

Izquierdo presenta la Estrategia de Igualdad a los miembros del Consejo de la Mujer

La Comunidad llevará a cabo actuaciones con los departamentos de recursos humanos de las empresas para promover la conciliación

- Esta es una de las 157 medidas que forman el Plan de Igualdad de la Comunidad de Madrid aprobado hace unos días por el Gobierno regional

2 de marzo de 2018.- El Gobierno regional va a trabajar con los departamentos de recursos humanos de las empresas para identificar y eliminar los factores que impiden la conciliación, promoviendo la corresponsabilidad en su gestión, sobre todo en el ámbito de las PYMES, que no están obligadas por ley a contar con planes de igualdad.

Esta es una de las 157 medidas que contiene la Estrategia de Igualdad aprobada por la Comunidad de Madrid hace unos días, que cuenta con un presupuesto de 254 millones de euros para llevar a cabo 15 objetivos generales y 30 objetivos específicos. En su elaboración han participado las distintas consejerías del Gobierno de la región, así como el Consejo de la Mujer, constituido por representantes de las asociaciones y federaciones de mujeres, de las organizaciones empresariales y sindicales, del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid y de la Federación de Municipios de Madrid (FMM), entre otros.

Así lo ha explicado hoy el consejero de Políticas Sociales y Familia, Carlos Izquierdo, durante la reunión del Consejo de la Mujer, que ha presidido. Allí ha explicado que “esta Estrategia nace de la firme convicción de este Gobierno por la necesidad de consagrar a la figura de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, de hacer frente a los distintos retos que tiene la sociedad madrileña y alcanzar la plena igualdad real y efectiva”.

Para concretar las medidas contenidas en la Estrategia se han tenido en cuenta distintos parámetros relativos a empleo, liderazgo femenino, conciliación y corresponsabilidad, educación y formación o el papel de la mujer en el mundo de la cultura, las ciencias, la política y la Administración. También se ha trabajado con datos sobre la salud, hábitos de vida, índice de pobreza, etc.

Entre las 157 medidas que plantea la Estrategia se incluyen programas de ayudas a las empresas para la adopción de medidas que eliminan la brecha

salarial; programas de ayuda a empresas de hasta 250 trabajadores para que implanten planes de igualdad; implantar el título de Formación Profesional de Técnico superior en Promoción de Igualdad de Género; reconocer a los medios de comunicación que destaquen en la promoción y el respeto de los valores de igualdad entre hombres y mujeres; impulsar planes de igualdad municipales; y realizar estudios sobre la percepción que tiene la sociedad madrileña sobre la igualdad de género de la Comunidad de Madrid.

Para el seguimiento y evaluación de la Estrategia se establecen dos acciones básicas: informes de seguimiento fundamentados en un sistema de indicadores referidos a las actuaciones realizadas, ofreciendo una valoración permanente del cumplimiento de los objetivos; y evaluación de resultados, que incluye los informes de seguimiento periódicos y un análisis cuantitativo y cualitativo de los indicadores establecidos.

IGUALDAD EN TODOS LOS ÁMBITOS

El Gobierno regional trabaja por la igualdad en todos los ámbitos. Por ello, la Estrategia cuenta con medidas que afectan a la economía, la educación, la salud, la conciliación, el deporte y la cultura, entre otros.

El eje 1 se basa en el empleo, la promoción personal y el liderazgo femenino y cuenta con 25 medidas con las que se pretende fomentar el equilibrio de género en el mercado laboral, el acceso y mantenimiento al empleo de calidad de la mujer potenciando el emprendimiento y el liderazgo femenino. El eje 2 trata sobre conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo, y en sus 17 medidas se abordan recursos, prestaciones y servicios públicos que faciliten la conciliación por hombres y mujeres.

El eje 3 gira en torno a Educación, la investigación y la ciencia y contiene 17 medidas donde se incorpora la perspectiva de género en las políticas educativas, se promueve la realización de estudios sobre la brecha de género en el ámbito científico y se estimula la presencia de mujeres en el ámbito de la I+D+i. El eje 4, referido a la salud, el deporte y los hábitos saludables, tiene 25 medidas para adecuar la atención de las mujeres a sus necesidades de salud incorporando la perspectiva de género en la formación y práctica de los profesionales y agentes sociosanitarios.

El eje 5 está orientado hacia la cultura, la publicidad, la imagen y los medios de comunicación y se rige por 22 medidas que tratan de promocionar valores de igualdad y de participación de la mujer en el ámbito cultural y la sociedad de la información, así como promover el compromiso de los medios de comunicación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y fomentar un uso no sexista del lenguaje y de la imagen de las mujeres en la publicidad.

El eje 6 aborda el cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social con 7 medidas. El eje 7 se centra en la

prevención y la lucha contra la violencia de género. El eje 8 lucha contra la feminización de la pobreza y la exclusión social con 20 medidas que buscan resolver la atención a la diversidad generacional de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social, como las mujeres sin hogar, las mujeres migrantes especialmente vulnerables, las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual y las mujeres reclusas y exreclusas.

Y el último eje, el número 9, trata sobre incorporación de la perspectiva de género en la Administración autonómica, con 23 medidas, donde se incorpora el principio de igualdad en el conjunto de la acción política de la Comunidad de Madrid, se impulsa el enfoque integrado de género en la práctica administrativa y profesional por parte de los empleados públicos y se difunde el compromiso de la Comunidad de Madrid con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.