

A LA MESA DE LA ASAMBLEA DE MADRID

Doña Mónica García Gómez, portavoz del Grupo Parlamentario Más Madrid, doña Loreto Arenillas, doña Alicia Torija y doña Jazmín Beirak, diputadas del Grupo Parlamentario Más Madrid, de conformidad con lo estipulado en el artículo 150 y concordante con el Reglamento de la Cámara, tiene el honor de presentar la siguiente **PROPOSICIÓN DE LEY de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Madrid, 22 de noviembre, 2021



Mónica García



Loreto Arenillas



Alicia Torija



Jazmín Beirak

Proposición de Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

ÍNDICE

Preámbulo

Título Preliminar. Disposiciones generales.

- Artículo 1. Objeto y finalidad
- Artículo 2. Ámbito de aplicación.
- Artículo 3. Principios Generales.
- Artículo 4. Conceptos.

Título I. Políticas Públicas para la promoción de la igualdad de género.

- Artículo 5. Representación equilibrada de mujeres, hombres y personas no binarias.
- Artículo 6. Perspectiva de género y evaluación del impacto de género.
- Artículo 7. Informe de impacto de género en los anteproyectos de ley de presupuestos.
- Artículo 8. Estadísticas y estudios.
- Artículo 9. Uso no sexista del lenguaje e imagen pública de las mujeres y los hombres, y la visibilidad de las personas no binarias.
- Artículo 10. Estrategia madrileña contra la violencia machista.
- Artículo 11. Estrategia madrileña para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Artículo 12. Estrategia madrileña contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- Artículo 13. Colaboración y coordinación entre administraciones públicas.
- Artículo 14. Ayudas y subvenciones.

Título II. Competencias, funciones, organización institucional, coordinación y financiación.

Capítulo I. Competencias de las administraciones públicas.

- Artículo 15. Administraciones competentes.
- Artículo 16. De las entidades locales de la Comunidad de Madrid
- Artículo 17. Financiación.

Capítulo II. Organización institucional y coordinación entre las administraciones públicas.

Sección 1.ª Organismos de igualdad.

Artículo 18. Creación de una comisión para la integridad de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad de Madrid.

Artículo 19. Observatorio de la Igualdad de Género.

Artículo 20. Consejo de la Mujer.

Artículo 21. Unidades para la Igualdad.

Sección 2.ª Coordinación y colaboración autonómica con las entidades locales para el impulso de las políticas de igualdad de género.

Artículo 22. Coordinación y Colaboración.

Título III. Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de las administraciones públicas.

Artículo 23. Informe sobre las actuaciones.

Artículo 24. Contratación pública.

Artículo 25. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 26. Uso no sexista del lenguaje en el ámbito no administrativo. Eliminación del sexismo.

Título IV Medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de la intervención pública.

Capítulo I. Educación

Artículo 27. Principios generales de igualdad en educación.

Sección 1ª. Enseñanzas no universitarias.

Artículo 28. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

Artículo 29. Consejos Escolares.

Artículo 30. La inspección educativa.

Artículo 31. Detección e Intervención contra la violencia en el ámbito educativo.

Artículo 32. Formación del profesorado.

Artículo 33. Materiales curriculares y libros de texto.

Artículo 34. Educación, corresponsabilidad y conciliación familiar, personal y laboral.

Artículo 35. Educación en el tiempo libre.

Artículo 36. Juegos y juguetes.

Sección 2ª. Enseñanza universitaria e investigación.

Artículo 37. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.

Artículo 38. Igualdad en la enseñanza no reglada.

Capítulo II. Igualdad en la Salud

Artículo 39. Igualdad de derechos a la salud de mujeres, hombres y personas no binarias.

Artículo 40. Integración de la perspectiva de género en las políticas de salud.

Artículo 41. Perspectiva de género en los Planes de Salud.

Artículo 42. Problemas de salud específicos de las mujeres.

Artículo 43. Prevalencia del derecho a la salud.

Artículo 44. Formación en salud con perspectiva de género.

Artículo 45. Educación para la promoción de la salud.

Artículo 46. Integración de la perspectiva de género en investigación en salud.

Artículo 47. Presencia equilibrada en la sanidad pública de la Comunidad de Madrid.

Artículo 48. La producción estadística sanitaria.

Artículo 49. Atención a la diversidad en salud.

Artículo 50. Ciclo vital.

Artículo 51. Identidad y orientación sexual.

Artículo 52. Accesibilidad a los servicios de salud.

Artículo 53. Salud sexual.

Artículo 54. Programas de información y educación sexual.

Artículo 55. Salud reproductiva.

Artículo 56. Corresponsabilidad.

Artículo 57. Reproducción asistida.

Artículo 58. Salud mental.

Capítulo III. Trabajo y empleo en igualdad.

Sección 1ª. Trabajo no remunerado en el ámbito doméstico.

Artículo 59. Visibilización del trabajo doméstico.

Sección 2ª. Empleo.

Artículo 60. Principios generales.

Subsección 1ª. Empleo en el sector privado.

Artículo 61. Igualdad en las políticas de desarrollo y creación de empleo.

Artículo 62. Medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el ámbito laboral.

Artículo 63. Atención a mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.

Artículo 64. Fomento del emprendimiento femenino.

Artículo 65. Servicios para el empleo.

Artículo 66. Igualdad en los planes de formación.

Artículo 67. Formación en el ámbito de las asociaciones y colegios profesionales.

Artículo 68. La discriminación salarial.

Artículo 69. Estadísticas e indicadores.

Artículo 70. Integración de la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral.

Artículo 71. Planes de prevención de riesgos.

Artículo 72. Investigación en salud laboral.

Artículo 73. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Subsección 2ª. Empleo en el Sector Público de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Artículo 74. Disposiciones generales en el empleo del Sector Público de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Artículo 75. Igualdad retributiva en el empleo público.

Artículo 76. Embarazo y maternidad.

Artículo 77. Protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o género en el empleo público.

Artículo 78. Composición equilibrada de órganos de selección y comisiones de valoración en las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid.

Artículo 79. Fomento de la composición equilibrada del personal en la Administración de la Comunidad de Madrid.

Artículo 80. Acciones positivas en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid.

Sección 3ª. Negociación colectiva.

Artículo 81. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Artículo 82. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Artículo 83. Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid.

Artículo 84. Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales.

Sección 4ª. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Subsección 1ª. Planes de igualdad.

Artículo 85. Apoyo a la implantación de Planes de Igualdad.

Artículo 86. Registro autonómico de Planes de Igualdad.

Subsección 2ª. Otras medidas.

Artículo 87. Plan para la Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad de Madrid.

Sección 5ª. Responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Artículo 88. Responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Artículo 89. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

Artículo 90. La promoción de la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas.

Capítulo IV. Cuidados.

Artículo 91. Derecho y deber de la corresponsabilidad y el uso del tiempo de mujeres, hombres y personas no binarias en el ámbito público y privado.

Artículo 92. De la posibilidad de conciliar.

Artículo 93. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

Artículo 94. Acciones sobre los usos del tiempo.

Artículo 95. Conciliación en las empresas.

Artículo 96. Conciliación en el empleo público.

Artículo 97. Derecho a ser cuidadas y cuidados con derechos.

Artículo 98. Servicios sociocomunitarios.

Capítulo V. Cultura

Artículo 99. Cuestiones generales.

Artículo 100. Promoción artística y cultural,

Artículo 101. Buenas Prácticas.

Capítulo VI. Igualdad en el medio ambiente, la ordenación del territorio, el urbanismo, la vivienda, el desarrollo rural, la movilidad y cooperación.

Artículo 102. Igualdad en las políticas de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte.

Artículo 103. Igualdad en las políticas medioambientales.

Artículo 104. Derecho preferente en el acceso a la vivienda pública.

Artículo 105. Igualdad de género en el desarrollo rural.

Artículo 106. Movilidad.

Artículo 107. Cooperación para el desarrollo.

Capítulo VII. Deporte.

Artículo 108. Igualdad de género en el deporte.

Artículo 109. Participación en el ámbito deportivo.

Artículo 110. Medidas de fomento del deporte femenino.

Artículo 111. Información y sensibilización.

Capítulo VIII. Medios de comunicación e información.

Artículo 112. Género y sociedad de la información.

Artículo 113. Comunicación, imagen, publicidad institucional y lenguaje no sexista.

Artículo 114. Medios de comunicación social de titularidad pública.

Artículo 115. Publicidad.

Título V. Violencia machista.

Capítulo I. Principios generales

Artículo 116. Definición.

Artículo 117. Manifestaciones de Violencia machista contra las mujeres.

Artículo 118. Investigación.

Artículo 119. Formación.

Artículo 120. Prevención.

Capítulo II. Atención y protección a las víctimas

Artículo 121. Derecho a la protección efectiva.

Artículo 122. Servicios de atención y protección para las víctimas de violencia machista.

Artículo 123. Prestaciones económicas.

Artículo 124. Personas de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Título VI. Inspección y régimen sancionador.

Artículo 125. Inspección.

Artículo 126. Régimen jurídico.

Artículo 127. Funciones.

Infracciones y sanciones.

Artículo 128. Concepto de infracción.

Artículo 129. Responsabilidad

Artículo 130. Infracciones

Artículo 131. Sanciones.

Artículo 132. Graduación de las sanciones.

Artículo 133. Reincidencia.

Artículo 134. Régimen de prescripción.

Artículo 135. Competencias.

Artículo 136. Procedimiento sancionador.

Artículo 137. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.

Disposiciones adicionales.

Disposiciones finales.

Disposiciones transitorias.

Preámbulo

I

El principio de igualdad entre mujeres y hombres así como la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo están recogidos en diferentes normas jurídicas. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres.

En el artículo 2, los Estados partes se comprometen a «asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio». España ratificó la Convención en 1983. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se consagra formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y las acciones de la Unión y de los Estados miembros se debe integrar el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad. El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora al ordenamiento jurídico estatal dos directivas en materia de igualdad de trato: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios, y su suministro.

Actualmente, la legislación europea sobre igualdad de sexos constituye un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea. Se han aprobado numerosas directivas europeas en el ámbito de la igualdad de trato de mujeres y hombres, que son jurídicamente vinculantes para los Estados

miembros y que deben incorporarse a las legislaciones estatales. En especial, cabe destacar el Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, realizado en Estambul el 11 de mayo de 2011. Además, la Ley Orgánica 3/2007 exige la incorporación, con carácter transversal, del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al conjunto de actividades de todos los poderes públicos.

El Estatuto de autonomía de Madrid, en sus artículos 7.4, y 26.1.25, reconoce y promueve la promoción de la igualdad respecto a la mujer, que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural. Tanto la *Ley 2/2016, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid*, como la *Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid*, reconocen el principio de igualdad real y efectiva, y promueven la no discriminación por razón de sexo, identidad u orientación sexual, estableciendo un marco normativo adecuado para garantizar el derecho de toda persona en la Comunidad de Madrid a no ser discriminada por razón de su identidad o expresión de género, así como a proteger el derecho de cada persona a establecer con plena libertad los detalles de su identidad de ser humano. En este sentido, ambas leyes autonómicas son complementarias a ésta, que viene a completar la normativa referida al principio de igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid.

Los nuevos marcos legislativos de la Unión Europea y del Estado se aplican a todas las comunidades autónomas que conforman el Estado, y así cada una ha legislado en el ámbito de la igualdad. Este conjunto de normas legislativas es insuficiente si no van acompañadas de preceptos que obliguen a la aplicación de medidas favorecedoras de la igualdad real en la vida de las personas que integran la sociedad de nuestra comunidad autónoma.

Por esta razón, y dado que en la Comunidad de Madrid no hay Ley de Igualdad alguna en vigor, se entiende que hace falta una nueva norma que consagre los principios de igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid.

II

El papel que tradicionalmente jugaban los hombres y las mujeres en la sociedad ha cambiado: la mayor participación de las mujeres en el mundo laboral y su alta

presencia en el mundo educativo, la formación, la cultura y, cada vez más, al mundo de la toma de decisiones están generando cambios sociales favorables para avanzar en el camino de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Estos cambios no serían posibles sin la aportación fundamental de los movimientos feministas y el esfuerzo de tantas mujeres que desde el anonimato han trabajado durante años por sus derechos fundamentales. No obstante, las desigualdades se mantienen, la concepción patriarcal de las relaciones humanas continúa todavía vigente en muchas personas y el androcentrismo es todavía patente en muchos aspectos de la vida social y política.

La Estrategia Madrileña para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018 - 2021, recoge una diagnosis sobre la situación de las mujeres en la Comunidad de Madrid en los siguientes ejes: Empleo, promoción profesional y liderazgo; conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo; educación, investigación y ciencia, salud, deporte y hábitos saludables; cultura, publicidad, imagen y medios de comunicación; cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social; prevención y lucha contra la violencia de género; feminización de la pobreza y exclusión social; incorporación de la perspectiva de género en la administración autonómica.

Esta Estrategia pone de relieve la importancia que tienen estas materias, y el deber que el Gobierno de la Comunidad de Madrid tiene de impulsar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, potenciando un marco de actuación política que sintonice con las directrices establecidas tanto a nivel europeo como estatal.

La Plataforma CEDAW Sombra España, también analiza en especial la situación de las mujeres en los ámbitos de la educación y la cultura, el trabajo y los derechos económicos, las políticas de igualdad y la participación política, la salud y los derechos sexuales y reproductivos, así como la violencia, la prostitución y el tráfico de mujeres y niñas con la finalidad de explotación sexual.

Una de las conclusiones del Informe CEDAW, es la transversalidad de los problemas que afectan a las mujeres, la mitad de la población, y ello requiere un esfuerzo para una coordinación necesaria entre las instituciones y una orientación de los programas a actuaciones dirigidas a conseguir objetivos concretos. También se extrae de dicho análisis la necesidad de profundizar en las políticas públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Socialmente se considera que existen las condiciones adecuadas para poder aplicar una ley de igualdad en términos generales. La normativa de la Comunidad de Madrid, tiene que posibilitar más eficacia en la atención a las personas, para acercar los servicios y las administraciones a las ciudadanas y los ciudadanos, y, al mismo tiempo, requiere más coordinación con el fin de evitar duplicidad o encabalgamiento de funciones o vacíos en los servicios sin asunción de responsabilidades.

