

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

Evaluación de adecuación, ejecución
y resultados

19 de octubre de 2022

AUTORÍA DEL INFORME

CRISTINA BLANCO

Economista

Máster en Economía y Finanzas por el Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI) en Madrid y graduada de Economía por la Universidad de British Columbia en Vancouver, Canadá. Ha trabajado como economista para el *Centre for the Study of Living Standards* y como investigadora para el Banco de España, CEMFI, y la Universidad de British Columbia (UBC). Sus áreas de interés son las políticas sociales, la economía de la educación, la economía de género y el desarrollo económico.

MARÍA SANCHEZ

Economista

Doctora en Economía por la Universidad de Barcelona y máster por la UCL. Ha trabajado como investigadora en la Universidad Autónoma de Barcelona y BGSE, en el Instituto de Economía de Barcelona, en la Generalitat de Catalunya y en la Diputación de Barcelona. Sus principales áreas de investigación son la economía del sector público, la economía de la educación y la economía ambiental.

SERGI APONTE

Politólogo

Graduado en Ciencia Política y Gestión Pública por la Universidad Autónoma de Barcelona. Interesado en el análisis de datos, actualmente cursa un posgrado en este campo en la Universidad de Barcelona. Sus otros ámbitos de interés son las políticas públicas y especialmente la lucha contra la desigualdad y la corrupción.

CRISTINA FERRER

Economista

Máster en Policy Economics por la Erasmus University of Rotterdam con mención Summa Cum Laude. Graduada en economía por la Universidad Pompeu Fabra, trabaja como investigadora en economía en KSNET. Sus áreas de interés son el diseño, implementación y especialmente la evaluación de las políticas públicas relacionadas con la economía laboral, economía de género y la pobreza y desigualdad.

ÍNDICE

1.	Introducción	4
2.	Descripción breve de la Estrategia.....	7
3.	Evaluación de coherencia y adecuación.....	12
3.1	Evolución demográfica: natalidad y envejecimiento	12
3.2	Ejes 1 y 2: Empleo y Conciliación	17
3.3	Eje 3: Educación, investigación y ciencia	21
3.4	Eje 4: Salud, deporte y hábitos saludables	25
3.5	Ejes 5 y 6: Cultura y Participación	28
3.6	Eje 7: Violencia de género	30
3.7	Eje 8: Feminización de la pobreza	32
3.8	Eje 9: Igualdad en la Administración.....	36
4.	Evaluación de ejecución	40
4.1	Metodología.....	40
4.2	Ejecución presupuestaria	41
4.2.1	Ejecución presupuestaria global.....	41
4.2.2	Ejecución presupuestaria por consejerías.....	43
4.2.3	Ejecución presupuestaria por ejes estratégicos.....	45
4.3	Ejecución de las medidas	47
5.	Evaluación de resultados.....	54
6.	Conclusiones y recomendaciones.....	75
7.	Bibliografía	80
	Anexo A. Definiciones de los indicadores	82
	Anexo B. Tablas y gráficos	83
	Anexo C. Buenas prácticas.....	84

1. Introducción

La Comunidad de Madrid establece en su Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 3/1983 de 25 de febrero) la misión de promover la igualdad respecto a las mujeres para garantizar su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural. A fin de promover dicho compromiso, en 1989 se elaboró el *I Plan de Igualdad* (1989-1991), tras el cual se desarrollaron otros tres planes más para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, siendo el penúltimo el *IV Plan de Igualdad* (2002-2005). Paralelamente, durante los últimos años y hasta la actualidad, se han observado **mejoras importantes en la situación de las mujeres en la Comunidad de Madrid**. Ejemplo de ello es el aumento en la participación laboral de las mujeres, fenómeno que ocurrió en todo el país, pero en mayor medida en la Comunidad de Madrid, donde la tasa de actividad femenina es superior a la media nacional y la tasa de desempleo femenino menor a la del resto de España¹. Los avances también son visibles en materia de educación, siendo las mujeres las que finalizan estudios superiores en mayor proporción, y también las que presentan una tasa de abandono temprano educativo menor. En el caso de la Comunidad de Madrid, la tasa de abandono educativo temprano se encuentra por debajo de la media nacional para las mujeres.

No obstante, hoy en día las mujeres siguen teniendo una participación en el mercado laboral casi diez puntos porcentuales menor que la de los hombres, ocupan en menor medida cargos directivos, y reciben, de media, una remuneración más baja (INE, 2022). Por ello, sigue siendo necesario la promoción de **la participación de las mujeres en determinados ámbitos** como el liderazgo empresarial y la participación social, a través del asociacionismo o el cooperativismo, con tal de recortar la brecha respecto a la participación masculina. Asimismo, en la sociedad actual, las mujeres son todavía 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**.

En virtud de lo anterior, y a pesar de las mejoras registradas en los últimos años, se vuelve imprescindible consolidar la acción de las administraciones públicas dirigidas a mejorar la situación de las mujeres. En este contexto, se diseñó la **Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021**, aprobada por su Consejo de Gobierno en la sesión celebrada el 27 de febrero del año 2018 (a partir de ahora la **Estrategia**), cuyo principal objetivo es acelerar los cambios sociales que permitan la consolidación de una sociedad plenamente democrática en la que las oportunidades laborales y educativas sean accesibles de igual forma para mujeres y hombres.

¹ La tasa de actividad y la tasa de desempleo femenina media durante los últimos 10 años (2012-2022) en la Comunidad de Madrid son de 58,83% y 15,43%, respectivamente, y las del conjunto nacional ascienden a 53,47% y 20,54%, respectivamente, según datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Cabe destacar que durante estos cuatro años de implementación han ocurrido sucesos importantes para la Comunidad de Madrid y para la Estrategia. El primero y más relevante es el estallido de la **crisis sanitaria de la COVID-19 en marzo de 2020, que ha provocado una crisis económica y social sin precedentes**. El cierre de gran parte de la actividad económica, juntamente con el aislamiento social de toda la población, ha tenido **graves consecuencias** para las mujeres de la Comunidad de Madrid: disminución de los ingresos en el hogar, situaciones de paro o ERTE, nuevas necesidades de ayudas económicas, nuevas necesidades educativas para los menores a su cargo, problemas de salud y nuevas necesidades de conciliación laboral. Estas situaciones, juntamente con el confinamiento domiciliario, han provocado **problemas de conciliación laboral, erosión de la salud mental de muchas mujeres, violencia de género y niños y niñas desatendidos por la falta del papel igualador y social de la escuela**. Asimismo, en muchas ocasiones estas situaciones han tenido lugar en viviendas sin las condiciones mínimas de habitabilidad.

Todos estos cambios han podido afectar la implementación de la Estrategia y sus resultados, por lo que es necesario evaluar de qué forma se ha visto impactada la ejecución de las distintas acciones y el cumplimiento de sus objetivos. A su vez, cabe mencionar que cuatro gobiernos diferentes han estado a cargo de la Comunidad de Madrid desde el diseño hasta el fin de la implementación de la Estrategia. Uno de ellos transformó la estructura de Gobierno, en junio de 2021, lo que supuso un cambio en la organización de las consejerías que se redujeron de 13 a 9. La afectación de estos cambios estructurales del ejecutivo, pudiendo haber cambios en el repartimiento de competencias para la ejecución de la Estrategia, también se deben tener en cuenta a la hora de evaluar la ejecución presupuestaria y los resultados de la Estrategia.

La Estrategia se estructura alrededor de 9 ejes, 15 objetivos generales y 30 objetivos específicos que comprenden el desarrollo de 157 medidas concretas para la igualdad laboral y educativa, el fomento de la corresponsabilidad, los hábitos saludables, la imagen de las mujeres, su participación en los ámbitos político y social y la igualdad entre sexos en la administración, así como la erradicación de la violencia de género y la feminización de la pobreza.

Al término de la Estrategia, se pone de relieve la necesidad de evaluar al final del periodo de ejecución de ésta los resultados obtenidos, en un análisis que incluya los informes de seguimiento acumulados y la evaluación intermedia. **Este es el objetivo de la presente evaluación, que tiene el propósito de hacer una valoración exhaustiva y global de la ejecución del conjunto de la Estrategia que, además de un estudio de la adecuación, eficacia y eficiencia de las medidas, contiene un análisis cuantitativo y cualitativo de sus resultados basado en los indicadores de seguimiento recogidos**. Dicho análisis se organiza en cuatro fases.

En primer lugar, la **Evaluación de coherencia y adecuación** (sección 3) analiza la realidad socioeconómica de las mujeres de la Comunidad de Madrid en base a distintos indicadores desde el momento de aprobación de la Estrategia, durante los años en los que se ha desarrollado y hasta

su fin, para comprender si las medidas son coherentes con esta realidad y si se adecúan a los posibles cambios experimentados en los cuatro años de duración. En segundo lugar, la **Evaluación de ejecución** (sección 4) estudia el nivel de ejecución de los recursos financieros comparando el gasto ejecutado con el presupuestado inicialmente, así como el grado de aplicación de las 157 medidas contempladas. En tercer lugar, la **Evaluación de resultados** (sección 5) analiza la evolución de los indicadores de resultados recogidos para una selección de medidas realizadas, a fin de observar si el compromiso en la ejecución se ha mantenido estable, ha ido en aumento o si ha sufrido altibajos durante los cuatro años de actuación. En cuarto lugar, se recogen las **Conclusiones y recomendaciones** (sección 6) que se extraen de las fases anteriores, para así hacer una valoración global y detectar los aspectos de mejora para el alcance de los objetivos de la Estrategia.

Adicionalmente, en el **Anexo C. Buenas prácticas** se identifican medidas realizadas para la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito nacional como internacional en los diferentes ejes de la Estrategia, con la finalidad de identificar **buenas prácticas** de actuación en las políticas de igualdad.

Así, esta evaluación pretende valorar la adecuación y validez de las actuaciones de la Estrategia 2018-2021 con respecto al contexto y los objetivos definidos, medir el grado de ejecución presupuestaria y cumplimiento de las medidas contempladas, y aportar información relevante sobre sus resultados. De esta forma se busca identificar las dificultades encontradas y su implicación en el alcance de los objetivos marcados, y desarrollar recomendaciones a seguir en el diseño de futuras estrategias de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

La presente evaluación se organiza de la siguiente manera: la sección 2 describe brevemente la Estrategia; la sección 3 presenta la evaluación de coherencia y adecuación; la sección 4 contiene la evaluación de ejecución y la sección 5 expone la evaluación de resultados. Por último, la sección 0 concluye y propone una serie de recomendaciones basadas en el análisis de la información recogida y analizada en todas las secciones anteriores.

2. Descripción breve de la Estrategia

Estructura y objetivos generales:

La Estrategia tiene como objetivo principal fomentar los cambios sociales que permitan la consolidación de una sociedad donde el acceso a oportunidades, el disfrute de los derechos y el reparto de las obligaciones sean más igualitarias entre mujeres y hombres. Para conseguirlo, la Estrategia está estructurada en torno a **9 ejes, con 15 objetivos generales y 30 objetivos específicos** que se pretenden alcanzar mediante el desarrollo de **157 medidas concretas**.

Ejes estratégicos y objetivos:

Cada uno de los 9 ejes estratégicos cuenta con uno o dos objetivos generales que a su vez se dividen en varios objetivos específicos con una lista de medidas diseñadas para alcanzarlos:

- **Eje 1:** Empleo, promoción profesional y liderazgo (medidas de la 1 a la 25).

Objetivos generales:

- 1.1. Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Objetivos específicos:

- 1.1.1. Fomentar el equilibrio de género en el mercado laboral (medidas 1-8).
- 1.1.2. Fomentar el acceso al empleo de la mujer enfatizando el emprendimiento femenino (medidas 9-18).

- 1.2. Promover la perspectiva de género en la carrera profesional.

Objetivos específicos:

- 1.2.1 Facilitar el mantenimiento de las mujeres en un empleo digno y de calidad (medidas 19-21).
- 1.2.2 Motivar y potenciar la carrera profesional de las mujeres, en especial, su liderazgo (medidas 22-25).

- **Eje 2:** Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo (medidas de la 26 a la 42).

Objetivos generales:

- 2.1. Profundizar en el conocimiento de la situación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y sensibilizar sobre su importancia.

Objetivos específicos:

- 2.1.1. Analizar las necesidades generales y específicas de conciliación (medidas 26-28).
- 2.1.2. Sensibilizar sobre los beneficios de la conciliación (medidas 29-30).
- 2.2. Seguimiento de la normativa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal e impulsar la adopción y mejora de medidas.

Objetivos específicos:

2.2.1. Acercar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable (medidas 31-37).

2.2.2. Potenciar la corresponsabilidad mediante recursos, prestaciones y servicios públicos que faciliten la conciliación por hombres y mujeres (medidas 38-42).

- **Eje 3:** Educación, investigación y ciencia (medidas de la 43 a la 59).

Objetivos generales:

3.1. Reforzar la integración del principio de igualdad en el sistema educativo.

Objetivos específicos:

3.1.1. Incorporar la perspectiva de género en las políticas educativas (medidas 43-50).

3.1.2. Aplicar la perspectiva de género en la orientación académica (medidas 51-55).

3.2. Impulsar la perspectiva de género en las políticas científicas, tecnológicas y de investigación e innovación.

Objetivos específicos:

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).

3.2.2. Estimular la presencia de mujeres en el ámbito I+D+I (investigación, desarrollo e innovación) (medidas 57-59).

- **Eje 4:** Salud, deporte y hábitos saludables (medidas de la 60 a la 84).

Objetivos generales:

4.1. Potenciar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud.

Objetivos específicos:

4.1.1. 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 (medidas 60-66).

4.1.2. Impulsar la promoción de la salud y la prevención de enfermedades (medidas 67-73).

4.2. Fomentar la igualdad de género en el deporte y promocionar la actividad física de las mujeres.

Objetivos específicos:

4.2.1. Promocionar, favorecer e incrementar la actividad física y participación femenina en todos los ámbitos del deporte (medidas 74-80).

4.2.2. Impulsar, facilitar y aumentar la profesionalización de las mujeres en todos los ámbitos del deporte (medidas 81-84).

- **Eje 5:** Cultura, publicidad, imagen y medios de comunicación (medidas de la 85 a la 106).

Objetivos generales:

5.1. Potenciar la perspectiva de género en el ámbito cultural y en la sociedad de la información.

Objetivos específicos:

5.1.1. Promocionar valores de igualdad y de participación de la mujer en el ámbito cultural (medidas 85-91).

5.1.2. Impulsar los valores de igualdad y de participación de la mujer en la sociedad de la información (medidas 92-98).

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.

Objetivos específicos:

5.2.1. Promover el compromiso de los medios de comunicación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (medidas 99-102).

5.2.2. Fomentar un uso no sexista del lenguaje y de la imagen de las mujeres en la publicidad (medidas 103-106).

- **Eje 6:** Cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social (medidas de la 107 a la 113).

Objetivo general:

6.1. Fomentar el cambio cultural en materia de igualdad y apoyar el empoderamiento político y social de las mujeres.

Objetivos específicos:

6.1.1. Promover el cambio de valores en materia de igualdad (medidas 107-113).

- **Eje 7:** Prevención y lucha contra la violencia de género (medida 114).

Objetivo general:

7.1. Sensibilización y prevención de la violencia de género.

- **Eje 8:** Feminización de la pobreza y exclusión social (medidas de la 115 a la 134).

Objetivos generales:

8.1. Prevenir y abordar la feminización de la pobreza.

Objetivos específicos:

8.1.1. Atención a la diversidad generacional de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social (medidas 115-117).

8.1.2. Atención a la diversidad familiar de las mujeres (medidas 118-120).

8.2. Atención a las mujeres excluidas socialmente para promover su inclusión.

Objetivos específicos:

8.2.1. Inclusión social de las mujeres sin hogar (medidas 121-124).

8.2.2. Inclusión social de las mujeres migrantes especialmente vulnerables (medidas 125-127).

8.2.3. Inclusión social de las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual (medidas 128-130).

8.2.4. Inclusión social de las mujeres reclusas y exreclusas (medidas 131-134).

- **Eje 9:** Incorporación de la perspectiva de género en la administración autonómica (medidas de la 135 a la 157).

Objetivo general:

9.1. Impulsar la cultura de la igualdad, mediante la aplicación de la transversalidad de género en la administración autonómica.

Objetivos específicos:

9.1.1. Incorporar el principio de igualdad en el conjunto de la acción política de la Comunidad de Madrid (medidas 135-143).

9.1.2. Impulsar el enfoque integrado de género en la práctica administrativa y profesional por parte de los empleados públicos (medidas 144-148).

9.1.3. Difundir el compromiso de la Comunidad de Madrid con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (medidas 149-157).

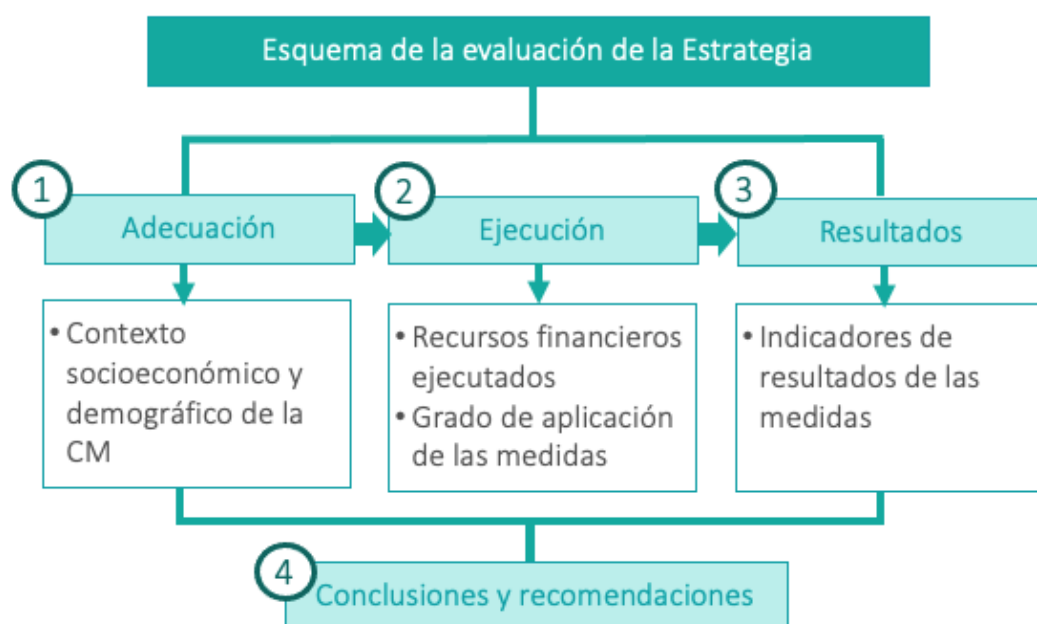
Plan de evaluación

La [Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021](#) incluye en su plan de ejecución una estrategia de seguimiento y evaluación para dar coherencia a todas las actuaciones contempladas dentro de la misma, estableciendo dos acciones básicas en este respecto.

La primera es la realización de **informes de seguimiento** de forma anual, con tal de ofrecer una valoración continua, en el marco del sistema de indicadores implantado, acerca del cumplimiento de los objetivos marcados. La segunda es una **evaluación de resultados**, objeto de este informe, que abarque todo el periodo de la Estrategia y que valore de forma exhaustiva y global la ejecución y los resultados de todas las actuaciones realizadas, por encima de los efectos inmediatos de cada actuación realizada.

Los objetivos de las acciones de evaluación descritos dentro de la Estrategia incluyen la valoración de la validez de las actuaciones comprometidas para la consecución de los objetivos marcados y el grado cumplimiento de las 157 medidas de la Estrategia, la detección del conjunto de limitaciones de la Estrategia para lograr sus objetivos, ya sea debido a dificultades encontradas en la implementación o en la coordinación requerida entre los organismos y entidades responsables, y el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados de las actuaciones implementadas.

En este documento se presenta la evaluación final de dicha Estrategia constituida por un análisis de las medidas propuestas en términos de **adecuación** al contexto en el que operan, **ejecución** de cada una de las medidas dentro de cada eje y los **resultados** obtenidos de acuerdo con los indicadores estipulados para cada una de las medidas implementadas. El análisis de la eficacia, eficiencia y resultados de las actuaciones implementadas se resume en las conclusiones y recomendaciones, que a su vez proponen cambios para mejorar el diseño y la implementación de las actuaciones futuras.



3. Evaluación de coherencia y adecuación

La Estrategia cuenta con una dotación presupuestaria de 254 millones de euros aproximadamente (63 millones por año) distribuidos entre los 9 ejes principales para garantizar la viabilidad de cada una de las medidas asociadas a cada eje durante el período 2018-2021. Por ello, es de gran relevancia tener **evidencia sobre la coherencia y adecuación de la estrategia en el contexto socioeconómico en el que se ha estado desarrollando**. Además, la amplitud del período de ejecución hace necesario **revisar que los objetivos y las líneas estratégicas implementadas siguen todavía vigentes según el contexto socioeconómico actual de cara a renovar la estrategia para los siguientes años**. De esta forma, las nuevas medidas se podrán adaptar al objeto de proceder a una actualización de los contenidos de la Estrategia al contexto socioeconómico vigente y a los cambios producidos desde el inicio de su ejecución, prestando especial atención a las consecuencias de la COVID-19 en las mujeres.

La siguiente evaluación de coherencia y adecuación se estructura en ocho apartados diferentes. En primer lugar, el apartado 3.1 realiza un análisis de la **evolución demográfica** de la Comunidad de Madrid en los últimos cinco años, poniendo un enfoque especial en la natalidad y el envejecimiento de la población. El resto de los apartados están orientados siguiendo los 9 ejes principales de la Estrategia. Así, el apartado 3.2 profundiza en la evolución de indicadores relacionados con el **empleo y la conciliación**, objetivos específicos de los ejes 1 y 2. El apartado 3.3 analiza la situación de una batería de indicadores referentes a la **educación, la investigación y la ciencia**, tres pilares importantes del eje 3. El apartado 3.4 se enfoca en la **salud, el deporte y los hábitos saludables**, temáticas que engloban las medidas del eje 4 de la Estrategia. En el apartado 3.5 se analiza la evolución temporal de la **cultura y la participación** social y política correspondientes a la batería de medidas contempladas en los ejes 5 y 6. El apartado 3.6 presenta varias series estadísticas referentes a la **violencia de género**, la temática principal del eje 7. El apartado 3.7 contextualiza el fenómeno de la **feminización de la pobreza y la exclusión social**, problemáticas que se pretenden erradicar con las medidas del eje 8. Por último, el apartado 3.8 analiza el estado de la **igualdad de oportunidades dentro de la Administración pública**, temática referente al eje 9.

3.1 Evolución demográfica: natalidad y envejecimiento

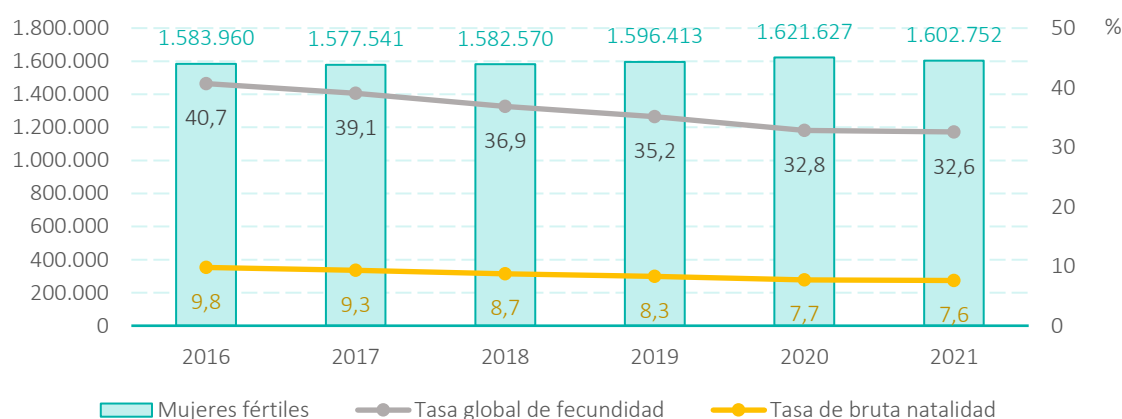
Durante el periodo de implementación de la Estrategia, la Comunidad de Madrid ha experimentado cambios demográficos que han podido afectar la adecuación de sus objetivos iniciales. Al igual que el resto del territorio nacional, el conjunto de la población está viendo un proceso de reducción de la natalidad y de envejecimiento poblacional, que genera cambios en la distribución de pesos de los distintos grupos de edad en la población y que tiene consecuencias en el diseño e implementación de las políticas públicas.

Por un lado, la tasa global de fecundidad y la tasa bruta de natalidad han ido disminuyendo (Gráfico 1, Panel a), a la vez que la población de mujeres en edad fértil – mujeres entre 15 y 49 años- ha aumentado en el periodo 2017-2021 en aproximadamente 25.000 mujeres. **La disminución de la natalidad implica que cada vez menos mujeres son madres, o tienen un menor número de hijos e hijas.** La Estrategia se adecua a esta realidad contemplando acciones para todas las mujeres, con y sin familiares dependientes, sin dejar de incorporar medidas que faciliten la conciliación laboral, fenómeno que afecta sobre todo a aquellas mujeres que son madres.

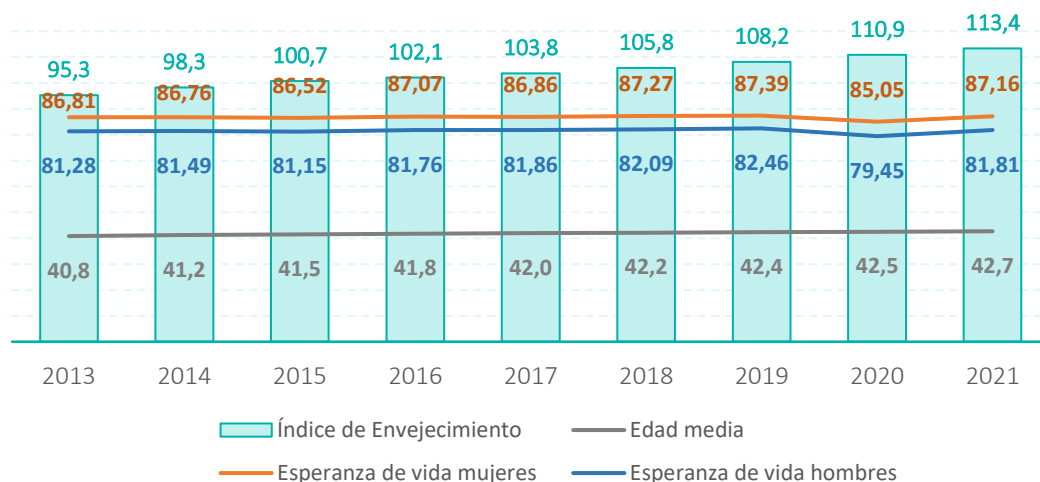
Junto con la disminución de la natalidad, **el aumento de la esperanza de la vida es uno de los factores explicativos del proceso de envejecimiento de la población.** La esperanza de vida al nacimiento para hombres y mujeres— definición en Anexo A — ha ido aumentando constantemente a lo largo del periodo 2013-2021 (Gráfico 1, Panel b). En conjunto, la población vive más años, siendo las mujeres más de 5 años más longevas que los hombres de media.

Gráfico 1. Evolución de la esperanza de vida y de la natalidad en la Comunidad de Madrid

a) Natalidad y fecundidad



b) Edad media, esperanza de vida e índice de envejecimientos



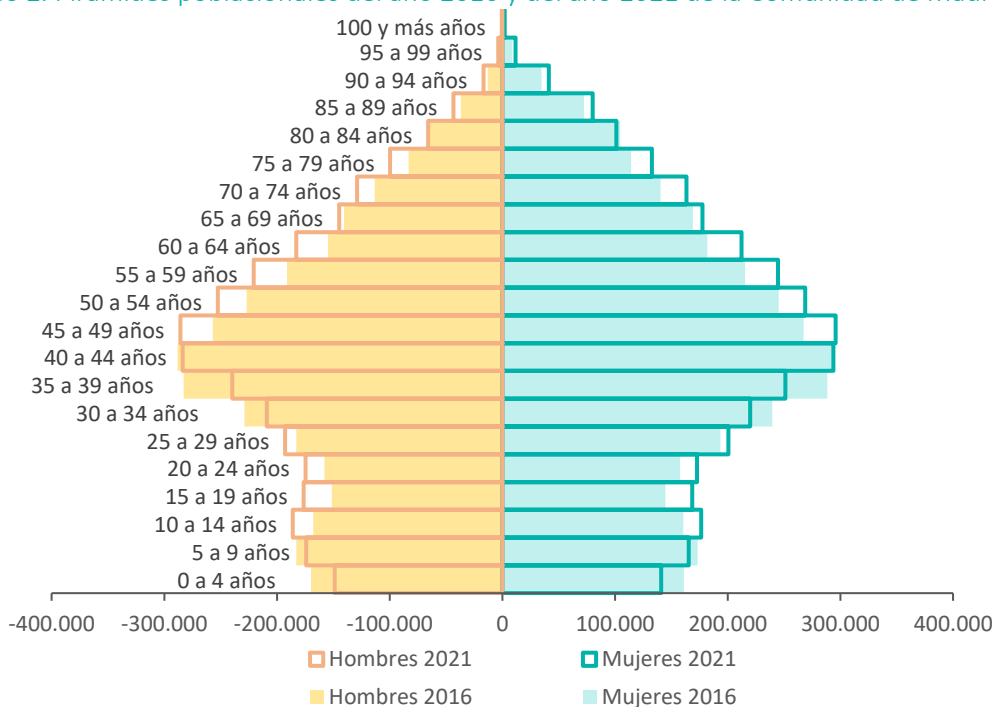
Nota: definiciones disponibles en el Anexo A. Fuente: Indicadores de Fecundidad, Indicadores de la Estructura de la Población y Padrón Continuo del INE.

La **mayor longevidad de las mujeres** se evidencia en los cambios que han sucedido en la composición demográfica de la población de la Comunidad de Madrid. Las pirámides poblacionales en los años 2016 y 2021 en el Gráfico 2 muestran como la población de entre 10 y 29 años y de entre 45 y 79 años ha aumentado en conjunto, pero especialmente la población femenina en este último tramo poblacional. En concreto, en 2021, **había 207.164 mujeres más que hombres en el tramo de mayores de 65**, una diferencia que ha ido aumentando de manera progresiva cada año.

