño y desarrollo de esta Estrategia se sintetiza en el siguiente diagrama:



La Estrategia se ha estructurado en torno a nueve ejes:

- *Eje 1: Empleo, promoción profesional y liderazgo.*
- *Eje 2: Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo.*
- *Eje 3: Educación, investigación y ciencia.*
- *Eje 4: Salud, deporte y hábitos saludables.*
- *Eje 5: Cultura, publicidad, imagen y medios de comunicación.*
- *Eje 6: Cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social.*
- *Eje 7: Prevención y lucha contra la violencia de género.*
- *Eje 8: Feminización de la pobreza y exclusión social.*
- *Eje 9: Incorporación de la perspectiva de género en la administración autonómica.*

En cada eje se han incluido una serie de objetivos, que a su vez integran medidas concretas para poderlos hacer efectivos. Estas medidas, de acuerdo con el esquema trazado, obedecen siempre a actuaciones dirigidas a sensibilizar a la población en ámbitos concretos, a facilitar la formación para conseguir los objetivos y a actuaciones específicas que la administración autonómica debe asumir o promocionar.

Cada medida cuenta con la relación de los organismos competentes en dicha administración para llevarla a cabo, tanto los considerados responsables de la ejecución de las actuaciones como los implicados en estas, adquiriendo así compromisos de actuación sobre las áreas de su competencia con el objetivo de reducir las desigualdades y continuar avanzando en la promoción de la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones.



V.

## EJES ESTRÁTEGICOS

- EJE 1. EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO
- EJE 2. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO
- EJE 3. EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y CIENCIA
- EJE 4. SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES
- EJE 5. CULTURA, PUBLICIDAD, IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN
- EJE 6. CAMBIO CULTURAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO Y SOCIAL
- EJE 7. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
- EJE 8. FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL
- EJE 9. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

# EJE ESTRATÉGICO 1

## EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO

---

### OBJETIVO GENERAL 1.1.

#### PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL

.....

##### ■ Objetivo específico 1.1.1.

##### Fomentar el equilibrio de género en el mercado laboral.

**MEDIDA 1:** Sensibilizar sobre la importancia de garantizar la igualdad en todos los ámbitos de decisión del mercado de trabajo.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 2:** Reconocer a las entidades que hayan implantado el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus políticas de recursos humanos.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de entidades

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 3:** Fomentar la participación de la mujer en las organizaciones sindicales y empresariales y, en especial, la presencia equilibrada en las mesas de negociación colectiva.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones con agentes sociales
- Número de mujeres participantes en las mesas de negociación

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 4:** Realizar actuaciones de formación y difusión de buenas prácticas para el análisis y redacción de los convenios colectivos con perspectiva de género.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 5:** Colaborar con la Inspección de Trabajo con el fin de reforzar sus actuaciones en la lucha contra la discriminación por razón de género.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 6:** Seguimiento de la propuesta de la Asamblea al Gobierno de la Nación del reconocimiento legislativo de la figura del 'mobbing maternal'.

*Indicadores:*

- Número de acciones de seguimiento y consulta

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 7:** Reforzar las medidas específicas de prevención de riesgos laborales dirigidas a las trabajadoras.

*Indicadores:*

- Número de medidas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 8:** Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación en prevención de riesgos laborales.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y Consejería de Educación e Investigación

■ **Objetivo específico 1.1.2.**

**Fomentar el acceso al empleo de la mujer, enfatizando en el emprendimiento femenino.**

**MEDIDA 9:** Concesión de ayudas directas a las empresas que contraten mujeres desempleadas, con especial atención a las que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

*Indicadores:*

- Número de mujeres contratadas
- Número de empresas beneficiarias

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 10:** Reforzar los itinerarios personalizados de acceso al empleo de las mujeres, especialmente en el ámbito formativo.

*Indicadores:*

- Número de itinerarios reforzados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 11:** Desarrollar acciones formativas adaptadas a las necesidades reales de contratación tanto de las empresas como de las mujeres.

*Indicadores:*

- Número de acciones formativas
- Número de mujeres participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 12:** Desarrollar programas formativos teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres desempleadas de larga duración.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de mujeres participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 13:** Realizar actuaciones específicas de fomento del espíritu emprendedor entre las mujeres y apoyar la generación de empresas de base tecnológica y de innovación (*start-up*), especialmente con las jóvenes.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones desarrolladas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 14:** Favorecer la creación de empresas promovidas por mujeres residentes en el medio rural, así como mujeres de colectivos especialmente vulnerables.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones desarrolladas
- Número de mujeres participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 15:** Impulsar la creación del registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias y difundir su conocimiento a mujeres.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio

**MEDIDA 16:** Apoyo a la consolidación de empresas creadas por mujeres.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 17:** Fomentar el intercambio y creación de redes de colaboración entre empresarias.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 18:** Promover la participación activa de las mujeres en las respectivas organizaciones agrarias y su mayor presencia en los órganos directivos de las cooperativas agrarias.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

## **OBJETIVO GENERAL 1.2.**

### **PROMOVER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CARRERA PROFESIONAL**

#### **■ Objetivo Específico 1.2.1.**

**Facilitar el mantenimiento de las mujeres en un empleo digno y de calidad.**

**MEDIDA 19:** Realizar acciones dirigidas a los departamentos de recursos humanos de las empresas para la incorporación de la perspectiva de género en toda su gestión.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de empresas participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 20:** Sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de adoptar medidas contra la brecha salarial y la brecha de las pensiones.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 21:** Fomentar la adecuación de la formación de mujeres trabajadoras a sus necesidades y expectativas.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

■ **Objetivo Específico 1.2.2.**

**Motivar y potenciar la carrera profesional de las mujeres, en especial, su liderazgo.**

**MEDIDA 22:** Elaborar estudios para conocer los obstáculos al liderazgo profesional de las mujeres, y en especial, en su acceso a puestos directivos.

*Indicadores:*

- Número de estudios

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 23:** Sensibilizar al personal directivo de las empresas sobre la importancia de la presencia de mujeres en posiciones de mando.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 24:** Realización de acciones dirigidas a estudiantes y profesores universitarios sobre género y distintas formas de liderazgo.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 25:** Fomentar la capacitación profesional de las mujeres para el acceso a puestos de trabajo de responsabilidad.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Número de mujeres participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

## **EJE ESTRATÉGICO 2**

### **CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO**

---

#### **OBJETIVO GENERAL 2.1.**

**PROFUNDIZAR EN EL CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y SENSIBILIZAR SOBRE SU IMPORTANCIA**

#### ■ **Objetivo específico 2.1.1.**

**Analizar las necesidades generales y específicas de conciliación.**

**MEDIDA 26:** Estudiar y analizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los hogares.

*Indicadores:*

- Número de estudios
- Principales datos/cifras

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 27:** Estudiar y analizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres que viven en el ámbito rural, mujeres autónomas, mujeres con discapacidad u otros colectivos específicos de mujeres.

*Indicadores:*

- Número estudios
- Principales datos/cifras

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 28:** Integrar la perspectiva de género en la planificación urbana y, en especial, en lo referente a la adecuación de horarios, frecuencia, recorridos y condiciones de los transportes públicos.

*Indicadores:*

- Número de estudios
- Medidas existentes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Transportes, Infraestructuras y Vivienda

■ **Objetivo específico 2.1.2.**  
**Sensibilizar sobre los beneficios de la conciliación.**

**MEDIDA 29:** Analizar y difundir las implicaciones y beneficios de la racionalización de horarios.

*Indicadores:*

- Número de estudios
- Número actividades, difusión y sensibilización

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 30:** Concienciar de la importancia de la educación por las familias en la igualdad entre géneros y de la implicación del hombre en la conciliación, sensibilizando sobre la sobrecarga de trabajo realizado por las mujeres en los hogares, y en especial en su papel de cuidadora.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Educación e Investigación

**OBJETIVO GENERAL 2.2.**

**SEGUIMIENTO DE LA NORMATIVA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL E IMPULSAR LA ADOPCIÓN Y MEJORA DE MEDIDAS**

.....