III

El concepto de género en el ordenamiento jurídico español, tal y como recoge la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es una construcción social y cultural marcada por las desigualdades y que viene determinada por una concepción tradicional en el contexto jurídico de la división de las personas en dos categorías diferentes en base a las características genitales de nacimiento; de esta forma, las personas nacidas con genitalidad de hembra han pasado a ser socializadas como mujeres, del mismo modo que las personas nacidas con genitalidad de macho han pasado a ser socializadas como hombres. A partir de ahí, esta diferenciación binaria entre dos sexos ha servido como piedra angular de un sistema relacional jerarquizado y basado en la supremacía de los hombres con respecto a las mujeres que obvia el hecho de que la naturaleza humana no solo va más allá de la mera apreciación visual de los órganos genitales externos en el momento del nacimiento, sino que, como estableció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, tras una decisión adoptada por unanimidad en dos importantes sentencias de 2002, no es un concepto puramente biológico, sino, sobre todo, psicosocial.

El género presenta variaciones de concepción en diferentes culturas y en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura, y, así, es una realidad multifacética que incluye la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente -identidad de género-, así como la forma en la que cada persona comunica o expresa ante los demás su identidad de género -expresión de género-, con independencia de sus características sexuales, tanto las presentes en el momento del nacimiento, y no siempre visibles a simple vista, como las resultantes de un complejo proceso de desarrollo sexual a varios niveles -cromosómico, gonadal, hormonal, genital y cerebral-, que la ciencia, primero, y la legislación, después, han ido incorporando en un proceso cada vez más rápido respecto a centurias y décadas pasadas.

En efecto, la realidad de que la experiencia de género interna e individual de cada persona puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer - identidad sexual-, al igual que el sentido personal del cuerpo y otras expresiones de género, ha chocado tradicionalmente con diversos grados de rechazo y represión de cualquier atisbo de diversidad en las expresiones de identidad de género, estigmatizándolas, sucesivamente, desde las etiquetas del pecado, del crimen y de la enfermedad mental y el trastorno.

La constatación de las graves violaciones de los derechos humanos que esto ha provocado y sigue provocando, dado que las múltiples intersecciones que el género ocupa en nuestra experiencia vital convierten a la identidad de género en uno de los aspectos fundamentales de la vida, ha acabado generando un proceso constante -y de ritmo geográficamente desigual- de reconsideración, por parte de autoridades médicas, asociaciones científicas y profesionales, de la patologización basada en el prejuicio de la diversidad sexual del ser humano en los principales manuales de diagnóstico,

En un largo camino que aún no ha concluido, las autoridades en derecho internacional, desde la ONU al Consejo de Europa, así como las más altas instancias judiciales en materia de derechos humanos, han ido, a su vez, reconociendo que la orientación, sexualidad e identidad y expresión de género que cada persona defina para sí, el llamado "derecho de autodefinición" - presente en la normativa autonómica de Madrid (2016), es esencial para su personalidad y tiene derecho a su libre desarrollo, constituyendo uno de los aspectos fundamentales de su dignidad y libertad.

El reconocimiento de las personas no binarias en la presente ley, supone un avance legislativo fundamental para actualizar y adaptar la normativa de la Comunidad a estas nuevas realidades, y sitúa la Ley de Igualdad como pionera en el reconocimiento de nuevas identidades que ya vienen existiendo en la sociedad madrileña y española. Esta ley, por tanto, viene a cubrir un vacío legal existente, y a complementar la Ley 2/2016, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid , y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

Es fundamental que funcionen y coexistan la presente ley, junto con las mencionadas, para mejorar y blindar un marco jurídico apropiado y actualizado para la sociedad madrileña actual.

IV

Así, en el título preliminar de esta ley se trata de las disposiciones generales, que, además de ser de aplicación a todas las administraciones públicas de la Comunidad de Madrid, también lo son a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de las ayudas o las subvenciones que conceden los poderes públicos.

En el título I se trata de las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género y se hace referencia a las medidas que se deben implantar para integrar las políticas de género en las administraciones, como la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y directivos. Se dispone que las administraciones públicas deben incorporar la perspectiva de género en el diseño de sus políticas y deben incluir dicha perspectiva en los estudios y las estadísticas, con la finalidad de hacer visible el trabajo y la presencia de las mujeres en nuestra sociedad.

En el artículo 9, se dispone que se ha de garantizar un uso no sexista del lenguaje con corrección y un tratamiento igualitario en los contenidos y las imágenes que se usen en el desarrollo de las políticas.

En el título II se regulan las competencias, las funciones, la organización institucional y la financiación de las administraciones públicas en aplicación del Estatuto de Autonomía de Madrid en todo lo referente a las políticas de género y a las mujeres. En el capítulo 2 se establecen los diferentes Organismos de Igualdad. En el artículo 19, se amplían y mejoran las funciones del Observatorio de la Igualdad de Género, en el artículo 20, el Consejo de la Mujer, en el artículo 21, las Unidades para la Igualdad. La sección 2.^a trata la coordinación y colaboración autonómica con las entidades locales para el impulso de las políticas de igualdad de género.

En el título III se disponen las medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación de las administraciones públicas de la Comunidad de Madrid.

El título IV establece las medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de la intervención pública. Se refiere a la educación, igualdad en la salud, trabajo y empleo en la igualdad, cuidados, cultura, igualdad en el medio ambiente, la ordenación del territorio, el urbanismo, la vivienda, el desarrollo rural, la movilidad, y la cooperación. El deporte, y los medios de comunicación e información.

El título V está dedicado a la violencia machista. En él se disponen medidas de investigación, formación y prevención, y se regula el derecho a la protección efectiva, a la atención y a la asistencia psicológica a través de los centros de información y asesoramiento a las mujeres y de los servicios de acogida para víctimas de violencia machista.

En el título VI se establece un régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. En cuanto al resto de preceptos, se incorpora una disposición adicional que fija un mandato no normativo en relación a los planes de igualdad de los entes del sector público instrumental de la comunidad autónoma, así como otra relativa a la elaboración y al desarrollo de los protocolos de intervención para la atención a las víctimas de violencia machista.

Por último, se añaden cuatro disposiciones adicionales, que incluyen la actualización de las sanciones, la difusión de la ley, y la actualización terminológica. Tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, y cuatro disposiciones finales.

Título preliminar

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y finalidad.

Esta ley tiene por objeto establecer y regular los mecanismos y dispositivos, así como las medidas y los recursos, dirigidos a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo y/o género, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad real y efectiva de las mujeres, los hombres y las personas no binarias.

Para ello se debe impulsar un cambio de valores que fortalezca la posición social, económica y política de las mujeres, que permita reforzar su autonomía y empoderamiento y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten el avance hacia una Comunidad de Madrid libre, justa, democrática y solidaria.

A estos efectos, la ley establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y obligaciones de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, configura estructuras, mecanismos y recursos dirigidos a garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y/o género e incorpora la transversalidad de la perspectiva de género como principio informador en todas las políticas públicas, colocando en el centro de las mismas la sostenibilidad de la vida.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El marco normativo, principios, medidas, instrumentos y procedimientos establecidos en la presente Ley serán de aplicación a la Administración de la Comunidad de Madrid, a las entidades locales que la integran y a las entidades de derecho público o privado vinculadas o dependientes de las mismas.

La presente Ley también será de aplicación a cualquier persona física o jurídica, pública o privada, cualquiera que sea su domicilio o residencia, que se encuentre o actúe en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. Principios generales

Para la consecución del objeto de esta ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los principios generales de actuación de los poderes públicos de la Comunidad de Madrid, en el marco de sus competencias, serán:

1. La garantía de la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias, que supone ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de género, en todos los ámbitos recogidos en la presente ley, dentro del orden competencial que tiene la Comunidad de Madrid.
2. La integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas de la Comunidad de Madrid.
3. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión públicos y privados. Y en su caso, de personas no binarias.
4. El impulso de la colaboración y cooperación entre las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid con sindicatos, asociaciones, colectivos y demás agentes sociales.
5. El desarrollo de la interseccionalidad, protegiendo a aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en especial, a la mujeres con discapacidad, a las mujeres extranjeras, a las menores, y a las mujeres de otras etnias o minorías.
6. La intervención para la prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en la Comunidad de Madrid.
7. El establecimiento de medidas para la conciliación de vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, y personas no binarias, potenciando la corresponsabilidad.
8. La protección de la maternidad, con independencia del modelo de familia.
9. La garantía de la efectividad del principio de igualdad de género en las relaciones entre particulares.

10. La promoción e integración del principio de igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias como objetivo prioritario en la cooperación para el desarrollo y en la protección internacional.

11. La implantación del uso integrador y no sexista de los lenguajes y de las imágenes en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

13. La transversalización del enfoque de género en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas.

14. El impulso de la colaboración entre las Administraciones públicas madrileñas con los agentes sociales, asociaciones con objetivos de igualdad efectiva desde el enfoque de género y otras entidades privadas.

15. La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre hombres, mujeres y personas no binarias, en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.

16. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquella que incide en la creciente feminización de la pobreza.

17. La garantía de los derechos sexuales y reproductivos.

18. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el mundo rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

19. Los principios generales a los que hace referencia el apartado anterior también son de aplicación a las personas físicas y jurídicas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de las ayudas o las subvenciones que conceden los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo personas físicas o jurídicas privadas, en los términos establecidos en esta ley.

Artículo 4. Conceptos.

A los efectos de lo que establece la presente ley, se entiende por:

- a) **Corresponsabilidad:** es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, o cualquier otra acción, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.
- b) **Coeducación:** Acción educadora que potencia la igualdad real de oportunidades, y valora indistintamente la experiencia, actitudes, y aportación social y cultural de mujeres y hombres en igualdad de derechos sin estereotipos sexistas, bifóbicos, transfóbicos, o androcéntricos ni actitudes discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- c) **Representación paritaria.** la situación que garantiza una presencia de mujeres, hombres y en su caso, personas no binarias, según la cual ningún sexo puede superar un 60% del conjunto de personas que se refiere.
- d) **Representación equilibrada.** la situación que garantiza la presencia de las mujeres en una proporción adecuada en cada circunstancia.
- e) **Personas no binarias.** Las personas cuya identidad o expresión de género se ubica fuera de los conceptos tradicionales de hombre-mujer o masculino-femenino, o fluctúa entre ellos.
- f) **Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.** El derecho a compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona, y hace referencia al conjunto de medidas tendentes a facilitar la armonía entre la vida laboral, personal y familiar de la ciudadanía en función de los usos del tiempo y su distribución.
- g) **Mujeres especialmente vulnerables.** Aquellas mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
- h) **La educación no formal.** La educación no formal en el marco de una cultura del aprendizaje a lo largo de la vida, comprenderá todas aquellas actividades, medios y ámbitos de educación que se desarrollan fuera de la educación formal y que se dirigen a personas de cualquier edad con especial interés en la infancia y la juventud, que tienen valor educativo en sí mismos y han sido organizados expresamente para satisfacer objetivos

educativos en diversos ámbitos de la vida social tales como la capacitación personal, promoción de valores comunitarios, animación sociocultural, participación social, mejora de las condiciones de vida, artística, tecnológica, lúdica o deportiva, entre otros.

TÍTULO I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género

Artículo 5. Representación equilibrada de mujeres, hombres y personas no binarias.

1. El Gobierno de la Comunidad de Madrid garantizará la representación equilibrada de mujeres, hombres y, en su caso, personas no binarias en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la Comunidad de Madrid y de los entes que integran su sector público.
2. En cada Consejería, el nombramiento de titulares de sus órganos directivos, deberá contemplar igualmente dicho principio.
3. Este mismo criterio se observará en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad de Madrid y en la modificación o renovación de dichos órganos.
4. Las entidades locales de la Comunidad de Madrid, así como sus organismos vinculados o dependientes, en el ejercicio de las respectivas competencias, responderán también al principio de presencia equilibrada de mujeres, hombres y en su caso, personas no binarias en el nombramiento, en conjunto, de los titulares de los órganos directivos que les corresponda designar. También se ajustarán al principio de composición equilibrada de los distintos géneros en la conformación de los tribunales y los órganos de selección de personal y en las comisiones de valoración de puestos de trabajo que les competan.
5. La Administración autonómica y local promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, educativo, de la salud, cultural, medios de comunicación y deportivo, entre otros.
6. Esta misma obligación será de aplicación a los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Comunidad de Madrid.

Artículo 6. Perspectiva de género y evaluación del impacto de género.

1. La Comunidad de Madrid integrará la perspectiva de género en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la elaboración, definición y ejecución presupuestaria de todas sus políticas públicas, y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, de modo que establezca en ellas el objetivo general de eliminar las discriminaciones y promover la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias.

2. A los efectos de esta ley, se entiende por perspectiva de género la toma en consideración de las diferencias entre mujeres, hombres y en su caso, personas en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres.

3. En el procedimiento de elaboración de las leyes y de las disposiciones de carácter general dictadas, en el marco de sus competencias, por las administraciones públicas de la Comunidad de Madrid se incorporará un informe de evaluación de impacto de género, que tendrá por objeto, como mínimo, la estimación del impacto potencial del proyecto normativo en la situación de las mujeres, de los hombres, así como el análisis de las repercusiones positivas o adversas, en materia de igualdad, de la actividad proyectada.

4. La Comunidad de Madrid incorporará la evaluación del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, con el fin de garantizar la integración efectiva del principio de igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias.

5. De conformidad con el informe de evaluación de impacto de género, el proyecto normativo debe respetar la igualdad de género mediante la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas e incluir las medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres, los hombres y las personas no binarias.

Artículo 7. Informe de impacto de género en los anteproyectos de ley de presupuestos.

1. Las leyes de presupuestos de la Comunidad de Madrid tienen que ser un elemento activo en la consecución de manera efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias.

2. Las consejerías de la Comunidad de Madrid, la Administración General y los entes del sector público instrumental de la Comunidad de Madrid incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los presupuestos las actuaciones para adecuar el gasto a las necesidades específicas de mujeres y hombres con la finalidad de avanzar en la erradicación de las desigualdades. En este sentido, harán visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre las mujeres, y los hombres.

3. La Comunidad de Madrid, a la finalización de cada ejercicio presupuestario, impulsará la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias de las consejerías y de los entes y empresas dependientes de la Comunidad de Madrid.

4. Para evaluar la distribución por sexo se emplearán indicadores adecuados, como el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se realizará un análisis a partir del mayor conjunto de datos estadísticos anonimizados disponibles pertinentes, relevantes y homogéneos.

Artículo 8. Estadísticas y estudios.

1. Con el objetivo de cumplir las disposiciones de esta ley y de integrar de manera efectiva la perspectiva de género en la actividad ordinaria de las administraciones públicas de la Comunidad de Madrid, en la elaboración de estudios y estadísticas se observarán estos principios:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones y necesidades de mujeres, hombres y personas no binarias.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables que, en concurrencia con la de género, generan situaciones de discriminación múltiple.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables sociodemográficas incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de género.

e) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento de género y reducir los sesgos y sus estereotipos.

f) Diseñar e introducir los indicadores y los mecanismos necesarios que permitan conocer la incidencia de otras variables que, si se dan, generen situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

2. La Consejería o Consejerías competentes realizarán con carácter bianual y de manera obligatoria estudios e investigaciones desde la perspectiva de género sobre la situación de desigualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias, diseñando y aplicando un sistema de estadísticas e indicadores cuantitativos y cualitativos, que permita garantizar un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres, hombres y personas no binarias en los distintos ámbitos de intervención incluyendo, en todo caso, la variable de género prestando especial atención a aquellos colectivos de mujeres sobre las que concurren múltiples factores de discriminación.