La Estrategia es coherente con la especial afectación de las mujeres al aumento de la esperanza de vida con actuaciones como la medida 62, destinada a la protección y atención de la salud y el bienestar de las mujeres mayores. Entre otras acciones, se destaca la elaboración de convenios con Universidades para la elaboración de seminarios para la atención de mujeres en edad avanzada. **El envejecimiento poblacional necesitará del refuerzo y aumento de las medidas enfocadas a la salud de las mujeres mayores en las futuras estrategias.**

En cambio, la población menor de 10 años ha decrecido, prueba de la constante disminución de los nacimientos mostrada anteriormente. Aunque la población de entre 30 y 39 años también ha disminuido con respecto a 2016, se destaca **un aumento de la población entre 10 y 24 años en 2021 con respecto a 2016**. Este tramo poblacional estará en edad fértil en los próximos años, punto para tener en cuenta en el diseño de nuevas medidas o acciones de conciliación para considerar en el diseño de futuras estrategias.

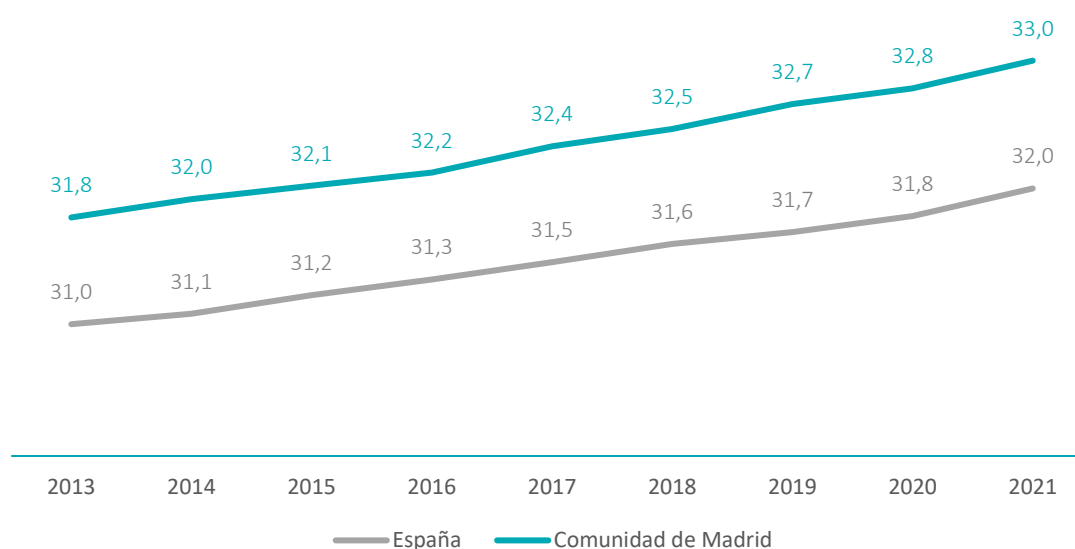
Gráfico 2. Pirámides poblacionales del año 2016 y del año 2021 de la Comunidad de Madrid.



Nota: datos a 1 de enero del año. Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad Autónoma de Madrid a partir de los ficheros de Padrón Continuo del INE.

Las políticas dirigidas a las mujeres en edad fértil deben tener en cuenta otro de los fenómenos demográficos que ha experimentado la Comunidad de Madrid, al igual que el resto del territorio nacional: el retraso en la edad de la primera maternidad. A raíz de la inserción de las mujeres en el mercado laboral, y la precariedad de este mercado en términos de conciliación y salarios en muchos casos, las mujeres retrasan cada vez más su primer parto (Gráfico 3). En la Comunidad de Madrid, las mujeres tienen de media 32,9 años durante el nacimiento de su primer hijo, un año más que la media española. Como vemos en el Gráfico 3, esta edad ha ido en aumento desde 2013, potenciada por las dificultades a las que se enfrentan las mujeres madrileñas en el mercado laboral actual para conciliar exitosamente.

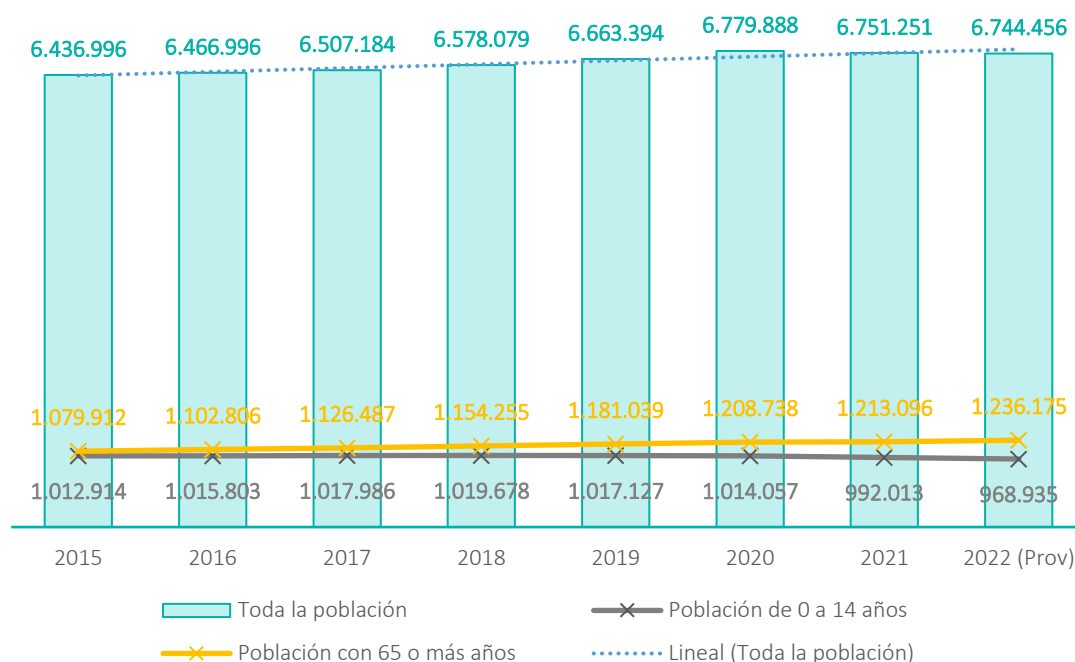
Gráfico 3. Evolución de la Edad Media a la Primera Maternidad en la Comunidad de Madrid y España



Fuente: Indicadores de Fecundidad, Indicadores de la Estructura de la Población y Padrón Continuo del INE.

Las distintas transformaciones demográficas que han sucedido en la Comunidad de Madrid durante el periodo de la Estrategia han afectado al tamaño de su población, que ascendía a 6.751.251 personas en 2021 (Gráfico 4). Esta cifra es menor que la alcanzada en 2020, y según las previsiones del INE, la población continuará disminuyendo en 2022. Esta tendencia decreciente rompe con la experimentada desde el año 2015, con un aumento progresivo hasta alcanzar casi los 6,8 millones de personas en el año 2020. Asimismo, la población de 65 o más años ha ido aumentando de forma más pronunciada que la población menor de 15 años, que incluso ha disminuido en los dos últimos años. En concreto, ambas poblaciones eran muy parecidas en el año 2013, pero actualmente existe una diferencia de unas 260.000 personas. Así, estos datos confirman el cambio demográfico y el envejecimiento paulatino de la población, que afecta especialmente a las mujeres.

Gráfico 4. Evolución demográfica de la Comunidad de Madrid



Nota: datos a 1 de enero del año. Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad Autónoma de Madrid a partir de los ficheros de Padrón Continuo del INE.

Este primer análisis temporal de las características demográficas de la Comunidad de Madrid sugiere que la estrategia actual de igualdad entre mujeres y hombres se adapta a la situación cambiante en el tiempo. Por un lado, sus objetivos incluyen medidas para **fomentar y mejorar el empleo de las mujeres**, con el objetivo de permitirles participar activamente en el mercado laboral sin que eso signifique necesariamente renunciar a construir una familia. Será importante seguir con estas actuaciones y las destinadas a **promover y facilitar la conciliación laboral entre hombres y mujeres en los siguientes años para permitir a las mujeres desarrollar sus carreras profesionales sin tener que renunciar a la maternidad**. Por otro lado, la Estrategia es adecuada en cuanto a que contempla **una atención especial a la diversidad generacional de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social**, fenómeno potenciado por el envejecimiento de la población en general, **y en algunos casos acentuado por la mayor longevidad de las mujeres con respecto a los hombres**. Por último, sus actuaciones en salud son coherentes con el envejecimiento poblacional dado que sus objetivos incluyen **la promoción, prevención y cuidado de la salud con perspectiva de género**.

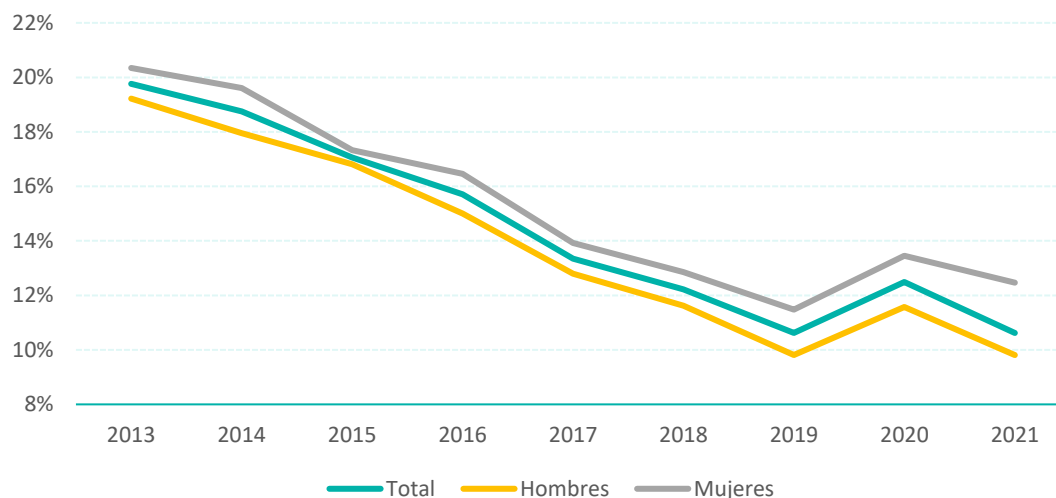
3.2 Ejes 1 y 2: Empleo y Conciliación

La brecha de género entre mujeres y hombres observada en distintos indicadores referentes al ámbito laboral y en la conciliación con la vida personal motivaron la inclusión de medidas para la igualdad en estos ámbitos en el diseño de la Estrategia. En primer lugar, el eje 1 **incluye 25 medidas que tienen como objetivo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral**. Esta línea de trabajo es esencial para garantizar un acceso igualitario al mercado laboral y promover el emprendimiento femenino y se complementa directamente con el segundo eje de la Estrategia, **enfocado en la conciliación familiar y laboral y la división responsable e igualitaria de las tareas del hogar entre el hombre y la mujer**.

Para poder evaluar la adecuación de ambos ejes a la realidad de la Comunidad de Madrid durante el periodo de implementación de éstos, cabe analizar la evolución del mercado laboral hasta el fin de la Estrategia. En el momento de su elaboración, la brecha de género entre mujeres y hombres referente a empleo y salarios venía disminuyendo desde la última década gracias a un acceso más igualitario a la educación y la consecuente inclusión al mundo laboral de las mujeres. Sin embargo, las mujeres madrileñas seguían teniendo menores porcentajes de empleo y cobrando, de media, menos que los hombres madrileños.

Cuatro años después, **la tasa de paro en la Comunidad de Madrid es todavía mayor para las mujeres que para los hombres** (Gráfico 5). A lo largo de los años, la tasa de paro ha ido disminuyendo, con un ligero repunte en el año 2020 por la crisis sanitaria de la COVID-19. En cambio, las diferencias de género se mantienen ligeramente constantes e incluso han aumentado. **Estas diferencias en el acceso a un trabajo perjudican a las mujeres, y en especial, a aquellas familias en que la principal o única sustentadora es una mujer (hogares monoparentales)**, siendo la maternidad uno de los mayores factores que penaliza en el avance de la carrera profesional y dificulta la obtención de ingresos y la satisfacción de las necesidades básicas. Esta situación necesita de políticas que incidan en la brecha de género más allá de las políticas del ámbito laboral, haciendo hincapié en programas que busquen la eliminación de los desencadenantes de las desigualdades entre hombres y mujeres como las políticas referentes a la garantía de acceso a la educación y los cuidados de 0-3 años.

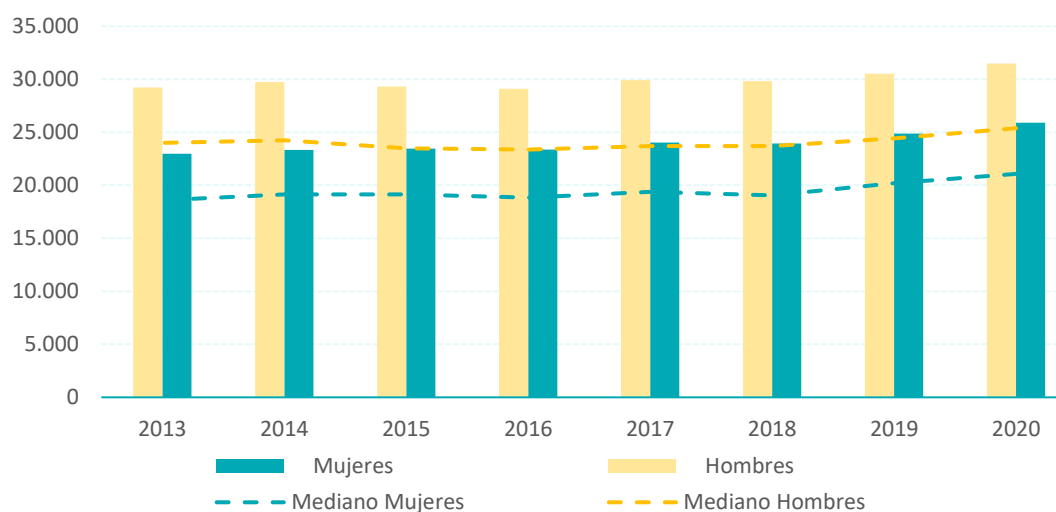
Gráfico 5. Tasa de paro total y por sexos en la Comunidad de Madrid



Nota: Encuesta de Población Activa (EPA), INE. La tasa de paro anual se ha obtenido a partir la media de las tasas trimestrales de cada año.

La disparidad en el ámbito laboral no se refleja sólo en la tasa de paro sino también en la brecha salarial entre mujeres y hombres, medida a través de la remuneración media. En 2020, el salario medio anual de una mujer de la Comunidad de Madrid, 25.900 euros, era 5.595 euros menor que el de un hombre (Gráfico 6). Aunque la diferencia entre el salario medio de una mujer y un hombre disminuyó en 233 euros en 2019 con respecto a 2018; con una disminución más reducida, de únicamente 62 euros en 2020, la brecha salarial de género no ha mejorado significativamente durante el periodo 2015-2020.

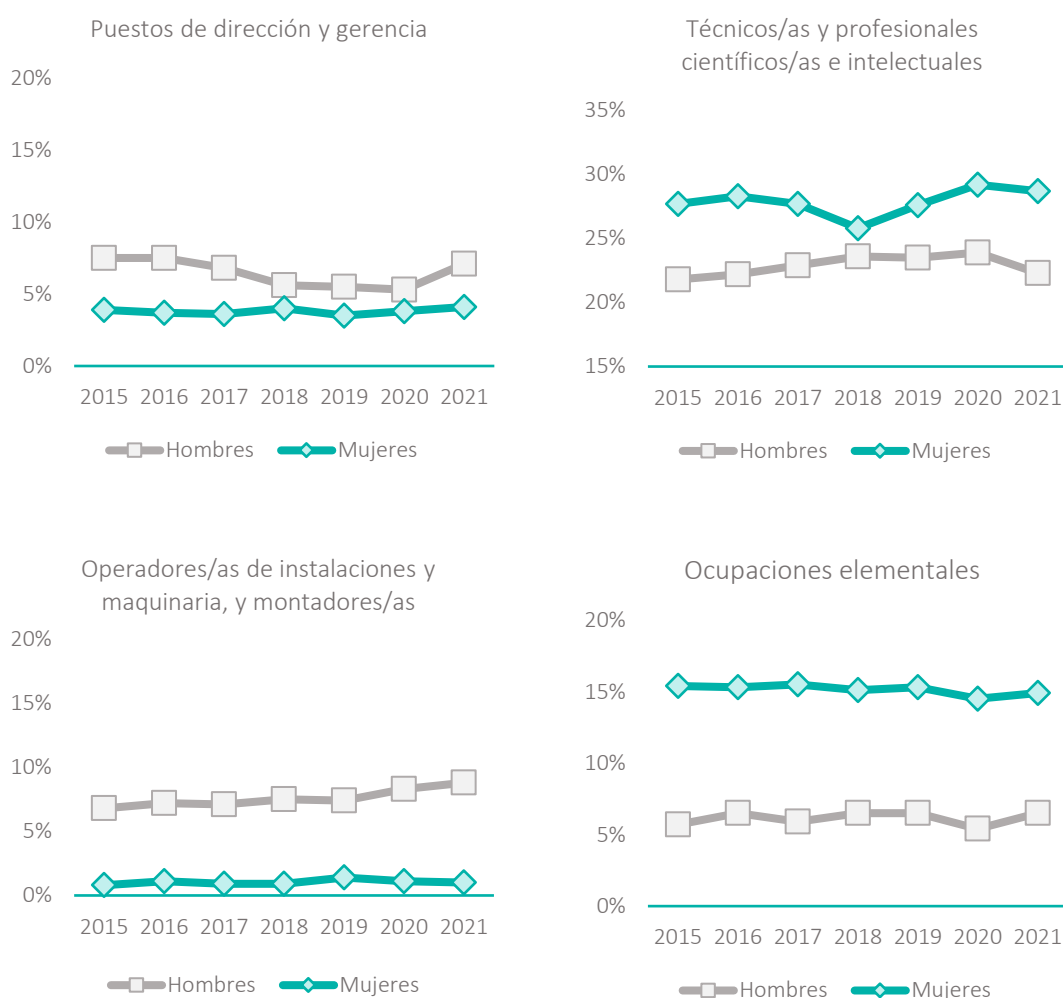
Gráfico 6. Evolución del Salario Medio y Mediano por sexos en la Comunidad de Madrid en euros



Fuente: INEbase. Mercado laboral. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Así mismo, el salario mediano anual de una mujer en la Comunidad de Madrid en 2020, salario que se encuentra en el punto medio de la distribución salarial de las mujeres, era de 20.172 euros, 4.310 euros menor que el de un hombre en ese mismo año. **Como el salario medio, la brecha salarial entre el salario mediano de un hombre y una mujer apenas se ha reducido en el periodo 2015-2020.**

Gráfico 7. Porcentaje de mujeres y hombres empleados en ocupaciones de alta y baja cualificación



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

La brecha salarial es en parte consecuencia de la segregación ocupacional existente entre hombres y mujeres. Como muestra el Gráfico 7, las mujeres madrileñas no han aumentado su presencia en ocupaciones de alto nivel, como gerentes y directoras, con salarios medios más altos. Sin embargo, siguen ocupando en mayor medida ocupaciones elementales (i.e. servicios de limpieza, preparación de alimentos y trabajos domésticos), con salarios medios más bajos, a pesar de que el número de mujeres con educación superior en la Comunidad de Madrid es mayor que el de hombres (54,2% versus 48,9% según datos del INE). A su vez, cabe destacar que la

proporción de mujeres técnicas y profesionales científicas e intelectuales ha aumentado en el periodo 2018-2021. La Estrategia incorpora medidas conscientes de esta segregación ocupacional y que buscan fomentar el acceso de las mujeres a ocupaciones de alto nivel. Por ejemplo, las medidas 22-25 tienen el objetivo de motivar y potenciar la carrera profesional de las mujeres, y en especial, su liderazgo.

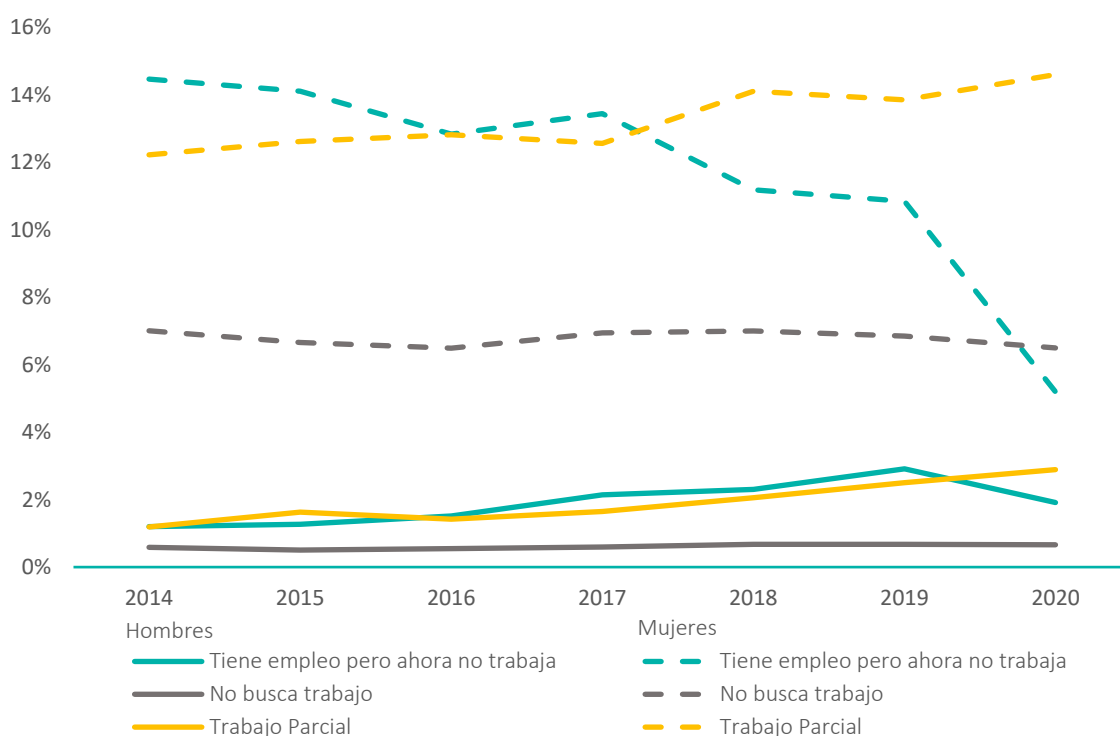
Las diferencias salariales entre hombres y mujeres también son el producto de que las mujeres se ven abocadas con más frecuencia que los hombres a trabajar a tiempo parcial en vez de a tiempo completo para mejorar la conciliación familiar.² En el modelo económico y sociocultural actual las mujeres dedican muchas más horas, de media, al cuidado en los hogares.

Esta circunstancia, añadida a la aparición de la pandemia de la COVID-19 y el consecuente cierre de las escuelas durante varios meses, **hizo que las mujeres asumieran más las tareas de cuidado infantil, reforzando los roles de género**. De hecho, una encuesta realizada por The Family Watch (2020) muestra como las mujeres han realizado en mayor proporción las tareas de cuidado infantil, limpieza del hogar y cocinar.

El papel en la conciliación laboral y familiar es desigual en ambos sexos, recayendo sobre todo en ellas. Esto tiene dos consecuencias importantes: **menos incentivos para formar una familia y menos oportunidades laborales para las mujeres**. Un mayor porcentaje de mujeres que de hombres declaran no trabajar en el momento de la encuesta a pesar de tener un empleo por baja de maternidad/paternidad o por excedencia de cuidado de hijos/as (Gráfico 8). Esta diferencia ha ido disminuyendo durante los años, en parte, por el aumento de las semanas de permiso de paternidad retribuido en España. Además, hay una mayor proporción de mujeres que no trabajan ni buscan empleo por el cuidado de hijo/as o de algún familiar dependiente, diferencia que se ha mantenido constante en los últimos años. Finalmente, y de forma similar, las mujeres declaran, en mayor proporción que los hombres, tener un trabajo a tiempo parcial por el cuidado de hijo/as o de algún familiar dependiente.

² Algunos ejemplos de estudios publicados sobre el efecto laboral de la maternidad en las mujeres y sobre la brecha salarial de género (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2019; González y García, 2019; Kuziemko et al., 2018).

Gráfico 8. El motivo por el cual no trabaja teniendo empleo, no tiene trabajo ni busca y tiene un trabajo parcial es por el cuidado de hijos/as o familiares dependientes



Nota: elaboración propia a partir de los microdatos EPA. Los resultados se han obtenido a partir de la media de los cuatro trimestres de cada año.

Los objetivos de los ejes 1 y 2 de la Estrategia referentes al mercado de trabajo y la conciliación de la vida laboral, familiar y profesional siguen siendo coherentes con la realidad socioeconómica de la Comunidad de Madrid. Por ello, se insta a seguir trabajando activamente en esta línea en los siguientes años para ir reduciendo las inequidades laborales existentes y potenciar el trabajo de las mujeres, con especial énfasis en las que se encuentran en hogares monoparentales. Un paso esencial para alcanzar una conciliación laboral real para los hombres y las mujeres es la provisión del cuidado y educación infantil desde las administraciones públicas a través de servicios de escuelas infantiles y comedores accesibles y asequibles para todos.

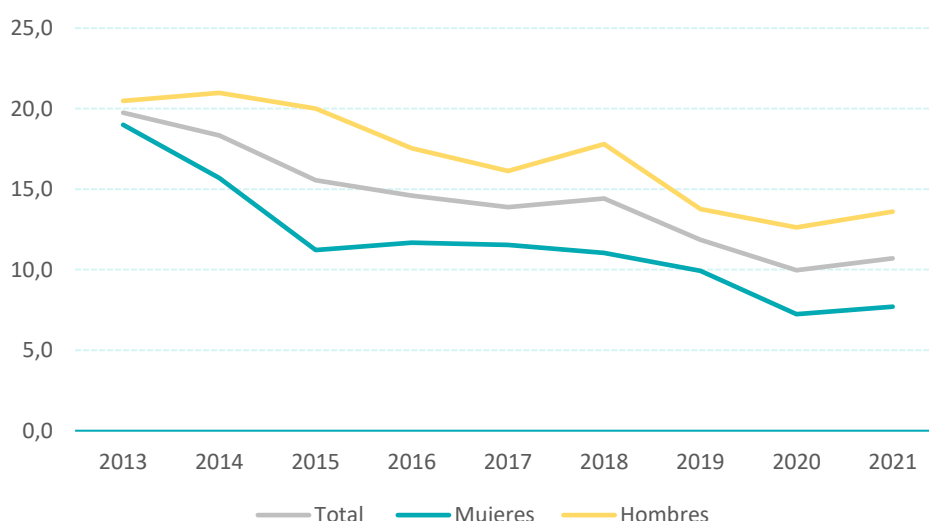
3.3 Eje 3: Educación, investigación y ciencia

Para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y mitigar las dificultades laborales a las que se enfrentan muchas mujeres hoy en día es esencial educar en principios de igualdad a todas las generaciones desde todos los ámbitos públicos. Aunque el acceso igualitario a la educación secundaria y superior ha permitido a las mujeres en las últimas décadas adquirir niveles educativos iguales o superiores a los de los hombres en algunos ámbitos, todavía existen desigualdades en términos de representación en las disciplinas científicas. La promoción de la igualdad es esencial para mitigar estereotipos asociados a las habilidades matemáticas y

científicas de las mujeres e **incentivar la participación femenina, desde una edad temprana, en los campos de ciencias.**

En la Comunidad de Madrid, las mujeres continúan con más frecuencia su educación que los hombres (Gráfico 9). En 2021, la tasa de abandono temprano de la educación-formación, porcentaje de la población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de Educación Secundaria de segunda etapa y no sigue ningún tipo de educación o formación, para las mujeres era de 7,7%, casi 6 puntos porcentuales por debajo de los hombres. Mientras que la tasa de abandono escolar femenino ha ido disminuyendo desde 2017, la masculina ha fluctuado en los últimos años. En ambos casos, las tasas de abandono escolar han disminuido considerablemente con respecto a 2013.

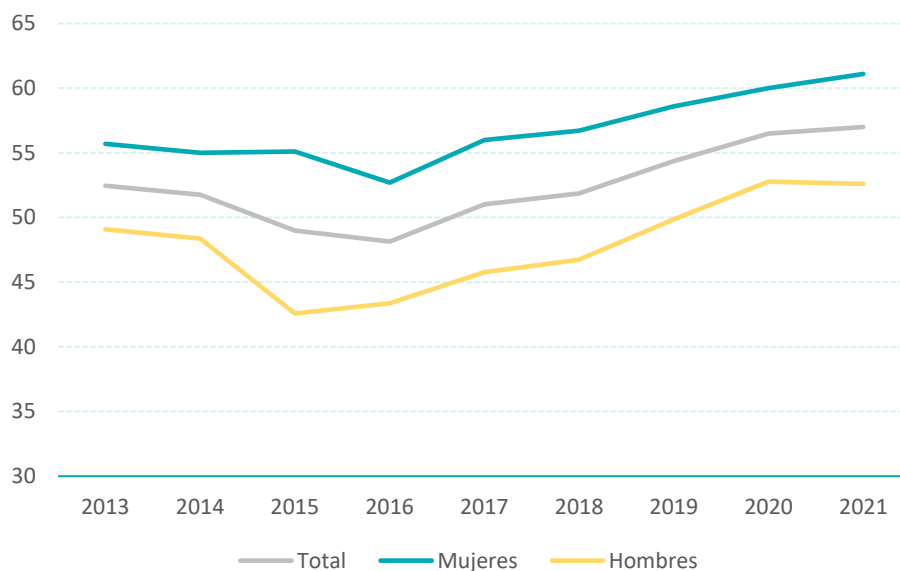
Gráfico 9. Tasa de abandono temprano de la educación-formación de la Comunidad de Madrid en porcentaje



Fuente: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa (INE). Ministerio de Educación y Formación Profesional

Las diferencias educativas de la etapa secundaria continúan en la educación superior (Gráfico 10). En 2021, el 61,1% de las mujeres de la Comunidad de Madrid entre 25 y 34 años había completado una carrera universitaria, un 8,5% más que los hombres. El porcentaje de graduados entre los hombres ha ido aumentando progresivamente desde 2015, alcanzando su máximo en 2020. En el caso de las mujeres, el porcentaje de graduadas universitarias ha seguido una tendencia similar a su contraparte masculina, aunque en este caso el porcentaje máximo lo encontramos en el año 2021.