■ **Objetivo específico 2.2.1.**

**Acercar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable.**

**MEDIDA 31:** Estudiar y analizar las medidas realizadas por las empresas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, impulsando la elaboración de códigos de buenas prácticas.

*Indicadores:*

- Número de estudios/análisis
- Medidas destacables

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 32:** Realizar análisis sobre la incidencia de la conciliación en la brecha salarial y sus principales factores explicativos.

*Indicadores:*

- Número de estudios/análisis

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 33:** Establecer programas de ayuda a empresas de hasta 250 trabajadores para que implanten planes de igualdad.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Empresas participantes
- Planes de Igualdad adoptados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 34:** Concienciar al personal directivo de las empresas sobre la importancia de la conciliación tanto por hombres como por mujeres.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 35:** Impulsar la jornada comprimida, el banco de horas, el teletrabajo, la teleformación y otras medidas de organización del tiempo en el trabajo.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería Economía, Empleo y Hacienda

**MEDIDA 36:** Desarrollar actuaciones con los departamentos de recursos humanos para identificar y eliminar los factores que impiden la conciliación y promover la corresponsabilidad en su gestión.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Principales factores detectados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 37:** Dar visibilidad a aquellas empresas y organizaciones que pongan en marcha actuaciones para favorecer la conciliación personal familiar y laboral.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

■ **Objetivo específico 2.2.2.**  
**Potenciar la corresponsabilidad mediante recursos, prestaciones y servicios públicos que faciliten la conciliación por hombres y mujeres**

**MEDIDA 38:** Incluir en los contratos y subvenciones públicas cláusulas sociales que primen la contratación de empresas con horarios flexibles y que incorporen mejoras en las condiciones de conciliación de sus trabajadores respecto de las establecidas por la legislación vigente.

*Indicadores:*

- Cláusulas sociales incorporadas
- Contratos y subvenciones con dicha cláusula

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos implicados en la estrategia

**MEDIDA 39:** Apoyar el desarrollo de actuaciones de conciliación y corresponsabilidad llevadas a cabo por las entidades locales.

*Indicadores:*

- Número de entidades locales con actuaciones
- Número de actuaciones realizadas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 40:** Difusión de los recursos y servicios de apoyo a las necesidades de los trabajadores derivadas de la paternidad/maternidad o de otras situaciones personales y familiares que generen dependientes a su cargo.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Número de recursos/servicios

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 41:** Impulsar el desarrollo de actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de los menores.

*Indicadores:*

- Número de actividades ofertadas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 42:** Proponer al Gobierno de la Nación la adopción de medidas de mejora de los permisos y licencias vinculados a la paternidad y a la maternidad, así como otras medidas de fomento de la conciliación personal, familiar y laboral.

*Indicadores:*

- Propuestas elevadas al Gobierno de la Nación

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

## **EJE ESTRATÉGICO 3**

### **EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y CIENCIA**

---

#### **OBJETIVO GENERAL 3.1.**

#### **REFORZAR LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA EDUCATIVO**

.....

##### **■ Objetivo específico 3.1.1.**

**Incorporar la perspectiva de género en las políticas educativas.**

**MEDIDA 43:** Fomentar en la comunidad educativa de centros docentes no universitarios la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de participantes
- Número de centros participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 44:** Impulsar la elaboración de Planes de Igualdad específicos en los centros educativos implicando a toda la comunidad educativa.

*Indicadores:*

- Número de centros implicados
- Número de planes de igualdad aprobados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 45:** Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones en el sistema educativo.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 46:** Fomento del uso de un lenguaje no sexista por el profesorado y en las programaciones realizadas por los distintos departamentos del centro escolar.

*Indicadores:*

- Número de medidas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 47:** Elaboración de materiales didácticos en materia de igualdad de oportunidades destinadas y, en especial, destinados a alumnado y a profesorado.

*Indicadores:*

- Número materiales editados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 48:** Promover la igualdad y no discriminación por razón de género entre los menores infractores.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno

**MEDIDA 49:** Profundizar en el análisis de los diferentes factores de riesgo o necesidades que se presentan en función del género y su repercusión para la prevención e intervención entre los menores infractores.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno.

**MEDIDA 50:** Implantar el título de formación profesional *Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género* en la Comunidad de Madrid.

*Indicadores:*

- Actuaciones para la implantación del título
- Centros de implantación del título
- Número de alumnos matriculados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

■ **Objetivo específico 3.1.2.**

**Aplicar la perspectiva de género en la orientación académica**

**MEDIDA 51:** Formación específica para favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones y, en especial, en las carreras STEM.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 52:** Promover la designación en cada dirección de área territorial de un experto en igualdad de entre el personal ya existente, que cuente con formación y/o experiencia en materia de igualdad.

*Indicadores:*

- Número de expertos designados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 53:** Fomentar la realización de estudios de género en las distintas etapas del sistema educativo.

*Indicadores:*

- Número de estudios.

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 54:** Supervisar los contenidos curriculares no universitarios promoviendo contenidos igualitarios en los libros de texto y materiales didácticos.

*Indicadores:*

- Número de revisiones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 55:** Impulsar planes de formación universitarios de grado y postgrado que promuevan valores de igualdad que disminuyan los prejuicios y los estereotipos de género en la comunidad universitaria.

*Indicadores:*

- Número de medidas
- Número de centros participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Educación e Investigación

## **OBJETIVO GENERAL 3.2.**

### **IMPULSAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS CIENTÍFICAS, TECNOLÓGICAS Y DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

.....

#### ■ **Objetivo específico 3.2.1.**

**Promover la realización de estudios de brecha de género en el ámbito científico e impulsar la aplicación de la perspectiva de género en el mismo.**

**MEDIDA 56:** Incluir la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas a la investigación y en los proyectos de innovación.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

#### ■ **Objetivo específico 3.2.2.**

**Estimular la presencia de mujeres en el ámbito I+D+i (investigación, desarrollo e innovación).**

**MEDIDA 57:** Visibilizar el papel de las mujeres en los programas de investigación y en carreras profesionales donde están infrarrepresentadas.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 58:** Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos científicos consultivos y de decisión.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 59:** Fomentar el uso de las TIC como instrumento de igualdad y contribuir a la difusión de proyectos de promoción de la igualdad a través de la web.

*Indicadores:*

- Número de acciones orientadas a las TIC
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

## EJE ESTRATÉGICO 4 SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES

---

### OBJETIVO GENERAL 4.1.

#### POTENCIAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE SALUD

---

##### ■ Objetivo específico 4.1.1.

**Adecuar la atención de las mujeres a sus necesidades de salud durante todo su ciclo vital.**

**MEDIDA 60:** Diseñar y realizar programas sobre salud sexual y reproductiva de las mujeres y prevención de situaciones de riesgo, incidiendo de forma especial en la etapa adolescente y juvenil.

*Indicadores:*

- Número de programas
- Número de mujeres participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Sanidad

**MEDIDA 61:** Divulgar entre las mujeres el Plan de Parto y Nacimiento, así como los servicios especializados para la mujer embarazada y para las familias con menores de 0 a 3 años.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de mujeres embarazadas atendidas
- Número de familias atendidas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Sanidad

**MEDIDA 62:** Adoptar medidas destinadas a la protección y atención de la salud y el bienestar de las mujeres mayores.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de mujeres atendidas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Sanidad

**MEDIDA 63:** Fomentar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades de alta prevalencia en las mujeres.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 64:** Adoptar e impulsar acciones y programas específicos en detección y atención de trastornos relacionados con la alimentación.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de mujeres atendidas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Sanidad

**MEDIDA 65:** Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de formación en el ámbito sanitario no universitario, así como en los estudios de grado y post-grado, y en la formación continuada a los profesionales que prestan sus servicios en el ámbito de la sanidad.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Planes/programas formativos con perspectiva de género

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Sanidad y Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 66:** Fomentar y difundir una imagen saludable de las mujeres en los medios de comunicación.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

■ **Objetivo específico 4.1.2.**

**Impulsar la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades.**

**MEDIDA 67:** Adoptar medidas destinadas a la protección y atención de la salud de las mujeres pertenecientes a colectivos especialmente vulnerables.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Sanidad

**MEDIDA 68:** Revisar los instrumentos de medición, estadísticas, registros e indicadores de evaluación en el ámbito sanitario para incluir en ellos la perspectiva de género.