Artículo 9. Uso no sexista del lenguaje e imagen pública de las mujeres, los hombres y las personas no binarias.

1. Se implantará el uso no sexista del lenguaje recogido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como criterio general de actuación de todos los poderes públicos en la Comunidad de Madrid, tanto en el ámbito administrativo como en la totalidad de los ámbitos sociales, culturales y artísticos.

2. Los poderes públicos fomentarán una comunicación, imagen y publicidad institucionales no sexistas y la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, cualquiera que sea el soporte o medio utilizado. Y fomentará la visibilización de las personas no binarias.

3. Igualmente, los poderes públicos fomentarán la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias en sus campañas institucionales. Velarán para que:

a) No se emitan ni publiquen imágenes o textos de carácter discriminatorio, sexista, vejatorio o contrarios al principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

b) No se reproduzcan comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico.

4. En particular, los medios de comunicación que perciban subvenciones públicas están obligados a hacer un uso integrador y no sexista del lenguaje y sus imágenes.

Artículo 10. Estrategia madrileña contra la violencia de machista.

1. El plan estratégico contra la violencia machista, recogido en la Ley 5/2005 integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid, establece los objetivos y las medidas que se deben aplicar para erradicar la violencia machista en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

2. El Gobierno aprobará el plan estratégico de violencia machista cada 5 años.

3. El Gobierno impulsará y dará el apoyo necesario a las administraciones locales para que puedan elaborar y aprobar planes contra la violencia de género.

4. El organismo regulador será el Observatorio Regional de Violencia machista descrito en la Ley 5/2005.

Artículo 11. Estrategia madrileña para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. El plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias establecerá las medidas que se deban aplicarse para garantizar la igualdad efectiva entre los géneros en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

2. El Gobierno creará y aprobará el plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres cada 5 años.

3. El Gobierno impulsará y dará el apoyo necesario a las administraciones locales para que puedan elaborar y aprobar planes para la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias.

Artículo 12. Estrategia madrileña contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

1. El plan estratégico contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual se debe aplicar para garantizar la erradicación de la trata con fines de explotación sexual en la Comunidad de Madrid.
2. El Gobierno aprobará el plan estratégico contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual cada 5 años.
3. El Gobierno impulsará y dará el apoyo necesario a las administraciones locales para que puedan elaborar y aprobar planes para la erradicación de la trata con fines de explotación sexual.

Artículo 13. Colaboración y coordinación entre administraciones públicas.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid desarrollará sus planes y programas dentro del ámbito de esta ley y el resto de leyes competentes en la materia, procurando la coordinación y colaboración con las entidades locales.
2. Igualmente, el Observatorio Regional de Violencia machista promoverá la elaboración y desarrollo de planes municipales o mancomunados de igualdad de género.

Artículo 14. Ayudas y subvenciones.

1. La Administración pública de la Comunidad de Madrid consignará en el correspondiente proyecto de ley de presupuestos, los créditos suficientes para asegurar los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.
2. La Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos y las entidades dependientes de esta denegarán el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas o condenadas en los últimos cinco años por haber ejercido o tolerado prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género.

A tal efecto, las empresas y las entidades solicitantes presentarán, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable de no haber sido objeto de

sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias en el territorio español

3. Las entidades y empresas que estén en la situación citada en el punto anterior, podrán volver a presentarse a las convocatorias siempre que hayan cumplido con la sanción o la pena impuesta y hayan elaborado un plan de igualdad en las condiciones previstas en esta ley.

TÍTULO II. Competencias, funciones, organización institucional, coordinación y financiación

CAPÍTULO I Competencias de las administraciones públicas

Artículo 15. Administraciones competentes.

1. Las competencias en materia de políticas de género, conciliación de la vida familiar y laboral y mujer, así como todas las potestades vinculadas específicamente a la prevención y la atención integral de la violencia machista, serán ejercidas por la Administración de la comunidad autónoma, en su ámbito territorial, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, esta ley y el resto de normativa, estatal o autonómica, que sea de aplicación.
2. Las entidades locales de la Comunidad de Madrid, así como sus organismos vinculados o dependientes, en el ejercicio de las respectivas competencias, ejercerán también competencias en las materias de promoción de la igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia machista.

Artículo 16. De las entidades locales de la Comunidad de Madrid.

1. La Comunidad de Madrid, en el ejercicio de sus competencias y con pleno respeto al principio constitucional de autonomía local, apoyará y respaldará a las entidades locales con la finalidad de garantizar la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias en todo el territorio de la comunidad.
2. La Comunidad de Madrid complementará, bajo el principio de cooperación, la suficiencia financiera de las entidades locales con relación a las funciones que la presente ley les atribuye, sin perjuicio de que éstas consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de dichas funciones.
3. Las entidades locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas, crearán la estructura

administrativa necesaria para su desarrollo, y promoverán el uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes.

4. El Gobierno facilitará programas de capacitación y formación específica al funcionariado, al personal laboral, y a los puestos de libre designación de las entidades locales para garantizar el cumplimiento de sus funciones con relación a lo que establece la presente ley.

5. Las entidades locales, en su ámbito territorial respectivo, desarrollarán las siguientes funciones:

a) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres para cumplir las finalidades de la presente ley en su ámbito territorial, contando con la colaboración de las asociaciones de mujeres.

b) Sensibilizar a la población sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias sobre las medidas necesarias para la erradicación de la desigualdad, incidiendo sobre las causas de la violencia machista.

c) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, y sensibilizar a hombres y mujeres en términos de igualdad de derechos y deberes.

d) Crear y adecuar los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas.

e) Establecer las condiciones de formación y capacitación del personal a su servicio.

f) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad de mujeres, hombres y no binarias destinados al personal a su servicio.

g) Establecer y adecuar los recursos y servicios para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

h) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.

i) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

j) Apoyar a las asociaciones, fundaciones y tejido asociativo cuyo ámbito de actuación sea la defensa de los derechos de las mujeres, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalización de género.

k) Adecuar y mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

l) Diseñar y aplicar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y las explotaciones de las mujeres en todos los ámbitos locales de intervención.

m) Cumplir cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente.

Artículo 17. Financiación.

1. El Gobierno de la Comunidad de Madrid consignará en el correspondiente proyecto de ley de presupuestos los créditos suficientes para asegurar los recursos económicos necesarios con el objeto de ejecutar las medidas establecidas en esta ley, tal y como figura en el artículo 13.1 de la presente ley.

2. Los municipios consignarán en sus presupuestos los recursos suficientes para atender las competencias propias que les asigna la Ley 7/1985 reguladora de las Bases del Régimen Local, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 7 y 27 de la citada ley, tal y como figura en el artículo 15.2 de la presente ley.

CAPÍTULO II. Organización institucional y coordinación entre las administraciones públicas.

Sección 1.ª Organismos de igualdad

Artículo 18. Creación de una comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad de Madrid.

La Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad de Madrid, adscrita a la Consejería competente en materia de

presupuestos, es el órgano colegiado permanente para la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario de los diferentes órganos de la Comunidad de Madrid.

Dicha Comisión estará formada por expertas en perspectiva de género y presupuestos.

Artículo 19. Observatorio de Igualdad de Género.

1. El Observatorio de Igualdad de Género, será el órgano colegiado adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad de género, destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias en la Comunidad Autónoma de Madrid.

2. Sus funciones, composición, funcionamiento y competencias aparecen descritas en la Ley 5/2005 sin perjuicio de que estas puedan ser ampliadas en posteriores desarrollos reglamentarios.

Artículo 20. Consejo de la Mujer

El Consejo de Mujer se encuentra recogido en el artículo 29 de la Ley 9/2015, así como en el Decreto 57/2016, como órgano de deliberación, consulta y participación de las mujeres a través de las Asociaciones, Federaciones de mujeres y entidades en el desarrollo político, social, económico y cultural de la Comunidad de Madrid.

Artículo 21. Unidades para la igualdad.

1. Para impulsar medidas para la igualdad, se constituirá o designará en cada consejería una unidad administrativa con el objeto de ejecutar lo dispuesto en esta ley y en el plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres que apruebe el Gobierno de la Comunidad de Madrid. Esta unidad contará con profesionales formados en igualdad de género.

2. Los municipios de más de 5.000 habitantes, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, adecuarán sus estructuras de modo que dispongan de un órgano responsable o unidad administrativa que se encargue de impulsar, programar y evaluar las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos de actuación territorial, y de asesorar sobre estas políticas.

Sección 2.^a Coordinación y colaboración autonómica con las entidades locales para el impulso de las políticas de igualdad de género

Artículo 22. Coordinación y colaboración.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid desarrollará sus planes y programas sobre igualdad de género, procurando la coordinación y colaboración con los entes locales.
2. Igualmente, promoverá la elaboración y desarrollo de planes municipales o mancomunados de igualdad de género.

TÍTULO III. Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de las administraciones públicas

Artículo 23. Informe sobre actuaciones.

1. Los proyectos de ley que apruebe el Gobierno de Madrid, incorporarán en cumplimiento del RD 931/2017 de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria de Análisis del Impacto Normativo un informe que recoja la evaluación previa de impacto de género. Asimismo los reglamentos y planes que apruebe el Gobierno de Madrid también requerirán, antes de su aprobación, de un informe de evaluación de los impactos en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 50/1997 de la Comunidad de Madrid y procedimientos de dicho ejercicio establecidos con posterioridad en cumplimiento del ordenamiento jurídico.
2. Antes de aprobar los planes estratégicos de subvenciones, el órgano directivo que los promueva habrá de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres, de los hombres y de las personas no binarias.
3. La Consejería competente en materia de igualdad de género desarrollará reglamentariamente los contenidos que deberá contemplar dicho informe, así como las directrices procedimentales para la realización del mismo.
4. El informe de evaluación de impacto de género deberá ir acompañado en todos los casos de indicadores de género pertinentes, y de mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres, los hombres y las personas no binarias, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad de género.

Artículo 24. Contratación pública.

1. La Administración pública de la Comunidad de Madrid y el sector público, mediante los órganos de contratación, establecerán condiciones especiales con respecto a la ejecución de los contratos que se formalicen, con la finalidad de

promover la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias en el mercado laboral, siempre en el marco de la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de la administración pública de la Comunidad de Madrid establecerán criterios de valoración y/o adjudicación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones que presenten las empresas que tengan planes de igualdad e incorporen la perspectiva de género en las ofertas de contratación.

3. El órgano de contratación establecerá indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento y de efectividad de las medidas mencionadas en los apartados anteriores, para conseguir el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias.

Artículo 25. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas.

1. La Administración Pública de la Comunidad de Madrid adoptará las medidas necesarias para asegurar a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres, hombres y personas no binarias, e incorporarán la perspectiva de género a los contenidos y a la formación con la finalidad de hacer efectivas las disposiciones de esta ley y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, con una mención especial de los cursos sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo.

2. La Administración Pública de la Comunidad de Madrid garantizará la capacitación específica o la experiencia del personal técnico que ocupe puestos que tengan, entre otras, las funciones de impulsar y diseñar programas de igualdad de oportunidades y de dar asesoramiento técnico en materia de igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias, y establecerán requisitos específicos de conocimiento en esta materia para acceder a dichos puestos.

3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en los apartados anteriores, mediante los planes de formación pertinentes se establecerán programas específicos de actualización y reciclaje del personal adscrito a los organismos responsables en materia de igualdad, que se realizarán preferentemente en horario laboral y que en este caso serán obligatorios.

4. El Gobierno de la Comunidad de Madrid, en el ejercicio de sus competencias de coordinación de la Policías Locales en materia de formación, incluirá en los programas orientados a su especialización, módulos formativos sobre igualdad de trato y oportunidades de mujeres, hombres y personas no binarias, erradicando la violencia machista y protección y atención a las víctimas.

5. En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, la Administración de la Comunidad de Madrid habrá de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia de género y su aplicación a la actividad administrativa.

Artículo 26. Uso no sexista del lenguaje en el ámbito no administrativo. Eliminación del sexismo

El Gobierno de la Comunidad de Madrid erradicará en todas sus formas de expresión oral o escrita, el uso sexista del lenguaje referidos en el artículo 8 de la presente ley.

TÍTULO IV. Medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de la intervención pública.

CAPÍTULO I. Educación.

Artículo 27. Principios generales de igualdad en educación.

1. El sistema educativo madrileño incorporará el principio de la educación en relación y el enfoque de género de forma transversal, promoviendo la dignidad de la persona y su desarrollo integral y la construcción de una sociedad justa y pacífica, capaz de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y personas no binarias en todos los ámbitos, que reconozca los derechos humanos de todas las personas, así como los derechos específicos derivados de la necesidad de eliminar todo tipo de discriminación por razón de género.
2. El sistema educativo madrileño garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias y eliminará cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva para que la comunidad educativa crezca en un entorno de tolerancia, convivencia y respeto a los derechos y libertades fundamentales.
3. El sistema educativo madrileño velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el alumnado, mujeres, hombres y personas no binarias, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, de salud, sociales, culturales o económicas, y promoverá las condiciones necesarias para la integración de las minorías étnicas.
4. Los centros educativos madrileños cumplirán el principio de inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones y aplicarán el uso integrador y no sexista del lenguaje en los materiales curriculares y recursos didácticos adaptados para los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza.

5. La administración educativa deberá asegurar la implantación de metodologías y actuaciones que garanticen la coeducación en la escuela.
6. La administración educativa deberá tener como uno de sus principios básicos la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, especialmente de la violencia machista.
7. La igualdad de género ha de reflejarse en el proyecto educativo de todos los centros y en su praxis educativa cotidiana.
8. Todo ello se articulará en la elaboración de un plan estratégico como herramienta de trabajo donde, a través de un diagnóstico de la realidad, se contendrá la disposición de medios personales, materiales y económicos, incidiendo en medidas favorables para la promoción e inclusión de la igualdad en los centros educativos, así como la especial consideración de los perfiles y funciones de las personas que trabajarán en materia de igualdad en el seno de los consejos escolares.
9. La Consejería de Educación, en colaboración con el organismo Responsable de Igualdad, elaborará e impartirá formación específica en igualdad, perspectiva de género, lenguaje inclusivo, no sexista, ni androcentrista y sobre micromachismos que será obligatoria para todo el personal docente.
10. Estos principios serán también de aplicación en el ámbito de la educación no formal, como figura en el artículo 4 de la presente ley, como las academias, centros especiales de empleo, centros para la formación continua, escuelas deportivas, escuelas para la educación de tiempo libre u otras.