Gráfico 10. Porcentaje de la población de 25-34 años con nivel de Educación Superior por sexo, Comunidad de Madrid

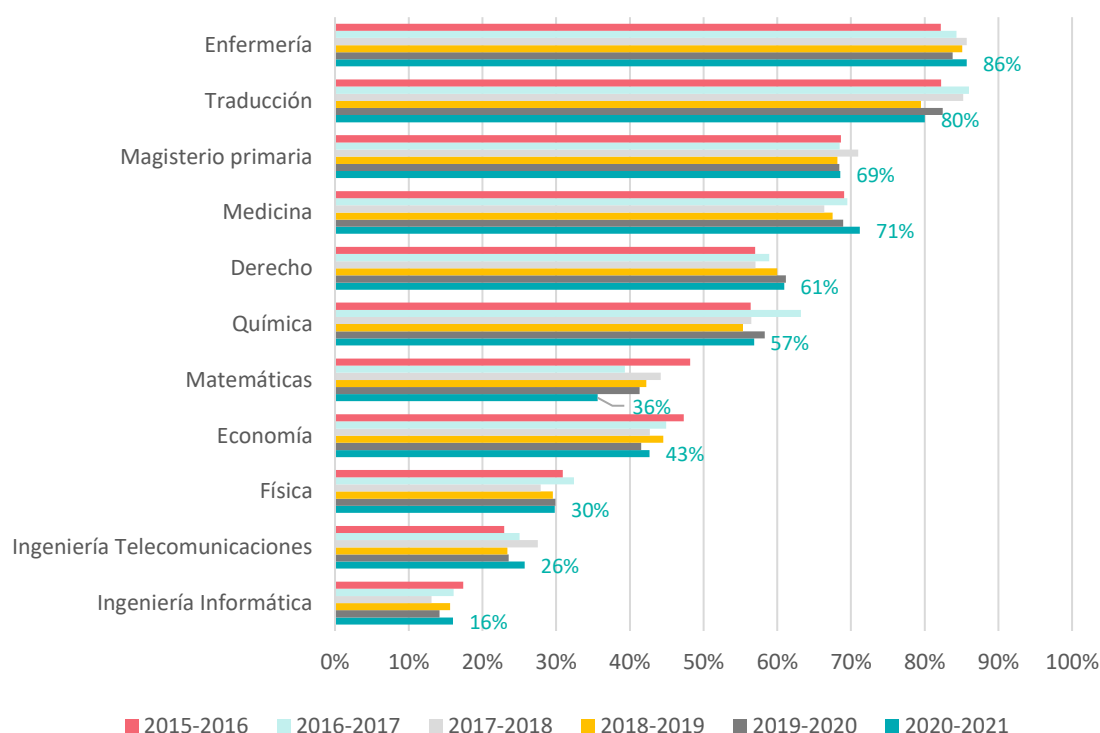


Fuente: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa (INE). Ministerio de Educación y Formación Profesional

Aunque el porcentaje de mujeres universitarias entre 25 y 34 años es mayor que el de hombres, la distribución de las personas graduadas varía dependiendo de la rama de estudio y la titulación. Los datos desagregados por titulación y universidad nos permiten distinguir las carreras preferidas y las menos populares entre las mujeres y los hombres en los últimos cinco cursos universitarios.

Por ejemplo, en las seis principales universidades públicas de Madrid (Universidades de Alcalá, Autónoma de Madrid, Carlos III, Complutense, Politécnica y Rey Juan Carlos), las personas **graduadas de enfermería, traducción e interpretación, y magisterio de enseñanza primaria del curso 2020-2021 eran más del 70% mujeres** (Gráfico 11). Las personas graduadas de enfermería, una carrera directamente ligada al cuidado de la salud de los demás, contaba con cerca de 90% de mujeres. En contraste, **las personas graduadas de las carreras de física, ingeniería de telecomunicaciones e ingeniería informática eran más del 70% hombres**. En el curso 2020-2021 la titulación de ingeniería informática sólo contaba con un 16% de alumnas. **Con porcentajes intermedios, aunque por debajo de la paridad, se encuentran las carreras de matemáticas y economía**. A pesar de que en el curso 2015-2016, las personas graduadas de estas carreras eran el 48% y el 47% mujeres respectivamente, en el curso 2020-2021 estos porcentajes han disminuido hasta el 36% y el 43%.

Gráfico 11. Evolución del porcentaje total de mujeres graduadas por diferentes grados de las seis universidades públicas de Madrid

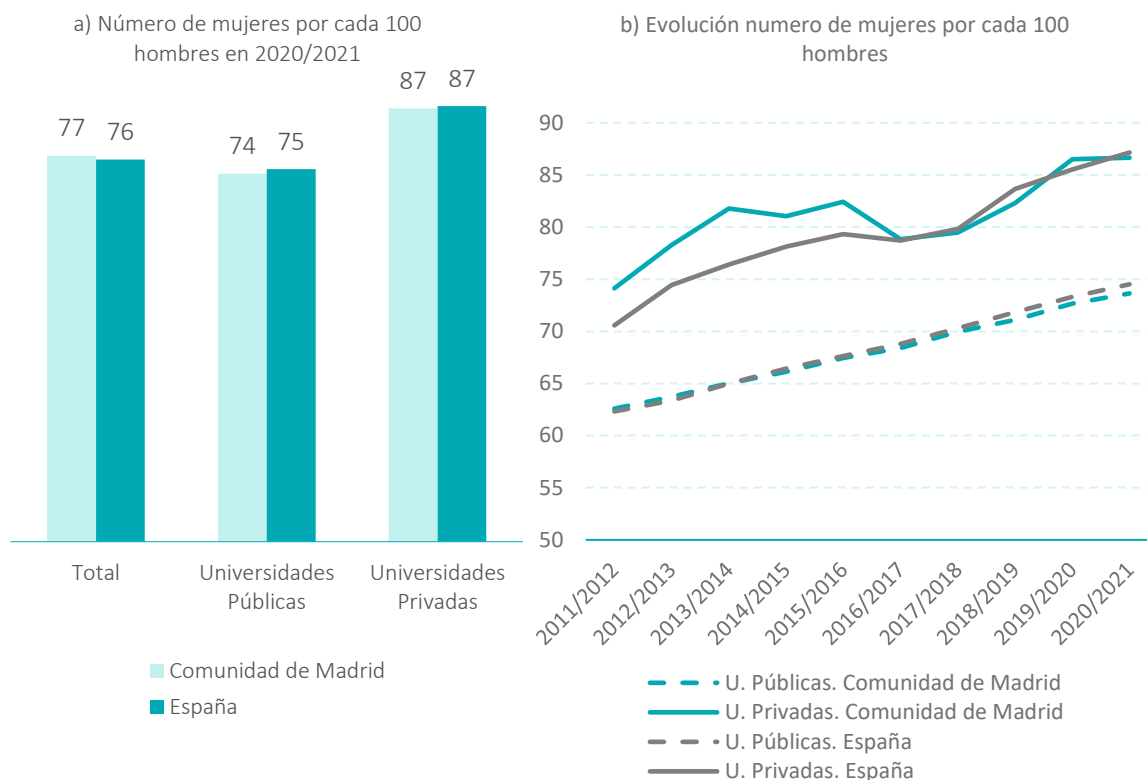


Nota: Los datos corresponden a los totales de las Universidades de Alcalá, Autónoma de Madrid, Carlos III, Complutense, Politécnica y Rey Juan Carlos. Fuente: Estadísticas Universitarias. EDUCAbase. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Para **incentivar el interés y la participación femenina, desde una edad temprana, en los campos de ciencias es esencial contar con referencias en el ámbito académico**. A veces no es suficiente con decirle a una niña que puede estudiar ingeniería de telecomunicaciones, sino que ella tiene que poder encontrar referentes femeninos en el campo de estudio como la ingeniera industrial Elena García Armada, la bioquímica Margarita Salas, la bióloga molecular María Blasco o la química Rosa Menéndez entre otras referencias, para creer que eso es posible (Beaman, Lori, et al., 2009).

La importancia de las referencias a la hora de promover cambios de preferencias ha sido estudiada en numerosos campos con conclusiones similares. **Los datos agregados de la presencia de las mujeres en los departamentos académicos de las universidades de la Comunidad de Madrid y España en el curso 2020/2021 indican que por cada 100 hombres hay de media 77 mujeres (Gráfico 12, Panel a)**. Esta proporción ha aumentado progresivamente desde 2013 en las universidades públicas de la Comunidad de Madrid y España (Gráfico 12, Panel b). Aun así, las limitaciones de estos datos nos impiden conocer la distribución de los docentes a través de las diferentes ramas de conocimiento, estadística esencial para evaluar la representación de las mujeres en los ámbitos académicos.

Gráfico 12. Profesorado en enseñanza universitaria por tipo de universidad



Fuente: Estadísticas Universitarias. EDUCAbase. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

En base a estas estadísticas, podemos concluir que **los objetivos de eje 3 de la Estrategia referentes a la educación en igualdad y sin estereotipos de género siguen siendo coherentes con la realidad educativa de la Comunidad de Madrid**. Para incentivar mejor la participación de las mujeres en la actividad académica en general, y en las ramas científicas en particular, es necesario implementar programas que promuevan las redes de *mentoring* entre estudiantes y profesionales, así como continuar con la promoción activa del trabajo académico de las mujeres en todos los ámbitos.

3.4 Eje 4: Salud, deporte y hábitos saludables

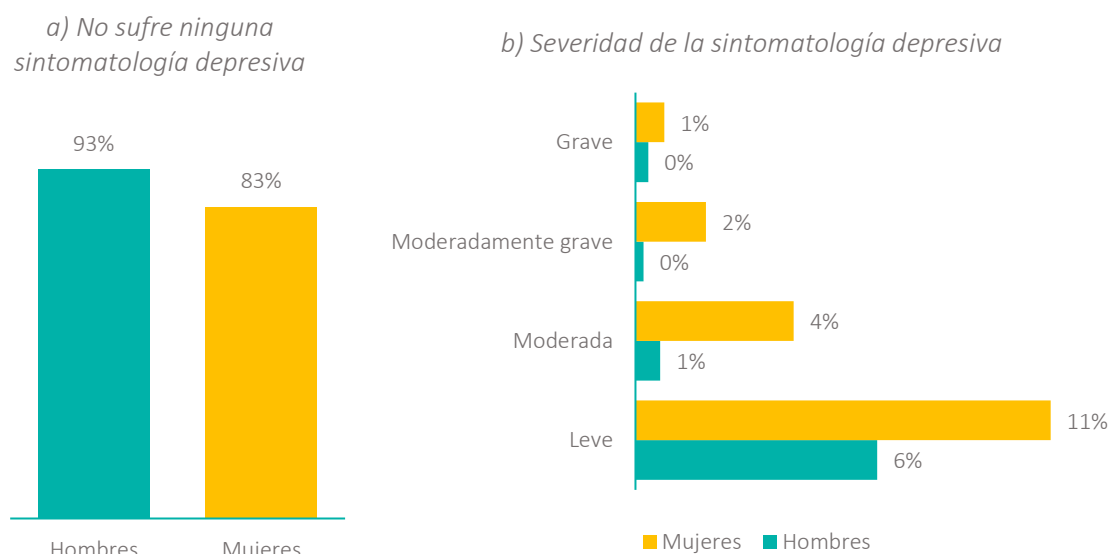
Las mujeres tienen necesidades en el cuidado de su salud que muchas veces difieren a las de los hombres. Estas diferencias en sus hábitos y en las prevalencias de enfermedades requieren una **perspectiva de género dentro de la formación y la práctica sanitaria para adecuar los programas de prevención, detección y curación**. La Estrategia contempla 24 medidas para la igualdad en salud, deporte y hábitos saludables dentro del eje 4.

La aparición de la COVID-19 en el tercer año de la Estrategia fue un hecho inesperado que alteró significativamente los hábitos cotidianos y el estado de salud de gran parte de la población. **Según**

una encuesta realizada en abril y julio de 2020, la situación provocada por la COVID-19 generó un deterioro de la salud mental en España, especialmente entre las mujeres (Foremny D., 2020). Los datos de este estudio sugieren que parte de esta diferencia de género está relacionada con la situación laboral, ya que las mujeres tienden a estar en trabajos más precarios.

Los datos de la Encuesta Europea de Salud de 2020 confirman que las mujeres de la Comunidad de Madrid sufren de problemas relacionados con la salud mental en mayor medida que los hombres. Mientras que el 93% de los hombres no sufren ninguna sintomatología depresiva, esta cifra es 10 puntos porcentuales menor para ellas (Gráfico 13, Panel a), que también sufren de una mayor severidad de los síntomas (Panel b). **Las desigualdades en salud van más allá de la salud mental, pues las prevalencias de distintas enfermedades difieren por sexo y existen otras necesidades de atención y apoyo sanitario especiales como el embarazo y el parto. La Estrategia incorpora medidas específicas para algunas de ellas, como la salud sexual y reproductiva y la atención al parto y nacimiento (medida 60 y 61), el cáncer de mama (medida 63) o los trastornos de la alimentación (medida 64).**

Gráfico 13. Prevalencia y severidad de sintomatología depresiva entre la población de 15 y más años - 2020



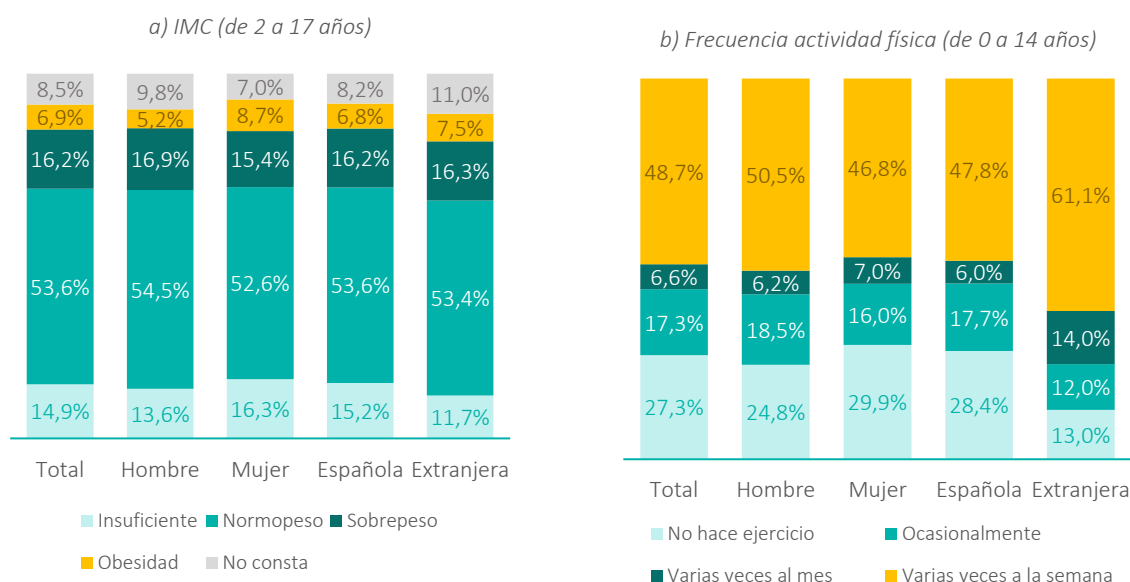
Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Europea de Salud 2020.

Una buena salud y los hábitos saludables son claves para el correcto desarrollo de las niñas y, sobre todo, para evitar problemas graves de salud al ser adultas. La obesidad y el sobrepeso infantil son uno de los problemas de salud más presentes en Europa y, en concreto, en España (Casas Esteve & Gómez Santos, 2016; Garrido-Miguel et al., 2019; Hernáez et al., 2019). En el caso de la Comunidad de Madrid, un 23,1% de los menores entre 2 y 17 años tenían obesidad o

sobrepeso en 2017, mientras que un 15% tenían un índice de masa corporal (IMC) insuficiente (Gráfico 14, panel a).

En este aspecto, la actividad física y alimentación saludable son dos de los hábitos más importantes para evitar la obesidad y el sobrepeso (World Health Organization, 2017). Sin embargo, se destaca que solo un 48% de la población de 0 a 14 años realizaba actividad física varias veces a la semana en el 2017 (Gráfico 14, panel b). En el caso de las niñas entre 0 y 14 años, esta estadística es aún más baja, pues sólo el 46% de ellas realizaba alguna actividad física en 2017, y casi un 30% de ellas no realizaban ningún tipo de ejercicio físico.

Gráfico 14. Índice de Masa Corporal (IMC) y frecuencia de ejercicio físico - 2017



Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, Encuesta Nacional de Salud.

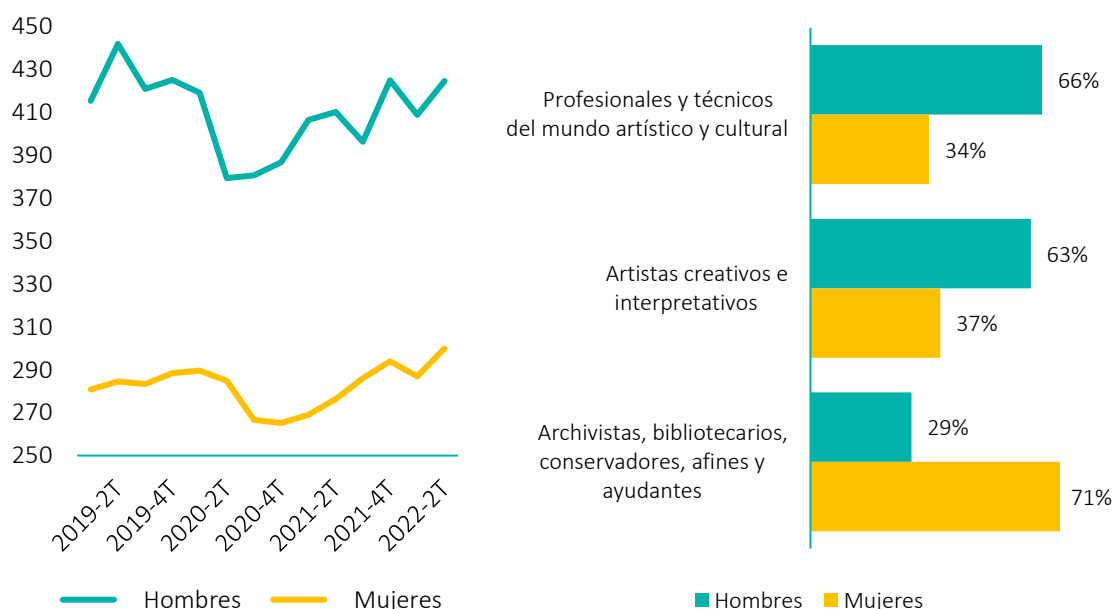
El mismo patrón surge entre la población adulta, según los datos de la Encuesta Europea de Salud 2020. Un 54,90% de las mujeres de la Comunidad de Madrid afirmaban no dedicar ningún día de la semana al ejercicio físico durante el tiempo de ocio, mientras que solo el 39,52% de los hombres lo hacía. **La Estrategia es coherente con esta realidad incorporando actuaciones para promocionar, favorecer e incrementar la actividad física de las niñas, adolescentes y mujeres adultas y su participación en todos los ámbitos del deporte.**

3.5 Ejes 5 y 6: Cultura y Participación

La presencia y la visibilidad de las mujeres en el entorno social, cultural y político ha aumentado en las últimas décadas. Pero los datos también revelan comportamientos diferenciados entre hombres y mujeres, que sugieren que ellas tendrían más dificultades para desarrollar su proyecto artístico-profesional, relacionarse con las tecnologías de la información y la comunicación o participar en movimientos asociacionistas o cooperativistas. **Por ello es necesario fomentar el cambio cultural en materia de igualdad en todos los ámbitos y apoyar el empoderamiento artístico, político y social de las mujeres.** El eje 5 de la Estrategia centra ese objetivo en la cultura y la sociedad de la información mientras que el eje 6 se enfoca en el ámbito político y los valores de la sociedad.

En primer lugar, los datos de empleo cultural en España muestran como el número de hombres empleados en este ámbito supera en 125.000 al de las mujeres (Gráfico 15). Además, el empleo en este sector se vio especialmente afectado por las medidas de confinamiento y las restricciones de movilidad y aforo, provocando un descenso en el empleo que tardó varios trimestres en recuperarse. Si desagregamos el empleo cultural por ocupaciones, vemos que las mujeres ocupan con mayor frecuencia que los hombres empleos como archivistas, bibliotecarias, conservadoras, afines y ayudantes, pero con menos frecuencia empleos como profesionales y técnicas del mundo artístico y cultural o artistas creativos e interpretativos (Gráfico 15).

Gráfico 15. Empleo cultural en España (en miles) 2019-2022 y por ocupaciones en 2021



Fuente: MCUD. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural.

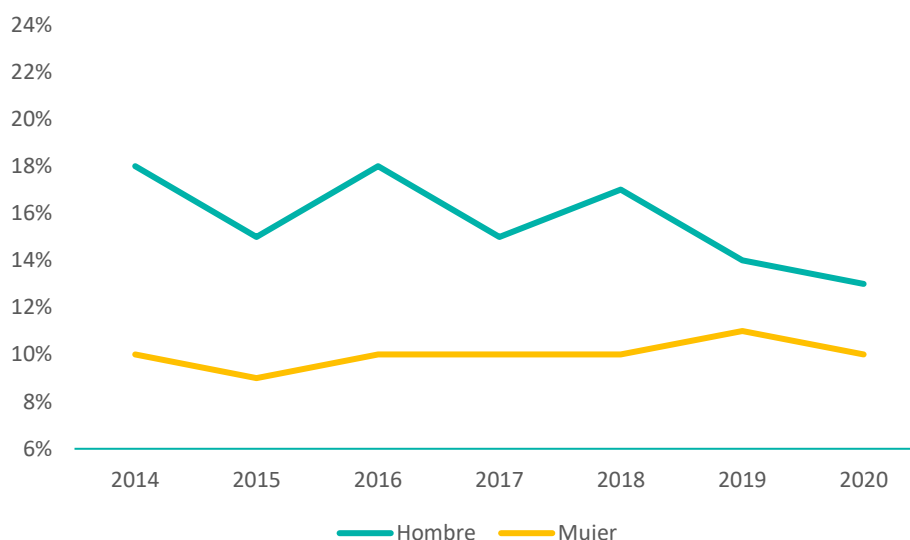
Pese a haber un número importante de creadoras mujeres, no implica *per se* el reconocimiento de su rol y de sus producciones. **Si se desvaloriza a las mujeres artistas con menores sueldos, menor acceso a recursos para la creación o menor difusión de sus obras, su desarrollo se ve gravemente impactado.** Las medidas 85-91 de la Estrategia tienen el objetivo de promocionar los valores de igualdad y fomentar la participación de las mujeres en el ámbito cultural, por ejemplo, mediante el soporte al Festival Internacional de Cine Hecho por Mujeres.

Más allá de la percepción de las mujeres en la cultura, también en el ámbito social y político ha habido un proceso de integración de las mujeres en las últimas décadas. No obstante, siguen existiendo diferencias entre hombres y mujeres en algunos indicadores de participación en la sociedad, como en el asociacionismo y el cooperativismo.

Por un lado, el movimiento asociacionista ha crecido en los últimos años en la Comunidad de Madrid y con él el número de asociaciones dedicadas a las mujeres, la igualdad de trato y la no discriminación. Según datos del Registro Nacional de Asociaciones, el número de organizaciones de ámbito estatal dedicadas a la igualdad de género con domicilio social en la Comunidad de Madrid ha pasado de 407 a 492 entre 2016 y 2020. Para el ámbito autonómico, el incremento ha sido aún mayor, de 480 a 597 en el mismo periodo, según el Registro de Asociaciones de la Comunidad de Madrid. Estas cifras evidencian el creciente interés social por la lucha contra las desigualdades de género y el aumento de la participación en el asociacionismo entre las mujeres. La Estrategia se adecúa a esta realidad incorporando acciones de apoyo y fomento de la participación de las mujeres en asociaciones.

Por otro lado, los datos sobre el porcentaje de mujeres y hombres que son miembros de una cooperativa indican que ellas participan en estas organizaciones en menor medida (Gráfico 16). La evolución de proporción de hombres ocupados en cooperativas ha sufrido altibajos en la última década y se ha situado en el 18% como máximo en 2014 y en 13% como mínimo en 2020. A su vez, el porcentaje de mujeres miembros de cooperativas se ha mantenido estable en un 10% y siempre por debajo que el de los hombres.

Gráfico 16. Ocupados que son miembros de cooperativas, por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos EPA (INE).

En resumen, hay margen de mejora para la igualdad plena de mujeres y hombres en cuanto a su participación en la sociedad y la cultura. Los ejes 5 y 6 de la Estrategia son coherentes con esta realidad al atender a la situación de las mujeres en el ámbito cultural, social y político con perspectiva de género.

3.6 Eje 7: Violencia de género

La lucha contra la violencia de género necesita de un sistema de apoyo público e inclusivo que permita salir de cualquier situación en la que la integridad física o emocional de las mujeres se vea comprometida por la violencia. En consecuencia, la Comunidad de Madrid elaboró la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016-2021, además de añadir en la Estrategia de Igualdad el eje 7 para la sensibilización, prevención y lucha contra la violencia de género.

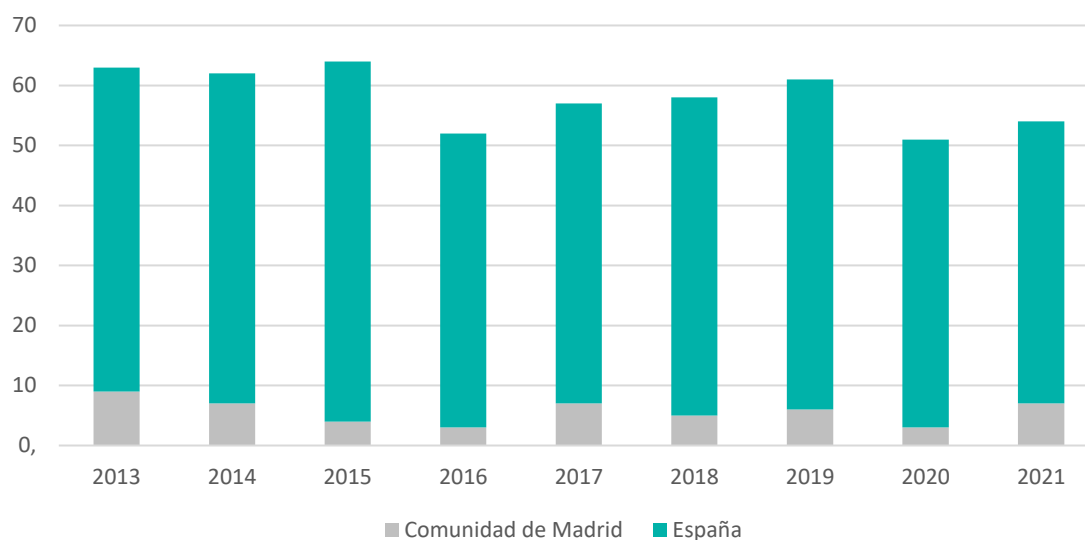
Datos anteriores a la pandemia procedentes de la Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres de 2019 realizada por el Ministerio de Igualdad, muestran como el **13,8% de las mujeres de la Comunidad de Madrid han sido víctimas de violencia física y/o sexual** de alguna pareja a lo largo de su vida, el **25,9% de las mujeres de la Comunidad de Madrid han sufrido violencia psicológica emocional** ejercida por alguna pareja a lo largo de su vida, y **el 28,6% de las mujeres han sufrido violencia psicológica de control** de alguna pareja a lo largo de su vida.

Los datos referentes al número de víctimas mortales y de denuncias por violencia de género durante el periodo de implementación de la Estrategia constatan que esta línea de acción continuará siendo necesaria para futuras estrategias. Además, cabe destacar que la pandemia provocada por la COVID-19 tuvo un impacto también en este ámbito. **El confinamiento, la**

limitación de la movilidad y la crisis social y económica potencian que las situaciones de violencia puedan suceder dado el mayor aislamiento de las mujeres, la facilidad por el control mediante la clausura formal en el hogar y el complicado acceso de las víctimas a los recursos y barreras para salir de una relación violenta (Ministerio de Igualdad, 2022).

Por un lado, el impacto de la pandemia coincidió con una disminución del número de víctimas mortales en el conjunto estatal y en la Comunidad de Madrid (Gráfico 17). Desgraciadamente, en 2021 el número de víctimas mortales por violencia de género en España ascendía a 47, siete de ellas asesinadas en la Comunidad de Madrid.

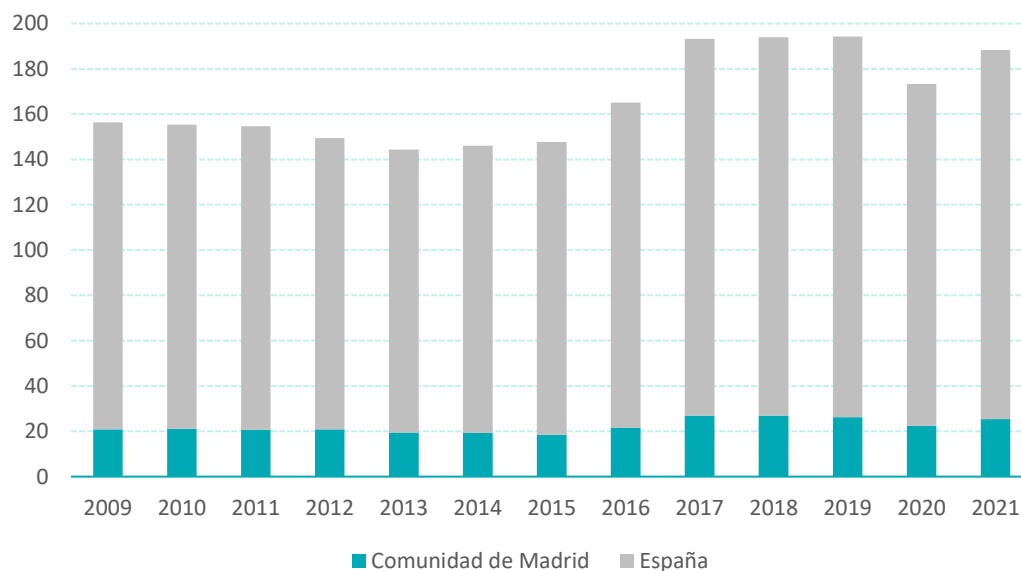
Gráfico 17. Número de víctimas mortales por violencia de género, Comunidad de Madrid y España



Fuente: Estadística de víctimas mortales de violencia de género. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad

Por otro lado, el número de denuncias en los dos años anteriores a la pandemia han sido los más altos de la década llegando casi a las 170.000 denuncias en España, 27.000 de ellas en la Comunidad de Madrid (Gráfico 18). Estas cifras descendieron en 2020, coincidiendo con una disminución de las denuncias interpuestas por familiares, policía y a través de parte de lesiones (Ministerio de Igualdad, 2022). En los trimestres donde se produce una cierta normalización de la convivencia dado el levantamiento de las limitaciones de movilidad vuelven a aumentar los casos y, en 2021, el número de denuncias aumenta y sigue situándose por encima de las cifras de 2016.