*Indicadores:*

- Número y tipo de acciones realizadas
- Número de revisiones realizadas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Sanidad

**MEDIDA 69:** Realizar estudios sobre las causas y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el acceso y utilización de los recursos sociosanitarios.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Número de estudios por género

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Sanidad

**MEDIDA 70:** Analizar y estudiar las pautas de comportamiento de las mujeres en relación con la alimentación y la actividad física, así como los factores de riesgo psicosocial que influyen en la calidad de vida de las mujeres.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de estudios

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Sanidad

**MEDIDA 71:** Aplicar el enfoque de género en las acciones de sensibilización para la prevención de enfermedades y la promoción de la salud dirigida a la ciudadanía.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Sanidad

**MEDIDA 72:** Diseñar acciones específicas para la prevención de hábitos no saludables en las mujeres.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 73:** Promover la incorporación de la perspectiva de género en los programas epidemiológicos, preventivos y de diagnóstico y tratamiento de las enfermedades.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Número de programas revisados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Sanidad

## **OBJETIVO GENERAL 4.2.**

### **FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE Y PROMOCIONAR LA ACTIVIDAD FÍSICA POR LAS MUJERES**

.....

#### ■ **Objetivo específico 4.2.1.**

**Promocionar, favorecer e incrementar la actividad física y participación femenina en todos los ámbitos del deporte.**

**MEDIDA 74:** Realizar acciones de apoyo y promoción sobre estudios relativos a mujer y deporte con producción de elementos divulgativos de los mismos.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de estudios/investigaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 75:** Fomentar e impulsar acciones para garantizar la participación plena e igualitaria de las mujeres en todas las actividades deportivas.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes y RTVM

**MEDIDA 76:** Organizar eventos y actuaciones que difundan el deporte femenino.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 77:** Promocionar la actividad física de las mujeres y una vida saludable mediante el uso de las redes sociales y las nuevas tecnologías.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 78:** Fomentar los adecuados usos del tiempo por las mujeres y el desarrollo de hábitos ajustados a sus necesidades personales.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 79:** Realizar campañas de sensibilización en centros educativos y espacios deportivos para garantizar la libertad de elección de las niñas, adolescentes y mujeres en la práctica de deportes tradicionalmente masculinizados.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Número de centros y espacios deportivos

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 80:** Fomentar la participación de niñas y adolescentes en los campeonatos deportivos que se celebren en los centros educativos de la región.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Número de niñas y adolescentes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

■ **Objetivo específico 4.2.2.**

**Impulsar, facilitar y aumentar la profesionalización de las mujeres en todos los ámbitos del deporte.**

**MEDIDA 81:** Favorecer la aplicación del código del buen gobierno de las federaciones deportivas en lo que respecta a la participación de las mujeres, así como su acceso a cargos de responsabilidad en las mismas.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 82:** Promover la permanencia de las jóvenes en la práctica deportiva profesional y su participación en competiciones oficiales.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 83:** Reconocer la difusión de los logros de la mujer en el deporte.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 84:** Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de formación en el ámbito deportivo no universitario, así como en los estudios de grado y post-grado, y en la formación continuada a los profesionales del ámbito del deporte.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Planes/programas formativos con perspectiva de género.

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

## **EJE ESTRATÉGICO 5 CULTURA, PUBLICIDAD, IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**

---

### **OBJETIVO GENERAL 5.1.**

#### **POTENCIAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO CULTURAL Y EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN**

.....

#### ■ **Objetivo específico 5.1.1.**

**Promocionar valores de igualdad y la participación de la mujer en el ámbito cultural.**

**MEDIDA 85:** Difundir la contribución de la mujer al conocimiento y a la cultura.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 86:** Analizar las diferencias en los hábitos culturales entre mujeres y hombres en relación con la oferta cultural existente.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 87:** Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de órganos específicos de creación, producción y evaluación artística y cultural.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 88:** Incorporar la perspectiva de género en la programación de las actividades culturales que se organicen en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Entidades comprometidas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 89:** Promover programas audiovisuales que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de programas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 90:** Incentivar la creación y producción artística y cultural de las mujeres madrileñas.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Principales creaciones y producciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

**MEDIDA 91:** Impulsar el reconocimiento de las creaciones y producciones de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de creaciones y producciones destacables

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

■ **Objetivo específico 5.1.2.**

**Impulsar los valores de igualdad y la participación de la mujer en la sociedad de la información.**

**MEDIDA 92:** Hacer estudios sobre mujeres que trabajan en el sector TIC en la Comunidad de Madrid y la tipología de empleos que desempeñan.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 93:** Hacer visibles a las mujeres madrileñas que trabajan en empleos del ámbito tecnológico.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 94:** Promover la reducción de la brecha digital.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Educación e Investigación

**MEDIDA 95:** Organizar eventos y actividades que fomenten la participación de las mujeres en la creación de contenidos digitales.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 96:** Impulsar actividades que motiven a las niñas y mujeres a seguir carreras en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Mujeres en carreras TIC

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería Educación e Investigación

**MEDIDA 97:** Fomentar la capacitación en redes sociales dirigida a mujeres, como herramienta para la marca personal y búsqueda de empleo.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 98:** Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las aplicaciones informáticas, videojuegos y páginas web.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

## **OBJETIVO GENERAL 5.2.**

### **CONTRIBUIR A LA ELIMINACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS MEDIANTE UN TRATAMIENTO ADECUADO DE LOS CONTENIDOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y EN LA PUBLICIDAD**

#### ■ **Objetivo específico 5.2.1.**

**Promover el compromiso de los medios de comunicación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

**MEDIDA 99:** Impulsar el desarrollo de códigos de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los medios de comunicación.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 100:** Organizar encuentros sobre igualdad de género y tratamiento no estereotipado de la imagen de la mujer en los medios.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 101:** Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a medios de comunicación para la erradicación de los estereotipos sexistas.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 102:** Reconocer a los medios de comunicación que destaquen en la promoción y el respeto de los valores de igualdad entre mujeres y hombres.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

■ **Objetivo específico 5.2.2.**

**Fomentar un uso no sexista del lenguaje y de la imagen de las mujeres en la publicidad.**

**MEDIDA 103:** Implicar a los medios de comunicación en la difusión de actividades dirigidas a incrementar el trato igualitario entre mujeres y hombres y evitar la publicidad sexista.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y RTVM

**MEDIDA 104:** Analizar las campañas publicitarias dirigidas a menores con el propósito de fomentar en ellos valores de igualdad entre mujeres y hombres, en especial las dirigidas a redes sociales.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 105:** Elaborar materiales para eliminación de los estereotipos de género en la publicidad.

*Indicadores:*

- Número y tipo de materiales

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 106:** Potenciar el compromiso empresarial con una imagen no sexista de las mujeres en sus estrategias de comunicación comercial.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de empresas comprometidas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

## **EJE ESTRATÉGICO 6**

### **CAMBIO CULTURAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO Y SOCIAL.**

---

#### **OBJETIVO GENERAL 6.1.**

**FOMENTAR EL CAMBIO CULTURAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y APOYAR EL EMPODERAMIENTO POLÍTICO Y SOCIAL DE LAS MUJERES.**

#### ■ **Objetivo específico 6.1.1.**

**Promover el cambio de valores en materia de igualdad.**

**MEDIDA 107:** Realizar estudios sobre la percepción que tiene la sociedad madrileña sobre la igualdad de género de la Comunidad de Madrid.

*Indicadores:*

- Número de estudios

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 108:** Colaborar con las entidades locales en la inclusión de la perspectiva de género en la planificación, organización y diseño de la ciudad.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de entidades locales

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 109:** Realizar estudios e investigaciones sobre la participación social de las mujeres.