Sección 1: Enseñanzas no universitarias.

Artículo 28. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

La administración educativa de la Comunidad de Madrid garantizará, dando cumplimiento al artículo 24 de la Ley 3/2007, la implantación de las acciones necesarias para la educación en la igualdad de género en todos los centros educativos de Madrid. A tales efectos:

1. Aplicará la transversalidad de la igualdad en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones de su competencia, incluyendo y desarrollando la igualdad en el currículo de las diferentes áreas y competencias, visibilizando la aportación de las mu-jeres en los diferentes espacios del conocimiento, y valorizando las aportaciones de las mu-jeres en todos los ámbitos incluido el del bienestar general de las personas, lo que implica un relato que com-prenda una épica femenina propia.
2. Garantizará una educación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y mo-dalidades del sistema de enseñanza a través de la implantación y desarrollo de planes de igualdad, proyectos o programas de escuela coeducativa, incentivando la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones sociocul-turales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral y adoptando las medidas de acción positiva necesarias para responder a las diferentes necesidades.
3. Exigirá a la comunidad escolar el compromiso educativo por la igualdad. Será obliga-torio que cada centro educativo tenga un plan de igualdad, en el que se establezca su confi-guración, implicaciones para el personal docente y la comunidad educativa y un sistema de evaluación. Los proyectos o programas deben ser implantados a través de una unidad espe-cífica en el departamento con competencias en materia de educación, destinada a la igualdad, con personal propio adscrito, con amplia formación específica en género.
4. Garantizará una orientación académica y profesional no sexista a través del diseño y realización de programas que promuevan la elección de estudios libre de estereotipos y pre-juicios de género. Dicha orientación corresponderá a los departamentos de orientación de cada centro, a la jefatura de estudios y al personal docente adscrito a cada tutoría. Para poder asegurar una orientación no sexista, debe garantizarse y obligarse a la formación en género a cada uno de estos agentes.

5. Garantizará el principio de representación equilibrada en el acceso a los puestos de dirección de los centros y a los órganos de participación educativa.
6. Incorporará la perspectiva de género en las políticas de gestión de recursos y de personas.
7. Implantará, dando cumplimiento efectivo al artículo 126.2 de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, la figura de persona Responsable de Igualdad en todos los centros educativos, con formación específica en igualdad de género, para asesorar y garantizar la puesta en práctica de proyectos o programas de igualdad y su seguimiento y evaluación y promover el trabajo coordinado con el resto de la comunidad educativa.
8. Implantará programas de competencia social y emocional para el desarrollo de habilidades metacognitivas y de educación emocional y afectivo sexual en el alumnado, y tratará en todos los niveles del sistema educativo, entre otros, los siguientes aspectos formativos:
 - a) Fomento de la autonomía personal del alumnado para la corresponsabilidad, garantizando que adquiera la formación adecuada para ello y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.
 - b) Fomento de la autonomía de las mujeres en la sociedad y en todos los aspectos de la vida, en especial en aquellos colectivos de especial vulnerabilidad.
 - c) Diversificación de la orientación laboral.
 - d) Fomento de los métodos no violentos para la resolución de conflictos y promoción de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y en el respeto a la igualdad de mujeres, hombres y personas no binarias.
 - e) Prevención y erradicación de todo tipo de violencia, especialmente de la violencia machista y de las agresiones sexuales.
 - f) Respeto a la diferencia, a la diversidad, a la identidad o expresión de género y a la libre orientación sexual.
 - g) Visibilización y reconocimiento de la contribución de las mujeres de las diferentes etnias y religiones a la cultura, a la ciencia, a la política, al arte y, en definitiva, a la historia y al desarrollo de la humanidad.

h) Importancia de la sexualidad para el desarrollo de las personas en igualdad, comprendiendo:

1.º El libre desarrollo de la sexualidad y la identidad sexual.

2.º Las diferencias biológicas de carácter sexual entre los seres humanos, que no pueden justificar las relaciones de dominación.

3.º La reproducción humana y la prevención de embarazos no deseados.

4.º El cuidado de los hijos e hijas de manera igualitaria en la familia.

5.º La prevención de enfermedades de transmisión sexual y de conductas de riesgo relacionadas con la sexualidad.

6.º La educación sexual a los varones para la erradicación de la cultura de la violación.

i) Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen en la publicidad y en los medios de comunicación.

j) Educación y formación en materia de consumo desde la perspectiva de igualdad de género.

k) Desarrollo de habilidades de participación sociopolítica y comunitaria.

l) Fomento de la perspectiva de género en el diseño de las programaciones didácticas, con objeto de reducir las diferencias significativas entre hombres y mujeres en el acceso a las distintas ramas de estudios postobligatorios y de capacitación profesional.

m) Impulso del espíritu emprendedor en el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias, como medida de estímulo para la creación de empresas y como medida para promover un futuro mercado laboral inclusivo e integrador.

n) Formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

9. La administración educativa elaborará un protocolo para todos los centros educativos que garantice la correcta atención y apoyo al alumnado, personal docente, personal de administración o servicios o familias que fueran objeto de discriminación por género en el seno de la comunidad educativa.

10. La administración educativa pondrá todos los medios necesarios para erradicar las manifestaciones de conductas violentas en todos los niveles educativos, especialmente las de violencia machista.
11. La administración educativa incorporará la perspectiva de género en los procesos de evaluación y de calidad del sistema educativo.
12. La administración educativa apoyará aquellos proyectos de centro que planteen modificar infraestructuras y espacios de recreo que favorezcan un uso igualitario del mismo, así como poder realizar investigaciones en este aspecto que ofrezcan datos reales sobre la distribución desigual del uso de los espacios en función del género, ofreciendo nuevas alternativas para su erradicación.
14. La Comunidad de Madrid promoverá la conmemoración del 8 de marzo y del 25 de noviembre en los centros escolares de Madrid.

Artículo 29. Consejos escolares

1. Las normas que regulen los procesos de elección de los consejos escolares garantizarán el principio de presencia equilibrada de mujeres, hombres y en su caso personas no binarias.
2. La administración educativa formará en igualdad de género a la persona que, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en materia educativa, sea designada por el Consejo Escolar de entre sus miembros para el fomento de medidas educativas que hagan efectiva la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias y la prevención de la violencia contra la mujer en los centros educativos.

Artículo 30. La inspección educativa.

1. Los servicios de Inspección educativa de la Comunidad de Madrid tendrán entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación del cumplimiento de los principios y valores establecidos en la presente ley. Con esta finalidad, supervisarán el respeto de esta normativa en los materiales curriculares y didácticos y, en general, en todas las programaciones didácticas.

2. La Administración educativa de Madrid organizará actividades formativas dirigidas a los servicios de Inspección educativa, sobre coeducación, lenguaje inclusivo y no sexista, micromachismos, análisis e impacto de género en el ámbito educativo, prevención y detección de la violencia machista.

Artículo 31. Detección e Intervención contra la violencia en el ámbito educativo.

1. En los casos de detección de situaciones de violencia machista desde los centros educativos, la Administración educativa madrileña se coordinará con los servicios sociales y con el sistema de asistencia y acogimiento a las víctimas de violencia machista del Gobierno de la Comunidad de Madrid.
2. La Administración educativa madrileña garantizará actuaciones de apoyo educativo para atender las necesidades que puedan presentar los/las menores víctimas de violencia machista por su exposición a la violencia tanto en los ámbitos educativos como familiar que puedan detectarse.

Artículo 32. Formación del profesorado.

1. Las administraciones educativas incluirán en sus planes de formación inicial y continua del personal docente actividades formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias, educación en relación, educación afectivo-sexual, otras masculinidades, interculturalidad y prevención, detección y formas de actuación ante la violencia contra las mujeres, que serán valoradas especialmente en los baremos de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo de este personal.
2. La oferta de formación permanente dirigida al profesorado, además de integrar la filosofía de la coeducación, incluirá entre las temáticas dirigidas a la formación en centros las relacionadas con la historia de las mujeres y la prevención, la detección y las formas de actuación ante la violencia en el ámbito escolar.

3. La administración educativa promoverá la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género con el resto de España y con Europa.

Artículo 33. Materiales curriculares y libros de texto.

1. En todos los centros educativos de la Comunidad de Madrid, públicos, concertados y privados, no se pueden elaborar, difundir y utilizar materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad según el sexo, por orientación sexual o identidad sexual, o como objetos sexuales, ni los que justifiquen o banalicen la violencia machista, o inciten a ella. Estas consideraciones se aplicarán a los materiales didácticos en cualquier tipo de soporte, incluidos los objetos digitales.
2. Los libros de texto y los materiales, en cualquier soporte, de los centros educativos de la Comunidad de Madrid respetarán las normas mencionadas en el punto anterior, harán un uso no sexista del lenguaje, evitarán la invisibilización de las mujeres por medio del lenguaje y garantizarán en las imágenes o las representaciones la presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres, hombres y en su caso personas no binarias.
3. Se incentivará al profesorado para que elabore sus propios recursos didácticos con perspectiva de género, con medidas específicas para ello, incluyéndolo en su jornada laboral. Estos recursos didácticos derivarán en un banco de recursos públicos, al que se incorporarán previo consentimiento de sus autores.
4. La Administración educativa madrileña trasladará al profesorado, a los Consejos Escolares y a las empresas editoriales instrucciones, relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, conforme a lo regulado en este artículo.

Artículo 34. Educación, corresponsabilidad y conciliación familiar, personal y laboral.

1. La Administración educativa madrileña:

- a) Llevará a cabo actuaciones con las asociaciones de madres y padres del alumnado con la finalidad de promover en el seno de las familias el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares y la desaparición de estereotipos sexistas.
- b) Contemplará en los criterios de valoración de las convocatorias de ayudas a asociaciones de madres y padres y a asociaciones de alumnos y alumnas, la prioridad de las actividades o proyectos en el ámbito de la coeducación, en especial aquellos que fomenten la colaboración con los proyectos coeducativos del Centro.
- c) Convocará ayudas dirigidas a las asociaciones de madres y padres del alumnado y a asociaciones de alumnos y alumnas con el único fin de llevar a cabo proyectos concretos para promover la eliminación de los estereotipos sexistas, el conocimiento de los micromachismos y el conocimiento, y uso normalizado de un lenguaje inclusivo no sexista.

2. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de sus respectivas competencias y en colaboración con las asociaciones de madres y padres del alumnado, adoptarán progresivamente las medidas necesarias para ampliar el horario de apertura de los centros públicos que impartan educación infantil y primaria, con el fin de atender necesidades de conciliación, en especial las de las familias monoparentales.

Artículo 35. Educación en el tiempo libre.

1. Las administraciones públicas de Madrid con competencias en el ámbito de la educación en el tiempo libre deben fomentar la coeducación en las entidades e instituciones dedicadas a la formación en el tiempo libre y a las actividades extraescolares, y promover y facilitar el acceso de niños, niñas y jóvenes a la educación en el tiempo libre, de modo que les permita desarrollar aptitudes como individuos y como miembros de la sociedad y fomente la igualdad efectiva de mujeres, hombres y personas no binarias.

Artículo 36. Juegos y juguetes.

Las administraciones públicas de la Comunidad de Madrid deben emprender cuantas acciones sean necesarias y posibles en función de sus competencias para que juegos y juguetes formen parte de los procesos educativos que fomenten la igualdad y para ello:

- a) Sensibilizarán e informarán mediante campañas sobre la importancia del juego y los juguetes en la transmisión de los estereotipos sexistas.
- b) Prohibirán la comercialización de juegos y juguetes que sean vejatorios para las mujeres, que atenten contra su dignidad, que hagan un uso sexista del lenguaje o que fomenten la agresividad y la violencia entre los niños, niñas y adolescentes.
- c) Promoverán la edición de libros, juegos y juguetes no sexistas.

Sección 2: Enseñanza universitaria e investigación.

Artículo 37. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.

Sin menoscabo de lo recogido en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, de su desarrollo en la Ley Orgánica 10/1994, de 24 de marzo, así como la Ley 4/1998, de 8 de abril, las políticas de enseñanza universitaria e investigación tendrán presentes:

1. En el sistema de educación superior y de investigación de la Comunidad de Madrid se fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres, hombres y personas no binarias en relación con la carrera profesional. Igualmente, se desarrollarán medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para favorecer la promoción profesional y la formación permanente de todo el personal.
2. En el sistema de educación superior de la Comunidad de Madrid se adoptarán las medidas necesarias para que se incluyan competencias en materia de igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias en los planes de estudios de las diversas enseñanzas.
3. Asimismo, en el sistema de educación superior y de investigación de la Comunidad de Madrid se impulsarán medidas para promover la

representación equilibrada entre mujeres, hombres, y en su caso no binarias, en la composición de los órganos colegiados y en las diversas comisiones de selección y evaluación, y se fomentará la creación de unidades de igualdad.

4. En el ámbito de la educación superior, los materiales curriculares carecerán de prejuicios, estereotipos sexistas o culturales discriminatorios.
5. En el sistema de educación superior y de investigación de la Comunidad de Madrid se promoverá el reconocimiento de los estudios de género como mérito en los procesos de evaluación.
6. Se establece la obligatoriedad para el profesorado y los demás agentes educativos de las enseñanzas superiores de recibir formación en género, en relación con su labor docente y con la materia de la propia especialidad.
7. En el sistema de investigación de la Comunidad de Madrid se impulsará la presencia equilibrada de mujeres, hombres y en su caso personas no binarias, en los grupos de investigación.
8. En las convocatorias de ayudas y subvenciones para el sistema de investigación de la Comunidad de Madrid se tendrá en cuenta como criterio de desempate la valoración especial de los proyectos liderados por mujeres en los ámbitos científicos en los que están infrarepresentadas así como de los que presenten grupos de investigación con presencia equilibrada de mujeres y hombres y en su caso personas no binarias.
9. En el sistema de investigación de la Comunidad de Madrid se deberá promover y fomentar la investigación sobre las mujeres dando apoyo a los proyectos de investigación que promuevan la igualdad de mujeres y hombres y en su caso personas no binarias y a los que planteen medidas destinadas a comprender y erradicar la discriminación de las mujeres.
10. En el sistema de educación superior de la Comunidad de Madrid se aplicarán medidas de acción positiva y dotarse de los mecanismos de cooperación interinstitucional que contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo -máxima expresión de la

desigualdad entre sexos-, que garanticen esta prevención y permitan dar una adecuada respuesta a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse en este sentido a cualquier miembro de la comunidad universitaria.