Gráfico 18. Número de denuncias por violencia de género, Comunidad de Madrid y España (en miles)



Fuente: Estadística de denuncias por violencia de género. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad.

La prevención y lucha contra la violencia de género en el eje 7 de la Estrategia se complementa con las medidas que buscan que las mujeres **puedan participar activamente en el mercado laboral y en la vida pública, y a asegurar su capacidad para obtener una independencia económica**. En este sentido, el eje 8 de la Estrategia de Igualdad también se adecua a la lucha contra la violencia de género con la inclusión de actuaciones que promueven la independencia económica de todas las mujeres y en especial las mujeres afectadas por la violencia o la exclusión social.

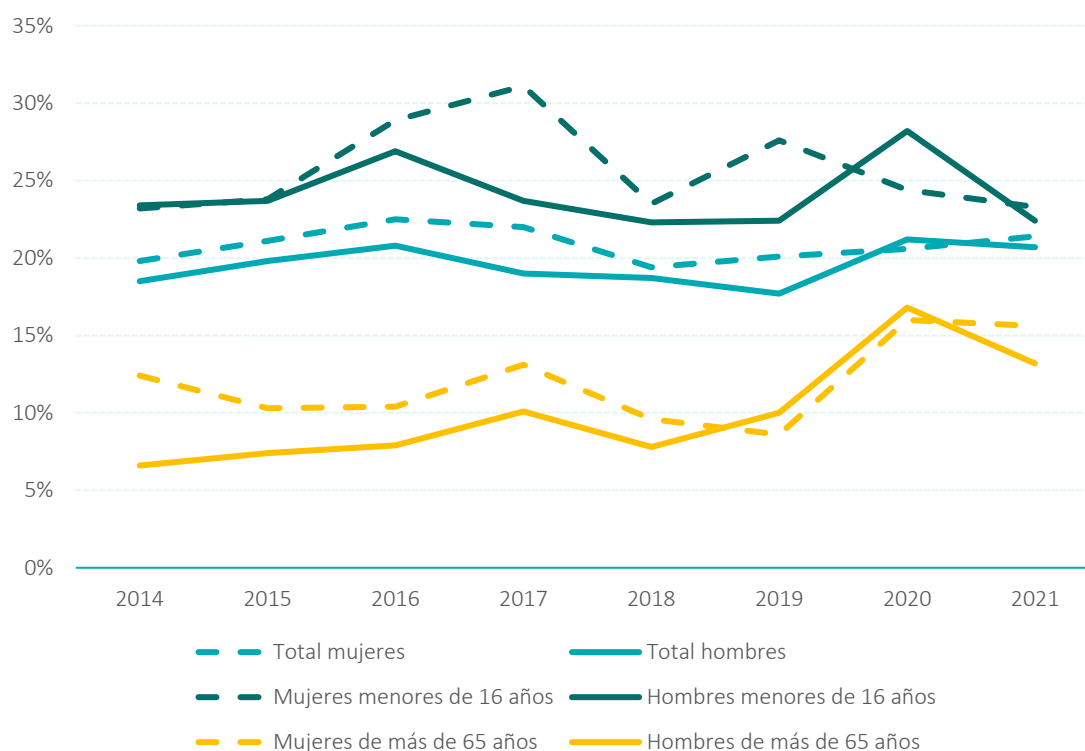
3.7 Eje 8: Feminización de la pobreza

La evolución de los indicadores de pobreza y exclusión social durante la implementación de la Estrategia se han visto especialmente impactados por la crisis económica y social provocada por la COVID-19, que supuso nuevos retos para las políticas públicas dirigidas a paliar las situaciones de vulnerabilidad. También en este sentido erigen desigualdades de género que hacen necesarias actuaciones dirigidas a atender de las mujeres de forma diferenciada. Las 19 medidas del eje 8 de la Estrategia buscan justamente luchar contra la feminización de la pobreza y la exclusión social.

Los datos relativos al riesgo de pobreza y exclusión de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE) se muestran en el Gráfico 19 desagregados según edad y sexo para el periodo 2014-2021. **La evolución del indicador AROPE desvela que en la mayoría de los años considerados las mujeres sufren una mayor vulnerabilidad económica, independientemente del grupo de edad al que se**

pertenezca. La tasa AROPE del total de la población es mayor para las mujeres en todos los años excepto en 2020, donde la de los hombres la supera ligeramente. Esta tendencia se observa también para las personas menores de 16 y las mayores de 65. Para los primeros, el grupo de edad con las tasas de pobreza más altas, la discrepancia entre la tasa AROPE de mujeres y hombres llegó a su máximo en 2017, con una diferencia de 7,4%, y solo en 2020 fue mayor para ellos. Por último, para el tramo de población más envejecido, la tasa de riesgo de pobreza es también mayor para las mujeres que para los hombres en todos los años a excepción de 2019 y 2020.

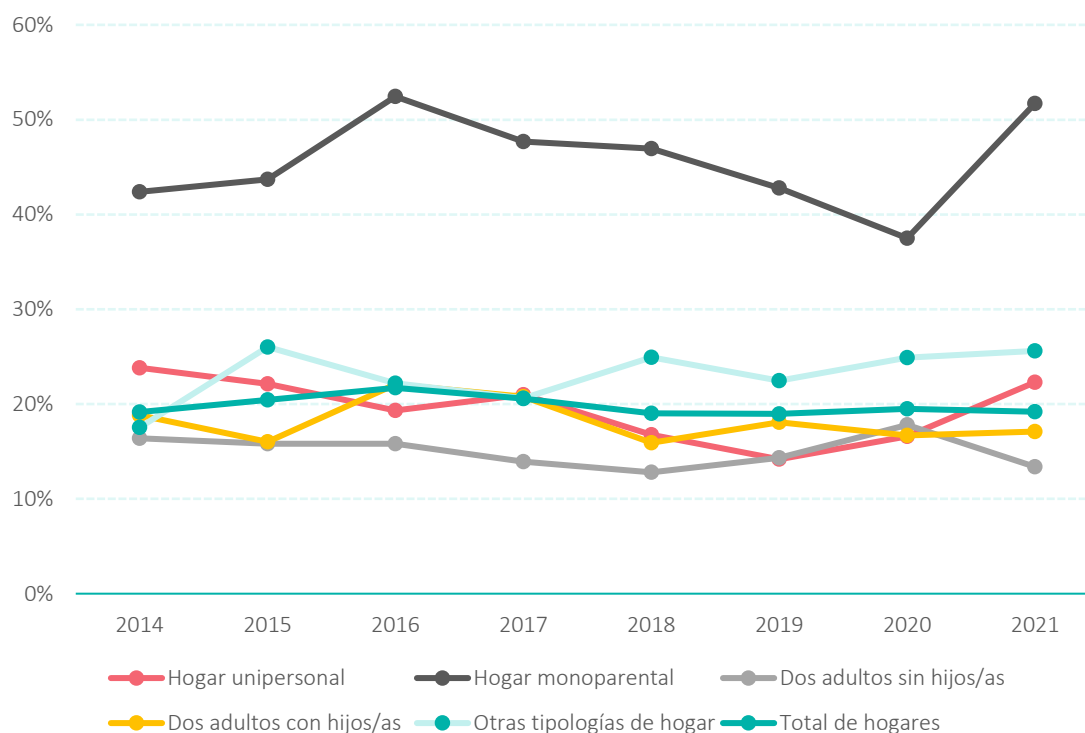
Gráfico 19. Tasa de riesgo de pobreza según edad y sexo de las personas (indicador AROPE)



Nota: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV, INE.

Si bien la feminización de la pobreza alcanza distintos grupos de edad, existen diferencias según tipología de hogar. En este sentido, el Gráfico 20 muestra como las familias monoparentales son las más vulnerables al riesgo de pobreza y los hogares sin hijos tienen el riesgo más bajo. **Cabe destacar que el riesgo de pobreza o exclusión social se situó por encima del 50% entre los hogares formados por familias monoparentales en 2021, el 83% de los cuales está compuesto por una mujer con hijos,** según datos de Encuesta Continua de Hogares (ECH) para la Comunidad de Madrid. Las familias monoparentales presentan una tasa AROPE más de dos veces superior a la tasa correspondiente al conjunto de la población. Esta diferencia venía disminuyendo desde 2016, pero en el último año de la estrategia incrementó sustancialmente, hecho que pudiera explicarse por las consecuencias de la crisis social y económica de 2020.

Gráfico 20. Tasa de riesgo de pobreza según tipología de hogar (indicador AROPE)



Nota: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV.

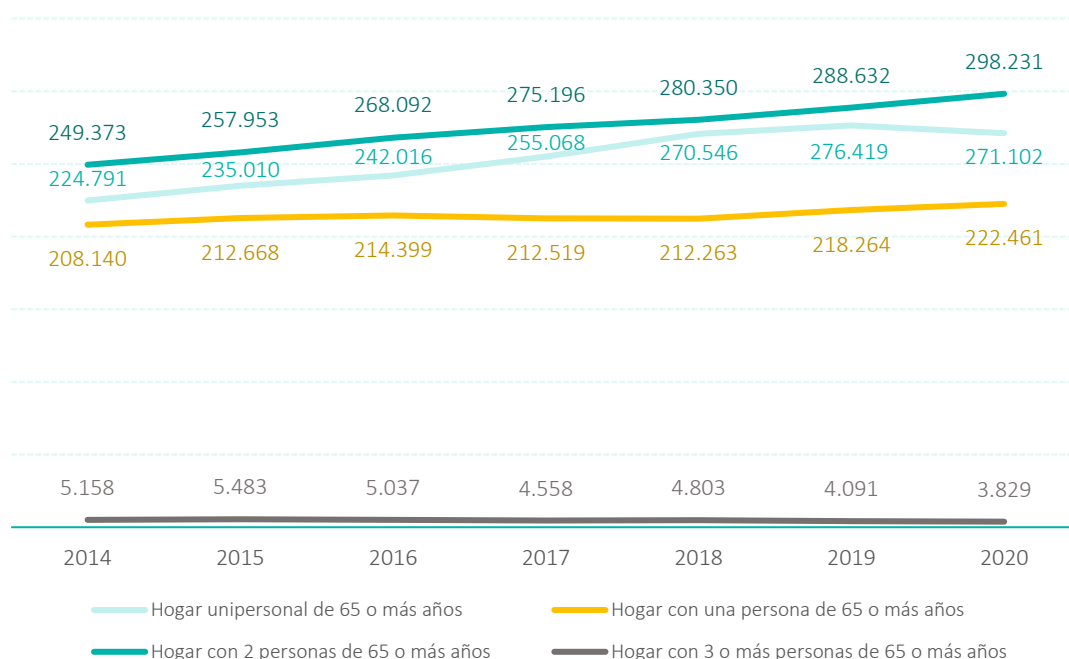
Dado que el cuidado de los hijos sigue siendo principalmente una actividad gestionada por la familia, **las madres de familias monoparentales tienen una carga extra de trabajo, limitando su acceso al mercado laboral y aumentando su vulnerabilidad socioeconómica.** En coherencia con esta realidad, una de las medidas de la Estrategia implementadas se destinó a un programa de acogida e integración social dirigida a familias monoparentales femeninas (medida 119) que llegó a atender a 40 participantes en 2020. El empeoramiento de la situación de pobreza y exclusión del último año de la Estrategia pone de manifiesto la necesidad de proveer apoyo mediante nuevas medidas para disminuir las dificultades económicas que presentan estas familias respecto a las demás en las futuras estrategias.

Además, comparando la misma tipología de hogar sin y con hijos/as (por ejemplo, dos personas adultas sin hijos/as comparadas con dos personas adultas con hijos/as), destaca que aquellas con menores a cargo tienen mayor riesgo de pobreza que sus homólogas sin menores, evidenciando la necesidad de reforzar las medidas contempladas en el eje 2 para facilitar la conciliación familiar y laboral de las mujeres que componen estos hogares.

La feminización de la pobreza no solo es visible en los hogares compuestos por madres con hijos. **Los hogares con personas de 65 o más años, en su mayoría mujeres, también podrían ser más vulnerables debido a la dependencia de la prestación por jubilación y al deterioro de su salud e independencia.** Esto es especialmente preocupante en una situación de envejecimiento

poblacional que incrementa el número de hogares que podrían padecer esta situación. El Gráfico 21 muestra que el número de hogares unipersonales cuyo miembro tiene más de 64 años ha aumentado en más de 46.000 unidades durante el periodo 2014-2020. Es importante incluir a este grupo poblacional en la Estrategia, pues **el 80% de los hogares unipersonales de la Comunidad de Madrid de más de 64 años son mujeres (INE)**. De la misma forma, el número de hogares con 2 personas mayores de 64 años ha incrementado en casi 49.000 personas. Es decir, **del aumento total de 121.500 hogares durante el periodo, 95.000 tienen al menos un miembro con 65 años o más**.

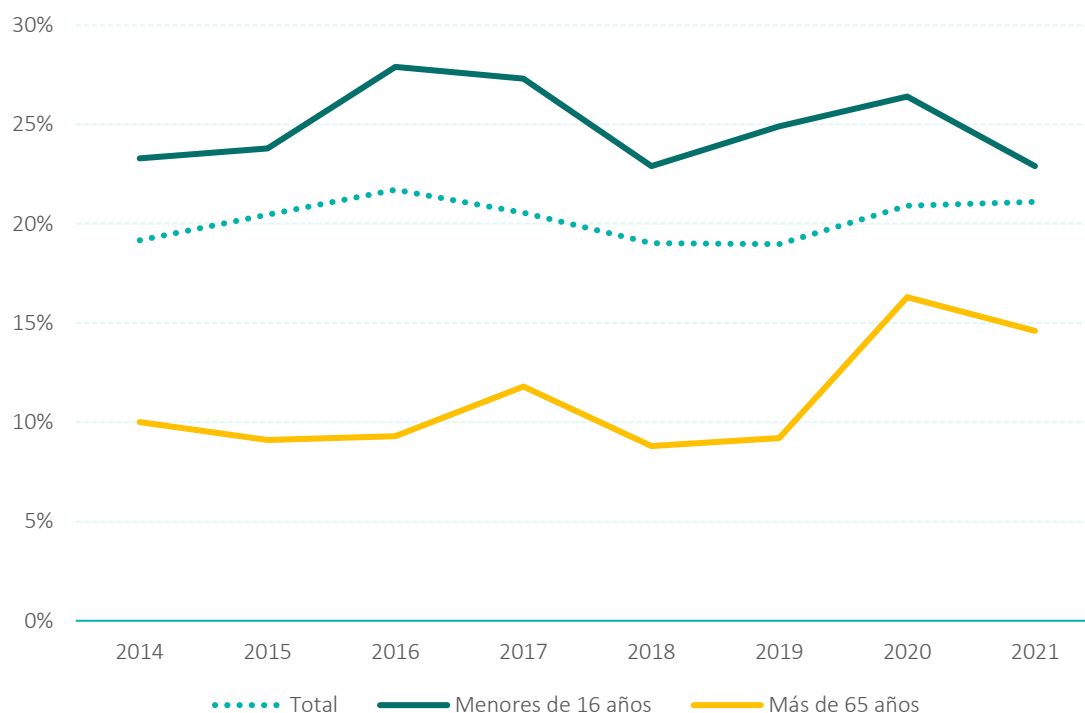
Gráfico 21. Evolución del número de hogares según la presencia de mayores de 64 años



Nota: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH).

Dado que las personas de más de 65 años tienen un riesgo menor de pobreza que el resto de la población, según el indicador AROPE (Gráfico 22), éstas han actuado típicamente como sostén económico de las familias en tiempos de crisis. No obstante, **las personas mayores de 65 años experimentaron un incremento mayor de la tasa AROPE en el año 2020 con la pandemia que el conjunto de la población**, aunque ésta disminuyó en 2021 y sigue manteniéndose por debajo de la media de la población. Es por ello, que las necesidades de las personas mayores de 64 años no radican tanto en la falta de recursos económicos, sino más en el deterioro de la salud, tanto física como mental, y en la consecuente dependencia que desarrollan a partir de cierta edad.

Gráfico 22. Tasa de riesgo de pobreza según edad de las personas (indicador AROPE)



Nota: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV, INE.

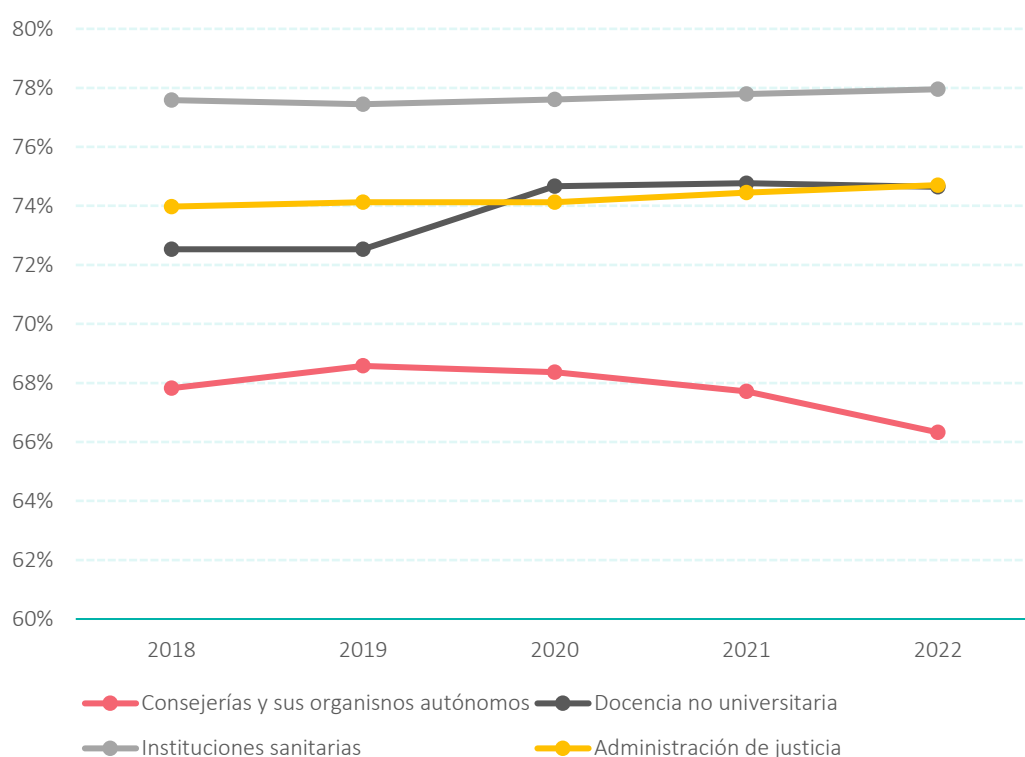
En definitiva, las mujeres con menores a cargo son las más vulnerables económicamente, especialmente aquellas que crían a sus hijos en solitario. Por ello, al incorporar **iniciativas dirigidas a su atención e inclusión, la Estrategia se adecua a las necesidades generadas por la feminización de la pobreza en los tramos de edad más jóvenes**. Sin embargo, la feminización de la pobreza no es sólo una realidad de las generaciones más jóvenes, sino que afecta a todos los tramos de la población. La población más envejecida ha sufrido un gran aumento en las tasas de riesgo de pobreza **debido al profundo impacto económico y personal de la COVID-19, que ha continuado en 2021 especialmente para las mujeres, por lo que queda margen de mejora de los indicadores de género para trabajar desde la Estrategia**.

3.8 Eje 9: Igualdad en la Administración

Al igual que en el resto de la sociedad, en las Administraciones Públicas se reproducen tendencias, roles y estereotipos de género similares a los de cualquier otra organización. **La importancia de la transversalidad de las políticas para la igualdad de género en distintos ámbitos se extiende también a la aplicación de sus principios en la práctica política, administrativa y profesional de los empleados públicos**. Este es el objetivo de las 22 medidas comprendidas dentro del eje 9, el último de la Estrategia.

Si nos fijamos en el personal al servicio de la Comunidad de Madrid, se puede observar que más de la mitad del personal empleado son mujeres (Gráfico 23). Sin embargo, existen diferencias según el área de actividad de este personal, siendo el empleado en las instituciones sanitarias el que presenta un porcentaje mayor de mujeres, que se mantiene estable cerca del 80%. La presencia de las mujeres entre el personal empleado en la Administración de justicia y la docencia no universitaria también es alta, mientras que en las consejerías y sus organismos autónomos se encuentra el menor porcentaje de mujeres que además se ha reducido moderadamente entre 2019 y 2022.

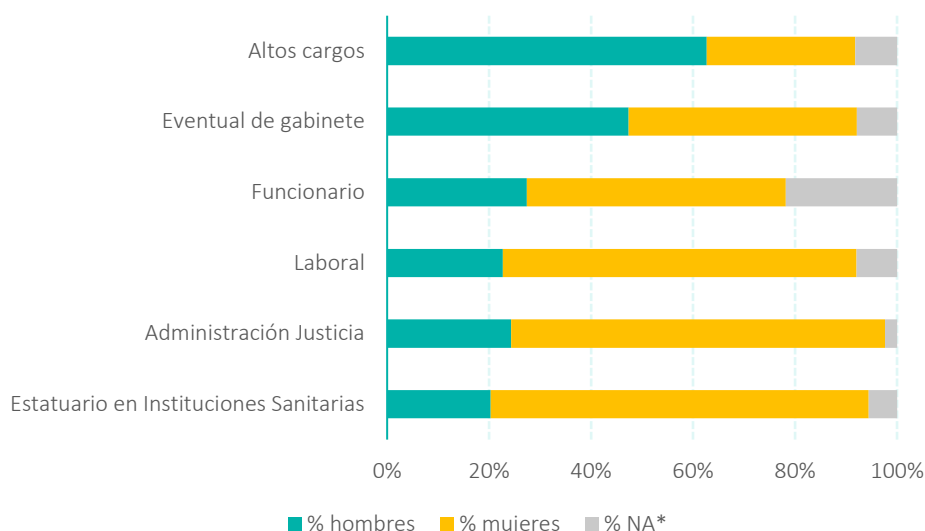
Gráfico 23. Porcentaje de mujeres sobre el total de efectivos del personal al servicio de la Comunidad de Madrid por área de actividad



Fuente: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de la Comunidad de Madrid.

Si bien la presencia de mujeres en la Administración es alta, existen diferencias según el tipo de servicio que realizan. Como muestra el Gráfico 24, el porcentaje de hombres entre los altos cargos de la Comunidad de Madrid es del 63%, mientras que las mujeres ocupan el 29%. Esta realidad contrasta con la del resto de categorías, para las cuales las mujeres están representadas en mayor medida. Ello es especialmente visible entre el personal estatuario en instituciones Sanitarias y en la Administración de Justicia, pero también entre el funcionariado general y el personal laboral.

Gráfico 24. Puestos de trabajo al servicio de la Comunidad de Madrid según sexo y servicio en 2022



Nota*: NA significa que se desconoce el sexo de la persona empleada.

Fuente: Relación de Puestos de Trabajo, Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid

Las mujeres, pese a estar ampliamente representadas en el personal empleado en el servicio público de la Comunidad de Madrid, desempeñan en menor medida que los hombres puestos de trabajo en altos cargos. Esto hecho ilustra las dificultades de ascenso en la carrera administrativa de las mujeres, que pueden deberse a distintos factores como la tendencia cultural y social a la feminización de profesiones más relacionadas con la asistencia, el cuidado y la atención a terceros que se corresponden a niveles medios o bajos en las escalas de empleo público, o como consecuencia de la discriminación indirecta que sufren las mujeres en el acceso a puestos de alta responsabilidad y decisión.

La capacidad de toma de decisiones en la política pública del personal al servicio de la Administración requiere de conocimientos sobre el conjunto de desigualdades expuestas anteriormente. Desde las acciones para la promoción profesional de las mujeres, el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación o la lucha contra los estereotipos de género que contempla la Estrategia, necesitan de la colaboración de los distintos agentes de la Administración en todos los niveles.

Cabe destacar que en 2022 entró en vigor el primer **Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad de Madrid** ³, con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, que pudiera persistir en este ámbito, con el fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre todo su personal. Dicho Plan contempla actuaciones relacionadas con la igualdad en el acceso al empleo público, en el desarrollo de la carrera

³ Disponible aquí: https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/plan_igualdad_CAM.pdf

profesional en éste, y también medidas para el fomento de la conciliación, la salud y la protección en situaciones de especial vulnerabilidad.

La Estrategia es coherente con el contexto del personal al servicio de la Comunidad de Madrid y con el nuevo plan para la igualdad entre mujeres y hombres en este ámbito al incluir entre sus medidas la formación en igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras de la administración pública, al involucrar a las distintas consejerías en la ejecución del plan y también en la difusión del conjunto de sus objetivos entre las entidades locales y otras redes institucionales, así como en las colaboraciones con agentes externos que se relacionen con la Administración.

4. Evaluación de ejecución

En este apartado se desarrolla la evaluación de la ejecución presupuestaria y de la ejecución de las medidas contempladas en la Estrategia. El **objetivo de este apartado es doble**:

- (i) **Analizar las cuantías ejecutadas cada año y las desviaciones** que se han producido según la estimación presupuestaria por ejes y consejerías.
- (ii) **Analizar el número de medidas que se han implementado** según los datos obtenidos al finalizar la Estrategia.

La evaluación se realiza a partir de los indicadores propuestos en el informe de la Estrategia acerca de los recursos financieros y la realización de las medidas, y se complementa con la elaboración de nuevos indicadores para obtener una imagen más detallada. En concreto, los indicadores se calculan y analizan de forma global, en función de las consejerías encargadas de su implementación y en función de las líneas estratégicas. En el momento de redacción de este estudio se tiene información del período de ejecución completo de la Estrategia, los cuatro años comprendidos entre el 2018 y el 2021.

4.1 Metodología

Las diferentes consejerías encargadas de las medidas de la Estrategia han implementado a lo largo del período 2018-2021 137 de las 157 medidas iniciales planificadas. Se entienden como medidas ejecutadas todas aquellas que cumplen al menos una de las siguientes condiciones dentro de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid:

- Se han marcado como ejecutadas en alguno de los cuatro años.
- Cuentan con al menos un indicador recogido en alguno de los cuatro años.
- Cuentan con presupuesto ejecutado en alguno de los cuatro años.

Las medidas se dividen en ejes y consejerías. No se ha realizado ninguna modificación respecto a los ejes, y se mantienen por lo tanto los 9 ejes originales de la Estrategia. Cabe mencionar, no obstante, que el Eje 7, de sensibilización y prevención de la violencia de género, cuenta con una sola medida, puesto que existe una estrategia propia de la Comunidad de Madrid centrada específicamente en la lucha contra la violencia de género.

Respecto a las consejerías se han tenido que llevar a cabo diversas modificaciones. Para el cálculo del presupuesto ejecutado por cada consejería, cada medida se adjudica a la consejería con la cuantía ejecutada más alta de entre todas las que participan en dicha medida. Esta metodología también se utiliza para los subtotales de cuantía presupuestada por porcentaje de ejecución de cada consejería, así como para el porcentaje que cada consejería ejecuta respecto al total de

medidas realizadas. Este proceso se ha realizado para evitar distorsionar en exceso los resultados, al atribuir grandes cuantías a consejerías con una participación menor en las medidas.

En 13 de las 137 medidas ejecutadas participan todas las consejerías. Estas medidas se han contabilizado como una consejería aparte, pues en los datos proporcionados no se desglosaba la participación de cada una de ellas en términos económicos.

Para ver cuánto colaboran, también se ha elaborado un mapa de las colaboraciones entre las diferentes consejerías. En este caso cada medida se ha contabilizado por separado a todas las consejerías que han participado en cada una de las medidas. Esto supone que la suma del total de medidas es superior a las 137 medidas ejecutadas debido a las 39 medidas con más de una consejería.

4.2 Ejecución presupuestaria

El presente subapartado analiza el esfuerzo económico realizado en el marco de la Estrategia a lo largo del periodo 2018-2021. Los dos indicadores de recursos financieros que contempla la estrategia de evaluación son los de gasto ejecutado y desviación respecto a la cuantía presupuestada. Por tanto, los indicadores de recursos financieros que se utilizan son los siguientes:

- **Cuantía presupuestada** en cada año.
- **Cuantía ejecutada** en cada año.
- **Cuantía no ejecutada** en cada año.
- **Porcentaje del presupuesto ejecutado** de cada año.

Adicionalmente, cabe destacar que los datos son aportados por las unidades gestoras anualmente. La presente evaluación complementa y amplía los resultados presentados en la evaluación intermedia, cuyo informe recogía datos de los dos primeros años de la Estrategia. Este documento incorpora las anualidades 2020 y 2021 para ofrecer la evolución completa en la ejecución de la Estrategia. Es importante mencionar que a lo largo de los cuatro años la Comunidad ha sufrido tres cambios de gobierno, ocurridos en los años 2018, 2019 y 2021, con las implicaciones que ello tiene en el cambio de equipos gestores de las diferentes medidas de la Estrategia.

4.2.1 Ejecución presupuestaria global

En el marco de la Estrategia de Igualdad se habían presupuestado un **total de 254,4 millones de euros** para la ejecución de las 157 medidas durante el periodo 2018-2021. De este presupuesto inicial se han **ejecutado un total de 242,8 millones de euros** en este periodo, repartiéndose en 59,6 millones de euros en 2018, 59,4 millones de euros en 2019, 60,3 millones de euros en 2020

y 63,5 millones de euros en 2021. En total, la cuantía ejecutada supone el **95,4%** de la cifra presupuestada inicialmente para la Estrategia. La Tabla 1 muestra las estimaciones de gasto presupuestadas en el documento inicial de la Estrategia, así como las cuantías que se han ido ejecutando cada año y el porcentaje del presupuesto ejecutado que estas representan.