*Indicadores:*

- Número de estudios

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 110:** Fomentar la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y en especial de las mujeres con discapacidad, rurales, migrantes y las pertenecientes a otros colectivos vulnerables.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 111:** Incentivar la participación de las mujeres en las asociaciones.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 112:** Apoyar a las asociaciones y a otras entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas y proyectos de igualdad.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de asociaciones y entidades implicadas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 113:** Realizar encuentros, jornadas u otras actividades de fomento del asociacionismo femenino.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

## **EJE ESTRATÉGICO 7 PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

---

### **OBJETIVO GENERAL 7.1.**

#### **SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

.....

**MEDIDA 114:** Impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres como instrumento en la lucha contra la violencia de género.

- Eje I de la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016/2021: Sensibilización y prevención de la violencia de género.

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y resto de consejerías y organismos participantes en la ejecución del eje I de esta estrategia

## EJE ESTRATÉGICO 8

### FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

---

#### OBJETIVO GENERAL 8.1.

#### PREVENIR Y ABORDAR LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

.....

##### ■ Objetivo específico 8.1.1.

**Atención a la diversidad generacional de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.**

**MEDIDA 115:** Impulsar medidas para evitar el empobrecimiento material de las mujeres.

*Indicadores:*

- Ayudas concedidas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 116:** Integrar las diferencias de género en el diseño, atención y evaluación de los servicios sociales.

*Indicadores:*

- Programas/acciones desarrollados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 117:** Fomentar acciones de apoyo para la inserción laboral de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Mujeres participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

##### ■ Objetivo específico 8.1.2.

**Atención a la diversidad familiar de las mujeres.**

**MEDIDA 118:** Elaborar estudios de profundización sobre la realidad de las familias monoparentales femeninas.

*Indicadores:*

- Número de estudios
- Número estimado de familias monoparentales femeninas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 119:** Promover acciones positivas para ayudar a las familias monoparentales femeninas.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 120:** Promover el reconocimiento social y el respeto a la diversidad sexual de las mujeres.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

## **OBJETIVO GENERAL 8.2.**

### **ATENCIÓN A LAS MUJERES EXCLUIDAS SOCIALMENTE PARA PROMOVER SU INCLUSIÓN**

#### ■ **Objetivo específico 8.2.1.**

##### **Inclusión social de las mujeres sin hogar.**

**MEDIDA 121:** Realizar jornadas de formación para proporcionar a los profesionales que trabajan con población vulnerable los conocimientos básicos sobre perspectiva de género.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 122:** Impulsar y garantizar una oferta pública suficiente de viviendas para mujeres mayores y otros colectivos de mujeres en situación de dependencia o situación de exclusión social.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de viviendas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 123:** Potenciar el acogimiento familiar a mujeres mayores en el hogar de otras familias.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 124:** Mantener los recursos públicos destinados a plazas de alojamiento transitorio para mujeres en situación de exclusión.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de plazas disponibles

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

■ **Objetivo específico 8.2.2.**  
**Inclusión social de las mujeres migrantes especialmente vulnerables.**

**MEDIDA 125:** Promover la atención social de mujeres migrantes en un programa integral.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 126:** Promover la atención específica a mujeres migrantes, especialmente vulnerables con cargas familiares no compartidas.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 127:** Promover cursos de idioma español como lengua extranjera para mujeres migrantes.

*Indicadores:*

- Número de cursos

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Educación e Investigación

■ **Objetivo específico 8.2.3.**  
**Inclusión social de las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual.**

**MEDIDA 128:** Realizar campañas de sensibilización dirigidas a visibilizar entre los demandantes de prostitución la existencia del delito de trata y la situación de las víctimas.

*Indicadores:*

- Número de campañas realizadas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 129:** Promover acuerdos dirigidos a la integración laboral de las víctimas de trata con fines de explotación sexual.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 130:** Reforzar los mecanismos de detección de la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Materiales difundidos

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

■ **Objetivo específico 8.2.4.**  
**Inclusión Social de las mujeres reclusas y exreclusas.**

**MEDIDA 131:** Impartir cursos que promuevan la igualdad y no discriminación por razón de género entre la población reclusa de los centros penitenciarios y centros de inserción social (CIS) existentes.

*Indicadores:*

- Número de cursos
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 132:** Mantener el número de centros o plazas residenciales para mujeres reclusas y exreclusas.

*Indicadores:*

- Número de plazas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 133:** Desarrollar programas formativos específicos para la reinserción laboral de mujeres exreclusas.

*Indicadores:*

- Número de cursos
- Número de mujeres participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 134:** Promover acciones de sensibilización contra la marginación de mujeres reclusas y exreclusas.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

## **EJE ESTRATÉGICO 9 INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN**

---

### **OBJETIVO GENERAL 9.1.**

**IMPULSAR LA CULTURA DE LA IGUALDAD, MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.**

#### ■ **Objetivo específico 9.1.1.**

**Incorporar el principio de igualdad en el conjunto de la acción política de la Comunidad de Madrid.**

**MEDIDA 135:** Incorporar la variable género en todos los estudios, encuestas y estadísticas, permitiendo la explotación diferenciada de datos.

*Indicadores:*

- Número de estudios/análisis

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos participantes en la estrategia

**MEDIDA 136:** Garantizar la coordinación de la transversalidad del principio de igualdad mediante la designación de un representante de igualdad en cada consejería y organismo, de entre su personal con formación y/o experiencia en igualdad.

*Indicadores:*

- Número de representantes designados

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos participantes en la estrategia

**MEDIDA 137:** Promover y participar en acciones internacionales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Países participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 138:** Aplicar la perspectiva/transversalidad de género en la política presupuestaria.

*Indicadores:*

- Número de medidas presupuestarias con perspectiva de género

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos participantes en la estrategia

**MEDIDA 139:** Requerir y emitir informe de impacto por razón de género con carácter previo, preceptivo y no vinculante de conformidad con la normativa vigente.

*Indicadores:*

- Número de informes de impacto solicitados y emitidos

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos participantes en la estrategia.

**MEDIDA 140:** Asesorar y formar a las entidades locales en la elaboración de informes de impacto por razón de género.

*Indicadores:*

- Asesoramientos realizados
- Número de acciones formativas
- Entidades locales participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 141:** Velar por la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones de información, comunicación y publicidad institucional.

*Indicadores:*

- Materiales editados
- Número de organismos participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos participantes en la estrategia

**MEDIDA 142:** Participación del portal madrid.org en la difusión de la igualdad entre mujeres y hombres.

*Indicadores:*

- Recursos disponibles en la web en materia de igualdad

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos implicados en la estrategia

**MEDIDA 143:** Promover la utilización de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva pública.

*Indicadores:*

- Número de acciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno

■ **Objetivo específico 9.1.2.**

**Impulsar el enfoque integrado de género en la práctica administrativa y profesional por parte de los empleados públicos.**

**Media 144:** Formación transversal al conjunto de los empleados públicos, garantizando la perspectiva de género en los planes formativos.

*Indicadores:*

- Número de cursos
- Número de participantes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno

**MEDIDA 145:** Elaboración de un plan de igualdad de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid.

*Indicadores:*

- Número de acciones realizadas
- Número de empleados

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno

**MEDIDA 146:** Incorporar la perspectiva de género en la política de seguridad y salud de los trabajadores públicos.

*Indicadores:*

- Número de medidas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno

**MEDIDA 147:** Incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los temarios de los procesos selectivos en la administración autonómica.

*Indicadores:*

- Temarios para el acceso al empleo público con perspectiva de género

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno

**MEDIDA 148:** Colaborar con los diferentes colegios profesionales para la incorporación de la perspectiva de género en sus planes formativos.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones
- Número de colegios profesionales

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

■ **Objetivo específico 9.1.3**  
**Difundir el compromiso de la Comunidad de Madrid con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

**MEDIDA 149:** Divulgar los objetivos y medidas de la “Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021”.

*Indicadores:*

- Número de acciones de divulgación

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 150:** Realizar acciones de concienciación social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

*Indicadores:*

- Número de acciones/campañas

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 151:** Promover la creación de unidades especializadas en género en la administración local.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Unidades de género en entidades locales

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 152:** Fomentar la elaboración, puesta en marcha y evaluación de planes de igualdad municipales.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de planes

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 153:** Colaborar con las entidades locales para la implementación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Indicadores:*

- Número de acciones
- Número de entidades locales

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 154:** Participar en redes institucionales de intercambio de ideas y buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

*Indicadores:*

- Número de actuaciones

*Organismos responsables/implicados:*

- Consejería de Políticas Sociales y Familia

**MEDIDA 155:** Promover la inclusión en los contratos y subvenciones públicas de criterios de adjudicación y concesión que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Indicadores:*

- Número de medidas/criterios/contratos

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos participantes en la estrategia

**MEDIDA 156:** Informar con los datos cualitativos y cuantitativos relevantes en relación con la ejecución de la estrategia.