11. En el sistema de educación superior de la Comunidad de Madrid se promoverá la inclusión de competencias sobre la salud de las mujeres y sobre el enfoque de género en los planes de estudios de las enseñanzas de grado del ámbito sanitario.

Artículo 38. Igualdad en la Enseñanza no reglada.

Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid realizarán acciones divulgativas para fomentar la participación de las mujeres en programas de formación de personas adultas y en general en la enseñanza no reglada, con especial atención a aquellas que presenten mayores dificultades en el acceso.

CAPÍTULO II. Igualdad en la salud

Artículo 39. Igual de derechos a la salud de mujeres, hombres y personas no binarias.

La Administración de la Comunidad de Madrid garantizará la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias a través de la integración activa del principio de igualdad de trato en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades o situaciones de discriminación.

Artículo 40. Integración de la perspectiva de género en las políticas de salud.

1. La política pública sanitaria de la Comunidad de Madrid estará basada en un modelo de salud que, desde un enfoque integral, garantice la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad, a través de una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y que considere el género como un determinante estructural de la salud.

2. En este sentido, se tendrán en cuenta las distintas situaciones, condiciones de vida y de trabajo, y posición social de mujeres y hombres, y su incidencia en los procesos de salud y enfermedad, así como en el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, a fin de garantizar una atención equitativa y adecuada de las necesidades de unas y otros.

Artículo 41. Perspectiva de género en los Planes de Salud.

1. Los Planes de Salud, principales instrumentos de planificación de las políticas sanitarias, incorporarán la perspectiva de género en el análisis, objetivos y actuaciones sobre los problemas de salud que presente la población, con especial atención a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres, como la violencia machista.

2. Asimismo, incorporarán medidas para promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el Sistema sanitario público de la Comunidad de Madrid el análisis, debate y concienciación en torno a las diferencias de mujeres y hombres en este ámbito.

3. Cuando se realicen Evaluaciones de Impacto en Salud en normas, planes, programas y proyectos que tengan impacto significativo en la salud, en los términos previstos en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, estos deberán tener un apartado específico de evaluación del impacto en salud con perspectiva de género.

Artículo 42. Problemas de salud específicos de las mujeres.

1. En el ámbito de sus respectivas competencias, las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid prestarán una atención especial a los problemas específicos de salud que afectan a las mujeres, dentro de su diversidad, con el objeto de contribuir a la mejora, la promoción y protección de la salud durante todo su ciclo vital. Así mismo, garantizará a las mujeres atenciones específicas y diferenciadas, desde una perspectiva integral y de género de la salud, durante todas las etapas de su vida.

2. Con este fin, impulsarán la aplicación de medidas y programas específicos que permitan dar respuesta a las necesidades que presenten las mujeres, prestando especial atención a los colectivos menos favorecidos y buscando la equidad y la integración social.

3. Además de garantizar una asistencia médica especializada en materia de salud sexual y reproductiva, se impulsarán las medidas necesarias para avanzar en la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan exclusivamente o que tienen una alta tasa de prevalencia en las mujeres.

Artículo 43. Prevalencia del derecho a la salud.

Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid, en su ámbito de competencias, garantizarán los derechos fundamentales de las mujeres adultas y niñas por encima de cualquier condicionante cultural, religioso o social, impidiendo la realización de prácticas culturales, médicas o quirúrgicas que atenten contra su integridad física y psíquica.

Artículo 44. Formación en salud con perspectiva de género.

1. La Administración sanitaria de la Comunidad de Madrid incorporará en todos los planes y programas de formación inicial, especializada y continua de su personal, contenidos específicos sobre análisis de género, equidad de género en salud y violencia de género, estos últimos dirigidos a desarrollar la capacidad para detectar y tratar o derivar este tipo de violencia machista.

2. Asimismo, llevará a cabo programas de sensibilización dirigidos al personal sanitario sobre el factor género como determinante de la salud en hombres y mujeres y sobre las necesidades específicas que ello conlleva.

3. La Administración sanitaria de la Comunidad de Madrid formará a sus profesionales del área de la salud para evitar la patologización y sobre medicalización de algunos problemas, como consecuencia de un abordaje no sensible al género.

Artículo 45. Educación para la promoción de la salud.

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid desarrollarán de manera coordinada y sistemática, actuaciones para la educación sanitaria como elemento clave para la mejora de la salud individual y comunitaria, y en las que se contemplen las diferencias que existen en relación con los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres.

2. Con el objeto de favorecer la mejora de la salud de las mujeres y de prevenir posibles discriminaciones en este ámbito, las actuaciones para la educación sanitaria incluirán iniciativas específicas para ellas, con especial atención a aquellos colectivos de mujeres que presenten dificultades especiales.

Artículo 46. Integración de la perspectiva de género en investigación en salud.

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid garantizarán que cualquier investigación relevante relacionada con la salud y financiada con fondos públicos incorpore la perspectiva de género, salvo impedimento derivado de la naturaleza del estudio. Además, impulsarán las acciones necesarias para mejorar en el conocimiento de aquellas enfermedades específicas o con un alto índice de prevalencia en las mujeres con el objeto de favorecer la mejora de la salud de las mujeres, en colaboración con el resto de las administraciones competentes.

2. La Administración sanitaria de la Comunidad de Madrid, a través de su Servicio de Salud y de los órganos competentes en esta materia:

a) Impulsará la integración de la perspectiva de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica y psicosocial que atienda a las diferencias y las características específicas de mujeres y hombres en relación con la salud, especialmente en lo referido al análisis de la morbilidad, la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

b) Priorizará, en los proyectos de investigación financiados con fondos públicos, la representación equilibrada de mujeres, hombres y en su caso personas no binarias en los equipos de investigación, así como entre los sujetos clínicos, salvo impedimento derivado de la naturaleza del estudio.

Artículo 47. Presencia equilibrada en la Sanidad pública de la Comunidad de Madrid.

1. La Administración sanitaria de la Comunidad de Madrid garantizará la presencia equilibrada de mujeres, hombres y en su caso personas no binarias en los puestos directivos.

2. Asimismo, la Administración sanitaria de la Comunidad de Madrid promoverá una participación equilibrada de las y los profesionales de la salud en actividades docentes, investigadoras y asistenciales del sector sanitario, evitando segregaciones por razón de sexo y o género.

Artículo 48. La producción estadística sanitaria.

1. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información estadística sanitaria que se produzca, la Administración sanitaria de la Comunidad de Madrid, en colaboración con el Portal Estadístico de la Comunidad de Madrid, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores con perspectiva de género y los requerimientos técnicos necesarios para la sistematización de la información y para su análisis desde la perspectiva de género.

2. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid garantizarán la desagregación por sexos en la recogida, tratamiento y difusión de la información contenida en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria, a fin de posibilitar el análisis de género de los mismos, e impulsarán la implantación de sistemas de recogida de información desagregada allí donde aún no exista.

3. La Administración sanitaria de la Comunidad de Madrid incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como a las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer la situación de mujeres y hombres y la evolución de las desigualdades de género en salud.

4. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid prestarán especial atención en sus estadísticas a los problemas específicos de salud que afectan a las mujeres.

5. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de la ciudadanía, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud desde la perspectiva de género, desagregando por sexos todos los datos susceptibles de ello.

6. La Administración sanitaria de la Comunidad de Madrid garantizará la protección de los datos de las víctimas de violencia machista.

Artículo 49. Atención a la diversidad en salud.

Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid prestarán especial atención a aquellos colectivos de mujeres que presenten mayor riesgo en la protección y atención a su salud, entre ellos las mujeres víctimas de violencia machista, mujeres con discapacidad, mujeres pertenecientes a una etnia minoritaria, mujeres con trastornos de la alimentación, mujeres con problemas de salud mental o con enfermedad mental, mujeres migrantes y mujeres prostituidas.

Artículo 50. Ciclo vital.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid garantizará a las mujeres atenciones específicas e intervenciones diferenciadas en las distintas etapas de su ciclo vital, desde una perspectiva de género de la salud.

Artículo 51. Identidad y orientación sexual.

Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid desarrollarán las medidas oportunas para garantizar el derecho a una atención sanitaria pública de calidad no condicionada la identidad sexual o la orientación sexual.

Artículo 52. Accesibilidad a los servicios.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid establecerá medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias, y de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 53. Salud sexual.

1. La Administración sanitaria madrileña recogerá de manera diferenciada los servicios de salud sexual y de salud reproductiva en la Cartera de Servicios del Servicio Madrileño de Salud.

2. Asimismo, garantizará un modelo de servicio de salud sexual basado en el reconocimiento y atención a la diversidad, sensible a la variedad en la orientación y la identidad sexual y con un abordaje positivo y un enfoque no patológico de la salud sexual, considerándola de una manera integral a lo largo de las diferentes etapas del ciclo vital.

Artículo 54. Programas de información y educación sexual.

Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid desarrollarán, de manera coordinada y en el ámbito de sus competencias, programas integrales de información y educación afectivosexual orientados al disfrute de una sexualidad responsable, la utilización de los métodos anticonceptivos más adecuados, la prevención de infecciones de transmisión sexual y la violencia sexual, así como información sobre los dispositivos de atención sanitaria y comunitaria en esta materia. Estos programas estarán dirigidos especialmente a la adolescencia y se diseñarán desde un reconocimiento y respeto a la diversidad afectivosexual.

Artículo 55. Salud reproductiva.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid integrará la perspectiva de género en los servicios de salud reproductiva y hará un esfuerzo por garantizar la detección y atención de las necesidades de los hombres y mujeres como usuarios de los mismos.

2. Los Servicios de salud reproductiva atenderán la diversidad, garantizando la accesibilidad y la respuesta a las necesidades específicas de determinados colectivos de mujeres especialmente vulnerables.

Artículo 56. Corresponsabilidad.

El Sistema sanitario público madrileño realizará intervenciones en Atención Primaria dirigidas a ofrecer a padres y madres la formación adecuada para ejercer la paternidad y la maternidad de manera corresponsable.

Artículo 57. Reproducción asistida.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid facilitará el acceso a las técnicas de reproducción asistida, con independencia del estado civil, la identidad u orientación sexual de la mujer que lo solicite.

Artículo 58. Salud mental.

1. El Sistema sanitario público madrileño pondrá en marcha en el plazo de un año, desde la entrada en vigor de la presente ley, las medidas necesarias para integrar la perspectiva de género en los servicios de salud mental.

2. El Sistema sanitario público madrileño realizará intervenciones en Atención Primaria dirigidas a ofrecer apoyo a quienes cuidan de personas con discapacidad o enfermedades crónicas discapacitantes, con el fin de prevenir los problemas de salud mental que pudieran derivarse del papel de cuidador o cuidadora.

CAPÍTULO III Trabajo y empleo en igualdad

Sección 1.ª Trabajo no remunerado en el ámbito doméstico

Artículo 59. Visibilización del trabajo doméstico.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de Estadística, realizará periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo no remunerado realizado en el ámbito doméstico, incluido el cuidado de las personas, e informará a la sociedad madrileña del resultado de las mismas con el fin de dar a conocer su importancia económica y social.

2. Los resultados obtenidos por el Portal de Estadística deberán ser tenidos en cuenta por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid para la elaboración de sus políticas económicas y sociales.

Sección 2.^a Empleo

Artículo 60. Principios generales.

1. La igualdad entre mujeres y hombres será un principio , ya recogido en el Real Decreto 901/2020, de la política de crecimiento y desarrollo sostenible de la Comunidad de Madrid, a través de la integración de la perspectiva de género en el conjunto de actuaciones que lleven a cabo las entidades que conforman el sector público de la Comunidad de Madrid, los colegios profesionales, las entidades de derecho público, las organizaciones empresariales y sindicales, las Cámaras de Comercio e Industria, y las empresas y consorcios radicados en la Comunidad de Madrid.

2. La Administración de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de sus competencias, promoverá las condiciones necesarias para la real y efectiva aplicación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias, en:

- a) Las condiciones de acceso al empleo privado y público, así como al trabajo por cuenta propia.
- b) La formación y la promoción profesional.
- c) Las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.
- d) La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo, en coordinación con la competente en materia de igualdad, realizará anualmente actuaciones de sensibilización dirigidas, en general, a la ciudadanía y en particular, a los agentes sociales y a la totalidad de las personas intervinientes en las relaciones laborales, con la finalidad de difundir el derecho a la igualdad de las trabajadoras y los trabajadores.

Subsección 1.ª Empleo en el sector privado

Artículo 61. Igualdad en las políticas de desarrollo y creación de empleo.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid, en el marco de sus competencias, incorporará con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en la planificación y ejecución de sus políticas económicas, de desarrollo y de creación de empleo, y en las relaciones con el tejido productivo y los agentes económicos y sociales de la Comunidad.

2. Las políticas, planes y actuaciones relativos al fomento del empleo, la formación para el empleo y el desarrollo industrial y empresarial contemplarán medidas de acción positiva dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias, y a la eliminación de la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y/o género.

3. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo fijará los criterios de los programas y las medidas que conforman las políticas activas de empleo y aquellas destinadas al fomento de la contratación y la empleabilidad, con el fin de favorecer la equiparación de mujeres y hombres y en su caso personas no binarias en el ámbito de las relaciones laborales.

Artículo 62. Medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el ámbito laboral.

Con el fin de favorecer el acceso y la estabilidad de las mujeres en el mercado laboral y avanzar hacia la participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, la Administración de la Comunidad de Madrid deberá:

a) Implementar medidas para incrementar la participación de las mujeres en los programas de las políticas activas de empleo, teniendo como objetivo alcanzar criterios de proporcionalidad en relación con su presencia entre la población desempleada.

b) Implementar programas de fomento del empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de éstas, con el fin de favorecer el incremento de su participación en las diferentes modalidades de contratación.

c) Desarrollar formación específica y prever ayudas económicas a la contratación, para favorecer la incorporación de las mujeres en sectores profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas y en los nuevos yacimientos de empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Artículo 63. Atención a mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.

En su consideración como grupo prioritario, las políticas activas de empleo y planes de empleo atenderán a las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral por confluir en ellas varias causas de discriminación o situaciones de mayor vulnerabilidad social; favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia machista, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, mujeres migrantes y racializadas, y también las pertenecientes a minorías étnicas entre otras. Asimismo, fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.

Artículo 64. Fomento del emprendimiento femenino.

1. Las Consejerías competentes en materia de trabajo, empleo y desarrollo empresarial, incluirán en sus políticas acciones positivas destinadas a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo por cuenta propia.