Tabla 1. Acumulado anual del gasto presupuestado y ejecutado, 2018-2019

	2018	2019	2020	2021	TOTAL 2018-2021
Cuantía presupuestada	63.331.600 €	63.413.790 €	63.835.221 €	63.851.847 €	254.432.460 €
Cuantía ejecutada	59.623.699 €	59.442.666 €	60.276.149 €	63.457.602 €	242.800.115 €
Cuantía no ejecutada	3.707.901 €	3.971.124 €	3.559.072 €	394.245 €	11.632.345 €
Porcentaje Ejecutado	94,1%	93,7%	94,4%	99,4%	95,4%

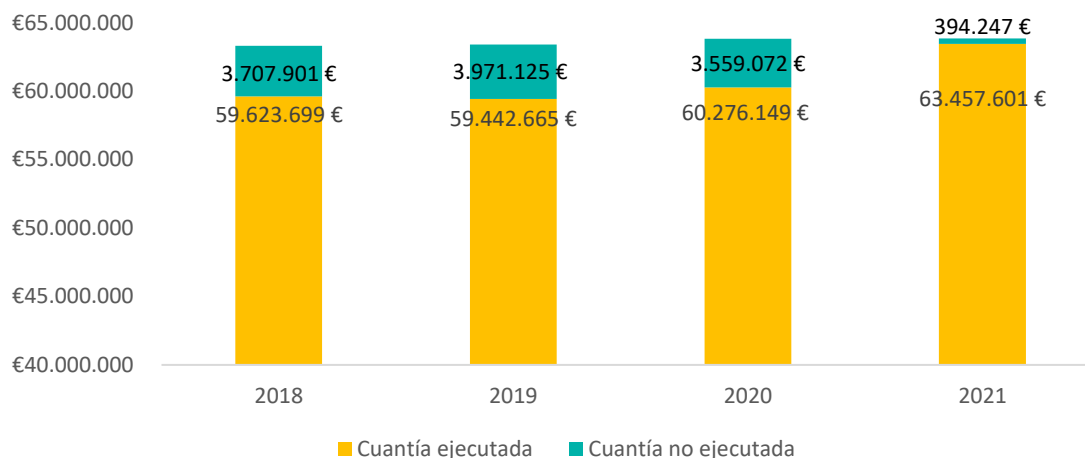
Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid

Durante el primer año de la Estrategia, el porcentaje de presupuesto ejecutado fue del 94,1%, lo que resultó en una desviación de 3,7 millones de euros con respecto al presupuesto inicial para el 2018. Como muestra el análisis desglosado por ejes y consejerías del siguiente apartado, esta desviación se debe principalmente al presupuesto no ejecutado del eje 1, con medidas enfocadas en empleo, promoción profesional y liderazgo.

Aunque la partida presupuestaria para 2019 es prácticamente igual a 2018, 63,4 millones de euros frente a 63,3, la cuantía ejecutada en 2019 fue ligeramente menor que en 2018, ejecutándose el 93,7 % del total presupuestado. Esto supuso una desviación entre la cuantía presupuestada y ejecutada de 3,9 millones de euros. El ligero descenso en el presupuesto ejecutado por año entre 2018 y 2019 se puede apreciar en el Gráfico 25.

En el año 2020 la cuantía ejecutada superó por primera vez los 60 millones de euros, siendo cercana a los 60,3 millones de euros. Esta cifra representa el 94,4% de la cuantía presupuestada, la más alta de los tres primeros años, y un resultado muy positivo teniendo en cuenta la situación de crisis sanitaria vivida en ese año.

Gráfico 25. Cuantía presupuestada y ejecutada, total por año



Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

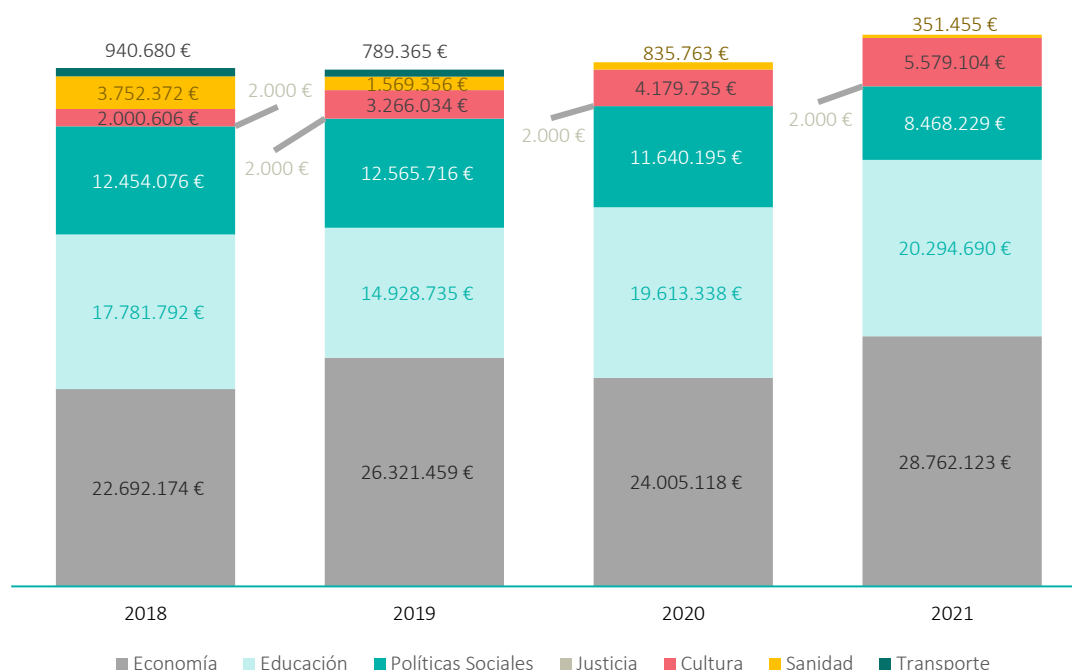
La última anualidad de ejecución es la que mejores resultados ha obtenido de la Estrategia, con un aumento de más de tres millones de euros respecto al año anterior, situándose cerca de los 63,5 millones de euros, lo que supone una ejecución del 99,4% de la cuantía presupuestada, un 5% más que en el año 2020. La desviación entre lo ejecutado y lo presupuestado es solamente de menos de 400.000 euros, habiéndose reducido en más de 3 millones de euros esta discrepancia respecto a todas las anualidades anteriores.

El análisis desglosado de cuantías presupuestadas y ejecutadas por ejes y consejerías permite identificar la distribución de los recursos económicos de la Estrategia durante el período 2018-2021.

4.2.2 Ejecución presupuestaria por consejerías

La Consejería de Economía Empleo y Hacienda, separada según el decreto de estructura 52/2019 de 19 de agosto de 2019 en Consejería de Economía Empleo y Competitividad y Consejería de Hacienda y Función Pública, es la que tiene más peso cada año desde un punto de vista de gasto ejecutado. Le sigue la Consejería de Educación e Investigación, dividida en Consejería de Educación y Juventud y Consejería de Ciencia, Universidades, e Innovación en 2019 (Gráfico 26). En tercer lugar, se encuentra la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad, que mantuvo el gasto ejecutado estable durante los dos primeros años de la Estrategia y lo redujo en los dos años siguientes. Como se mencionaba en el apartado de metodología, sin embargo, la denominación de las consejerías ha cambiado a lo largo del periodo analizado, pudiendo afectar las cuantías ejecutadas para algunas de las consejerías definidas al inicio de la Estrategia.

Gráfico 26. Gastos anuales ejecutados por consejería, 2018-2021



Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

La reducción en el gasto total en 2019 con respecto a 2018 viene dada por una ejecución del gasto mucho menor por parte de las Consejerías de Educación e Universidades y Sanidad (Gráfico 26). En cambio, las Consejerías de Economía, Hacienda y Empleo, Cultura y Deportes, incrementaron significativamente el gasto ejecutado en las medidas de la Estrategia en 2019. El gasto ejecutado de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad, la tercera consejería con más peso en el gasto económico de la Estrategia, se mantuvo estable entre los años 2018 y 2019.

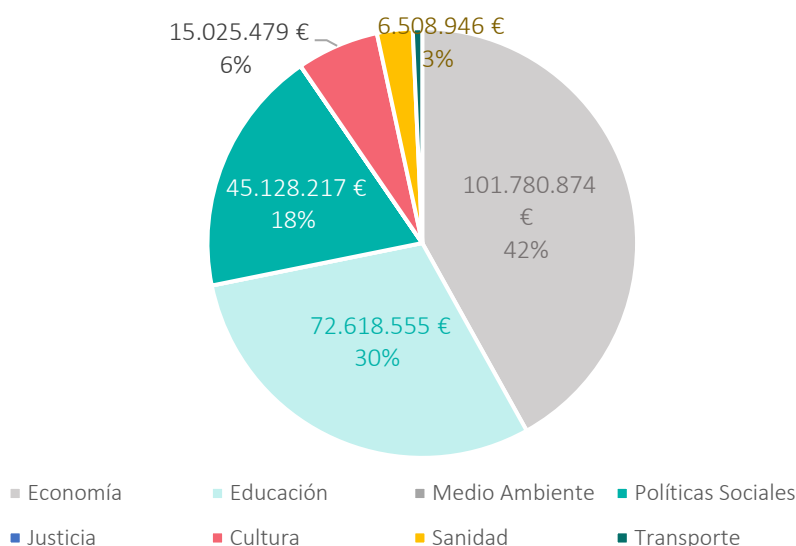
En el año 2020 el crecimiento de la cuantía ejecutada se debe principalmente a los casi 5 millones de euros de crecimiento en el gasto de la Consejería de Educación y Universidades. La otra consejería que aumenta el gasto ejecutado es la Consejería de Cultura y Deportes, con cerca del millón de euros de aumento. Por el contrario, la cuantía ejecutada disminuye en la Consejería de Economía Hacienda y Empleo, con más de 2 millones de euros menos respecto al año anterior. También disminuye la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad, con un descenso en el gasto ejecutado de cerca del millón de euros, la Consejería de Sanidad, que reduce a la mitad la cuantía ejecutada en la anualidad anterior, y la Consejería de Transporte, que deja de ejecutar presupuesto.

En el año 2021 el crecimiento es generalizado, salvo un par de excepciones. Destaca la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, con casi 5 millones de euros de diferencia en la cuantía

ejecutada respecto al año anterior. También aumentan su gasto ejecutado la Consejería de Educación y Universidades, en algo más de medio millón de euros, y la Consejería de Cultura y Deportes, que ejecuta cerca de 1,5 millones de euros más que en el año 2020. Por el contrario, encontramos un descenso en la cuantía ejecutada por las consejerías de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad y Sanidad, de más de 3 millones de euros en la primera y de 500.000 euros en la segunda. La Tabla B.1 en el Anexo B presenta los gastos anuales ejecutados de todas las consejerías.

Por último, el Gráfico 27 muestra la proporción de la cuantía total ejecutada por cada consejería en el período 2018-2021. El 42% del gasto ejecutado en 2018-2021 se concentra en la Consejería de Economía Hacienda y Empleo, seguida de la Consejería de Educación y Universidades con un 30% del total ejecutado. En tercer lugar, se encuentra la Consejería de Familia, Juventud y Política Social con un gasto ejecutado que corresponde al 18% del gasto total. El resto de las consejerías representan entre el 1 y el 6% del gasto total ejecutado en el período 2018-2021.

Gráfico 27. Proporción de la cuantía ejecutada total por cada consejería, 2018-2021



Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

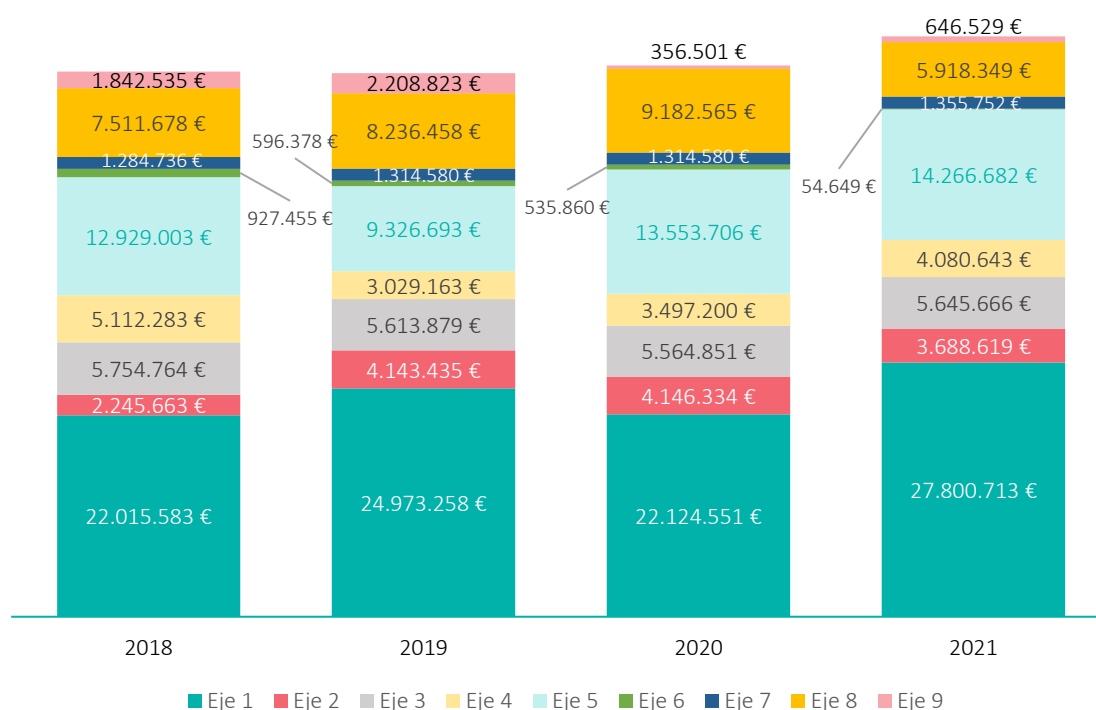
4.2.3 Ejecución presupuestaria por ejes estratégicos

El eje estratégico 1, con medidas enfocadas en el empleo, promoción profesional y liderazgo, es el eje con más peso cada año desde un punto de vista del gasto ejecutado (Gráfico 28), con más de 20 millones de euros dedicados a la implementación de 25 medidas diferentes. El eje estratégico 5, dedicado a la cultura, publicidad, imagen y medios de comunicación, es el segundo eje con más peso en los dos años estudiados de la estrategia, con 22 medidas enfocadas en

promocionar unos valores culturales igualitarios en la sociedad. En tercer lugar, se encuentra el eje 8, enfocado en reducir la feminización de la pobreza y la exclusión social.

Así, en este análisis del gasto ejecutado por ejes se perciben grandes fluctuaciones en las cuantías ejecutadas dentro de los ejes con un mayor gasto. Este es el caso del Eje 1, 5 y 8, con diferencias interanuales cercanas a los 5 millones de euros en el caso de los dos primeros, y de algo más de 3 millones en el caso del octavo eje. Por el contrario, los ejes con menores cuantías ejecutadas suelen ser más estables en el gasto, salvo en el caso del Eje 9. Especialmente notables en cuanto a estabilidad se refiere son los ejes 3 y 7, desviándose sólo ligeramente a lo largo del período 2018-2021. La Tabla B.2 en el Anexo B presenta el gasto ejecutado por cada año de todas las líneas estratégicas.

Gráfico 28. Gasto ejecutado anual según eje estratégico.

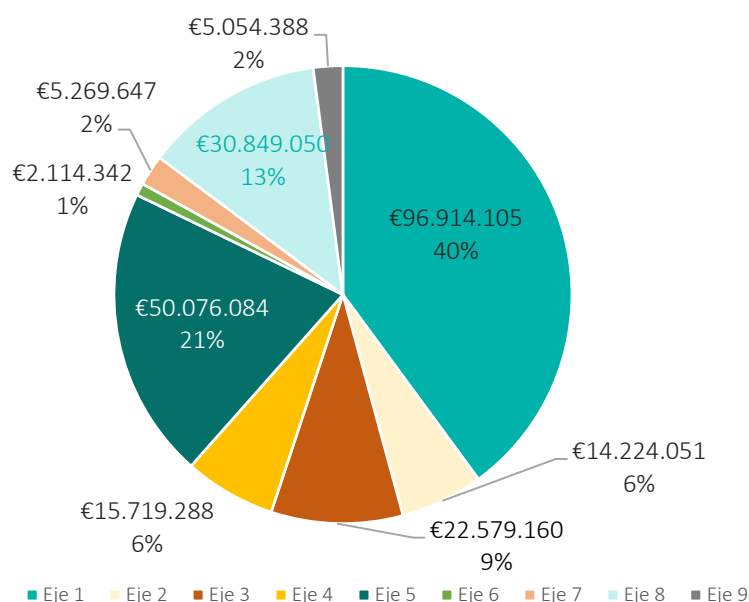


Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid

Para complementar el análisis de la cuantía ejecutada por año y eje estratégico, el Gráfico 29 muestra la proporción de cuantía ejecutada por cada eje estratégico del total correspondiente al período 2018-2021. Así, podemos ver que el 40% del gasto ejecutado en 2018-2021 se concentra en el eje 1, cuyas principales consejerías son Economía, Hacienda y Empleo y Políticas Sociales. Le sigue el eje 5, con la mitad de porcentaje del gasto total ejecutado que el eje 1, un 21%. En tercer y cuarto lugar se encuentran los ejes 8 y 3, enfocados en la exclusión social y la educación, investigación y ciencia respectivamente, con un gasto ejecutado que corresponde al 13% y 9%

del gasto total. El resto de los ejes representan entre el 1 y el 6% del gasto total ejecutado en el período 2018-2021.

Gráfico 29. Proporción de la cuantía ejecutada total por cada eje estratégico, 2018-2021



Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

4.3 Ejecución de las medidas

El presente subapartado analiza el grado de ejecución de las medidas una vez terminado el período de ejecución estipulado. La [Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades 2018-2021](#) incluye un total de 157 medidas, repartidas entre los 9 ejes estratégicos mencionados y, principalmente, implementadas por 6 consejerías de la Comunidad de Madrid. La Tabla 2 muestra las 157 medidas según los ejes estratégicos a los que pertenecen y la principal consejería encargada de implementarlas y el Gráfico 30 muestra la distribución según estas dos clasificaciones.

Por un lado, la Consejería de Políticas Sociales concentra un 55% de medidas, seguida de la Consejería de Economía y Empleo con un 14% y la Consejería de Educación con un 10%. En cambio, las consejerías de Transporte e Infraestructuras, Presidencia, Justicia e Interior y Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura suman sólo un 3% de las medidas (1, 2 y 1 medidas, respectivamente). Por otro lado, las medidas de la estrategia están distribuidas de forma uniforme a través de los ejes. A excepción de los ejes 7 (lucha contra la violencia de género que cuenta con su propia estrategia) y 6 (cambios culturales en materia de igualdad), con 1 y 7

medidas respectivamente, el resto de ejes estratégicos cuentan con entre 17 y 25 medidas cada uno.

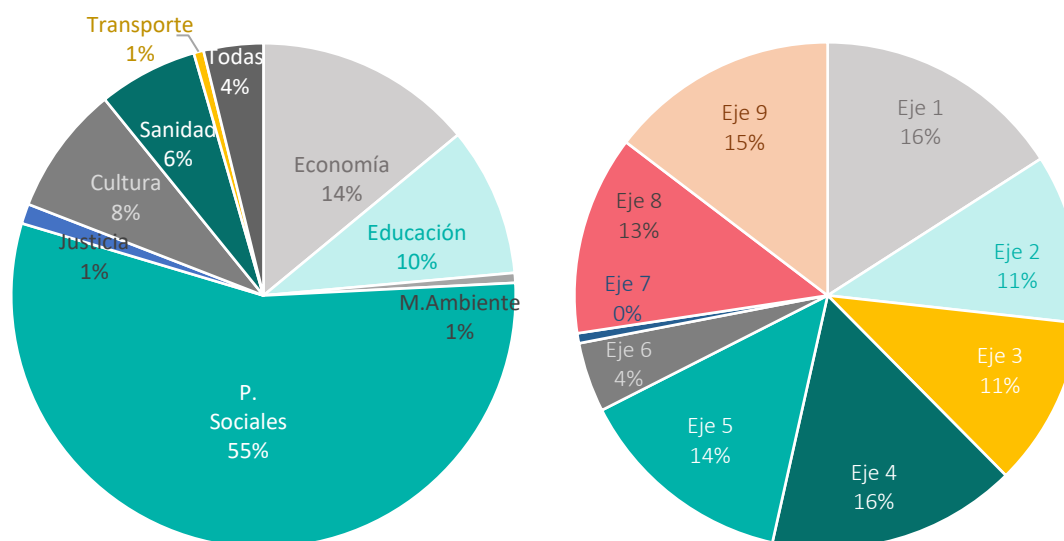
Los ejes 1 y 4, enfocados en el empleo, promoción profesional, y liderazgo y la salud, deporte y hábitos respectivamente, concentran un 16% de las medidas cada uno, seguidos por los ejes estratégicos 9 y 5, con medidas focalizadas en la perspectiva de género en la administración y la cultura, la publicidad y los medios de comunicación, con un 14-15%. Completan la estrategia el eje 8, enfocado en la feminización de la pobreza y exclusión social, con 20 medidas (un 13% del total), y los ejes 2-3 (conciliación y usos del tiempo y educación, investigación y ciencia), con 17 medidas cada uno (un 11% del total).

Tabla 2. Número total de medidas según líneas estratégicas y principal consejería responsable.

Ejes	Economía	Educación	M. Ambiente	P. Sociales	Justicia	Cultura	Sanidad	Transporte	Todas	Total
Eje 1	12	-	1	12	-	-	-	-	-	25
Eje 2	3	-	-	12	-	1	-	1	-	17
Eje 3	-	13	-	2	2	-	-	-	-	17
Eje 4	-	1	-	8	-	7	9	-	-	25
Eje 5	-	1	-	16	-	5	-	-	-	22
Eje 6	-	-	-	7	-	-	-	-	-	7
Eje 7	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Eje 8	-	-	-	20	-	-	-	-	-	20
Eje 9	8	-	-	9	-	-	-	-	6	23
Total	22	15	1	87	2	13	9	1	6	157

Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

Gráfico 30. Distribución de las medidas según líneas estratégicas y consejerías.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

Una vez analizadas todas las medidas que forman parte de la Estrategia, se procede a analizar las medidas que a fecha de 31 de diciembre del 2021 se han ejecutado o están en proceso de ejecución, un total de 137. Consideramos una medida como ejecutada si en alguna de las cuatro anualidades aparece como ejecutada en los datos facilitados, si cuenta con presupuesto ejecutado o si tiene datos referentes al indicador de resultados para alguno de los años de ejecución. La Tabla 3 muestra el número de medidas ejecutadas según el eje estratégico al que pertenecen y la principal consejería encargada de su implementación. El Gráfico 31 especifica la distribución en función de las dos clasificaciones.

Por un lado, el porcentaje de ejecución es diferente según la consejería y el eje estratégico. Las consejerías de Economía, Medio Ambiente y Cultura presentan porcentajes elevados de ejecución, por encima del 90%. Por otro lado, están la Consejería de Transporte e Infraestructuras y Presidencia, Justicia e Interior, con ninguna y la mitad de las medidas realizadas respectivamente. Es importante recalcar, sin embargo, que tanto estas dos consejerías como la consejería de Medio Ambiente se encargan sólo de 1-2 medidas cada una, por lo que estos porcentajes son poco representativos para ellas.

Tabla 3. Medidas ejecutadas a lo largo de las cuatro anualidades

Ejes	Economía	Educación	M. Ambiente	P. Sociales	Justicia	Cultura	Sanidad	Transporte	Todas	Total
Eje 1	12	-	1	11	-	-	-	-	-	24
Eje 2	3	-	-	10	-	1	-	1	-	15
Eje 3	-	12	-	2	2	-	-	-	-	16
Eje 4	-	1	-	8	-	6	8	-	-	23
Eje 5	-	1	-	7	-	5	-	-	-	13
Eje 6	-	-	-	6	-	-	-	-	-	6
Eje 7	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Eje 8	-	-	-	18	-	-	-	-	-	18
Eje 9	7	-	-	7	-	-	1	-	6	21
Total	22	14	1	70	2	12	9	1	6	137

Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

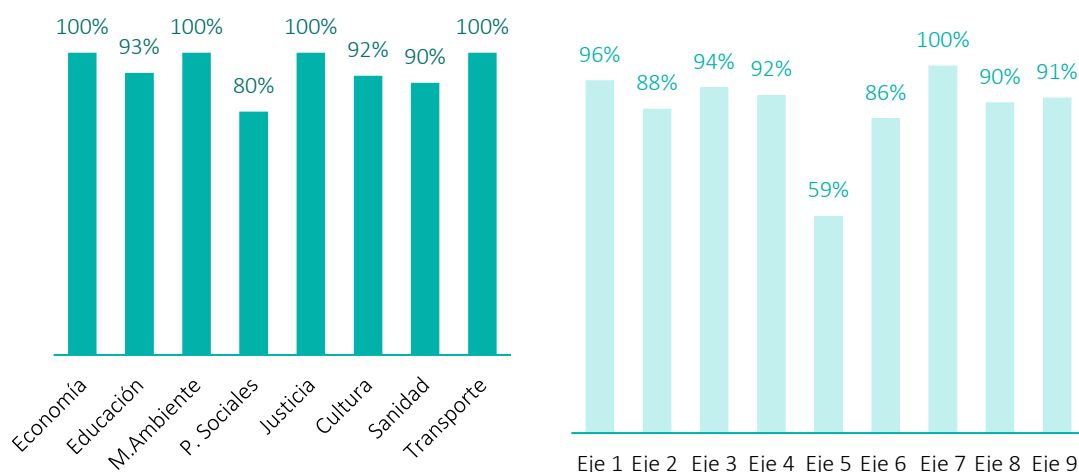
La principal consejería en términos de volumen de medidas (87 medidas iniciales), la de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad, ha realizado en el período 2018-2021 70 medidas, lo que representa un 80% de sus medidas asignadas. El tipo de medidas con menor ejecución son el estudio y análisis de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres (medidas 27, 32, 104 y 118). También destacan por su bajo nivel de ejecución las medidas de sensibilización y/o de lucha contra los estereotipos (medidas 93, 100, 101 y 102) y las relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en diversos ámbitos (medidas 98, 140 y 148).

Las otras tres consejerías que no cuentan con el 100% de sus medidas ejecutadas son la Consejería de Educación y Universidades, la Consejería de Sanidad y la Consejería de Cultura y Deporte, cada una de ellas con una medida sin ejecutar del total de medidas propuestas. El resto de consejerías, cuatro del total de ocho que participan en esta estrategia, han ejecutado la totalidad de sus medidas.

En términos de ejes estratégicos, el grado de aplicación de las medidas de prácticamente todos los ejes es muy elevado, situándose alrededor del 90% en todos los casos (el eje 7 cuenta con su propia batería de medidas evaluadas a través de la estrategia contra la violencia de género). La única excepción la encontramos en el **eje 5, enfocado en la percepción y promoción de la igualdad a través de la cultura y los medios de comunicación, con una ejecución relativamente baja (sólo se han realizado un 59% de las medidas propuestas)**. Para mejorar los niveles de ejecución, el eje 5 debería realizar **estudios y análisis de género del sector tecnológico y cultural** (medidas 93 y 104), promocionar y fomentar activamente el trabajo de las mujeres en este ámbito (medidas 93 y 97) y **desarrollar e implementar códigos de buenas prácticas contra el sexismo y los estereotipos**

en las esferas laborales, culturales y sociales (medidas 98-101), premiando a las entidades que los implementen correctamente (medidas 102 y 106).

Gráfico 31. Porcentaje de ejecución de las medidas según consejería y según eje estratégico.



Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

Como hemos visto a lo largo de esta evaluación, ocho consejerías diferentes aúnan sus fuerzas en esta Estrategia. Hasta este momento se han tratado como entes independientes para facilitar el tratamiento de los datos (ver sección Metodología), pero esto implica la falta de análisis de un elemento fundamental de la Estrategia: la colaboración entre diferentes organismos públicos.

Buena parte de la Estrategia se basa en la cooperación mutua entre diferentes consejerías. A menudo, en una misma medida participan varias consejerías, aunque no siempre todas ejecutan presupuesto. A continuación, se muestran las relaciones entre las diferentes consejerías en las medidas ejecutadas.

Tabla 4. Número de medidas ejecutadas en colaboración entre consejerías.

	Cultura	Economía	Educación	Justicia	Medio Ambiente	Políticas Sociales	Sanidad	Transporte	Todas
Cultura	6		1			7			
Economía		12	1		1	7			
Educación	1	1	12			7	1		
Justicia				2					
Medio Ambiente		1			1				
Políticas Sociales	7	7	7			57	2		
Sanidad			1			2	7		
Transporte								1	
Todas									13
Total (con todas)	27	34	35	15	15	93	23	14	
% colaboración	57%	43%	45%	0%	50%	29%	30%	0%	

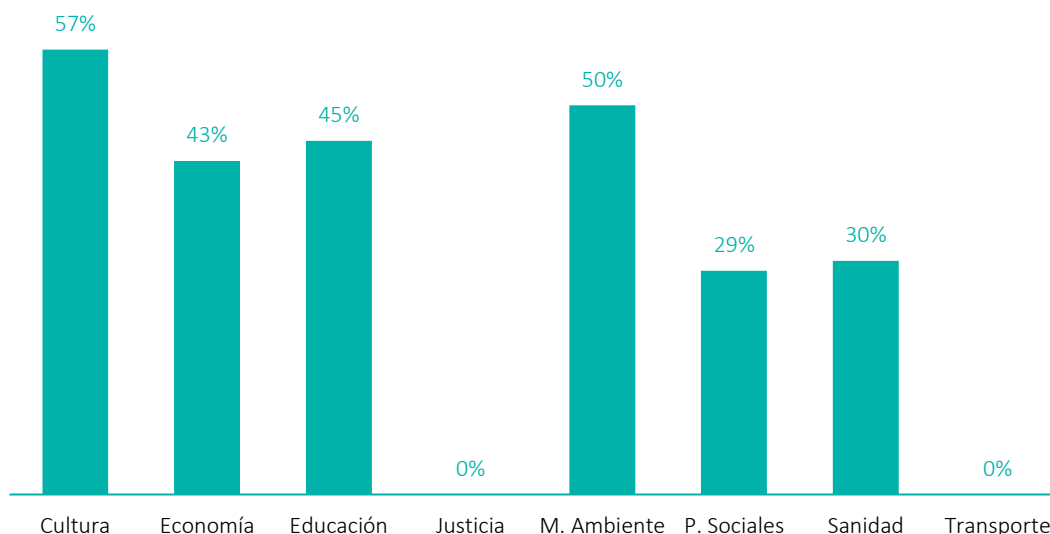
Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

En la Tabla 4 observamos las 39 medidas en las que colaboran dos o más consejerías. Esto supone que existe colaboración en el 28,5% del total de 137 medidas ejecutadas.

Entre las tres consejerías que ejecutan un mayor número de medidas, observamos que colaboran bastante entre sí. Destaca especialmente la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Natalidad e Igualdad, que, pese a tener un porcentaje de medidas colaborativas relativamente bajo en comparación con las otras consejerías, participa en 36 de las 39 medidas colaborativas totales. De estas 36, en 13 colabora con el resto de consejerías, 7 con la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, otras 7 con la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y otras 7 con la Consejería de Educación y Universidades. En los tres últimos casos, estas medidas representan casi todas las medidas colaborativas de las consejerías mencionadas. Podemos ver, por lo tanto, que es la consejería de Políticas Sociales quien es partícipe de buena parte de las medidas de otras consejerías.

La Consejería de Sanidad y la de Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura colaboran en menor número, con 3 y 1 medidas en colaboración con otros departamentos, respectivamente.