*Indicadores:*

- Memorias elaboradas

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos participantes en la estrategia

**MEDIDA 157:** Seguimiento y control en las campañas y acciones de comunicación institucionales que garanticen un tratamiento igualitario de la mujer.

*Indicadores:*

- Número de campañas

*Organismos responsables/implicados:*

- Todas las consejerías y organismos participantes en la estrategia





**VI.**

## CRONOGRAMA

Todo Plan de carácter plurianual debe llevar asociado un cronograma que permita al agente externo o interno conocer los tiempos de desarrollo del mismo.

	2018		2019		2020		2021	
Semestre	1	2	1	2	1	2	1	2
Diseño								
Aprobación								
Ejecución								
Evaluación continua - Informes anuales								
Evaluación de medio término								
Evaluación final								





## VII.

# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación de las políticas públicas es una fase imprescindible del ciclo de las políticas que informa sobre los resultados de las actuaciones y de los modos de gestión a sus diferentes niveles. Por ello, el seguimiento y evaluación de la presente Estrategia se considera un elemento clave y prioritario para dar coherencia a todo el contenido de la misma.

Estas actuaciones responden a los siguientes objetivos:

- Valorar el nivel de cumplimiento de las actuaciones comprometidas y su validez para la consecución de los objetivos definidos.
- La detección de las debilidades de la Estrategia respecto a las medidas definidas para el alcance de los objetivos.
- El nivel de cumplimiento de la Estrategia.
- El impacto sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Comunidad de Madrid.
- Conocer las dificultades encontradas en los organismos y entidades responsables de su implementación y en la coordinación requerida para su ejecución.

La evaluación puede producirse a lo largo del proceso, lo que se refiere al seguimiento, y al final del periodo de ejecución, lo que se conoce como evaluación de resultados. Estos dos momentos de la evaluación tienen el mismo fin: identificar los aspectos de mejora de las políticas públicas para dotarlas de mayor calidad, lo que requiere el establecimiento de unos indicadores que nos ayuden a valorar cuantitativa y cualitativamente los resultados obtenidos como consecuencia de la ejecución del mismo y que den cumplimiento a los objetivos arriba referidos.

De acuerdo a lo señalado, se establecen dos acciones básicas de seguimiento y evaluación:

- Informes de seguimiento. Serán realizados anualmente fundamentándose en un sistema de indicadores referidos a las actuaciones realizadas en el periodo objeto de estudio. Ofrece una valoración continua y permanente acerca del cumplimiento de cada uno de los objetivos.
- Evaluación de resultados. Abarcará todo el periodo de la Estrategia, incluyendo los informes de seguimiento acumulados, así como un análisis cuantitativo y cualitativo basado en los indicadores establecidos. Su objetivo primordial será la valoración exhaustiva y global de la ejecución del conjunto de la Estrategia, por encima de los efectos inmediatos de cada actuación realizada, de tal manera que se puedan contemplar los resultados que han generado las actuaciones llevadas a cabo.

Los datos empleados responderán tanto a criterios cuantitativos como cualitativos, considerando la importancia de la complementariedad de los métodos de análisis para evaluar los resultados de la Estrategia.

Y atendiendo a dichas acciones, se establece una estructura organizativa para el seguimiento y evaluación basada en un equipo de evaluación interna como órgano responsable de su correcta aplicación, esencial para poder cambiar la realidad de forma eficaz, siendo éste un objetivo inherente a cualquier plan, programa o proyecto.

Tendrá las siguientes responsabilidades básicas:

- Coordinación de los trabajos y las acciones acometidas en la fase de puesta en marcha y ejecución.
- Poner en marcha las diferentes acciones establecidas de seguimiento y evaluación.
- Proponer cuantas acciones consideren necesarias para retroalimentar la Estrategia con el objetivo de mejorar la eficacia de la misma.
- Valorar y difundir los resultados de la Estrategia.
- Proponer nuevas finalidades, metas y objetivos para posteriores planes, programas o proyectos.
- Reunirse de forma anual con carácter ordinario y de forma extraordinaria cuantas veces sean necesarias para alcanzar la finalidad y metas de la Estrategia.



VIII.

## ANEXO ECONÓMICO

Tras las aportaciones efectuadas por las diferentes consejerías y organismos de la Comunidad de Madrid, y una vez analizadas las mismas desde los criterios de eficiencia y operatividad, para hacer de esta Estrategia un instrumento viable, efectivo y útil a la finalidad de la misma, y sin perjuicio de posibles mejoras o redistribuciones futuras si las circunstancias lo aconsejan, la dotación presupuestaria ha resultado la siguiente:

### IMPORTE TOTAL DE LA ESTRATEGIA MADRILEÑA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2021

AÑOS	2018	2019	2020	2021	TOTAL
EJE1	27.856.678,64 €	28.462.641,80 €	28.816.641,80 €	28.816.641,80 €	113.952.604,03
EJE2	1.723.218,67 €	1.723.218,67 €	1.723.218,67 €	1.723.218,67 €	6.892.874,67
EJE 3	6.016.125,73 €	6.460.069,61 €	6.709.838,30 €	6.730.209,78 €	25.916.243,43
EJE 4	4.841.415,92 €	4.863.914,92 €	4.858.916,92 €	4.815.918,92 €	19.380.166,68
EJE 5	11.904.392,00 €	12.100.075,76 €	12.284.535,32 €	12.323.788,53 €	48.612.791,62
EJE6	241.568,31 €	241.568,31 €	241.568,31 €	241.568,31 €	966.273,24
EJE 7	1.535.487,50 €	1.535.487,50 €	1.535.487,50 €	1.535.487,50 €	6.141.950,00
EJE 8	6.229.617,04 €	6.229.617,04 €	6.229.617,04 €	6.229.617,04 €	24.918.468,18
EJE 9	2.983.096,92 €	1.797.196,92 €	1.435.396,92 €	1.435.396,92 €	7.651.087,68
TOTAL	63.331.600,74	63.413.790,53	63.835.220,78	63.851.847,47	254.432.459,52