2. Las citadas Consejerías, en el marco de las actuaciones dirigidas al fomento del emprendimiento y del empleo autónomo, pondrán en marcha medidas de acción positiva a favor de las mujeres en relación con los siguientes aspectos:

- a) Formación empresarial.
- b) Ayudas económicas para la creación de empresa o para el autoempleo.
- c) Servicios de asesoramiento empresarial.
- d) Servicios de tutoría en la creación y mejora de empresa.
- e) Apoyo a la constitución de redes empresariales.

f) Fomento de la participación en los canales de promoción, publicidad y comercialización de servicios y productos.

3. Igualmente, las referidas Consejerías incentivarán en las ayudas para la financiación de gastos, entre otros, de constitución e inversión de activos, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres, en especial en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas.

Artículo 65. Servicios para el empleo.

1. En cumplimiento de la legislación laboral, el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid instará a las entidades colaboradoras y las agencias de colocación que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral a que denuncien cualquier oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo y/o género, de acuerdo con sus propios procedimientos y normativa correspondiente.

2. El Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid y las entidades colaboradoras recibirán formación sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral.

Artículo 66. Igualdad en los planes de formación.

Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid establecerán los mecanismos necesarios para fomentar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas, tanto en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas, como en el del trabajo por cuenta ajena, especialmente en aquellas acciones formativas que les capaciten para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que estén infrarrepresentadas.

Artículo 67. Formación en el ámbito de las asociaciones y colegios profesionales.

La Comunidad de Madrid debe impulsar cursos de formación de carácter general y específico destinados a las asociaciones profesionales, colegios profesionales y consejos de colegios profesionales que ejercen su actividad en el ámbito

territorial de la Comunidad de Madrid, para mejorar sus conocimientos con relación a los derechos de las mujeres y la perspectiva de género.

Artículo 68. La discriminación salarial.

1. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo:

a) Pondrá al servicio de la Inspección de Trabajo los instrumentos y recursos necesarios para controlar y hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor.

b) Elaborará, conjuntamente con la representación sindical y empresarial madrileña, un código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva en las empresas, en aras de ir eliminando la brecha salarial.

2. Las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo y de formación profesional, promoverán campañas de revalorización de los sectores y puestos feminizados con el objetivo de contribuir a la igualdad retributiva para todas las personas trabajadoras.

Artículo 69. Estadísticas e indicadores.

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y de garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas económicas, de desarrollo y creación de empleo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid garantizará las siguientes medidas:

a) Todas las estadísticas generadas por las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo y de formación profesional, por el Servicio Público de Empleo y por las entidades colaboradoras, desagregarán los datos por sexos e incluirán indicadores de género.

b) Los planes estadísticos y programas anuales de la Dirección General de Estadística incluirán actividades estadísticas que ofrezcan información en relación con la igualdad de género en las empresas de la Comunidad de Madrid.

c) Se dispondrá de indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y de la efectividad de las medidas recogidas en esta ley.

Artículo 70. Integración de la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral.

1. Las Consejerías competentes en materia de sanidad, empleo y trabajo, en el ejercicio de sus competencias y en relación con la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, integrarán la perspectiva de género en sus objetivos y actuaciones, con la finalidad de evitar que, por sus diferencias físicas o los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Asimismo, integrarán la perspectiva de género en la programación formativa en materia de salud laboral y de prevención de riesgos.

3. Sin perjuicio de la atención especial que de manera singular se preste a la salud de las mujeres durante el embarazo y la lactancia, las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid velarán por la salud laboral de las mujeres más allá de su capacidad reproductora.

4. A tal efecto, la Administración Pública de la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería competente en materia de trabajo y empleo:

a) Fomentará la formación, información y sensibilización de las empresas y sus plantillas con el objetivo de combatir en su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactancia.

b) Analizará riesgos específicos en profesiones y categorías profesionales feminizadas y la incidencia de su condición anatómica y fisiológica en el origen de determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Promoverá actuaciones frente a riesgos específicos de carácter ergonómico y psicosocial.

5. Estas medidas se harán extensibles a las trabajadoras autónomas.

Artículo 71. Planes de prevención de riesgos.

Las Consejerías competentes en sanidad, empleo y trabajo promoverán la integración de la perspectiva de género en los planes de prevención de riesgos laborales, de tal forma que las diferencias físicas y los estereotipos sociales asociados no conduzcan a desigualdades entre ambos sexos en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 72. Investigación en salud laboral.

Las investigaciones y los sistemas de información en salud laboral deberán desagregar los datos por sexos y realizar análisis de género de los mismos, considerando el impacto en la siniestralidad y morbilidad laboral de la diferente posición de hombres y mujeres en las esferas pública y privada.

Artículo 73. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid combatirán el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como manifestación atentatoria contra la dignidad de la persona, en su dimensión discriminatoria.

2. La Administración de la Comunidad de Madrid, a través de los órganos directivos competentes en trabajo y empleo y en materia de igualdad, con la colaboración de los sindicatos más representativos, impulsará en el ámbito empresarial y en el ámbito de las entidades locales, la elaboración de protocolos específicos dirigidos a prevenir y sancionar tales comportamientos a través del establecimiento de procedimientos internos de denuncia.

3. La Administración de la Comunidad de Madrid, a través del órgano directivo competente en trabajo y empleo promoverá la inclusión de estos procedimientos y medidas complementarias, en los convenios colectivos que se negocien en el ámbito autonómico.

4. Asimismo, la Consejería competente en materia de función pública, en colaboración con los órganos competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de salud laboral, elaborará un protocolo de actuación.

5. En el marco de la legislación estatal y comunitaria, las propias empresas arbitrarán procedimientos, medidas, buenas prácticas y acciones de información y formación preceptivas sobre esta materia.

Subsección 2.^a Empleo en el Sector Público de la Administración de la Comunidad de Madrid

Artículo 74. Disposiciones generales en el empleo del Sector Público de la Administración de la Comunidad de Madrid.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid adoptará en su ámbito competencial las siguientes medidas:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres, hombres y personas no binarias en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, fomentando así la corresponsabilidad.

c) Incluir la formación en igualdad, tanto para el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres, hombres y en su caso personas no binarias en todos los órganos colegiados de carácter técnico de valoración y tribunales de selección.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Instaurar medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo o género.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en su ámbito de actuación.

Artículo 75. Igualdad retributiva en el empleo público.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid garantizará la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, en cumplimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

2. Para alcanzar una plena eficacia de este principio, los órganos competentes en materia de función pública, incluida la docente y estatutaria de instituciones sanitarias de la Administración de la Comunidad de Madrid realizarán una valoración técnica de las plazas de personal funcionario o de los puestos cubiertos por personal laboral en todos los cuerpos, escalas, grupos, niveles y categorías, considerando en la misma el efectivo desempeño de cada puesto. Esta valoración técnica, que incorporará la perspectiva de género, será revisada cada tres años.

Artículo 76. Embarazo y maternidad.

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid garantizarán la protección de la salud y la seguridad de las mujeres embarazadas que formen parte del personal a su servicio y de las que se encuentren en período de lactancia, y promoverán las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la maternidad pueda tener en sus derechos.

2. En el marco de la legislación del Estado, y con el fin de garantizar la protección de su salud laboral, las trabajadoras y empleadas públicas embarazadas o en periodo de lactancia al servicio de las Administraciones públicas en la Comunidad de Madrid tendrán derecho, de existir riesgo específico en su puesto de trabajo para la madre, el feto o el lactante, al cambio temporal del puesto de trabajo o funciones dentro del mismo servicio o centro de trabajo, siempre y cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o cuando el riesgo persista tras haberlas llevado a cabo.

3. A tal efecto, por medio de los servicios de prevención propios y previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se elaborarán protocolos de actuación en los que, además, se determinen con precisión puestos de trabajo alternativos y exentos de estos riesgos específicos.

Artículo 77. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y/o género en el empleo público.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid creará condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o género, e implementará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que

puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, o a aquéllas que, sin ser objeto de acoso, faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas.

2. La Administración de la Comunidad de Madrid prestará asesoramiento jurídico y psicológico integral, especializado y gratuito a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.

3. La Administración de la Comunidad de Madrid dará prioridad a las actuaciones administrativas que se deban llevar a cabo ante denuncias de acoso sexual y por razón de sexo y/o género.

4. La Administración de la Comunidad de Madrid negociará con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, las siguientes cuestiones:

a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o género.

b) La instrucción a todo el personal, de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres, hombres y personas no binarias.

c) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia o queja.

d) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo y/o género.

e) La celeridad en la tramitación de las denuncias y el impulso de medidas cautelares.

Artículo 78. Composición equilibrada de órganos de selección y comisiones de valoración en las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid.

1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público en las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid deberán incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección y comisiones de valoración, una representación equilibrada de mujeres y hombres y en su caso personas no binarias, con capacitación, competencia y preparación.

Artículo 79. Fomento de la composición equilibrada del personal en la Administración de la Comunidad de Madrid.

1. La Administración de la Comunidad Madrid fomentará, a través de las medidas contenidas en esta ley, la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto de forma global como en cada cuerpo, escala, grupo o categoría. Así, fomentará, en especial, el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y a las pruebas de promoción interna.

2. A tal efecto, cada tres años se realizará un informe sobre la presencia de hombres y mujeres y en su caso personas no binarias, en cada cuerpo, escala, grupo, categoría, nivel y puesto efectivamente desempeñado por el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid.

3. Con anterioridad a cualquier oferta de empleo público se analizará si alguno de los requisitos exigidos a las personas aspirantes determinan un perjuicio para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino, y, si es así, serán eliminados en la oferta pública de empleo.

Artículo 80. Acciones positivas en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid establecerá en sus planes anuales de formación, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, objetivos concretos a alcanzar en el impulso de la promoción profesional de las empleadas públicas y en su acceso a puestos directivos, para lo que se establecerán los oportunos indicadores. A tal fin, en dichos planes se establecerá la reserva preferente de la mitad de las plazas de cada curso para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

2. A las empleadas públicas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad, o que hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal o atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, se les otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación, con el objeto de actualizar los conocimientos.

Sección 3.^a Negociación colectiva

Artículo 81. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo regulado legalmente, la Administración de la Comunidad de Madrid promoverá, junto con los agentes sociales, el establecimiento en la negociación colectiva de medidas de acción positiva, para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres, hombres y personas no binarias.

Artículo 82. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid.

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Comunidad de Madrid fomentará la inclusión de planes de igualdad o de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo y/o género en la negociación colectiva en Madrid.

3. Las Consejerías competentes en trabajo y empleo, e igualdad:

a) Promoverán la inclusión del correspondiente informe de impacto de género en los convenios colectivos.

b) Ofrecerán formación en materia de igualdad de género a los agentes sociales y económicos, en especial a aquellas personas que participen en las mesas de negociación.

c) Llevarán a cabo actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación será obligatorio reflejar el papel de las mujeres en la misma.

d) Demandará a los interlocutores sociales y económicos que el contenido de la negociación colectiva cumpla lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la normativa sectorial en materia de empleo, el *Decreto 48/2019, de 10 de junio de negociaciones colectivas y convenios*, así como lo contemplado en la presente ley.

Artículo 83. Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, la presencia igualitaria de mujeres en la representación legal de trabajadores y trabajadoras de empresas radicadas en Madrid.

Artículo 84. Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales.

La Administración de la Comunidad de Madrid exigirá, conforme a las disposiciones de esta ley, el respeto a los criterios de equilibrio entre ambos sexos en la participación de sindicatos y asociaciones empresariales en cualquier organismo institucional.

Sección 4.^a Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Subsección 1.^a Planes de igualdad

Artículo 85. Apoyo a la implantación de Planes de igualdad.

1. Las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo, y en materia de igualdad de género, promoverán la implantación de planes de igualdad conforme a lo establecido en la legislación estatal vigente.

Artículo 86. Registro autonómico de Planes de igualdad.

La Consejería competente en materia de trabajo y empleo promoverá la inscripción en el Registro de convenios colectivos, de los planes de igualdad elaborados, en cumplimiento de la ley, por empresas con sede social, agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en la Comunidad de Madrid.

Subsección 2.^a Otras medidas.

Artículo 87. Plan para la Igualdad de género en la Administración de la Comunidad de Madrid.

1. El Gobierno de la Comunidad de Madrid aprobará un Plan para la Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad de Madrid, correspondiendo a la Consejería competente en materia de función pública su elaboración y desarrollo.
2. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.
3. El Plan deberá contemplar, al menos, los aspectos relacionados con el acceso al empleo público, a la promoción, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación, incluyendo la específica en materia de igualdad de género, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y/o género, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.
4. El Plan será objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con la representación legal del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración pública.
5. El Plan será evaluado al finalizar su periodo de vigencia por la Consejería competente en materia de función pública, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad de género.

Sección 5.^a Responsabilidad social empresarial en materia de igualdad

Artículo 88. Responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

La Administración de la Comunidad de Madrid impulsará medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género, y dispondrá la aplicación de incentivos a las

empresas públicas y privadas que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Artículo 89. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. Las Consejerías competentes en materia de igualdad de género, y de trabajo y empleo, estarán legitimadas para ejercer la acción de cesación, cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 90. La promoción de la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas.

1. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo elaborará cada dos años un informe sobre la situación de la composición de los Consejos de Administración de las empresas con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en la Comunidad de Madrid. Dicho informe deberá ser presentado en la Comisión de Mujer de la Asamblea de Madrid.

2. A la vista de la información obtenida, el órgano directivo competente en materia de igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid, emitirá un informe valorativo o medidas correctoras sobre la participación de las mujeres en los Consejos de administración.

CAPÍTULO IV. Cuidados

Artículo 91. Derecho y deber de la corresponsabilidad y el uso del tiempo de mujeres, hombres y personas no binarias en el ámbito público y privado.

1. Las mujeres, los hombres y las personas no binarias de la Comunidad de Madrid tienen el derecho y el deber de compartir las responsabilidades y la vida familiar, la atención a personas con dependencia, el cuidado, las tareas domésticas, la jornada laboral posibilitando la conciliación con la vida personal, el ocio y el tiempo libre.

2. La Administración Pública de la Comunidad de Madrid tomará medidas con el fin de fomentar la corresponsabilidad de las mujeres, los hombres y las personas no binarias, teniendo en cuenta los diferentes modelos de familia.

Artículo 92. De la posibilidad de conciliar.

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid, así como las empresas y entidades públicas y privadas, deberán facilitar la conciliación de la vida personal, laboral, familiar a través de medidas específicas dirigidas a la eliminación de los estereotipos masculinos y femeninos en la vida privada, la visibilización de las personas no binarias, al fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, a la adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, a la creación y adecuación de servicios educativos y sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin. Todo ello al amparo de la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y posteriores desarrollos.

2. La Administración de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de sus competencias, llevará a cabo anualmente campañas de sensibilización sobre los beneficios de una participación equilibrada en las responsabilidades familiares para avanzar en la conciliación y establecerá incentivos para la adopción por parte de las empresas de medidas que faciliten la corresponsabilidad, flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como de otras medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las personas trabajadoras.