Gráfico 32. Porcentaje de medidas en colaboración con otras consejerías, por consejería



Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

Como muestra el Gráfico 32, la mitad de las consejerías colabora con otras consejerías en el 50% de las medidas que ejecuta, destacando la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte (57%, 8 medidas) y la Consejería de Medio Ambiente (50%, 1 medida). Por el lado contrario, la Consejería de Transportes e Infraestructuras y la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, no han participado en ninguna medida en colaboración con otras consejerías. Esta situación se debe en gran medida al reducido número de medidas de la Estrategia que ambas consejerías realizan (2 en Justicia, 1 en Transportes).

5. Evaluación de resultados

En este apartado se desarrolla la evaluación de los principales resultados de la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. El **objetivo de este apartado, como en el caso de la evaluación de ejecución, es también doble:**

- (i) **Analizar los principales indicadores** que se han recogido desde las distintas consejerías implicadas en el desarrollo de la Estrategia **y valorar los resultados** que las principales medidas han tenido a lo largo del tiempo en base a ellos.
- (ii) **Hacer una valoración sobre la adecuación de los indicadores y la coherencia en su recogida.**

Como se ha mencionado anteriormente, la Estrategia cuenta con 157 medidas distribuidas en 9 ejes estratégicos. La presente evaluación, aunque estudia indicadores de muchas de estas medidas, no recoge datos para el conjunto de las 157 medidas. Esto es así por diversas razones.

En primer lugar, como se ha mostrado en el apartado anterior, no todas las medidas han sido ejecutadas. Por lo tanto, no existen indicadores de resultados para aquellas medidas que no se han implementado. En segundo lugar, se ha descartado estudiar aquellas medidas que no presentaran indicadores coherentes para un número suficiente de años como para poder evaluar bien su continuidad en el tiempo. Por último, existen medidas que contaban con indicadores para los cuatro años pero con unidades de medición inconsistentes entre unos años y otros, imposibilitando su comparación. En estos casos, por consistencia, también se han excluido del análisis esos indicadores. En general, se han analizado indicadores con una continuidad de 3-4 años, aunque en algún caso específico se ha analizado un indicador con 2 años de continuidad. Así, este proceso ha dado lugar a un total de 47 medidas analizadas que representan un 30% de las medidas iniciales de la Estrategia.

Cabe destacar que el estallido de la pandemia de la COVID-19 durante el periodo de implementación de la Estrategia pudo afectar significativamente la capacidad de mantener indicadores coherentes durante los cuatro años. En ciertos casos, algunas medidas no pudieron ser ejecutadas debido a las restricciones impuestas para contener el virus. En otras ocasiones, aunque la ejecución de las medidas continuara pese a las restricciones, éstas se modificaron, obligando a recoger indicadores distintos a los registrados anteriormente.

Si desagregamos las 47 medidas analizadas por eje estratégico (Tabla 5), los ejes con un mayor número de medidas evaluadas corresponden al 1, 2 y 3, con un 32%-41% de medidas estudiadas. Si se compara el número de medidas evaluadas con el número de medidas que estaban contempladas inicialmente en cada eje se observa como los ejes 2 y 3 son los más representados,

ya sea porque el número de medidas ejecutadas es mayor o porque hay más indicadores coherentes.

La falta de indicadores coherentes para el análisis está más presente en los ejes 4, 5 y 9, ejes para los cuales sólo se cuenta con indicadores coherentes para 1 de cada 4 medidas previstas inicialmente. Aunque la única medida prevista en el eje 7 tampoco dispone de indicadores para evaluarla, dejando a este eje fuera del análisis, la falta de medidas en este eje se debe a la existencia de una estrategia paralela dirigida específicamente a esta temática, la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016-2021.

Tabla 5. Medidas iniciales, ejecutadas y con indicadores coherentes por ejes

Ejes Estratégicos	Medidas iniciales	Medidas ejecutadas	Medidas con indicadores para algún año	Medidas con indicadores coherentes	% medidas estudiadas / medidas iniciales
<i>Eje 1</i>	25	24	19	8	32%
<i>Eje 2</i>	17	15	14	9	53%
<i>Eje 3</i>	17	16	8	7	41%
<i>Eje 4</i>	25	23	22	6	24%
<i>Eje 5</i>	22	13	7	4	18%
<i>Eje 6</i>	7	6	5	2	29%
<i>Eje 7</i>	1	1	0	0	0%
<i>Eje 8</i>	20	18	17	6	30%
<i>Eje 9</i>	23	21	21	5	22%
Total	157	137	113	47	30%

Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

La Tabla 6 muestra cómo se distribuyen las medidas analizadas por consejerías en relación con el número de medidas que tenían asignadas inicialmente. En primer lugar, la Consejería de Familia, Juventud y Política Social es la más analizada, con 22 medidas estudiadas. Al ser también la que tenía más medidas iniciales, este análisis representa el 24% del total de medidas previstas. Estos porcentajes se debe en mayor medida a la falta de indicadores coherentes para una gran parte de medidas y no tanto a la falta de ejecución de las medidas. Lo mismo ocurre para el resto de las consejerías. Los mayores porcentajes de representación los tienen la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, Economía Empleo y Competitividad y Educación y Universidades, aunque para la primera sólo se analiza una de las dos medidas ejecutadas. Las medidas asignadas conjuntamente a todas las consejerías cuentan en menor proporción con indicadores coherentes, al igual que las medidas asignadas a la consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura y la consejería de Transportes e Infraestructuras.

Tabla 6. Medidas iniciales, ejecutadas y con indicadores coherentes por consejerías

Consejerías	Medidas iniciales	Medidas ejecutadas	Medidas con indicadores coherentes	% medidas estudiadas / medidas iniciales
<i>Economía</i>	22	22	10	45%
<i>Educación</i>	15	14	6	40%
<i>Medio Ambiente</i>	1	1	0	0%
<i>Políticas Sociales</i>	87	70	21	24%
<i>Justicia</i>	2	2	1	50%
<i>Cultura</i>	13	12	5	38%
<i>Sanidad</i>	10	9	3	30%
<i>Transporte</i>	1	1	0	0%
<i>Todas</i>	6	6	1	17%
Total	157	137	47	30%

Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

Principales resultados por eje estratégico

EJE ESTRATÉGICO 1: EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO																														
7. Reforzar medidas de prevención de riesgos laborales		9. Ayudas a las empresas que contraten mujeres desempleadas																												
Nº de convenios con medidas específicas	Nº de empresas asesoradas	Nº de empresas beneficiarias de las líneas de ayudas políticas																												
<table><tr><th>Año</th><th>Nº de convenios</th></tr><tr><td>2018</td><td>12</td></tr><tr><td>2019</td><td>13</td></tr><tr><td>2020</td><td>12</td></tr><tr><td>2021</td><td>11</td></tr></table>	Año	Nº de convenios	2018	12	2019	13	2020	12	2021	11	<table><tr><th>Año</th><th>Nº de empresas</th></tr><tr><td>2018</td><td>87</td></tr><tr><td>2019</td><td>58</td></tr><tr><td>2020</td><td>43</td></tr></table>	Año	Nº de empresas	2018	87	2019	58	2020	43	<table><tr><th>Año</th><th>Nº de empresas</th></tr><tr><td>2018</td><td>2440</td></tr><tr><td>2019</td><td>1896</td></tr><tr><td>2020</td><td>3000</td></tr></table>	Año	Nº de empresas	2018	2440	2019	1896	2020	3000		
Año	Nº de convenios																													
2018	12																													
2019	13																													
2020	12																													
2021	11																													
Año	Nº de empresas																													
2018	87																													
2019	58																													
2020	43																													
Año	Nº de empresas																													
2018	2440																													
2019	1896																													
2020	3000																													
10. Reforzar los itinerarios de acceso al empleo de las mujeres y su formación	11. Acciones formativas de contratación para empresas y mujeres	13. Fomentar el emprendimiento entre las mujeres																												
Nº de itinerarios reforzados en el ámbito formativo de acceso al empleo	Nº de mujeres participantes	Nº de convenios de asistencia técnica																												
<table><tr><th>Año</th><th>Nº de itinerarios</th></tr><tr><td>2018</td><td>35.533</td></tr><tr><td>2019</td><td>10.590</td></tr><tr><td>2020</td><td>8.433</td></tr></table>	Año	Nº de itinerarios	2018	35.533	2019	10.590	2020	8.433	<table><tr><th>Año</th><th>Nº de mujeres</th></tr><tr><td>2018</td><td>52.925</td></tr><tr><td>2019</td><td>65.496</td></tr><tr><td>2020</td><td>6.954</td></tr><tr><td>2021</td><td>14.081</td></tr></table>	Año	Nº de mujeres	2018	52.925	2019	65.496	2020	6.954	2021	14.081	<table><tr><th>Año</th><th>Nº de convenios</th></tr><tr><td>2018</td><td>8</td></tr><tr><td>2019</td><td>7</td></tr><tr><td>2020</td><td>5</td></tr><tr><td>2021</td><td>3</td></tr></table>	Año	Nº de convenios	2018	8	2019	7	2020	5	2021	3
Año	Nº de itinerarios																													
2018	35.533																													
2019	10.590																													
2020	8.433																													
Año	Nº de mujeres																													
2018	52.925																													
2019	65.496																													
2020	6.954																													
2021	14.081																													
Año	Nº de convenios																													
2018	8																													
2019	7																													
2020	5																													
2021	3																													
16. Apoyo a la consolidación de empresas creadas por mujeres	20. Sensibilizar a las empresas sobre medidas contra la brecha salarial	23. Sensibilizar sobre la importancia de mujeres directivas																												
Nº de trabajadoras por cuenta propia receptoras de las ayudas	Nº de acciones en materia de corresponsabilidad y reducción de brecha salarial	Nº de mentoras y ponentes en el Proyecto Mentor She																												
<table><tr><th>Año</th><th>Nº de trabajadoras</th></tr><tr><td>2018</td><td>950</td></tr><tr><td>2019</td><td>1.436</td></tr><tr><td>2020</td><td>960</td></tr></table>	Año	Nº de trabajadoras	2018	950	2019	1.436	2020	960	<table><tr><th>Año</th><th>Nº de acciones</th></tr><tr><td>2018</td><td>12</td></tr><tr><td>2019</td><td>10</td></tr><tr><td>2020</td><td>18</td></tr><tr><td>2021</td><td>2</td></tr></table>	Año	Nº de acciones	2018	12	2019	10	2020	18	2021	2	<table><tr><th>Año</th><th>Nº de mentoras y ponentes</th></tr><tr><td>2018</td><td>14</td></tr><tr><td>2019</td><td>20</td></tr><tr><td>2020</td><td>40</td></tr></table>	Año	Nº de mentoras y ponentes	2018	14	2019	20	2020	40		
Año	Nº de trabajadoras																													
2018	950																													
2019	1.436																													
2020	960																													
Año	Nº de acciones																													
2018	12																													
2019	10																													
2020	18																													
2021	2																													
Año	Nº de mentoras y ponentes																													
2018	14																													
2019	20																													
2020	40																													

El primer eje estratégico ha sido ejecutado casi en su totalidad, con 24 de 25 medidas ejecutadas a lo largo del periodo de implementación de la Estrategia. Se ha estudiado la evolución de 8 de ellas, que presentan indicadores de resultados coherentes en la mayoría de los años y que incluyen medidas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en la prevención

de riesgos laborales (medida 7), con la formación y contratación de las mujeres (medidas 9-11), y con el liderazgo de las mujeres en el tejido empresarial (medidas 13, 16, 20, y 23).

En primer lugar, la medida 7, enfocada en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales contemplaba acciones como el asesoramiento a empresas, la elaboración de campañas específicas en sectores feminizados y la elaboración de convenios con medidas específicas que traten los temas de perspectiva de género. Por un lado, se ha mantenido estable el número de convenios con medidas específicas en las empresas asesoradas por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo en alrededor de 12 convenios anuales. No obstante, el número de empresas asesoradas ha ido disminuyendo a lo largo de los años de implementación de la Estrategia, pasando de 87 en el año 2018 a 43 en 2020, el año de la pandemia. Es importante mencionar que estos indicadores reflejan el grado de implementación de las medidas y la participación asociada a ellas, que no deben confundirse con el impacto esperado de inserción en el mercado laboral, indicador pertinente en el caso de una evaluación de impacto, pero no en este documento al tratarse de una evaluación de ejecución y resultados.

Dentro de las tres medidas centradas en la promoción de la formación y contratación de las mujeres (medidas 9-11), los indicadores reflejan evoluciones dispares. Por un lado, el número de empresas beneficiarias de las subvenciones para contratación de mujeres desempleadas de larga duración experimentó un descenso en 2019 para después llegar a casi duplicarse en el año siguiente, aun habiendo estallado la crisis provocada por la COVID-19. Por otro lado, se observa un descenso en la actuaciones y participación asociada a las medidas más centradas en la formación: el número de itinerarios reforzados en el ámbito formativo de acceso al empleo y el volumen de mujeres participantes en las acciones formativas de contratación han experimentado un gran descenso desde 2018. La evolución de estas medidas parece indicar que la implementación de ayudas económicas se ha visto menos afectada por la pandemia que las actuaciones formativas, punto para tener en cuenta en el diseño de futuras estrategias.

Respecto a las cuatro medidas relacionadas con el liderazgo de las mujeres en el tejido empresarial (medidas 13, 16, 20, y 23), se observa una evolución estable o negativa, exceptuando la medida 23. El volumen de convenios de asistencia técnica para mujeres emprendedoras (medida 13) ha ido disminuyendo sostenidamente desde el año 2018, pasando de 8 convenios a 3 en 2021. El número de trabajadoras por cuenta propia que recibió ayudas de apoyo a la consolidación de empresas creadas por mujeres (medida 16) vio un aumento en 2019 pero cayó en 2020, aunque se seguía situando por encima del indicador de 2018. También sufrió un descenso el número de actuaciones para sensibilizar a las empresas sobre la brecha salarial en 2021 (medida 20), después de un gran aumento en 2020. Por último, el proyecto *Mentor She* ha seguido una evolución muy positiva, con un aumento constante en el número de mentoras y

ponentes. Los indicadores de estas medidas reflejan disparidad en el mantenimiento de las buenas prácticas para motivar y potenciar la carrera profesional de las mujeres y su liderazgo.

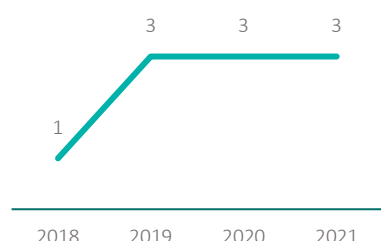
EJE ESTRATÉGICO 2: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO 1/2

29. Analizar y difundir la racionalización de horarios Congreso nacional de racionalización de horarios (1 = Realizado) 1111 2018201920202021	30. Educar y sensibilizar en conciliación laboral Nº asistentes al premio compromiso en masculino 350350250250 2018201920202021	31. Análisis de medidas empresariales para conciliar mejor Nº de estudios sobre conciliación empresarial 2111 2018201920202021
34. Concienciar al personal directivo sobre la conciliación Nº de talleres de conciliación empresarial 101897 2018201920202021	35. Impulsar el teletrabajo y la flexibilidad laboral (1/2) Nº de programas de teleformación que favorezcan la conciliación Nº de acciones formativas para el empleo mediante aula virtual 29029818775289 2018201920202021	35. Impulsar el teletrabajo y la flexibilidad laboral (2/2) Nº de mujeres participantes en programas de teleformación 2629337736962 2018201920202021
36. Identificar y eliminar barreras para la conciliación Nº acciones para educar en gestión de tiempos 207221120104 2018201920202021	37. Ayudas para fomentar la responsabilidad social (1/3) Nº de solicitantes de ayudas para fomentar la conciliación empresarial 156841664 201820192020	37. Ayudas para fomentar la responsabilidad social (2/3) Nº de mujeres solicitantes de ayudas para fomentar la conciliación empresarial 7398895 201820192020

EJE ESTRATÉGICO 2: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO 2/2

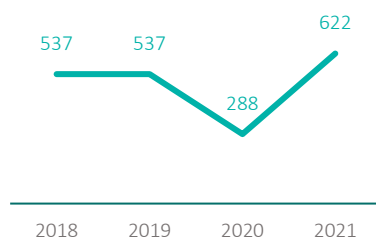
37. Ayudas para fomentar la responsabilidad social (3/3)

Nº premios otorgados a empresas flexibles



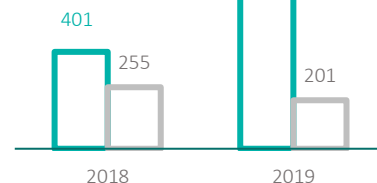
40. Difusión de recursos y servicios de apoyo para la conciliación

Nº talleres de convivencia en igualdad:



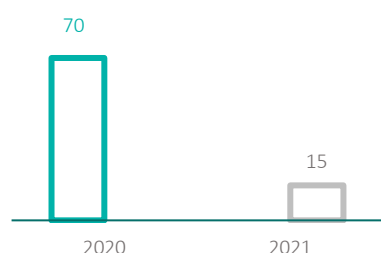
41. Impulsar el desarrollo de actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar (1/4)

■ Nº jóvenes en campamentos de verano
■ Nº jóvenes en campamentos de voluntariado



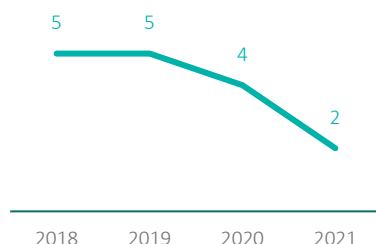
41. Impulsar el desarrollo de actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar (2/4)

■ Nº de actividades online ofertadas
■ Nº talleres Proyecto Género Educa



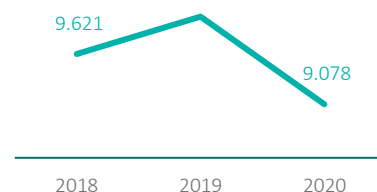
41. Impulsar el desarrollo de actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar (3/4)

Nº programas deportivos para mujeres



41. Impulsar el desarrollo de actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar (4/4)

Nº chicas participantes en programas deportivos para mujeres



Dentro del segundo eje estratégico se han estudiado los resultados de 9 medidas distribuidas entre las consejerías de Economía, Hacienda y Empleo, Cultura, Turismo y Deporte y Familia, Juventud y Política Social que abordan el análisis y la promoción de la conciliación laboral desde diferentes ángulos. Por un lado, las medidas 29 y 30 buscan sensibilizar a la población general acerca de los beneficios de la conciliación. Por otro lado, las siguientes 5 medidas analizadas se dirigen a la práctica empresarial con acciones para acercar la cultura de la conciliación responsable (medidas 31, 34, 35, 36 y 37). Por último, las medidas 40 y 41 se centran en aportar recursos para facilitar la conciliación de madres y padres.

Para difundir la conciliación laboral y educar sobre sus beneficios se realizó el *Congreso nacional para la racionalización de horarios* a lo largo del periodo de implementación de la Estrategia, habiéndose de adaptar al formato virtual en los dos últimos años. Estos eventos contaron con numerosos ponentes, entre los cuales se incluyen profesionales del ámbito académico,

empresarial, social y de las administraciones públicas. También se mantuvieron anualmente los premios *Compromiso en Masculino* que pretenden concienciar de la importancia de la educación por las familias en la igualdad entre géneros, aunque se redujo el número de asistentes.

Respecto a las medidas enfocadas en la educación empresarial para mejorar la flexibilidad laboral y favorecer la conciliación, destaca el gran aumento en las acciones y la participación relacionadas con el impulso del teletrabajo. Mientras que el número de programas de tele formación se situaba alrededor de los 300 antes de la pandemia (medida 35), y donde llegaron a participar hasta 3.377 mujeres, después de la llegada de la COVID-19 el número de acciones formativas para el empleo mediante el aula virtual saltó a más de 1.800 en 2020 y 5.289 en 2021, donde participaron casi 37.000 mujeres. Por otro lado, el número de talleres de conciliación empresarial dirigidos a los directivos de las entidades (medida 34) experimentó un descenso en la segunda etapa de la Estrategia y llegó a reducirse a menos de la mitad del nivel alcanzado en 2018. A su vez, el número de acciones para educar en gestión de tiempos (medida 36) cayó casi a la mitad entre 2019 y 2020, y siguió bajando ligeramente el año 2021.

Cabe destacar que ésta y otras medidas en este ámbito, que buscan trabajar con entidades locales y departamentos de recursos humanos para desarrollar iniciativas que identificaran y eliminaran las barreras laborales para la conciliación, se han podido ver afectadas por el confinamiento impuesto por la COVID-19, que alteró significativamente la gestión del tiempo de empresas y hogares. De esta manera, se intensifica la necesidad de estudiar y analizar los posibles cambios que ha generado y su implicación para la conciliación empresarial, por ejemplo, con medidas como la 31, que impulsó la realización de estudios sobre conciliación empresarial y la elaboración de códigos de buenas prácticas.

El programa de ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral también creció significativamente en los tres primeros años de la Estrategia (medida 37). El número de solicitantes de estas ayudas llegó a 1664 en 2020, más del doble que en la edición anterior, mientras que el porcentaje de mujeres solicitantes disminuyó del 58% al 54% entre 2019 y 2020. Esta medida también incluye premios a empresas flexibles, donde el número de premios otorgados se mantuvo estable a lo largo de la Estrategia.

Además de educar acerca de la conciliación y difundir las buenas prácticas ya implementadas en el tejido empresarial, el eje 2 de la estrategia también incluye medidas para facilitar la conciliación laboral a través de programas de apoyo para las familias. Entre las medidas evaluadas se encuentran las medidas 40 y 41, enfocadas en mejorar el acceso a los servicios de apoyo para padres y madres de la Comunidad de Madrid e impulsar el desarrollo de actividades lúdico-educativas para niños y niñas fuera del horario escolar que permitan a los/as progenitores/as conciliar mejor. La realización de este tipo de actividades se vio afectada por las restricciones impuestas por la pandemia, habiéndose de adaptar a formatos telemáticos. El número de talleres

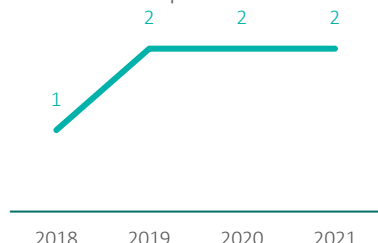
de convivencia en igualdad (medida 40) que ascendía a 537 en 2018-2019, se redujo a 288 en 2020. Sin embargo, creció en 2021 llegándose a realizar más talleres que en 2019. A su vez, se mantuvo el servicio telefónico de apoyo a la maternidad, que atendió 3.153 llamadas en 2020.

Las actividades para niños y niñas fuera del horario escolar, como los campamentos de verano y de voluntariado se transformaron en actividades online después de 2019 (medida 41). En 2020 se ofertaron hasta 79 talleres sobre robótica, videojuegos o fotografía y teatro entre otros, y en 2021 se inició el Proyecto Género Educa con 15 talleres. En los programas deportivos dirigidos a niñas y adolescentes descendió el número de participantes en 947 chicas en el año 2020.

EJE ESTRATÉGICO 3: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, Y CIENCIA (1/2)

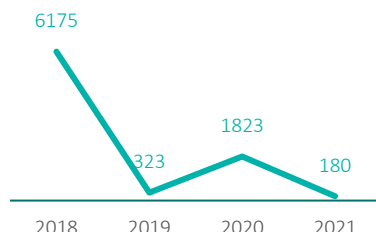
43. Fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo (1/4)

Nº de acciones formativas relacionadas con la Convivencia Escolar para familias



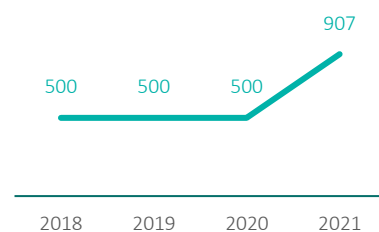
43. Fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo (2/4)

Nº de familias participantes en la acción formativa



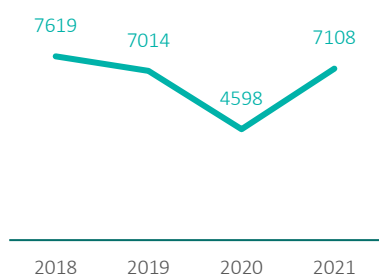
43. Fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo (3/4)

Nº de acciones para promover la igualdad



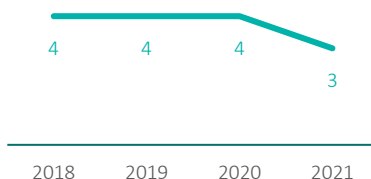
43. Fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo (4/4)

Nº de alumnos totales en las acciones de sensibilización



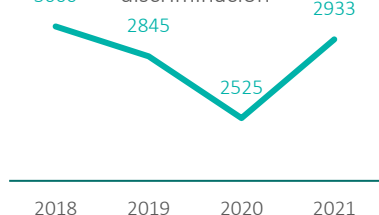
48. Promover la igualdad de género entre menores infractores (1/2)

Nº de acciones en la impartición de contenidos en materia de igualdad y no discriminación



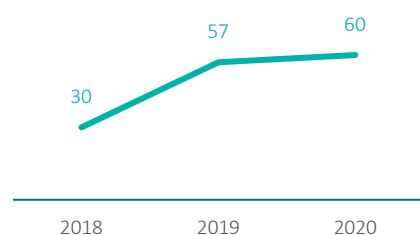
48. Promover la igualdad de género entre menores infractores (2/2)

Nº de participantes de la impartición de contenidos en materia de igualdad y no discriminación



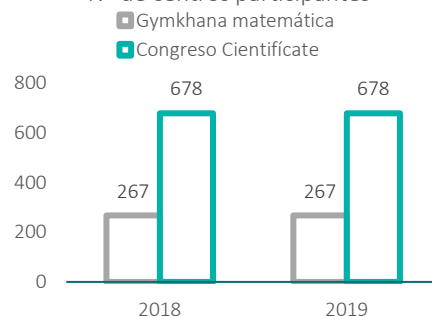
50. Desarrollo título de FP Superior en Promoción de Igualdad de Género

Nº de estudiantes del título de FP de género



51. Fomento de vocaciones STEM (1/2)

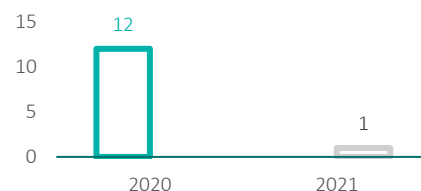
Nº de centros participantes



51. Fomento de vocaciones STEM (2/2)

■ N° Participantes Jornada Emprendimiento y Liderazgo Femenino STEAM

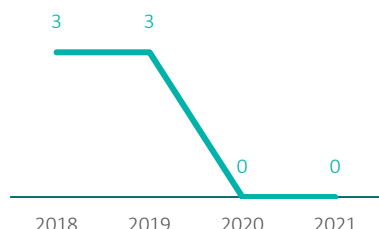
■ N° Estudios sobre el impacto de la brecha de género en el área STEAM



EJE ESTRATÉGICO 3: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, Y CIENCIA (2/2)

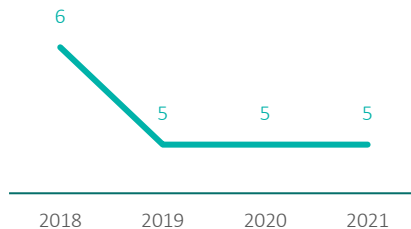
53. Estudios de género en competencias educativas

Nº de estudios en las pruebas 3º y 6º de primaria y 4º de ESO



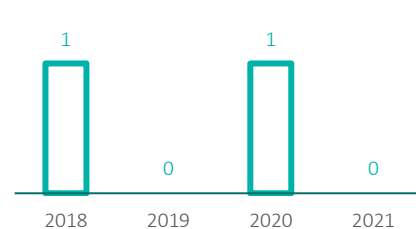
55. Fomentar títulos universitarios en Igualdad de género y oportunidades

Nº de convenios universitarios para títulos de posgrado en Igualdad de oportunidades



57. Visibilizar papel de las mujeres donde están infrarrepresentadas

Nº acciones para la visibilización de las mujeres



En el tercer eje estratégico se han estudiado los resultados de siete medidas distribuidas entre las consejerías de Presidencia, Justicia e Interior, Cultura Turismo y Deporte y Familia, Juventud y Política Social que promueven la igualdad de género y oportunidades en todos los ámbitos educativos. Concretamente, dos de ellas se centran en fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las diferentes etapas educativas del sistema educativo de la Comunidad de Madrid (43, 48), dos favorecen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas profesionales, especialmente las carreras científicas (STEM) (51 y 57), y dos se enfocan en promover estudios de género desde diferentes niveles formativos (53 y 55).

A la hora de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las diferentes etapas educativas, destaca la continuidad de las acciones formativas relacionadas con la convivencia escolar para familias, que se han perpetuado a lo largo del periodo de la Estrategia (medida 43). Sin embargo, la participación en dicha actividad ha ido variando: el número de familias participantes experimentó un gran declive entre 2018 y 2019 (de 6.174 a 323), para después repuntar en 2020 hasta 1.823 familias participantes, que se vieron nuevamente reducidas a 180 en 2021. De forma similar, el número de acciones realizadas para educar en igualdad en centros de formación profesional también se mantuvo estable en 500 durante los tres primeros años e incluso incrementó en 2021 a 907 acciones. La participación de alumnos y alumnas alcanzó su pico en 2018 y sufrió un gran descenso en 2020, posiblemente debido a la irrupción de la COVID-19, aunque en 2021 se recuperó a niveles superiores al de 2019. Pese a la continuidad de las charlas y los programas de sensibilización, los descensos en participación no tienen por qué significar que los resultados sigan una evolución negativa. De hecho, para entender estas aminoraciones y si ellas representan un resultado positivo o no, habría que estudiar más a fondo la estructura de los talleres y ver si una reducción en el alumnado puede igualmente significar mejoras en cuanto a resultados (por ejemplo, si los talleres se adaptan mejor al público o captan sólo a aquellas personas realmente interesadas en ellos).

Con el objetivo de promover la igualdad y la no discriminación por razón de género entre los y las menores infractores/as, durante los cuatro años de la Estrategia se impartieron talleres destinados tanto a los/as menores infractores/as como al personal profesional que diseña su intervención para mejorar su formación en estos contenidos (medida 48). El número de participantes se redujo progresivamente durante los tres primeros años de la Estrategia, y en 2021 se redujo también el número de acciones formativas realizadas, aunque a su vez incrementó la participación en las mismas.

Respecto a las medidas para incorporar la perspectiva de género en las políticas educativas se desarrolló e implementó un título de formación profesional de técnico superior en Promoción de Igualdad de Género al inicio del periodo de la Estrategia (medida 50). Un ejemplo del incremento en el interés de la población en la igualdad es el aumento en el alumnado que cursa este nuevo título. En la educación universitaria se promovieron seis convenios con universidades para la impartición de títulos de posgrado en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en 2018, de los cuales se hicieron efectivos 5.