**IX.**

## CUADRO RESUMEN

### EJE 1: EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO

#### OBJETIVO GENERAL 1.1. PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.1.	MEDIDAS
Fomentar el equilibrio de género en el mercado laboral	Medida 1: Sensibilizar sobre la importancia de garantizar la igualdad en todos los ámbitos de decisión del mercado de trabajo.
	Medida 2: Reconocer a las entidades que hayan implantado el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus políticas de recursos humanos.
	Medida 3: Fomentar la participación de la mujer en las organizaciones sindicales y empresariales, y en especial, la presencia equilibrada en las mesas de negociación colectiva.
	Medida 4: Realizar actuaciones de formación y difusión de buenas prácticas para el análisis y redacción de los convenios colectivos con perspectiva de género.
	Medida 5: Colaborar con la Inspección de Trabajo con el fin de reforzar sus actuaciones en la lucha contra la discriminación por razón de género.
	Medida 6: Seguimiento de la propuesta de la Asamblea al Gobierno de la Nación del reconocimiento legislativo de la figura del "Mobbing Maternal"
	Medida 7: Reforzar las medidas específicas de prevención de riesgos laborales dirigidas a las trabajadoras.
	Medida 8: Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación en prevención de riesgos laborales.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.2.</b>	<b>MEDIDAS</b>
Fomentar el acceso al empleo de la mujer enfatizando el emprendimiento femenino	Medida 9: Concesión de ayudas directas a las empresas que contraten mujeres desempleadas, con especial atención a las que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral.
	Medida 10: Reforzar los itinerarios personalizados de acceso al empleo de las mujeres, especialmente en el ámbito formativo.
	Medida 11: Desarrollar acciones formativas adaptadas a las necesidades reales de contratación tanto de las empresas como de las mujeres.
	Medida 12: Desarrollar programas formativos teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres desempleadas de larga duración.
	Medida 13: Realizar actuaciones específicas de fomento del espíritu emprendedor entre las mujeres y apoyar la generación de empresas de base tecnológica y de innovación (start-up), especialmente con las jóvenes.
	Medida 14: Favorecer la creación de empresas promovidas por mujeres residentes en el medio rural, así como mujeres de colectivos especialmente vulnerables.
	Medida 15: Impulsar la creación del registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias y difundir su conocimiento a mujeres.
	Medida 16: Apoyo a la consolidación de empresas creadas por mujeres.
	Medida 17: Fomentar el intercambio y creación de redes de colaboración entre empresarias.
Medida 18: Promover la participación activa de las mujeres en las respectivas organizaciones agrarias y su mayor presencia en los órganos directivos de las cooperativas agrarias.	
<b>OBJETIVO GENERAL 1.2. PROMOVER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CARRERA PROFESIONAL</b>	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.1.</b>	<b>MEDIDAS</b>
Facilitar el mantenimiento de las mujeres en un empleo digno y de calidad	Medida 19: Realizar acciones dirigidas a los departamentos de recursos humanos de las empresas para la incorporación de la perspectiva de género en toda su gestión.
	Medida 20: Sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de adoptar medidas contra la brecha salarial y la brecha de las pensiones.
	Medida 21: Fomentar la adecuación de la formación de mujeres trabajadoras a sus necesidades y expectativas.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.2.</b>	<b>MEDIDAS</b>
Motivar y potenciar la carrera profesional de las mujeres, en especial, su liderazgo	Medida 22: Elaborar estudios para conocer los obstáculos al liderazgo profesional de las mujeres, y en especial, en su acceso a puestos directivos.
	Medida 23: Sensibilizar al personal directivo de las empresas sobre la importancia de la presencia de mujeres en posiciones de mando.
	Medida 24: Realización de acciones dirigidas a estudiantes y profesores universitarios sobre género y distintas formas de liderazgo.
	Medida 25: Fomentar la capacitación profesional de las mujeres para el acceso a puestos de trabajo de responsabilidad.

## EJE 2: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO

### OBJETIVO GENERAL 2.1. PROFUNDIZAR EN EL CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y SENSIBILIZAR SOBRE SU IMPORTANCIA

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.1.	MEDIDAS
Analizar las necesidades generales y específicas de conciliación	Medida 26: Estudiar y analizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los hogares.
	Medida 27: Estudiar y analizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres que viven en el ámbito rural, mujeres autónomas, mujeres con discapacidad u otros colectivos específicos de mujeres.
	Medida 28: Integrar la perspectiva de género en la planificación urbana, y en especial, en lo referente a la adecuación de horarios, frecuencia, recorridos y condiciones de los transportes públicos.
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.2.	MEDIDAS
Sensibilizar sobre los beneficios de la conciliación	Medida 29: Analizar y difundir las implicaciones y beneficios de la racionalización de horarios.
	Medida 30: Concienciar de la importancia de la educación por las familias en la igualdad entre géneros y de la implicación del hombre en la conciliación, sensibilizando sobre la sobrecarga de trabajo realizado por las mujeres en los hogares, y en especial en su papel de cuidadora.

### OBJETIVO GENERAL 2.2. SEGUIMIENTO DE LA NORMATIVA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL E IMPULSAR LA ADOPCIÓN Y MEJORA DE MEDIDAS

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.1.	MEDIDAS
Acercar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable	Medida 31: Estudiar y analizar las medidas realizadas por las empresas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, impulsando la elaboración de códigos de buenas prácticas.
	Medida 32: Realizar análisis sobre la incidencia de la conciliación en la brecha salarial y sus principales factores explicativos.
	Medida 33: Establecer programas de ayuda a empresas de hasta 250 trabajadores para que implanten planes de igualdad.
	Medida 34: Concienciar al personal directivo de las empresas sobre la importancia de la conciliación tanto por hombres como por mujeres.
	Medida 35: Impulsar la jornada comprimida, el banco de horas, el teletrabajo, la tele formación y otras medidas de organización del tiempo en el trabajo.
	Medida 36: Desarrollar actuaciones con los departamentos de recursos humanos para identificar y eliminar los factores que impiden la conciliación y promover la corresponsabilidad en su gestión.
	Medida 37: Dar visibilidad a aquellas empresas y organizaciones que pongan en marcha actuaciones para favorecer la conciliación personal familiar y laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.2.	MEDIDAS
Potenciar la corresponsabilidad mediante recursos, prestaciones y servicios públicos que faciliten la conciliación por hombres y mujeres	Medida 38: Incluir en los contratos y subvenciones públicas cláusulas sociales que primen la contratación de empresas con horarios flexibles y que incorporen mejoras en las condiciones de conciliación de sus trabajadores respecto de las establecidas por la legislación vigente.
	Medida 39: Apoyar el desarrollo de actuaciones de conciliación y corresponsabilidad llevadas a cabo por las entidades locales.
	Medida 40: Difusión de los recursos y servicios de apoyo a las necesidades de los trabajadores derivadas de la paternidad/maternidad, o de otras situaciones personales y familiares que generen dependientes a su cargo.
	Medida 41: Impulsar el desarrollo de actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de los menores.
	Medida 42: proponer al Gobierno de la Nación la adopción de medidas de mejora de los permisos y licencias vinculados a la paternidad y a la maternidad, así como otras medidas de fomento de la conciliación personal, familiar y laboral.

### EJE 3: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y CIENCIA

#### OBJETIVO GENERAL 3.1. REFORZAR LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA EDUCATIVO

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.1.	MEDIDAS
Incorporar la perspectiva de género en las políticas educativas	Medida 43: Fomentar en la comunidad educativa de centros docentes no universitarios la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	Medida 44: Impulsar la elaboración de Planes de Igualdad específicos en los centros educativos implicando a toda la comunidad educativa.
	Medida 45: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones en el sistema educativo.
	Medida 46: Fomento del uso de un lenguaje no sexista por el profesorado y en las programaciones realizadas por los distintos departamentos del centro escolar.
	Medida 47: Elaboración de materiales en materia de igualdad de oportunidades destinadas, y en especial, destinados a alumnado y a profesorado.
	Medida 48: Promover la igualdad y no discriminación por razón de género entre los menores infractores.
	Medida 49: Profundizar en el análisis de los diferentes factores de riesgo o necesidades que se presentan en función del género y su repercusión para la prevención e intervención entre los menores infractores.
Medida 50: Implantar el título de Formación Profesional Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género en la Comunidad de Madrid.	
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.2.	MEDIDAS
Aplicar la perspectiva de género en la orientación académica	Medida 51: Formación específica para favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones, y en especial en las carreras STEM.
	Medida 52: Promover la designación en cada dirección de área territorial de un experto en igualdad de entre el personal ya existente, que cuente con formación y/o experiencia en materia de igualdad.
	Medida 53: Fomentar la realización de estudios de género en las distintas etapas del sistema educativo.
	Medida 54: Supervisar los contenidos curriculares no universitarios promoviendo contenidos igualitarios en los libros de texto y materiales didácticos.
	Medida 55: Impulsar planes de formación universitarios de grado y postgrado que promuevan valores de igualdad que disminuyan los prejuicios y los estereotipos de género en la comunidad universitaria.