3. La Administración de la Comunidad de Madrid dispondrá medidas adecuadas para facilitar la reincorporación de las personas que se hubieran acogido a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y de cuidado de personas dependientes, con el objeto de evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.

4. A tal efecto, la Consejería competente en materia de función pública realizará estudios que permitan contar con un diagnóstico de la situación y los diferentes usos del tiempo. Así como, planteará las recomendaciones y propuestas más adecuadas para racionalizar los horarios en la propia Administración autonómica.

Artículo 93. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid colaborará en la adopción por parte de los Ayuntamientos de Planes municipales de programación del tiempo y la constitución de bancos de tiempo, con la intervención de todos los agentes interesados, públicos y privados.
2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y los de los centros educativos, propiciando, a estos efectos, la apertura de líneas de investigación orientadas a la identificación y estudio de prácticas que permitan adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de un reparto equilibrado de las cargas entre hombres y mujeres, las entidades locales promoverán la elaboración de Planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios, y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

Artículo 94. Acciones sobre los usos del tiempo.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid deberá llevar a cabo las siguientes acciones:
 - a) Analizar las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres, hombres y personas no binarias en los usos del tiempo y aplicar políticas que tengan en cuenta de forma integral la percepción y la visión del tiempo según los diversos ámbitos cotidianos y permitan implantar horarios de trabajo más personalizados y flexibles.
 - b) Impulsar el equilibrio en la valoración y distribución del tiempo dedicado al trabajo de mercado y al trabajo doméstico y de cuidado de personas teniendo en cuenta el tiempo personal y el ciclo de vida, y aplicar políticas activas de sensibilización, corresponsabilidad, concienciación y capacitación destinadas a los hombres.
 - c) Implantar políticas activas y de sensibilización que reconozcan la importancia del trabajo doméstico y de cuidado de personas para la sostenibilidad de la vida cotidiana, que pongan de manifiesto su valor social y económico, que afirmen la

necesidad de asumirlas con corresponsabilidad entre mujeres y hombres y que contribuyan a la socialización del trabajo de cuidado de personas.

d) Elaborar programas de apoyo para incentivar buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de trabajo.

e) Promover medidas de conciliación de la vida personal y laboral en las actividades de formación profesional inicial y formación profesional para el empleo, así como de inserción laboral, destinadas a la mejora de la empleabilidad de las personas, especialmente de las mujeres.

Artículo 95. Conciliación en las empresas.

1. El Gobierno de la Comunidad de Madrid impulsará medidas que favorezcan la conciliación en la empresa.

2. Se incentivará a aquellas empresas que proporcionen medidas que favorezcan la conciliación mediante la creación de infraestructuras y servicios adecuados tales como, espacios de cuidados para hijos e hijas.

Artículo 96. Conciliación en el empleo público.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid garantizará los derechos de conciliación reconocidos en esta normativa. A estos efectos, se realizarán campañas de concienciación tendentes a la valoración positiva del derecho de conciliación.

2. La Administración de la Comunidad de Madrid reconocerá el derecho del personal a su servicio que tenga hijos e hijas menores de seis años o familiares dependientes que necesiten la asistencia de otras personas, a la flexibilización de su jornada de trabajo, dentro de un horario de referencia determinado y ajustándose siempre a las necesidades del servicio.

3. La Administración de la Comunidad de Madrid reconocerá el derecho a la elección del periodo de vacaciones de forma prioritaria a favor de las madres y padres con hijas o hijos menores de seis años o mayores dependientes a su cargo.

4. La Administración de la Comunidad de Madrid establecerá un permiso de paternidad individual y no transferible, equivalente en duración al que se aplique

en el ámbito de las entidades del sector público estatal para los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente. Cuando los progenitores tengan el mismo sexo lo disfrutará la persona a la que no corresponda el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general.

5. La ausencia de las empleadas y empleados públicos por disfrute del permiso de paternidad o maternidad será cubierta por los mecanismos de suplencia o sustitución legalmente establecidos.

6. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia, las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. No obstante, el ejercicio de este derecho se llevará a cabo dentro de los tres meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 97. Derecho a ser cuidadas y cuidados con derechos.

1. El Gobierno de la Comunidad de Madrid, tal y como establece en el artículo 60 de la presente ley, debe realizar, periódicamente, estimaciones del valor económico del trabajo doméstico y de cuidado de niños y niñas y de personas mayores o dependientes llevado a cabo en la Comunidad de Madrid por parte de las cuidadoras, debiendo informar a la sociedad madrileña sobre el resultado de dichas estimaciones, a fin de dar a conocer su importancia económica y social.

2. Las administraciones públicas deben tener en cuenta los datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado de personas en el diseño de sus políticas económicas y sociales.

3. Se establecerán programas de cohesión social y de inclusión específicos para los colectivos de mujeres más desfavorecidos o sujetos a situaciones de discriminación o desigualdades que afectan o vulneran el pleno ejercicio de sus derechos como ciudadanas.

4. Se diseñarán políticas que faciliten la autonomía de las personas dependientes y favorezcan la eliminación de las desigualdades socioeconómicas y de género que se producen en el cuidado de personas

dependientes en el hogar, y se establecerán los servicios públicos y comunitarios de proximidad necesarios para garantizar una oferta suficiente, asequible y de calidad para la atención de las personas en situación de dependencia.

5. Se incorporará el reconocimiento de la diversidad familiar, garantizando el derecho a un entorno afectivo o familiar adecuado y eliminando la discriminación por identidad u orientación sexual garantizando la libertad de decisión individual. Estas políticas deben asegurar la incorporación de la necesidad de dar un valor positivo al papel que tradicionalmente han tenido las mujeres en el ámbito familiar como cuidadoras y proveedoras de bienestar, y también hacer que los hombres se impliquen como corresponsables en los trabajos de este ámbito, tanto los domésticos como los de cuidado de niños, niñas y de personas mayores o dependientes.

Artículo 98. Servicios sociocomunitarios.

1. Se impulsará la creación de infraestructuras, programas y servicios sociocomunitarios a los que puedan acceder fácilmente las personas interesadas para simplificar el cumplimiento de las responsabilidades familiares, el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia y la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias.

CAPÍTULO V. Cultura

Artículo 99. Cuestiones generales

El Gobierno y las administraciones públicas de la Comunidad de Madrid en el ámbito de sus competencias:

1. Velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Adoptarán las medidas necesarias para evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo y/o género promover la igualdad efectiva en el terreno de la creación cultural y la participación de las mujeres en las actividades culturales.

3. Velarán para que las manifestaciones artísticas y culturales no reproduzcan estereotipos, y fomentarán la promoción de una visión de la mujer basada en la diversidad de cuerpos, étnica, cultural y funcional.
4. Se garantizará el acceso y la participación de los colectivos de mujeres que enfrentan mayores dificultades.

Artículo 100. Promoción artística y cultural

1. Se promoverá y velará por la presencia equilibrada del trabajo de las mujeres creadoras en las programaciones públicas de los equipamientos culturales de la Comunidad de Madrid, así como en los festivales y actividades propias.
2. Las administraciones públicas impulsarán la recuperación de la memoria de las mujeres y promoverán políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de la Comunidad de Madrid. Se garantizará que los fondos de los Museos, Archivos y Bibliotecas de la Comunidad de Madrid, así como en Conservatorios y otros centros de formación artística se vayan ampliando con la incorporación de artistas, creadores y trabajos de mujeres profesionales de la cultura.
3. En cumplimiento del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres velarán por hacer efectivas todas aquellas se adoptarán medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres, especialmente en aquellas áreas donde su presencia es más minoritaria. Asimismo, se incorporarán criterios de conciliación en las bases de las convocatorias de ayudas públicas.

Artículo 101. Buenas prácticas

1. Los jurados, tribunales, comisiones de valoración y otros órganos colegiados creados para la concesión de cualquier tipo de premio, ayudas públicas, subvenciones, compra de fondos artísticos o concesión de honores y distinciones estarán compuestos por una representación equilibrada de mujeres, hombres y en su caso personas no binarias.
2. Los patronatos u órganos de dirección colegiados de aquellos equipamientos culturales y artísticos que se financien en porcentaje superior al 10% con fondos de la Comunidad de Madrid contarán con una

representación paritaria. Dicha proporción se alcanzará de modo progresivo en el plazo de cinco años.

3. Siempre que sea compatible con el objeto y naturaleza de las prestaciones, se incorporarán cláusulas de género en materia de contratación pública.
4. Se elaborarán con una periodicidad bianual informes sobre la situación de la mujer en el ámbito de la cultura y sobre el impacto de la política cultural en términos de género.

CAPÍTULO VI. Igualdad en el medio ambiente, la ordenación del territorio, el urbanismo, la vivienda, el desarrollo rural, la movilidad y cooperación al desarrollo.

Artículo 102. Igualdad en las políticas de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte.

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid integrarán la perspectiva de género en sus políticas y programas en materia de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte, considerando las distintas necesidades de mujeres, hombres y personas no binarias.
2. Asimismo, incluirán, a través de los oportunos mecanismos e instrumentos, la participación ciudadana, y en especial de mujeres y asociaciones de mujeres, en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.
3. Las políticas públicas de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte favorecerán la creación de espacios y territorios socialmente cohesionados e igualitarios, y facilitarán el trabajo doméstico y la prestación de cuidados, la seguridad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid fomentarán el conocimiento y el estudio sobre las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres en cuanto a la movilidad y la utilización de espacios, infraestructuras y servicios relacionados con las políticas de vivienda, transporte y urbanismo, mejorando la disponibilidad de

datos estadísticos desagregados por sexos e indicadores de género en estos sectores.

5. La planificación pública fomentará la descentralización de servicios, de manera que las infraestructuras y la ordenación de los usos urbanísticos del suelo responda a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, disminuyendo los tiempos de desplazamiento y garantizando una mejor accesibilidad a los servicios y dotaciones tanto públicas como privadas.
6. Las Administraciones públicas madrileñas garantizarán la formación con perspectiva de género y de ciudad inclusiva y conciliadora del personal técnico y político que se dedica a la planificación urbanística y en los ámbitos de vivienda, movilidad y medio ambiente.

Artículo 103. Igualdad en políticas medioambientales.

Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid, a través de los órganos competentes en materia de medio ambiente:

- a) Implementarán, dentro de sus competencias en materia de medio ambiente, el estudio y conocimiento sobre las diferentes realidades de mujeres, hombres y personas no binarias en relación con la gestión, conservación y uso de los recursos naturales y a la ordenación y protección del paisaje.
- b) Incluirán la participación de mujeres y asociaciones de mujeres en la definición de políticas y actuaciones relacionadas con el medio ambiente y el desarrollo de los territorios, así como en la gestión de los correspondientes recursos.
- c) Integrarán la perspectiva de género en la educación medioambiental.
- d) Mejorarán e incrementarán la información estadística desagregada por sexos y de indicadores de género en relación con las políticas de gestión del medio ambiente.
- e) Incentivarán el empleo y el autoempleo femenino de calidad en los sectores emergentes vinculados con el medio ambiente.

Artículo 104. Derecho preferente en el acceso a la vivienda pública.

En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid garantizarán el derecho preferente en la adjudicación de viviendas de promoción pública en régimen de alquiler o propiedad, y en el acceso a la red pública de residencias para mayores, a las mujeres que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social en función de las condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir, en especial cuando tengan menores exclusivamente a su cargo, y en situaciones de violencia machista, respetando en todo caso la normativa sectorial existente.

Artículo 105. Igualdad de género en el desarrollo rural.

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid adoptarán, en el ámbito de sus competencias, medidas conducentes a eliminar la discriminación de las mujeres en el medio rural y a asegurar su participación equitativa en los beneficios de un desarrollo sostenible.
2. A tales efectos, integrarán la perspectiva de género en la planificación y ejecución de todos sus programas y actuaciones en el ámbito del desarrollo rural, considerando por igual las necesidades de mujeres, de hombres y personas no binarias y estableciendo los mecanismos oportunos para garantizar una participación con equidad.
3. Además, las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de sus competencias:
 - a) Facilitarán a las mujeres el acceso y el mantenimiento de la titularidad o la cotitularidad en las empresas en el sector agrario, especialmente las de ámbito familiar, así como apoyar el cooperativismo femenino rural con la finalidad de promover una representación equilibrada de hombres y mujeres y en su caso personas no binarias.
 - b) Harán visible socialmente la importancia del trabajo de las mujeres en el medio rural y sus aportaciones a la economía, cultura y al desarrollo de los territorios.
 - c) Fomentarán el asociacionismo femenino y el empoderamiento de las mujeres como motor de cambio social y de transformación del medio rural.

- d) Promoverán la formación y ocupación profesional de mujeres en el medio rural.
- e) Facilitarán el acceso a las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento y a la gestión de empresas de ámbitos tecnológicos que favorezcan el teletrabajo, mejorando las infraestructuras del territorio y la llegada de internet a nivel profesional.
- f) Promoverán el acceso al ocio, la cultura y el deporte de las mujeres del mundo rural.
- g) Promoverán el papel de las mujeres como agentes de desarrollo rural, apoyando las iniciativas lideradas por ellas y fomentando su presencia en los órganos rectores de las asociaciones agrarias y, en general, en los espacios y procesos de toma de decisión vinculados al medio rural.
- h) Promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres en el mundo rural.

Artículo 106. Movilidad.

Los poderes públicos de la Comunidad de Madrid aplicarán el principio de transversalidad para la implantación de la igualdad de género en su política de transporte y movilidad, así como en su planificación, y se aplicarán las siguientes medidas:

1. Incorporarán la perspectiva de género en los estudios y análisis en materia de transporte y movilidad, y aplicarán indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo.
2. Desarrollarán actuaciones en las políticas de movilidad y transporte para dar respuesta especialmente a la planificación que tenga como objetivo la reducción de tiempos de los desplazamientos, y distancias con el fin de conciliar la vida familiar y laboral, así como las necesidades del ámbito rural, las de menor densidad de población y la situación de las personas con discapacidad.

3. Promoverán la participación ciudadana de las mujeres y de las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres en los procesos de diseño urbanístico.

Artículo 107. Cooperación para el desarrollo.

1. Los poderes públicos de la Comunidad de Madrid promoverán y consolidarán la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en su acción exterior y en la política de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria.

2. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación madrileña para el desarrollo incluirán el principio de igualdad de género de forma transversal, con medidas concretas e indicadores de género para su seguimiento y evaluación.

3. La Administración de la Comunidad de Madrid promoverá actuaciones de formación para los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, que incorporen efectivamente la perspectiva de género.