Las medidas para el fomento de las vocaciones STEM, con el objetivo de favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas profesionales, contaron con actuaciones distintas que no se mantuvieron constantes durante los cuatro años de la Estrategia (medida 51). Durante los dos primeros años se realizó una Gymkhana matemática y un congreso científico “Científicate”, que contaron con 267 y 678 centros participantes, respectivamente. La irrupción de la COVID-19 provocó que éstas y otras actividades previstas para el año 2020 no pudieran llevarse a cabo. No obstante, en los últimos dos años se realizaron otras actuaciones para el fomento de las vocaciones STEM: una Jornada para el Emprendimiento y el Liderazgo Femenino STEM en 2020 y en 2021 se elaboró un estudio sobre el impacto de la brecha de género en esta área. La medida 53 también dedicada a promover estudios de género a través de las competencias educativas de Primaria y ESO, dejó de realizarse en 2020 y 2021. Para profundizar más en el análisis de las diferencias de género en los ámbitos educativos y así entender mejor las barreras sociales y de información a las que se enfrentan las mujeres a la hora de elegir profesiones, sería necesario asegurar la continuidad de la medida 53 y su extensión a niveles universitarios y profesionales.

Por último, la Estrategia incluía acciones para visibilizar el papel de las mujeres en los programas de investigación y en carreras profesionales donde están infrarrepresentadas (medida 57). Dichas acciones se han realizado de forma intermitente: en 2018 se prepararon 2000 carteles publicitarios en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, y en 2020 se realizaron dos encuentros entre investigadoras, estudiantes y emprendedoras. Una mayor constancia en las actuaciones de la medida 57 podría contribuir a una mayor visibilidad de las mujeres investigadoras y también en la promoción de las carreras STEM.

EJE ESTRATÉGICO 4: SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS

61. Divulgar entre las mujeres embarazadas y familias el PPN, así como los servicios especializados	65. Incorporación de la perspectiva de género en planes de formación en el ámbito sanitario	67. Protección y atención de la salud de las mujeres de colectivos vulnerables																														
Nº de embarazadas atendidas de la cartera de servicios estandarizados <table><tr><th>Año</th><th>Nº de embarazadas atendidas</th></tr><tr><td>2018</td><td>51.879</td></tr><tr><td>2019</td><td>61.738</td></tr><tr><td>2020</td><td></td></tr><tr><td>2021</td><td>53.039</td></tr></table>	Año	Nº de embarazadas atendidas	2018	51.879	2019	61.738	2020		2021	53.039	Número de acciones formativas <table><tr><th>Año</th><th>Número de acciones formativas</th></tr><tr><td>2018</td><td>5</td></tr><tr><td>2019</td><td>5</td></tr><tr><td>2020</td><td>20</td></tr></table>	Año	Número de acciones formativas	2018	5	2019	5	2020	20	Nº de mujeres atendidas en los servicios de prevención y diagnóstico precoz VIH/ITS <table><tr><th>Año</th><th>Nº de mujeres atendidas</th></tr><tr><td>2018</td><td>884</td></tr><tr><td>2019</td><td>559</td></tr><tr><td>2020</td><td>709</td></tr><tr><td>2021</td><td>1478</td></tr></table>	Año	Nº de mujeres atendidas	2018	884	2019	559	2020	709	2021	1478		
Año	Nº de embarazadas atendidas																															
2018	51.879																															
2019	61.738																															
2020																																
2021	53.039																															
Año	Número de acciones formativas																															
2018	5																															
2019	5																															
2020	20																															
Año	Nº de mujeres atendidas																															
2018	884																															
2019	559																															
2020	709																															
2021	1478																															
79. Sensibilización para garantizar la libertad de elección en deportes masculinizados	80. Fomentar la participación de niñas y adolescentes en campeonatos deportivos	82. Promover la permanencia de las jóvenes en la práctica deportiva profesional																														
Nº de espacios donde se llevó a cabo el programa "Activa tus valores" <table><tr><th>Año</th><th>Nº de espacios</th></tr><tr><td>2018</td><td>64</td></tr><tr><td>2019</td><td>66</td></tr><tr><td>2020</td><td>19</td></tr><tr><td>2021</td><td>19</td></tr></table>	Año	Nº de espacios	2018	64	2019	66	2020	19	2021	19	Nº de niñas y adolescentes parte del programa Deporte Infantil <table><tr><th>Año</th><th>Nº de niñas y adolescentes</th></tr><tr><td>2018</td><td>50.135</td></tr><tr><td>2019</td><td>55.357</td></tr><tr><td>2020</td><td>47.192</td></tr><tr><td>2021</td><td>44.267</td></tr></table>	Año	Nº de niñas y adolescentes	2018	50.135	2019	55.357	2020	47.192	2021	44.267	Nº de mujeres deportistas becadas <table><tr><th>Año</th><th>Nº de mujeres deportistas becadas</th></tr><tr><td>2018</td><td>208</td></tr><tr><td>2019</td><td>208</td></tr><tr><td>2020</td><td>203</td></tr><tr><td>2021</td><td>208</td></tr></table>	Año	Nº de mujeres deportistas becadas	2018	208	2019	208	2020	203	2021	208
Año	Nº de espacios																															
2018	64																															
2019	66																															
2020	19																															
2021	19																															
Año	Nº de niñas y adolescentes																															
2018	50.135																															
2019	55.357																															
2020	47.192																															
2021	44.267																															
Año	Nº de mujeres deportistas becadas																															
2018	208																															
2019	208																															
2020	203																															
2021	208																															

En el cuarto eje se han estudiado seis medidas del total de 25 iniciales con las que contaba el eje. Pese al alto porcentaje de ejecución (se ejecutaron 23 de las 25 medidas iniciales), los datos recabados en forma de indicadores para cada medida no se recogen para todas las medidas durante todos los años de ejecución de la estrategia. Esto dificulta el análisis de resultados de las medidas que no cuentan con indicadores coherentes, puesto que es imposible observar su evolución al largo del periodo de implementación de la Estrategia.

Entre las seis medidas para las que se cuentan con indicadores destacan las campañas de sensibilización y promoción del deporte entre niñas, adolescentes y mujeres (medidas 79, 80 y 82). Las tres medidas restantes se dividen entre la atención a las mujeres embarazadas (medida 61), la incorporación de la perspectiva de género en la formación (medida 65) y la protección de la salud de mujeres vulnerables (medida 67). Para cuatro de ellas se cuenta con indicadores para las cuatro anualidades, siendo la medida 65 la excepción con tres años solamente.

Las tendencias de las medidas son diferentes y no parece existir ningún patrón en común entre ellas. Entre las que tienen una evolución positiva se encuentran las medidas 65 y 67. En el caso de la primera, el número de acciones formativas acerca de la perspectiva de género en el ámbito sanitario comienza con cinco por año en 2018 y 2019 y aumenta hasta veinte en el último año para el que se recogen datos, 2020. En el caso de la medida 67, el número de mujeres atendidas en los servicios de prevención y diagnóstico precoz VIH/ITS se multiplicó por dos en 2021 con respecto a 2020, llegando a 1.478 mujeres en el último año. Esto podría ser consecuencia de una posible lentitud en la implementación inicial de las medidas o en el nivel de conocimiento de estos servicios por parte de la población (siendo esto especialmente relevante en el caso de la medida 67).

En el caso de las medidas 79, 80, y 82, referentes a la sensibilización y promoción del deporte se observan diferentes tendencias a lo largo de los cuatro años. La medida 82 es, de este grupo, la mejor situada, pues se ha mantenido estable a lo largo de los cuatro años, con una ligera caída en 2020 posiblemente atribuible a la pandemia. Las otras dos medidas han experimentado una regresión en los últimos años. Mientras que la medida 80 ha sufrido una leve evolución negativa en los años 2020 y 2021, en estas dos anualidades el número de espacios del programa Activa tus valores (medida 79) se ha reducido a algo más de una cuarta parte respecto a los años anteriores.

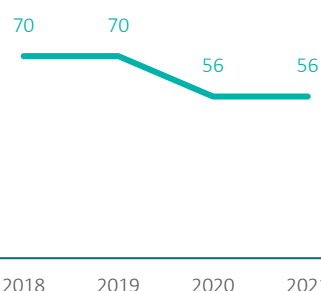
Finalmente, la medida 61, de apoyo a las mujeres embarazadas, sufrió un importante aumento en sus indicadores en el año 2019, atendiendo a casi 10.000 mujeres embarazadas más que en el año anterior. Sin embargo, en el año 2021 (no hay datos del 2020) la cifra disminuyó hasta situarse en 53.000 atendidas, lo que supone un aumento de mil mujeres con respecto a 2018.

En resumen, los indicadores de este eje muestran tendencias dispares, lo que indica la necesidad de estudiar en mayor profundidad las causas de estas fluctuaciones dentro de cada medida.

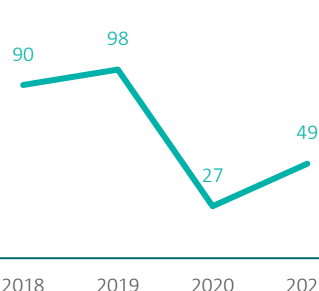
EJE ESTRATÉGICO 5: CULTURA, PUBLICIDAD, IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

85. Difundir la contribución de las mujeres a la cultura.

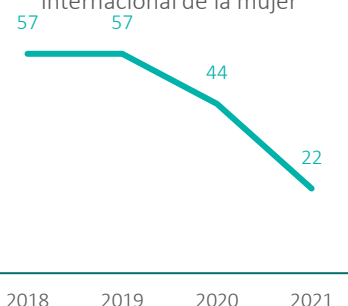
Nº de actividades culturales realizadas con motivo del día internacional de la mujer



Nº de charlas realizadas con motivo del día internacional de la mujer

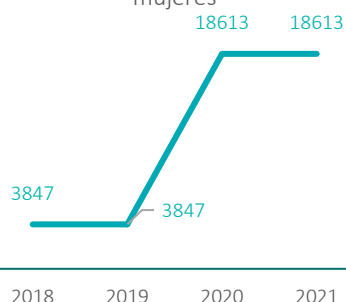


Nº de representaciones artísticas con motivo del día internacional de la mujer



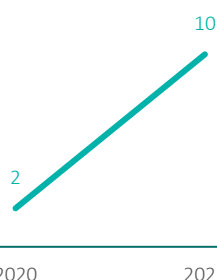
89. Promover programas audiovisuales que favorezcan la igualdad de oportunidades

Nº de asistentes al festival internacional de cine hecho por mujeres



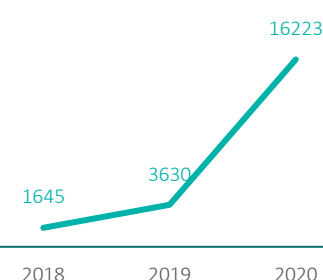
91. Impulsar el reconocimiento de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.

Nº de acciones



94. Promover la reducción de la brecha digital.

Nº de plazas cursos online para competencias digitales



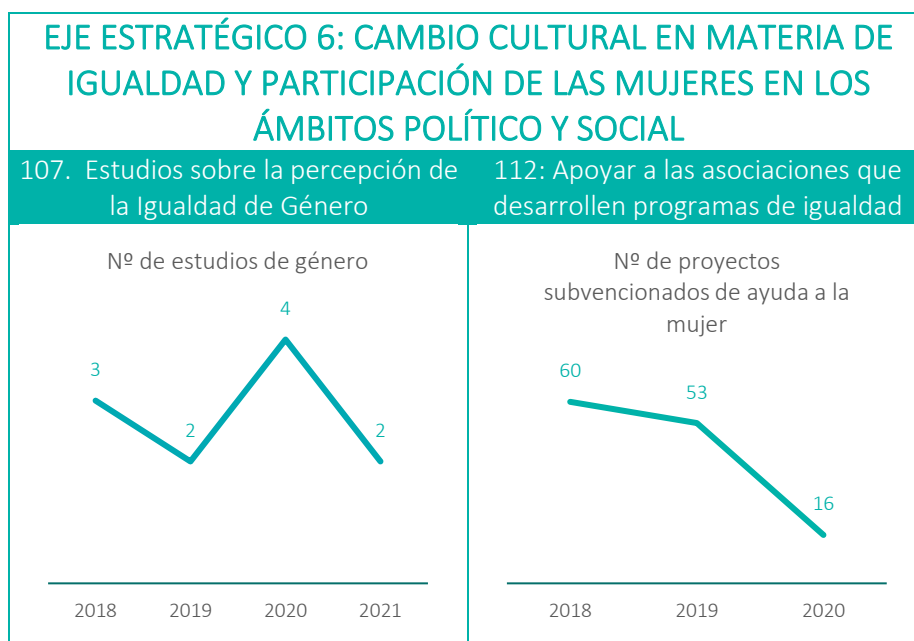
En el quinto eje estratégico se analizan cuatro medidas del total de 13 ejecutadas. Dos de ellas están relacionadas con la organización de actividades de divulgación de la contribución de las mujeres a la cultura (medidas 85, 89 y 91), mientras que la última trata de reducir la brecha digital (medida 94).

Los indicadores relativo a la medida 85 experimentaron una bajada generalizada en el año 2020. Especialmente relevante es el descenso en el número de charlas realizadas con motivo del día internacional de las mujeres. También se observan bajadas en el número de actividades culturales y en las representaciones artísticas, aunque menores. En el año 2021 las actividades culturales se mantienen al mismo nivel del año anterior, mientras que las charlas (el indicador más afectado en el año 2020) experimenta un aumento. Las representaciones artísticas con motivo del día de la mujer, sin embargo, se redujeron a la mitad en el año 2021 respecto al año anterior.

La medida 89 observa un gran aumento en su indicador en el año 2020 respecto a los dos años anteriores, algo que se mantiene en el 2021. Esto puede deberse a que se empieza a contar el número de personas espectadoras online y no sólo las presenciales. Más allá de ese factor, no obstante, parece que no hay cambios en el número de asistentes de manera interanual, pues tanto los dos primeros años como los dos últimos comparten cifras de asistentes (3.847 y 18.613, respectivamente).

La medida 91 se empezó a ejecutar en el año 2020, lo que implica que no se tienen datos de las anualidades anteriores. Sin embargo, el crecimiento ha sido sustancial en el año 2021, quintuplicando los resultados del 2020 y elevándose a 10 acciones.

La medida 94, por su parte, experimenta un fuerte crecimiento sostenido a lo largo de los tres años para los que se cuenta con datos. En el año 2019 el aumento es de cerca de 2.000 plazas respecto al año anterior, situándose en 3.630 cupos, pero especialmente relevante es la subida del año 2020, con un aumento de más de 12.000 plazas, alcanzando las 16.223.



En el sexto eje se analizan dos medidas del total de seis ejecutadas. Estas dos medidas incluyen actividades relacionada con la percepción de igualdad de género y los programas de igualdad. La medida 107 se centra en realizar estudios sobre la percepción de la sociedad madrileña de la igualdad de género en la Comunidad de Madrid. El número de estudios ha ido fluctuando a lo largo de los cuatro años, situándose entre los dos y los cuatro estudios por año. La cifra más alta de estudios, cuatro, la encontramos en el año 2020, aunque en el año 2021 se vuelve a cifras del 2019 con dos estudios.

Para la medida 112 únicamente se cuenta con datos para los tres primeros años de la Estrategia. A lo largo de este periodo se observa un descenso en el número de proyectos subvencionados de ayuda a las mujeres. Entre 2019 y 2020 el número de proyectos subvencionados pasó de 53 a 16, coincidiendo con la irrupción de COVID19 y la crisis sanitaria y económica que implicó.

Sobre el séptimo eje, es necesario mencionar que, debido a la falta de información relativa a la única medida del eje, es imposible el análisis de sus resultados. El Eje 7, centrado en la sensibilización y en la prevención de la violencia de género, cuenta con una estrategia propia de lucha contra la violencia de género, siendo representado en la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades con una única medida. De este modo, el análisis del Eje 7 se ha limitado a su análisis presupuestario.

EJE ESTRATÉGICO 8: FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

115. Medidas para evitar el empobrecimiento de las mujeres.	119: Acciones positivas para ayudar a familias monomarentales	122. Oferta pública de viviendas para mujeres vulnerables																														
N° de entidades de los Programas de Interés general <table><tr><th>Año</th><th>N° de entidades</th></tr><tr><td>2018</td><td>26</td></tr><tr><td>2019</td><td>8</td></tr><tr><td>2020</td><td>11</td></tr><tr><td>2021</td><td>12</td></tr></table>	Año	N° de entidades	2018	26	2019	8	2020	11	2021	12	N° de participantes en el programa de integración social para familias monoparentales <table><tr><th>Año</th><th>N° de participantes</th></tr><tr><td>2018</td><td>30</td></tr><tr><td>2019</td><td>30</td></tr><tr><td>2020</td><td>40</td></tr></table>	Año	N° de participantes	2018	30	2019	30	2020	40	N° de mujeres atendidas en los pisos tutelados <table><tr><th>Año</th><th>N° de mujeres</th></tr><tr><td>2018</td><td>337</td></tr><tr><td>2019</td><td>325</td></tr><tr><td>2020</td><td>304</td></tr><tr><td>2021</td><td>277</td></tr></table>	Año	N° de mujeres	2018	337	2019	325	2020	304	2021	277		
Año	N° de entidades																															
2018	26																															
2019	8																															
2020	11																															
2021	12																															
Año	N° de participantes																															
2018	30																															
2019	30																															
2020	40																															
Año	N° de mujeres																															
2018	337																															
2019	325																															
2020	304																															
2021	277																															
127. Promover cursos de idioma español como lengua extranjera para mujeres migrantes	132. Mantener el número de plazas para mujeres (ex)reclusas																															
N° de cursos de idioma español para mujeres inmigrantes <table><tr><th>Año</th><th>N° de cursos</th></tr><tr><td>2018</td><td>4</td></tr><tr><td>2019</td><td>8</td></tr><tr><td>2020</td><td>6</td></tr><tr><td>2021</td><td>4</td></tr></table>	Año	N° de cursos	2018	4	2019	8	2020	6	2021	4	N° de mujeres participantes en cursos de español para extranjeros <table><tr><th>Año</th><th>N° de mujeres</th></tr><tr><td>2018</td><td>1982</td></tr><tr><td>2019</td><td>2060</td></tr><tr><td>2020</td><td>2328</td></tr><tr><td>2021</td><td>1656</td></tr></table>	Año	N° de mujeres	2018	1982	2019	2060	2020	2328	2021	1656	N° de plazas en el centro integral para reclusas <table><tr><th>Año</th><th>N° de plazas</th></tr><tr><td>2018</td><td>18</td></tr><tr><td>2019</td><td>18</td></tr><tr><td>2020</td><td>18</td></tr><tr><td>2021</td><td>18</td></tr></table>	Año	N° de plazas	2018	18	2019	18	2020	18	2021	18
Año	N° de cursos																															
2018	4																															
2019	8																															
2020	6																															
2021	4																															
Año	N° de mujeres																															
2018	1982																															
2019	2060																															
2020	2328																															
2021	1656																															
Año	N° de plazas																															
2018	18																															
2019	18																															
2020	18																															
2021	18																															
131. Impartir cursos que promuevan la igualdad y no discriminación por razón de género entre la población reclusa																																
N° de talleres del programa de Igualdad de Oportunidades en Centros Penitenciarios. <table><tr><th>Año</th><th>N° de talleres</th></tr><tr><td>2018</td><td>30</td></tr><tr><td>2019</td><td>14</td></tr><tr><td>2020</td><td>23</td></tr></table>	Año	N° de talleres	2018	30	2019	14	2020	23	N° de participantes en el programa para la Igualdad de Oportunidades <table><tr><th>Año</th><th>N° de participantes</th></tr><tr><td>2018</td><td>447</td></tr><tr><td>2019</td><td>214</td></tr><tr><td>2020</td><td>224</td></tr></table>	Año	N° de participantes	2018	447	2019	214	2020	224															
Año	N° de talleres																															
2018	30																															
2019	14																															
2020	23																															
Año	N° de participantes																															
2018	447																															
2019	214																															
2020	224																															

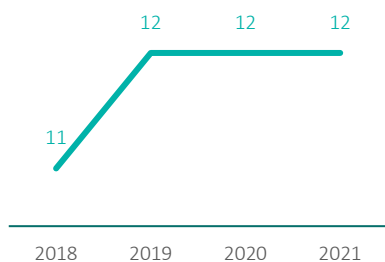
En el octavo eje se han analizado 6 medidas de un total de 18 ejecutadas. Las medidas van dirigidas a mejorar la inclusión social, laboral y económica de distintos grupos de mujeres en riesgo o situación de exclusión social, especialmente las mujeres que forman parte de una familia monoparental, las mujeres migrantes o las mujeres reclusas.

En las medidas 115, 122, 127 y 131 se observa un descenso en el indicador de alguna anualidad, que se revierte en el caso de las medidas 115 y 131, enfocadas en evitar el empobrecimiento de las mujeres y promocionar la igualdad de género entre la población reclusa. La medida 115 experimentó una reducción en el número de entidades que participaban en los programas de interés general en el año 2019 con respecto al año anterior, pasando de 26 a 8 entidades. Sin embargo, en los dos años siguientes este número se recuperó hasta 12. La medida 131, por su parte, perdió la mitad de sus talleres en el año 2019, pasando de 30 a 14, aunque recuperó buena parte de ellos en el año 2020, quedándose en 23. El número de mujeres atendidas en los pisos tutelados (medida 122) se ha mantenido relativamente estable durante el período de ejecución de la Estrategia, pasando de 337 mujeres durante el primer año de ejecución a 277 mujeres en el 2021. En el caso de la medida 127, la oferta de cursos de español para mujeres inmigrantes aumentó hasta 8 en 2019, pero se redujo a la mitad en 2021, coincidiendo con una reducción en el número de mujeres participantes.

EJE ESTRATÉGICO 9: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN

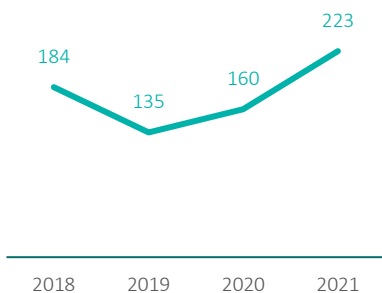
135. Incorporar la variable género en estudios y estadísticas

Nº de estudios/ análisis de los datos mensuales de siniestralidad laboral



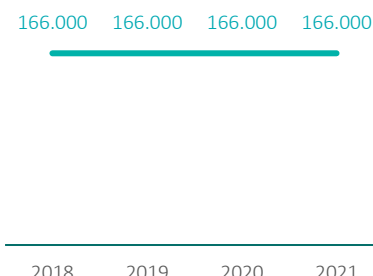
139. Requerir y emitir informe de impacto por razón de género

Nº de informes de impacto solicitados y emitidos.



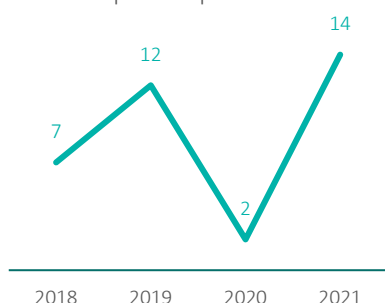
145. Elaboración de un Plan de Igualdad de los Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid.

Nº de empleados parte del acuerdo de la mesa general de negociación

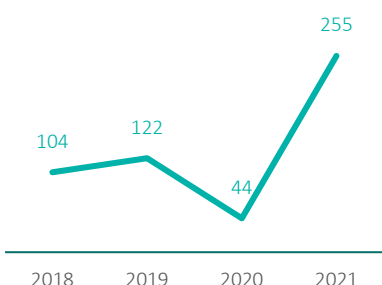


144. Formación transversal a empleados públicos

Nº de cursos impartidos en la formación transversal a empleados públicos

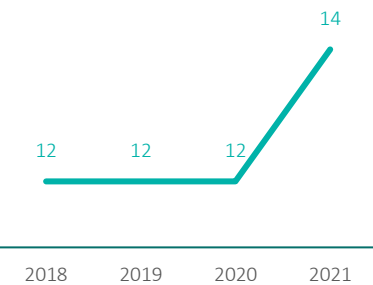


Nº de participantes de la formación transversal a empleados públicos



152. Fomentar la elaboración, puesta en marcha y evaluación de Planes de igualdad municipales.

Nº de acciones y planes de los convenios de colaboración con las entidades locales.



En el noveno y último eje se analizan 5 de las 21 medidas ejecutadas. Dos medidas están relacionadas con la elaboración de Planes de igualdad en las administraciones públicas (145 y 152), una que busca la incorporación del género en estudios (135), otra cuyo objetivo es emitir informes de impacto (139) y la última que pretende formar en materia de género a empleados públicos (144).

La evolución general a lo largo de los cuatro años es positiva para las cinco medidas. Tres de ellas se mantienen prácticamente estables (en la medida 135 se pasa de 11 a 12 estudios; en la medida 145 se mantienen los 166.000 empleados que forman parte del acuerdo de la mesa general de negociación; y en la medida 152 aumentan de 12 a 14 el número de acciones y planes de los convenios de colaboración con las entidades locales), mientras que los indicadores disponibles de las medidas 139 y 144 fluctúan en mayor medida. En el caso de la medida 139, se experimenta una caída en el año 2019 en el número de informes de impacto de género solicitados y emitidos.

Sin embargo, el aumento en los dos años siguientes permite superar en el año 2021 la cifra del año 2018, alcanzando los 223 informes. En los indicadores de la medida 144, se observa una mayor variación durante el período de duración de la Estrategia con relación al número de cursos impartidos de formación transversal a empleados públicos y el número de personas participantes en esta formación. Mientras que en 2019 se impartían 12 cursos a 122 personas, en el año 2020 se impartieron 2 cursos a 44 personas. Esta tendencia se revertió en los años posteriores y en el año 2021 se consiguieron superar las cifras del 2019, con un total de 14 cursos en los que participaron 255 empleados/as públicos/as.

6. Conclusiones y recomendaciones

En este apartado se resumen las principales conclusiones de la [evaluación de adecuación y coherencia](#), de la [evaluación de ejecución](#) y de la [evaluación de resultados](#) de la [Estrategia Madrileña de Igualdad para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021 de la Comunidad de Madrid](#).

Respecto a la [evaluación de adecuación y coherencia](#), se destacan los siguientes puntos principales:

- En líneas generales, la Estrategia es coherente con el contexto de desigualdad generalizada que viven las mujeres respecto a los hombres. Pese a encontrarse en mejor situación que el conjunto de España en temas de empleo o formación, las mujeres madrileñas siguen dedicando más tiempo a las tareas en el ámbito familiar y doméstico que los hombres, y su participación en ciertos espacios es reducida.
- La Estrategia se muestra todavía más necesaria tras el impacto de la pandemia. Si bien no se diseñó a tal efecto, la crisis sanitaria iniciada en marzo de 2020 tuvo efectos más agravados en las mujeres, relacionados entre otras cosas con su mayor exposición a la precariedad laboral, el refuerzo de los roles de género durante el confinamiento o el incremento de casos de violencia de género.
- La Estrategia se adecúa al contexto demográfico reciente de la Comunidad de Madrid. Con una población en envejecimiento y una tasa de natalidad que ha disminuido en los últimos años, las políticas que fomentan la empleabilidad de las mujeres y su conciliación laboral y familiar permiten a las mujeres compaginar la maternidad con el desarrollo de sus carreras profesionales.
- Los objetivos de los ejes 1 y 2, referentes al mercado laboral y la conciliación, son coherentes con el contexto socioeconómico. Las mujeres madrileñas tienen peores perspectivas respecto al empleo que su contraparte masculina. La tasa de paro es mayor para el sexo femenino que para el masculino. Por otra parte, la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid alcanzaba los 5.595 euros anuales de media en 2020. Además, una vez fuera del trabajo la conciliación recae en mayor medida en ellas.
- El eje 3, centrado en la incorporación de la perspectiva de género en la educación, es también coherente con el contexto madrileño. Si bien entre las mujeres existe una menor tasa de abandono escolar que entre los hombres, así como un mayor porcentaje

de mujeres cuentan con educación superior, el porcentaje de mujeres graduadas en carreras de ciencias e ingeniería, especialmente de telecomunicaciones e informática, es muy bajo, siendo necesaria la existencia de referentes femeninos en estos campos para inspirar a las niñas. Los objetivos del eje 3 para incentivar la participación de las mujeres en la actividad académica en general, y en las ramas científicas en particular, siguen siendo necesarios para continuar con la promoción activa del trabajo académico de las mujeres en los campos de ciencia.

- **En términos de salud también existen diferencias de género**, tal y como se ha visto ejemplificado con el especial deterioro de la salud mental entre las mujeres a consecuencia de la situación provocada por la pandemia de la COVID-19. A su vez, la prevalencia de enfermedades es distinta entre ambos sexos. Con respecto a los hábitos saludables, es necesaria la promoción de la práctica deportiva entre las niñas y mujeres, puesto que las mujeres practican deporte con menos frecuencia que los hombres. De esta manera también se lucharía contra la obesidad y el sobrepeso, que se encuentran muy presentes en la Comunidad de Madrid, donde casi un cuarto de los menores de 2 a 17 años tenía obesidad o sobrepeso, mientras que un 15% tenían un IMC insuficiente.
- **Los objetivos del eje 4 para la igualdad en salud, deporte y hábitos saludables se adecúan a esta realidad**, incorporando acciones para incorporar la perspectiva de género en el ámbito sanitario y fomentar el desarrollo de hábitos saludables como la práctica deportiva en las niñas y mujeres de la Comunidad de Madrid, necesarias para la promoción de la participación femenina en las actividades deportivas y el impulso de la profesionalización de las mujeres en todos los ámbitos del deporte.
- Aunque la participación y visibilidad de las mujeres en los movimientos sociales, culturales y políticos de las últimas décadas ha aumentado, en algunos ámbitos sigue siendo inferior al de los hombres. **Ello hace necesario un cambio cultural para que las mujeres tengan las mismas oportunidades para desarrollar sus proyectos artísticos y que garantice la igualdad en el entorno social y político**. Los ejes 5 y 6 de la Estrategia siguen siendo coherentes con esta realidad de las mujeres de la Comunidad de Madrid.
- Los ejes 7 y 8 son adecuados y coherentes para luchar contra la violencia de género, una situación que ha afectado a más de un cuarto de las mujeres de la Comunidad de Madrid en alguna de sus formas a lo largo de su vida. Las medidas comprendidas en estos dos ejes impulsan el principio de igualdad entre mujeres y hombres y promueven la independencia económica de las mujeres afectadas por la violencia o la exclusión social.