**OBJETIVO GENERAL 3.2.  
IMPULSAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS CIENTÍFICAS, TECNOLÓGICAS  
Y DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.1.</b>	<b>MEDIDAS</b>
Promover la realización de estudios de brecha de género en el ámbito científico e impulsar la aplicación de la perspectiva de género en el mismo	Medida 56: Incluir la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas a la investigación y en los proyectos de innovación.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.2.</b>	<b>MEDIDAS</b>
Estimular la presencia de mujeres en el ámbito I+D+i (Investigación, desarrollo e innovación)	Medida 57: Visibilizar el papel de las mujeres en los programas de investigación y en carreras profesionales donde están infrarrepresentadas.
	Medida 58: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos científicos, consultivos y de decisión.
	Medida 59: Fomentar el uso de las TIC como instrumento de igualdad y contribuir a la difusión de proyectos de promoción de la igualdad a través de la WEB.

## EJE 4: SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES

### OBJETIVO GENERAL 4.1. POTENCIAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE SALUD

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.1.	MEDIDAS
Adecuar la atención de las mujeres a sus necesidades de salud durante todo su ciclo vital e incorporar la perspectiva de género en la formación y práctica de los profesionales y agentes sociosanitarios	Medida 60: Diseñar y realizar programas sobre salud sexual y reproductiva de las mujeres y prevención de situaciones de riesgo, incidiendo de forma especial en la etapa adolescente y juvenil.
	Medida 61: Divulgar entre las mujeres el Plan de Parto y Nacimiento, así como los servicios especializados para la mujer embarazada y para las familias con menores de 0 a 3 años.
	Medida 62: Adoptar medidas destinadas a la protección y atención de la salud y el bienestar de las mujeres mayores.
	Medida 63: Fomentar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades de alta prevalencia en las mujeres.
	Medida 64: Adoptar e impulsar acciones y programas específicos en detección y atención de trastornos relacionados con la alimentación.
	Medida 65: Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de formación en el ámbito sanitario no universitario, así como en los estudios de grado y post-grado, y en la formación continuada a los profesionales que prestan sus servicios en el ámbito de la Sanidad.
	Medida 66: Fomentar y difundir una imagen saludable de las mujeres en los medios de comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.2.	MEDIDAS
Impulsar la promoción de la salud y la prevención de enfermedades	Medida 67: Adoptar medidas destinadas a la protección y atención de la salud de las mujeres pertenecientes a colectivos especialmente vulnerables.
	Medida 68: Revisar los instrumentos de medición, estadísticas, registros e indicadores de evaluación en el ámbito sanitario para incluir en ellos la perspectiva de género.
	Medida 69: Realizar estudios sobre las causas y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el acceso y utilización de los recursos socio sanitarios.
	Medida 70: Analizar y estudiar las pautas de comportamiento de las mujeres en relación con la alimentación y la actividad física, así como los factores de riesgo psicosocial que influyen en la calidad de vida de las mujeres.
	Medida 71: Aplicar el enfoque de género en las acciones de sensibilización para la prevención de enfermedades y la promoción de la salud dirigida a la ciudadanía.
	Medida 72: Diseñar acciones específicas para la prevención de hábitos no saludables en las mujeres.
	Medida 73: Promover la incorporación de la perspectiva de género en los programas epidemiológicos, preventivos y de diagnóstico y tratamiento de las enfermedades.

**OBJETIVO GENERAL 4.2.  
FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE Y PROMOCIONAR LA ACTIVIDAD FÍSICA DE LAS MUJERES**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.1.</b>	<b>MEDIDAS</b>
Promocionar, favorecer e incrementar la actividad física y participación femenina en todos los ámbitos del deporte	Medida 74: Realizar acciones de apoyo y promoción sobre estudios relativos a mujer y deporte con producción de elementos divulgativos de los mismos.
	Medida 75: Fomentar e impulsar acciones para garantizar la participación plena e igualitaria de las mujeres en todas las actividades deportivas.
	Medida 76: Organizar eventos y actuaciones que difundan el deporte femenino.
	Medida 77: Promocionar la actividad física de las mujeres y una vida saludable mediante el uso de las redes sociales y las nuevas tecnologías.
	Medida 78: Fomentar los adecuados usos de tiempo por las mujeres y el desarrollo de hábitos ajustados a sus necesidades personales.
	Medida 79: Realizar campañas de sensibilización en centros educativos y espacios deportivos para garantizar la libertad de elección de las niñas, adolescentes y mujeres en la práctica de deportes tradicionalmente masculinizado.
	Medida 80: Fomentar la participación de niñas y adolescentes en los campeonatos deportivos que se celebren en los centros educativos de la región.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.2.</b>	<b>MEDIDAS</b>
Impulsar, facilitar y aumentar la profesionalización de las mujeres en todos los ámbitos del deporte	Medida 81: Favorecer la aplicación del código del buen gobierno de las federaciones deportivas en lo que respecta a la participación de las mujeres, así como su acceso a cargos de responsabilidad en las mismas.
	Medida 82: Promover la permanencia de las jóvenes en la práctica deportiva profesional y su participación en competiciones oficiales.
	Medida 83: Reconocer la difusión de los logros de la mujer en el deporte.
	Medida 84: Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de formación en el ámbito deportivo no universitario, así como en los estudios de grado y post-grado, y en la formación continuada a los profesionales del ámbito del deporte.

## EJE 5: CULTURA, PUBLICIDAD, IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

### OBJETIVO GENERAL 5.1. POTENCIAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO CULTURAL Y EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.1.	MEDIDAS
Promocionar valores de igualdad y de participación de la mujer en el ámbito cultural	Medida 85: Difundir la contribución de la mujer al conocimiento y a la cultura.
	Medida 86: Analizar las diferencias en los hábitos culturales entre mujeres y hombres en relación con la oferta cultural existente.
	Medida 87: Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de órganos específicos de creación, producción y evaluación artística y cultural.
	Medida 88: Incorporar la perspectiva de género en la programación de las actividades culturales que se organicen en el ámbito de la Comunidad de Madrid.
	Medida 89: Promover programas audiovisuales que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	Medida 90: Incentivar la creación y producción artística y cultural de las mujeres madrileñas.
	Medida 91: Impulsar el reconocimiento de las creaciones y producciones de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.2.	MEDIDAS
Impulsar los valores de igualdad y de participación de la mujer en la sociedad de la información	Medida 92: Hacer estudios sobre mujeres que trabajan en el sector TIC en la Comunidad de Madrid y la tipología de empleos que desempeñan.
	Medida 93: Hacer visibles a las mujeres madrileñas que trabajan en empleos del ámbito tecnológico.
	Medida 94: Promover la reducción de la brecha digital.
	Medida 95: Organizar eventos y actividades que fomenten la participación de las mujeres en la creación de contenidos digitales.
	Medida 96: Impulsar actividades que motiven a las niñas y mujeres a seguir carreras en el ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
	Medida 97: Fomentar la capacitación en redes sociales dirigida a mujeres, como herramienta para la marca personal y búsqueda de empleo.
	Medida 98: Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las aplicaciones informáticas, videojuegos y páginas web.

**OBJETIVO GENERAL 5.2.  
CONTRIBUIR A LA ELIMINACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS MEDIANTE UN TRATAMIENTO  
ADECUADO DE LOS CONTENIDOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y EN LA PUBLICIDAD**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.1.</b>	<b>MEDIDAS</b>
Promover el compromiso de los medios de comunicación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Medida 99: Impulsar el desarrollo de códigos de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los medios de comunicación.
	Medida 100: Organizar encuentros sobre igualdad de género y tratamiento no estereotipado de la imagen de la mujer en los medios.
	Medida 101: Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a medios de comunicación para la erradicación de los estereotipos sexistas.
	Medida 102: Reconocer a los medios de comunicación que destaquen en la promoción y el respeto de los valores de igualdad entre mujeres y hombres.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.2</b>	<b>MEDIDAS</b>
Fomentar un uso no sexista del lenguaje y de la imagen de la mujeres en la publicidad.	Medida 103: Implicar a los medios de comunicación, en la difusión de actividades dirigidas a incrementar el trato igualitario entre mujeres y hombres y evitar la publicidad sexista.
	Medida 104: Analizar las campañas publicitarias dirigidas a menores con el propósito de fomentar en ellos valores de igualdad entre mujeres y hombres, en especial las dirigidas a redes sociales.
	Medida 105: Elaborar materiales para eliminación de los estereotipos de género en la publicidad.
	Medida 106: Potenciar el compromiso empresarial con una imagen no sexista de las mujeres en sus estrategias de comunicación comercial.

**EJE 6: CAMBIO CULTURAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO Y SOCIAL**

**OBJETIVO GENERAL 6.1.  
FOMENTAR EL CAMBIO CULTURAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y APOYAR EL EMPODERAMIENTO POLÍTICO Y SOCIAL DE LAS MUJERES**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.1.</b>	<b>MEDIDAS</b>
Promover el cambio de valores en materia de igualdad	Medida 107: Realizar estudios sobre la percepción que tiene la sociedad madrileña sobre la Igualdad de Género de la Comunidad de Madrid.
	Medida 108: Colaborar con las entidades locales en la inclusión de la perspectiva de género en la planificación, organización y diseño de la ciudad.
	Medida 109: Realizar estudios e investigaciones sobre participación social de las mujeres.
	Medida 110: Fomentar la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, y en especial de las mujeres con discapacidad, rurales, inmigrantes y las pertenecientes a otros colectivos vulnerables.
	Medida 111: Incentivar la participación de las mujeres en las asociaciones.
	Medida 112: Apoyar a las asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas y proyectos de igualdad.
	Medida 113: Realizar encuentros, jornadas u otras actividades de fomento del asociacionismo femenino.

## EJE 7: PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVO GENERAL. 7.1. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

#### MEDIDAS

Medida 114: Impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres como instrumento en la lucha contra la violencia de género.

## EJE 8: FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

### OBJETIVO GENERAL 8.1. PREVENIR Y ABORDAR LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.1.

#### MEDIDAS

Atención a la diversidad generacional de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social

Medida 115: Impulsar medidas para evitar el empobrecimiento material de las mujeres.

Medida 116: Integrar las diferencias de género en el diseño, atención y evaluación de los servicios sociales.

Medida 117: Fomentar acciones de apoyo para la inserción laboral de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.2.

#### MEDIDAS

Atención a la diversidad familiar de las mujeres

Medida 118: Elaborar de estudios de profundización sobre la realidad de las familias monoparentales femeninas.

Medida 119: Promover acciones positivas para ayudar a las familias monoparentales femeninas.

Medida 120: Promover el reconocimiento social y el respeto a la diversidad sexual de las mujeres.

### OBJETIVO GENERAL 8.2. ATENCIÓN A LAS MUJERES EXCLUIDAS SOCIALMENTE PARA PROMOVER SU INCLUSIÓN

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.1.

#### MEDIDAS

Inclusión Social de las Mujeres sin Hogar

Medida 121: Realizar de jornadas de formación para proporcionar a los profesionales que trabajan con población vulnerable los conocimientos básicos sobre perspectiva de género.

Medida 122: Impulsar y garantizar una oferta pública suficiente de viviendas para mujeres mayores y otros colectivos de mujeres en situación de dependencia o situación de exclusión social.

Medida 123: Potenciar el acogimiento familiar a mujeres mayores en el hogar de otras familias.

Medida 124: Mantener los recursos públicos destinados a plazas de alojamiento transitorio para mujeres en situación de exclusión.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.2.

#### MEDIDAS

Inclusión Social de las Mujeres migrantes especialmente vulnerables

Medida 125: Promover la atención social de mujeres inmigrantes en un programa integral.

Medida 126: Promover la atención específica a mujeres inmigrantes especialmente vulnerables con cargas familiares no compartidas.

Medida 127: Promover cursos de idioma español como lengua extranjera para mujeres inmigrantes.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.3.

#### MEDIDAS

Inclusión social de las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual

Medida 128: Realizar campañas de sensibilización dirigidas a visibilizar entre los demandantes de prostitución la existencia del delito de trata y la situación de las víctimas.

Medida 129: Promover acuerdos dirigidos a la integración laboral de las víctimas de trata con fines de explotación sexual.

Medida 130: Reforzar los mecanismos de detección de la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.4.	MEDIDAS
Inclusión Social de las Mujeres reclusas y exreclusas	Medida 131: Impartir cursos que promuevan la igualdad y no discriminación por razón de género entre la población reclusa de los centros penitenciarios y centros de Inserción Social (CIS) existentes.
	Medida 132: Mantener el número de centros o plazas residenciales para mujeres reclusas y exreclusas.
	Medida 133: Desarrollar programas formativos específicos para la reinserción laboral de mujeres exreclusas.
	Medida 134: Promover acciones de sensibilización contra la marginación de mujeres reclusas y exreclusas.

## EJE 9: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### OBJETIVO GENERAL 9.1. IMPULSAR LA CULTURA DE LA IGUALDAD, MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.1.	MEDIDAS
Incorporar el principio de igualdad en el conjunto de la acción política de la Comunidad de Madrid	Medida 135: Incorporar la variable género en todos los estudios, encuestas y estadísticas permitiendo la explotación diferenciada de datos.
	Medida 136: Garantizar la coordinación de la transversalidad del principio de igualdad mediante la designación de un representante de igualdad en cada consejería y organismo, de entre su personal con formación y/o experiencia en igualdad.
	Medida 137: Promover y participar en acciones internacionales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	Medida 138: Aplicar la perspectiva/transversalidad de género en la política presupuestaria.
	Medida 139: Requerir y emitir informe de impacto por razón de género con carácter previo, preceptivo y no vinculante de conformidad con la normativa vigente.
	Medida 140: Asesorar y formar a las entidades locales en la elaboración de informes de impacto por razón de género.
	Medida 141: Velar por la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones de información, comunicación y publicidad institucional.
	Medida 142: Participación del portal madrid.org en la difusión de la igualdad entre mujeres y hombres.
Medida 143: Promover la utilización de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva pública.	
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.2.	MEDIDAS
Impulsar el enfoque integrado de género en la práctica administrativa y profesional por parte de los empleados públicos	Medida 144 : Formación transversal al conjunto de los empleados públicos, garantizando la perspectiva de género en los planes formativos. Presidencia
	Medida 145: Elaboración de un Plan de Igualdad de los Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid. Presidencia.
	Medida 146: Incorporar la perspectiva de género en la política de seguridad y salud de los trabajadores públicos.
	Medida 147: Incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los temarios de los procesos selectivos en la Administración Autonómica.
Medida 148: Colaborar con los diferentes colegios profesionales para la incorporación de la perspectiva de género en sus planes formativos.	

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.3.	MEDIDAS
Difundir el compromiso de la Comunidad de Madrid con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Medida 149: Divulgar los objetivos y medidas de la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021.
	Medida 150: Realizar acciones de concienciación social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
	Medida 151: Promover la creación de unidades especializadas en género en la administración local.
	Medida 152: Fomentar la elaboración, puesta en marcha y evaluación de Planes de igualdad municipales.
	Medida 153: Colaborar con las entidades locales para la implementación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	Medida 154: Participar en redes institucionales de intercambio de ideas y buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
	Medida 155: Promover la inclusión en los contratos y subvenciones públicas de criterios de adjudicación y concesión que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
	Medida 156: Informar con los datos cualitativos y cuantitativos relevantes en relación con la ejecución de la Estrategia.
Medida 157: Seguimiento y control en las campañas y acciones de comunicación institucionales que garanticen un tratamiento igualitario de la mujer.	



**Comunidad  
de Madrid**

Dirección General de la Mujer  
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES  
Y FAMILIA

La *Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021* constituye el compromiso del Gobierno regional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Y para que esa igualdad sea real y efectiva, la presente Estrategia tiene entre sus objetivos:

- Fomentar y mejorar el empleo de las mujeres.
- Incrementar las cotas de corresponsabilidad con la consiguiente mejora en los usos del tiempo.
- Garantizar una educación y cultura igualitarias, y eliminar los estereotipos de mujeres y hombres.
- Incrementar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
- Prevenir y luchar contra la violencia de género y contra la feminización de la pobreza.
- Integrar plenamente la perspectiva de género en la administración autonómica.



**Comunidad  
de Madrid**

Dirección General de la Mujer  
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES  
Y FAMILIA