- La pobreza afecta en mayor medida a las mujeres, perjudicando especialmente a las familias monoparentales, compuestas en el 80% de los casos por mujeres, que sufren la carga extra de trabajo y las limitaciones en el acceso al mercado laboral que implican esta tipología de familias. Estos hogares se han visto especialmente afectados por la crisis económica y social de la COVID-19, dejando **a más del 50% de los hogares monoparentales en situación de privación económica y material en 2021**.
- Los ejes 2, 7 y 8 se adecúan a las necesidades generadas por la feminización de la pobreza en los tramos de edad más jóvenes. Sin embargo, este problema afecta a mujeres de todas las edades, y sería conveniente de cara a futuro incorporar medidas destinadas a todos los tramos de edad, especialmente a la población envejecida. El incremento del riesgo de exclusión y pobreza provocada por el impacto de la COVID-19 generalizado a toda la población ha sido especialmente relevante para los más mayores, hecho que unido a que en los últimos años el número de hogares unipersonales cuyo miembro tiene más de 64 años ha crecido, implica la necesidad de aumentar el esfuerzo en este colectivo.
- El eje 9 de la Estrategia, que promueve la igualdad dentro de la Administración, es coherente con el avance de la presencia de las mujeres en la toma de decisiones y en el fomento del principio de igualdad en el empleo público.

Respecto a la **evaluación de ejecución**, se destacan los siguientes puntos principales:

Sobre la ejecución presupuestaria

- El gasto presupuestado para los cuatro años de Estrategia ha sido de 254,4 millones de euros, divididos casi equitativamente entre las cuatro anualidades. Del total de la cuantía presupuestada se han ejecutado 242,8 millones de euros, lo que representa el 95,4% del total. El 4,6% restante supone 11,6 millones de euros que no han sido ejecutados.
- En las tres primeras anualidades se ejecutó alrededor del 94% del gasto presupuestado, dejándose más de 3,5 millones de euros sin ejecutar cada año. En el año 2021, sin embargo, se consiguió ejecutar el 99,4% de la cuantía presupuestada, y solamente no se ejecutaron algo menos de 400.000 euros.
- La Consejería de Economía, Hacienda y Empleo ha realizado el 42% del gasto total, con más de 100 millones de euros de cuantía ejecutada. Le siguen la Consejería de Educación y Universidades, con 72,6 millones de euros, lo que representa un 30% del total, y la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad, con 45,1 millones de euros o, lo que es lo mismo, el 18% del gasto ejecutado total. El resto de las consejerías ejecutan un 6% o menos de la cuantía total.

- Las Consejerías de Economía, Políticas Sociales y Sanidad no ejecutan todo su presupuesto, mientras que la Consejería de Cultura ejecuta más dinero de lo planificado. Se recomienda averiguar la causa de estas diferencias, especialmente en las que se desvían en exceso (Economía con más de 10 millones de euros sin ejecutar y Sanidad con 9 millones ejecutados de más a lo largo de los cuatro años).
- Respecto a los ejes estratégicos, es el primer eje el que lidera con 96,9 millones de euros ejecutados, un 40% del total. Le siguen el eje 5, con 50,1 millones de euros (21% del total) y el eje 8, con 30,8 millones (13% del total). El resto se sitúan por debajo del 10%.
- En los ejes 2, 5, 6 y 8 la cuantía ejecutada supera a la presupuestada a lo largo de los cuatro años. Además, todas ellas cuentan con al menos tres años en los que esto sucede, siendo, por lo tanto, un problema que podría considerarse crónico. En los otros ejes sucede exactamente lo contrario. Es necesario indagar en el porqué de estas desviaciones y en la causa de su concentración en una serie de ejes de cara a estrategias futuras.

Sobre la ejecución de las medidas

- De las 157 medidas iniciales, se han ejecutado 137. Esto representa el 87% del total de medidas iniciales.
- Los niveles de ejecución son muy elevados en todas las consejerías, destacando Economía, Hacienda y Empleo, Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura, Presidencia, Justicia e Interior y Transportes e Infraestructuras con el 100% de las medidas ejecutadas. La consejería con menor porcentaje de ejecución de medidas es la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad, con el 80% de ejecución. El resto se encuentra alrededor del 90% de medidas ejecutadas.
- De manera similar, siete de los nueve ejes se encuentran cercanos al 90% de medidas ejecutadas respecto a las iniciales. La excepción la encontramos en el eje 5, con 13 medidas ejecutadas de las 22 iniciales, lo que supone únicamente el 59%, y en el eje 7, con una sola medida tanto inicial como ejecutada.
- Entre las medidas ejecutadas, más de la mitad corresponden a la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad, que se encarga de 70 de las 137 medidas ejecutadas totales (un 55%). Le siguen, la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, con 22 medidas ejecutadas (14%) y la Consejería de Educación, con 14 medidas ejecutadas, lo que supone el 10% del total. El resto se encuentra por debajo de esta cifra.
- Para mejorar el porcentaje de ejecución, especialmente el del Eje 5, se recomienda realizar medidas para fomentar activamente el trabajo de las mujeres en el sector tecnológico y cultural (medidas 93 y 97) y desarrollar e implementar códigos de buenas prácticas contra el sexismo y los estereotipos en las esferas laborales, culturales y sociales, reconociendo a los que lo hagan (medidas 98-101, 102 y 106).

Respecto a la **evaluación de resultados**, se destacan los siguientes puntos principales:

- La gran mayoría de los indicadores recogidos no se encuentran disponibles para las cuatro anualidades, lo que dificulta el análisis de las tendencias a lo largo del tiempo. Buena parte de este grupo cuenta únicamente con datos para dos años, lo que dificulta la evaluación de resultados. Se recomienda prestar atención a la recogida de indicadores con el objetivo de poder analizar la evolución a lo largo de las futuras estrategias.
- Algunas de las medidas cuentan con diferentes indicadores según la anualidad, midiendo variables diferentes en algunos de los años recogidos, dificultando la evaluación. Se recomienda establecer la coherencia de los indicadores al inicio de la siguiente Estrategia y continuar con ellos hasta su finalización. Cabe destacar que la ejecución de la Estrategia se ha visto afectada por la irrupción de la pandemia de la COVID-19, alterando en consecuencia también la recogida de indicadores. Sin embargo, la definición de indicadores más genéricos que puedan mantenerse pese a los cambios que puedan ocurrir podría facilitar la constancia en la recogida.
- La evaluación de resultados estudia 47 medidas, el 30% de las contempladas inicialmente en la Estrategia. Los ejes 1, 2 y 3 son los más representados en el análisis, así como las Consejerías de Presidencia, Justicia e Interior, Economía, Hacienda y Empleo y Educación y Universidades. Esto se debe a la mayor disponibilidad de indicadores coherentes para el análisis, y no tanto a la falta de ejecución de medidas.
- No se observa ninguna tendencia generalizada a lo largo de toda la Estrategia. Sin embargo, muchas de las medidas analizadas no se mantienen estables a lo largo del tiempo, gran parte de ellas con cambios interanuales. Se recomienda intentar estabilizar las tendencias, logrando así una implementación más fluida.
- En los indicadores de resultado se puede apreciar el efecto de la COVID-19, que en muchas ocasiones provocó un impacto negativo en 2020 y/o 2021, por ejemplo, a consecuencia de la mayor dificultad para realizar ciertas actividades de carácter presencial. Sin embargo, en algunos casos se observa una tendencia positiva en los indicadores de resultados a partir de la irrupción de la pandemia, por ejemplo, porque la actividad en cuestión se adaptó a un formato online que pudo atraer a más participantes, o en el caso de las medidas dedicadas al fomento del teletrabajo.
- Por último, se recomienda estipular de forma clara y detallada los indicadores asociados a cada medida, de tal forma que las unidades gestoras entiendan la estructura de los datos y la necesidad de recogerlos de forma coherente y rigurosa cada año. Lo importante es capturar el resultado que se pretende obtener, de acuerdo con los objetivos generales y específicos de la medida.

7. Bibliografía

Alto comisionado contra la pobreza infantil. (2020). La transmisión intergeneracional de la desigualdad en España. *Documento Breve 16*.

Alto comisionado contra la pobreza infantil. (2022). Plan de Acción Estatal para la Implementación de la Garantía Infantil Europea.

Baizán, P. 2009. Regional child care availability and fertility decisions in Spain. *Demographic Research*, 21, 803-842.

Beaman, Lori & Duflo, Esther & Pande, Rohini & Topalova, Petia. (2012). *Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India*. Science (New York, N.Y.).

Casas Esteve, R., & Gómez Santos, S. F. (2016). Estudio sobre la situación de la obesidad infantil en España. In Instituto DKV de la vida saludable.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España*.

EPRS. (2021). Combating gender-based violence: Cyber violence.

Flores Martos, R., Gómez Morán, M., & Renes Ayala, V. (2016). *La transmisión intergeneracional de la pobreza: factores, procesos y propuestas para la intervención*. Fundación Foessa.

Foremny, D. (2020). Estrés y depresión durante la pandemia: por qué importan las desigualdades de género, las condiciones del mercado laboral y la protección social. *EsadeEcPol Insight #26*.

Garrido-Miguel, M., Caverio-Redondo, I., Álvarez-Bueno, C., Rodríguez-Artalejo, F., Moreno, L. A., Ruiz, J. R., Ahrens, W., & Martínez-Vizcaíno, V. (2019). Prevalence and Trends of Overweight and Obesity in European Children From 1999 to 2016. *JAMA Pediatrics*, 173(10), e1–e13. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2019.2430>

Goldstein, J. R., Koulovatianos, C., Li, J. and Schröder, C. (2017). Evaluating how child allowances and daycare subsidies affect fertility. Centre for Financial Studies, CFS Working Paper Series 568.

González, L., & García, J. (2019, May 8). La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda). *Nada Es Gratis*.

Hernández, Á., Zomeño, M. D., Dégano, I. R., Pérez-Fernández, S., Goday, A., Vila, J., Civeira, F., Moure, R., & Marrugat, J. (2019). Excess Weight in Spain: Current Situation, Projections for 2030, and Estimated Direct Extra Cost for the Spanish Health System. *Revista Española de Cardiología*, 72(11), 916–924. <https://doi.org/10.1016/j.rec.2018.10.010>

Hilgeman, C. and Butts, C. T. 2009. Women's employment and fertility: A welfare regime paradox. *Social Science Research*, 38(1), 103-117.

Hupkau, C., & Victoria, C. (2020). COVID-19 y desigualdad de género en España. *EsadeEcPol Insight #8. ESADE Center for Economic Policy and Political Economy*.

Instituto de las Mujeres. (2022). Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.

Kalwij, A. S. 2010. The impact of family policy expenditure on fertility in Western Europe. *Demography*, 47(2), 503-519.

Kuziemko, I., Pan, J., Shen, J., & Washington, E. (2018). The Mommy Effect: Do Women Anticipate the Employment Effects of Motherhood? *NBER Working Paper Series No. 24740*.

Luci-Greulich, A. and Thévenon, O. 2013. The impact of family policies on fertility trends in developed countries. *European Journal of Population*, 29(4), 387-416.

Ministerio de Igualdad. (2019). Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019.

Ministerio de Igualdad. (2022). Impacto de la pandemia por COVID-19 en la violencia de género en España.

Rovny, A. E. 2011. Welfare state policy determinants of fertility level: A comparative analysis. *Journal of European Social Policy*, 21(4), 335-347.

Ruiloba-Núñez, J. M. (2021). Acciones Públicas frente a la violencia de género digital. Un acercamiento comparado desde el nivel autonómico español. *Feminismo Digital*.

Ruiz-Valenzuela, J. (2020). Pérdida de empleo e inseguridad laboral en tiempos de COVID-19: posibles efectos en el desempeño educativo de los hijos. *EsadeEcPol Insight #7*.

Save the Children. (2020). *Infancia en reconstrucción: Anexo Comunidad de Madrid*.

The Family Watch. (2020). *Encuesta situación de las familias durante el confinamiento*.

UNECE. (2009). Gender equality, work and old age. *Policy Brief on Ageing No.2*

UNESCO. (2019). Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Verge, T., y Lombardo, E. (2018). Gender quotas in Spain: Broad coverage, uneven treatment. *Transforming gender citizenship: The irresistible rise of gender quotas in Europe*. eds. Lepinard, Eleonore and Rubio, Ruth, 126-55.

World Health Organization. (2017). *World health statistics 2017: monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals*.

Anexo A. Definiciones de los indicadores

Mujeres en edad fértil: población de mujeres con edades comprendidas entre 15 y 49 años, ambos incluidos.

Tasa global de fecundidad: el número de nacimientos por cada 1.000 mujeres en edad fértil.

Tasa bruta de natalidad: el número de nacimientos por cada 1.000 personas de la población general.

Índice de Envejecimiento: población mayor de 64 años dividido por la población menor de 16 años, y multiplicado por 100.

Esperanza de vida al nacimiento: Es el número medio de años que esperaría seguir viviendo una persona de una determinada edad en caso de mantenerse el patrón de mortalidad por edad actualmente observado.

Tasa AROPE: según la Estrategia Europa 2020 se consideran personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social a la población que se encuentra en alguna de las tres situaciones (en caso de estar incluidas en dos o tres condiciones, las personas se contabilizan solo una vez):

- Personas que viven con bajos ingresos (60% de la mediana del ingreso equivalente o por unidad de consumo en el año anterior a la entrevista)
- Personas que sufren privación material severa (4 de los 9 ítems definidos)
- Personas que viven en hogares con una intensidad de empleo muy baja (por debajo del 20% del total de su potencial de trabajo en el año anterior a la entrevista).

Tasa de abandono escolar prematuro: el porcentaje de personas de 18 a 24 años que no ha completado la educación secundaria de segunda etapa y no sigue ningún tipo de estudio-formación en las cuatro semanas anteriores a la de la entrevista.

Tasa de idoneidad: porcentaje de estudiantes que se encuentran en el curso que les corresponde según su edad.

Anexo B. Tablas y gráficos

Tabla B.1. Gasto ejecutado por año y consejería

	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Economía	22.692.174 €	26.321.459 €	24.005.118 €	28.762.123 €	101.780.874 €
Educación	17.781.792 €	14.928.735 €	19.613.338 €	20.294.690 €	72.618.555 €
Medio Ambiente	- €	- €	- €	- €	- €
Políticas Sociales	12.454.076 €	12.565.716 €	11.640.195 €	8.468.229 €	45.128.217 €
Justicia	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	8.000 €
Cultura	2.000.606 €	3.266.034 €	4.179.735 €	5.579.104 €	15.025.479 €
Sanidad	3.752.372 €	1.569.356 €	835.763 €	351.455 €	6.508.946 €
Transporte	940.680 €	789.365 €	- €	- €	1.730.045 €
Múltiples			- €	- €	- €
TOTAL	59.623.700 €	59.442.665 €	60.276.148 €	63.457.602 €	242.800.115 €

Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

Tabla B.2. Gasto ejecutado por año y eje estratégico

	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Eje 1	22.015.583 €	24.973.258 €	22.124.551 €	27.800.713 €	96.914.105 €
Eje 2	2.245.663 €	4.143.435 €	4.146.334 €	3.688.619 €	14.224.051 €
Eje 3	5.754.764 €	5.613.879 €	5.564.851 €	5.645.666 €	22.579.160 €
Eje 4	5.112.283 €	3.029.163 €	3.497.200 €	4.080.643 €	15.719.288 €
Eje 5	12.929.003 €	9.326.693 €	13.553.706 €	14.266.682 €	50.076.084 €
Eje 6	927.455 €	596.378 €	535.860 €	54.649 €	2.114.342 €
Eje 7	1.284.736 €	1.314.580 €	1.314.580 €	1.355.752 €	5.269.647 €
Eje 8	7.511.678 €	8.236.458 €	9.182.565 €	5.918.349 €	30.849.050 €
Eje 9	1.842.535 €	2.208.823 €	356.501 €	646.529 €	5.054.388 €
TOTAL	59.623.699 €	59.442.666 €	60.276.148 €	63.457.602 €	242.800.115 €

Nota: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

Anexo C. Buenas prácticas

Tal y como se reconoce en la Estrategia, la evaluación de las políticas públicas es imprescindible para identificar los aspectos con margen de mejora y así dotarlas de mayor calidad. Este proceso idealmente conlleva el reemplazo de aquellas actuaciones que no funcionan, y también la incorporación de nuevas medidas que se adecúen a las necesidades que se detecten. Para el éxito en el proceso de innovación en la política pública, resulta útil observar qué respuestas se dan a los mismos retos desde otras organizaciones o entidades públicas.

A continuación, esta sección identifica ejemplos de medidas realizadas en otras regiones de España y el mundo, con la finalidad de identificar buenas prácticas de actuación en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Desde programas para fomentar la corresponsabilidad y la conciliación laboral hasta medidas para mejorar la paridad dentro de la Administración, este apartado incorpora ejemplos para cada uno de los ejes de la Estrategia 2018-2021. De esta forma, se pueden identificar líneas de actuación para la elaboración de futuras políticas Igualdad en la Comunidad de Madrid.

Eje 1: Acompañamiento Integral a mujeres mayores de 50 años en Bizkaia

Las mujeres mayores de 50 años sufren grandes dificultades a la hora de acceder a un empleo, incluso entre aquellos perfiles que cuentan con cualificaciones profesionales competentes. El programa [EMALAN PLUS](#) ofrece acompañamiento integral e intensivo hacia el empleo a mujeres mayores de 50 años que cuenten con perfiles técnicos, entendiéndose por esto experiencia demostrada en puestos de responsabilidad como direcciones, mandos intermedios o puestos técnicos de cualquier especialidad.

El programa comprende diversos puntos. Para empezar, la activación laboral a través de sesiones individuales y grupales con el objetivo de desarrollar las habilidades personales de las beneficiarias, así como de orientarlas profesionalmente. Más adelante se realiza un seguimiento y acompañamiento en los itinerarios de búsqueda de empleo y en los procesos de selección. Finalmente, se promocionan las candidaturas entre las empresas de Bizkaia, favoreciendo la visibilidad de estos perfiles. Esto se hace a través de currículums ciegos para evitar la discriminación tanto por género como por edad.

Eje 2: Soporte para madres y padres desempleados en Francia

Uno de los mayores obstáculos para el retorno al trabajo, en particular de las madres en familias monoparentales, es la falta de acceso a soluciones para el cuidado de los hijos. La conciliación laboral pues está fuertemente ligada a la probabilidad de empleo, haciendo que objetivos de las

políticas en el ámbito laboral (eje 1) y los enfocados a la mejora de la conciliación (eje 2) se puedan perseguir de forma conjunta en acciones diseñadas para aprovechar esta complementariedad.

Ejemplo de ello son las “[crèches à vocation d’insertion professionnelle](#)” una red de más de 100 guarderías en Francia apoya la reinserción profesional de las madres y los padres desempleados (Ministerio de Asuntos Sociales, Gobierno de Francia). En los centros que participan en este programa se reservan plazas para los niños y niñas cuyos padres o madres desempleados/as necesitan tiempo para asistir a cursos de formación y entrevistas de trabajo. El objetivo de los centros es doble: ofrecer atención a los niños y niñas menores de 3 años y orientar, en especial a las madres solteras, hacia el empleo o la formación.

Eje 3: Educación 0-3 en Finlandia, Portugal y España (1/2)

La provisión del cuidado de niños y niñas, especialmente a los menores de 3 años, ha demostrado tener un impacto positivo sobre la fertilidad (Baizán 2009; Goldstein et al. 2017; Hilgeman and Butts 2009; Kalwij 2010; Luci-Greulich and Thévenon 2013; Rindfuss et al. 2010; Rindfuss et al. 2007; Rovny 2011). En la CAM existen plazas públicas gratuitas para esta etapa educativa para las familias más vulnerables y se bonifica el acceso a la escolarización privada según criterios de renta. El curso 2022-2023 contará con cerca de 41.000 plazas públicas (el 9% de las cuales son concertadas) y 32.000 plazas privadas. Pese al incremento en el número de plazas públicas del último año, se estima que la oferta pública no consigue cubrir la demanda (según datos del Instituto Nacional de Estadística en el año 2021 la población 0-2 años en la Comunidad de Madrid era de 163,949 niños y niñas). Sin embargo, no sólo el acceso a estos centros es importante para promover la natalidad. **La calidad de la educación ofrecida, su coste y el horario de apertura son elementos importantes de la educación 0-3** que pueden influenciar las decisiones de la juventud en materia de fertilidad.

Finlandia tiene un sistema de centros municipales de Educación 0-3 donde cada niño o niña tiene acceso una vez finaliza la prestación por maternidad o paternidad de sus madres y padres, independientemente del nivel de ingresos de éstos o de si están empleados/as. Para asegurar la calidad del servicio existe una ratio infantes-educadores baja: puede haber cuatro niños y niñas menores de tres años por educador/a. La mayoría de los niños y niñas acuden al centro a jornada completa, aunque también es posible atender a jornada parcial. Las autoridades municipales también operan centros las 24 horas para los hijos/as de padres y madres que trabajan por turnos (UNECE, 2009).

Con el objetivo de evitar que el coste de acceso a los centros impida el acceso a cualquier familia, la *Garantía Infantil Europea*⁴ recomienda a los países de la UE que garanticen la educación y

⁴ Recomendación (UE) 2021/1004 del Consejo de 14 de junio de 2021 por la que se establece una Garantía Infantil Europea.

atención a la primera infancia de forma gratuita. En esa dirección avanza Portugal, que dispone de un programa de guarderías que a partir del curso 2022-2023 garantiza la matriculación gratuita de todos los niños y niñas de 0-1 años⁵. En el curso 2023-2024 se pretende ampliar la gratuidad hasta los 2 años, y en el curso siguiente se garantizará el acceso hasta todos los niños y niñas menores de 3 años de forma gratuita.

En España, el *Plan de Acción Estatal de la Garantía Infantil Europea* (Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil, 2022) también incluye dentro de sus objetivos ofrecer un sistema de educación y atención a la primera infancia universal, gratuito e inclusivo. Las distintas Comunidades Autónomas avanzan de forma desigual hasta ese objetivo. La Rioja y Galicia son las únicas comunidades que ofrecen la totalidad el ciclo 0-3 de forma gratuita para todas las familias, mientras que Cataluña, Comunitat Valenciana, Castilla y León y Baleares empiezan a garantizar la escolarización gratuita para niños y niñas de 2 a 3 años a partir del curso 2022-2023⁶.

Eje 3: Aprendizaje informal para promover las carreras STEM entre las niñas en Reino (2/2)

La brecha digital de género supone una diferencia entre la competencia digital de hombres y mujeres. Este fenómeno ha estado reconocido internacionalmente y también para el caso de España, y se traslada en la baja participación de las mujeres en las áreas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) (UNESCO, 2019). La Estrategia contempla acciones para promover la reducción de dicha brecha digital, así como para promover la igualdad en los estudios y profesiones de las carreras STEM.

Discover! es una iniciativa que pretende incentivar el interés de las niñas en las carreras STEM desde edades tempranas en el Reino Unido. Se trata de una intervención de aprendizaje informal que se ofrece en las escuelas secundarias a niñas de 12 y 13 años. Mediante talleres interactivos separados por género, las participantes tienen la oportunidad de experimentar una variedad de roles ocupacionales en el ámbito científico. La evaluación del programa concluyó que el aprendizaje basado en la experiencia y los espacios informales fortalecen el interés de las niñas en las carreras STEM y su capacidad para visualizar su futuro como profesionales en estos campos.

Otros países en Europa (Francia, Austria, Alemania, Luxemburgo o Suiza) también han implementado programas para deconstruir los estereotipos relacionados con las carreras profesionales desde edades tempranas en “*Días de niñas, días de niños*”: eventos durante los

⁵ <https://www.theportugalsnews.com/news/2022-09-01/free-childcare-starts-today/69956>

⁶ https://www.eldiario.es/catalunya/gratuidad-educacion-0-3-avanza-forma-desigual-autonomias-ayudas-privadas_1_9272743.html

cuales los niños y niñas pueden tener una experiencia práctica de trabajos que tradicionalmente no están asociados con su género.

Eje 4: Proyecto para la equidad menstrual en Cataluña

La falta de acceso a los productos mensuales y a la educación alrededor de la menstruación es otro aspecto que genera desigualdades de género en términos de salud. En España, dos de cada diez mujeres no pueden permitirse el producto menstrual que prefieren, según el estudio que está realizando el Institut Universitari per a la recerca a l'Atenció Primària de Salut Jordi Gol i Gurina (2022).

La consejería de Igualdad de la Generalitat de Cataluña ha impulsado un [Plan de Equidad Menstrual](#) para promover la sostenibilidad ambiental y económica en la gestión de la menstruación. Una de las principales acciones es la distribución de productos mensuales reutilizables y medioambientalmente sostenibles (copas menstruales, bragas y compresas) en los centros educativos. Adicionalmente, se inician acciones formativas y de sensibilización sobre la menstruación, que explican el funcionamiento de los diferentes productos y buscan eliminar los tabús que existen alrededor del tema.

De esta forma Cataluña se anticipa a la posible nueva *Ley estatal de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*, pendiente de tramitación en las Cortes, que contempla el reparto gratuito de productos menstruales en centros educativos⁷. El anteproyecto de Ley amplía la distribución de productos de gestión menstrual a todas las mujeres en riesgo de exclusión social y en prisiones, así como en todas las dependencias de los organismos públicos de forma progresiva. La Ley también garantiza la red pública como referencia para la interrupción voluntaria del embarazo y una educación sexual en todas las etapas de la enseñanza obligatoria. Dichas medidas pueden ser anticipadas y/o complementadas por las distintas regiones como en el caso catalán, ofreciendo productos menstruales a todas las adolescentes y en todos los centros de atención pública de competencia regional.

Eje 5: Festival Ellas Crean

Las mujeres han sufrido una infrarrepresentación histórica en el campo cultural, un mundo muy masculinizado en el que existe una falta de referentes femeninos. Para luchar contra ello se celebra el festival [Ellas Crean](#) cada 8 de marzo, celebrando así también el Día Internacional de la Mujer, aunque sus actividades se diseminan a lo largo del mes de marzo. Este festival, organizado

⁷ Anteproyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Disponible aquí: <https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/PublishingImages/Paginas/anteproyecto-lo-salud-sexual-reproductiva-interrup/APLO%20modificaci%C3%B3n%20LO%20-2010%20audiencia%20p%C3%ABlica.pdf>

por el Instituto de las Mujeres y el Gobierno de España, ha cumplido en este año 2022 su decimoctava edición, muestra de su salud y longevidad.

Ellas Crean acerca al público la labor creativa y artística de las mujeres en diversos campos artísticos, como puede ser la música, la pintura, la danza o el teatro, además de organizar charlas y debates que versan en torno a temas de género. El festival ha colaborado a lo largo de su existencia con muchas instituciones, destacando entre ellas el Museo del Prado, el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, la Biblioteca Nacional, el Círculo de Bellas Artes o el Gremio de Libreros.

A lo largo de su historia, este festival ha desarrollado más de un millar de actividades con más de 500 artistas, entre los que destacan Cecilia Bartoli, Jane Birkin, Luz Casal o Isabel Coixet. El recibimiento del público ha sido positivo, con más de 100.000 espectadores en todo el mundo, permitiendo que la cultura hecha por mujeres sea más visible y accesible.

Eje 8: Eurorromí, programa específico para la inclusión de las mujeres gitanas en Andalucía

Una de las claves para reducir la feminización de la pobreza y de la precariedad, tal y como se contempla en el *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025* del Ministerio de Igualdad, es atender a los ejes de desigualdad y sus intersecciones (mujeres migrantes o racializadas, edad, con discapacidad, etc.), que generan experiencias particulares de pobreza y precariedad (Instituto de las Mujeres, 2022). Para ello es necesario crear políticas dirigidas a los grupos más vulnerables. Con este fin, la Estrategia contempla acciones dirigidas específicamente a mujeres sin hogar, migrantes, víctimas de trata con fines de explotación sexual o mujeres reclusas y exreclusas.

[Eurorromí](https://www.juntadeandalucia.es/organismos/inclusion-social-juventud-familia-e-igualdad/areas/inclusion/comunidad-gitana/paginas/eurorromi.html) es un programa de la Junta de Andalucía para la inclusión de las mujeres gitanas andaluzas⁸. El proyecto busca fomentar la formación, recualificación y empleo mediante itinerarios personalizados. Por un lado, pretende aumentar la empleabilidad de las mujeres de etnia gitana por cuenta propia, mediante la creación de empresas o cooperativas de inserción desde las organizaciones gitanas y teniendo en cuenta la perspectiva de género. Por otro lado, busca aumentar la empleabilidad por cuenta ajena a través de la sensibilización de los/as empresarios/as y de la sociedad andaluza para favorecer su contratación. El desarrollo del proyecto cuenta con la participación de las organizaciones gitanas como entidades colaboradoras, que determinan las zonas de actuación y las especialidades formativas.

8

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/inclusion-social-juventud-familia-e-igualdad/areas/inclusion/comunidad-gitana/paginas/eurorromi.html>

Eje 9: Cuotas de género en Francia

Los procesos de selección y promoción de la Administración deben incluir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Estrategia contempla en su eje 9 acciones para que los temarios para el acceso al empleo público contengan una perspectiva de género. Sin embargo, la misma Administración debe incluir también el principio de igualdad en el desarrollo profesional dentro de la Administración, especialmente en el acceso a los cargos directivos y de responsabilidad.

Pese a que la Ley de Igualdad en España⁹, en vigor desde 2007, reguló la aplicación de cuotas de género que establecían un porcentaje mínimo del 40% de representación para cualquiera de los dos sexos en las listas electorales, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella y los consejos de administración de empresas privadas¹⁰, el distinto trato con respecto a las penalizaciones para cada grupo ha comportado resultados dispares. En el caso de la Administración pública (y también para las empresas privadas) el incumplimiento de las cuotas no implica sanción, lo que supone que el cumplimiento dependa de la voluntad política (Verge y Lombardo, 2018).

En el caso de Francia, una ley similar se implementó en 2012 que imponía una cuota de género también del 40% para las nominaciones a funciones ejecutivas en las administraciones públicas, además de en los cargos políticos. Esta cuota se aplica a los consejos administrativos y de supervisión de las instituciones públicas, consejos superiores, jurados y comités de selección en los procedimientos del servicio público. La brecha vertical de género era particularmente marcada en el servicio público antes de la aplicación de la ley, con una representación mayoritaria de las mujeres en el empleo público pero minoritaria en posiciones directivas. El acompañamiento de dichas cuotas con sanciones por incumplimiento ha resultado efectivo para remediar la ausencia de las mujeres en los órganos de toma de decisiones públicos, según afirma la Dirección General de Política Interna de la Unión Europea¹¹.

⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹⁰ Se limita a las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada

¹¹ Ver

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA\(2015\)510024_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)

ksnet /
knowledge sharing network