CAPÍTULO VII. Deporte

Todos los programas públicos de desarrollo del deporte de la Comunidad de Madrid incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

Artículo 108. Igualdad de género en el deporte.

1. Toda práctica deportiva debe respetar la dignidad de las personas y el derecho a la igualdad de género y de trato, evitando toda forma de discriminación y estigmatización.

Las administraciones públicas deben garantizar, en el acceso a la práctica de actividad física y deportiva, la ausencia de cualquier forma de discriminación y deben crear las condiciones para que dicho acceso se realice de forma equitativa.

2. El Gobierno de la Comunidad de Madrid, en coordinación con el resto de administraciones y organismos competentes, así como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas, adoptarán las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para facilitar la práctica deportiva de las mujeres e impulsar su participación en los diferentes niveles y la práctica de todas las modalidades deportivas, incluidos los aspectos relacionados con la celebración de pruebas y la convocatoria de premios, así como por el tratamiento en igualdad para las y los deportistas de élite.

Artículo 109. Participación en el ámbito deportivo

Las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid:

- a) Planificarán actividades atendiendo a las necesidades específicas de mujeres garantizando las etapas de su ciclo vital.
- b) Promoverán que los órganos de dirección y decisión en el ámbito deportivo respeten el principio de presencia equilibrada de mujeres, hombres y en su caso personas no binarias.
- c) No podrán subvencionar programas o actividades deportivas que establezcan diferencias retributivas entre mujeres y hombres deportistas o cualquier otro tipo de trato discriminatorio.
- d) Incentivarán la participación de personas adultas y de niños y niñas en prácticas deportivas en las que su sexo este infrarrepresentado.

Artículo 110. Medidas de fomento del deporte femenino.

- 1. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.
- 2. Se promoverán ayudas públicas destinadas a programas que trabajen en la visualización de las mujeres desde la primera infancia, desde una perspectiva de género, y en el fomento de la autonomía y el sentido de equipo, además de promover la salud en el deporte. Para ello, se establecerá anualmente un cupo de ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.

Artículo 111. Información y sensibilización

1. Las administraciones públicas deben promover acciones que contribuyan a la toma de conciencia en el ámbito deportivo sobre la discriminación en todas las formas y expresiones que recoge la presente ley.
2. La Comunidad de Madrid, a través de la Consejería competente en materia de deporte:
 - a. Promoverá estudios e investigaciones que permitan conocer las distintas realidades y necesidades de las mujeres en el terreno deportivo y que orienten la adopción de medidas para fomentar la igualdad de género en el deporte.
 - b. Realizará campañas informativas y mediáticas para dar una mayor difusión y visibilización al deporte femenino en los medios de comunicación, y velará por que exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres deportistas en la información deportiva que estos ofrecen.
 - c. Llevará a cabo actuaciones de sensibilización a profesionales del deporte, madres y padres sobre los beneficios de la práctica deportiva en las mujeres y niñas, e impulsará aquellas actuaciones que se realicen por terceros en los mismos términos.
 - d. Visibilizará los logros de las deportistas olímpicas y paralímpicas madrileñas, así como de otras deportistas profesionales con el objeto de crear referentes femeninos para niñas y adolescentes.

CAPÍTULO VIII. Medios de Comunicación e información.

Artículo 112. Género y sociedad de la información.

1. La Comunidad de Madrid integrará la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, y garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario, plural y no estereotipado en los contenidos e imágenes que utilice o financie en el desarrollo de sus políticas en este ámbito.
2. Asimismo, promoverá la plena incorporación de las mujeres a la sociedad de la información y del conocimiento, adoptando las medidas necesarias para erradicar las barreras que dificulten el acceso de las mujeres a los recursos y beneficios que ésta ofrece. Con este fin, se impulsarán programas de acceso y formación relacionados con las nuevas tecnologías en los que tendrán preferencia las mujeres pertenecientes a

colectivos en situación de especial dificultad, o en riesgo de exclusión social y tecnológica.

3. Igualmente, impulsará la difusión y adopción de códigos de buenas prácticas en la integración de la perspectiva de género en este ámbito con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres y personas no binarias.
4. Con el fin de evaluar el impacto de género de los proyectos de tecnologías de la información y la comunicación implementados se asegurará la desagregación de datos y la elaboración de indicadores de género.

Artículo 113. Comunicación, imagen, publicidad institucional y lenguaje no sexista.

1. Se fomentará el uso no sexista del lenguaje por todos los poderes públicos en la totalidad de los ámbitos sociales, culturales y artísticos, así como entre particulares.
2. Los poderes públicos fomentarán una comunicación, imagen y publicidad institucionales no sexistas y la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres, hombres y personas no binarias en la sociedad, cualquiera que sea el soporte o medio utilizado.
3. Igualmente, los poderes públicos fomentarán la igualdad entre hombres y mujeres en sus campañas institucionales.
4. En este sentido, velarán para que:
 - a. No se emitan ni publiquen imágenes o textos de carácter discriminatorio, sexista, vejatorio o contrarios al principio constitucional de igualdad.
 - b. No se reproduzcan comportamientos estereotipados que vulneren nuestro ordenamiento jurídico.
 - c. En particular, los medios de comunicación que perciban subvenciones públicas están obligados a hacer un uso integrador y no sexista del lenguaje y sus imágenes
 - d. Velar porque los medios de comunicación no difundan imágenes estereotipadas

Artículo 114. Medios de comunicación social de titularidad pública

1. El Gobierno de la Comunidad de Madrid, sin vulnerar la libertad de expresión e información, velará por que aquellos medios de comunicación de titularidad pública en los que exista financiación o participación pública

transmitan una imagen igualitaria, plural y no estereotipada sobre las funciones que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad y utilicen un lenguaje inclusivo, quedando condicionada la efectividad de la financiación pública al cumplimiento de esta obligación.

2. La Administración de la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería competente en materia de igualdad de género velará por:
 - a. La representatividad en los medios de comunicación de las personas y los colectivos víctimas de discriminación.
 - b. La aplicación de protocolos de actuación en caso de incumplimiento de la presente ley con relación al tratamiento de contenidos e informaciones por parte de los medios de comunicación públicos.
 - c. La incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad directiva y profesional y fomentar la relación con asociaciones de mujeres en el ámbito de la comunicación.
3. Las administraciones públicas deben llevar a cabo campañas de concienciación para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación en los medios de comunicación; promover en ellos actividades de información sobre los colectivos a los que se refiere la presente ley; fomentar la reflexión, impartir formación sobre las diferentes formas de evitar los discursos de incitación al odio y fortalecer en ellos la autorregulación en este ámbito.

Artículo 115. Publicidad.

1. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con lo establecido en esta ley se considera ilícita.
2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, orientación sexual o identidad sexual, o como simples objetos sexuales, así como los que justifiquen o banalicen la violencia sexual, o inciten a ella.

Título V. Violencia machista

CAPÍTULO I. Principios generales

Artículo 116. Definición.

1. A efectos de esta ley, se entiende por violencia machista todo de acción u omisión por el que un hombre inflige a una mujer daños físicos, sexuales, psicológicos y/o económicos basados en la pertenencia a su sexo o género como resultado de una situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

3. Se considerará Violencia Machista institucional los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

4. La violencia contra las mujeres y el colectivo se considera una violación de los derechos humanos, que constituye una forma de discriminación contra las mujeres por el hecho de serlo, y todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar estos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

Artículo 117. Manifestaciones de Violencia machista contra las mujeres.

También se considera violencia institucional cuando la policía, el juez o los agentes sociales cuestionan el relato de la víctima. La Violencia contra las mujeres enmarca, al menos, las siguientes manifestaciones:

a) La violencia psicológica: toda conducta que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer, mediante amenazas, insultos, humillaciones, coacciones, menosprecio del valor personal o dignidad, exigencia de obediencia,

aislamiento social, culpabilización y privación de libertad. Asimismo, se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daños a mascotas o a bienes de la víctima, con el fin de infligir miedo o temor a esta.

b) La violencia sexual: todas aquellas conductas tipificadas como delito contra la libertad e indemnidad sexual de la mujer tales como agresiones sexuales, abusos sexuales y acoso sexual.

También se entenderán como violencia sexual todos los actos de naturaleza sexual forzados por el agresor o no consentidos por la víctima, con independencia de que aquel guarde o no relación conyugal, de pareja afectiva, de parentesco o laboral con la víctima.

Asimismo, se entenderán como violencia sexual todos los actos de naturaleza sexual consentidos por abuso de una situación de prevalencia o poder por parte del agresor sobre la víctima, con independencia de que aquel guarde o no relación conyugal, de pareja afectiva, de parentesco o laboral con la víctima.

c) La violencia física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar mal o sufrimiento físico sobre la mujer que pueda producir lesiones como eritemas, erosiones, heridas, hematomas, quemaduras, esguinces, luxaciones, fracturas o cualquier otro maltrato que atente contra la integridad física de esta, con resultado o riesgo de lesión o muerte.

d)Feminicidio: asesinato de mujeres por el hecho de serlo, al margen de que exista o haya existido relación de pareja.

d) Violencia económica: se considera violencia económica, a efectos de esta ley, toda limitación, privación no justificada legalmente o discriminación en la disposición de sus bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos, incluyendo la privación de recursos para el bienestar físico o psicológico de las mujeres o sus hijos e hijas, comprendidos en el ámbito de convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación, incluyendo también la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

e) Mutilación genital femenina u otras prácticas tradicionales y/o culturales nocivas o perjudiciales para las mujeres y niñas.

f) Tráfico de mujeres y niñas: se entiende esta como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de mujeres, recurriendo a la amenaza o al

uso de la fuerza u otras formas de coacción, con finalidades de explotación sexual, así como la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas y el abuso sexual o cualquier acto que impide a las mujeres ejercer libremente su sexualidad, con independencia de que el agresor tenga relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima o no.

g) Matrimonios forzosos: obligar a una mujer o niña a contraer matrimonio, incluyendo el engaño para llevarla a territorios donde obligarla a contraerlo.

f) Aborto y esterilización forzosa: la práctica de un aborto sin su consentimiento libre, previo e informado, y de la esterilización o intervención quirúrgica que tenga por objeto o por resultado poner fin a la capacidad de una mujer de reproducirse de manera natural, sin su consentimiento previo e informado o sin su entendimiento del procedimiento.

g) violencia simbólica: que incluye iconos, representaciones, narrativas, imágenes, etc, que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, así como desigualdades de poder entre sexos y de segregación.

h) violencia digital: cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo. Dentro de esta tipología se encuentran tipos de violencia como el ciberacoso, el sexting o el doxing (compartir información privada o identificativa sobre la víctima).

i) violencia vicaria: violencia por la que se ejerce cualquiera de las anteriores violencias a otra persona con el objeto de causar dolor a la mujer con la que se ha establecido una relación.

J) violencia institucional: cualquier acto u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Artículo 118. Investigación.

1. La administración pública de la Comunidad de Madrid investigará las causas y características de la Violencia Machista para posteriormente identificar las mejores herramientas para su erradicación.
2. El Observatorio Regional de Violencia de Género de la Comunidad de Madrid elaborará un informe anual que detalle la eficacia de los recursos existentes en la Comunidad de Madrid. Dicho informe deberá ser presentado en la Comisión de Mujer de la Asamblea de Madrid.

Artículo 119. Formación.

1. La Administración de la Comunidad de Madrid deberá impulsar la regulación y el sistema de capacitación y formación de los profesionales públicos en violencia machista y garantizar su presencia.
2. Se fomentará la formación específica del personal en entidades privadas.
3. Se garantizará formación a los cuerpos policiales dependientes de la Comunidad de Madrid y se fomentará la formación específica al resto de cuerpos policiales.
4. Se garantizará formación a todas las personas que en sus ámbitos de actuación trabajen con casos de violencia machista.

Artículo 120. Prevención.

1. La Comunidad de Madrid asegurará todas aquellas acciones para la sensibilización y la prevención de la Violencia machista. Tales como:
 - a) Campañas de sensibilización.
 - b) Contenido específico en los currículos escolares.
 - c) Trabajo específico con agresores.

Sección II. Atención y protección a las víctimas

Artículo 121. Derecho a la protección efectiva.

1. Se elaborarán los protocolos necesarios para la máxima eficacia en la intervención en casos de violencia machista y derivarlas hacia los recursos

psicosociales y orientativos existentes y, especialmente, en relación con la ejecución y el control de las medidas judiciales adoptadas para proteger a las mujeres afectadas. El Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid creará un sistema de recogida de datos unificado y accesible a los sistemas de atención.

Artículo 122. Servicios de atención y protección para las víctimas de violencia machista.

La Comunidad de Madrid garantizará al menos los siguientes servicios:

1. Red de Atención Integral para la Violencia de Género. Proporcionarán a las mujeres información y asesoramiento para paliar las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que les causa la violencia, así como para prevenir la misma.

La red de atención contará al menos con los siguientes servicios:

- a) Centros para Víctimas de Violencia Machista. En estos centros se ofrecerá atención integral a las mujeres víctimas de violencia machista y a sus menores a cargo, se asegurará la atención psicológica, psicosocial, el alojamiento, la manutención y la orientación jurídica, personal y laboral. Estos centros se repartirán entre centros residenciales y no residenciales que serán aquellos de atención especializada.
El Gobierno de la Comunidad de Madrid deberá garantizar que hay el número suficiente de plazas en estos centros para evitar las listas de espera y/o las mujeres desatendidas.
- b) Puntos municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género. Son los espacios municipales que funcionan como puntos de entrada a los recursos de la red. El Gobierno de la Comunidad de Madrid deberá garantizar que exista, al menos, un punto municipal por cada municipio de la Comunidad de Madrid.
- c) Teléfono de atención a Víctimas de violencia machista. Se dará apoyo psicológico e información sobre los servicios disponibles de la red.
- d) Orientación jurídica gratuita. Habrá abogadas disponibles para las mujeres víctimas que darán sus servicios de manera gratuita.

2. Puntos de atención en las oficinas de empleo para víctimas de violencia machista. Estos puntos servirán para acompañar, dinamizar y facilitar la

(re)incorporación de las víctimas de violencia machista al mundo laboral. Por ello, tendrán al menos los siguientes principios:

- a. Servicio de proximidad: un punto de la red en cada Oficina de Empleo.
- b. Servicio personalizado: cada demandante de empleo que ha sufrido violencia machista tiene asignada una persona de referencia en su Oficina, con formación específica y permanente.
- c. Servicio reticular: se garantizará la coordinación de todos los organismos involucrados.
- d. Servicio confidencial: protección absoluta de los datos y confidencialidad.
- e. Servicio participativo: formarán parte del diseño de las políticas activas de empleo específicas para las demandantes en dicha situación.
- f. Servicio proactivo: se promoverá la incorporación de las demandantes a los procesos de selección para la cobertura de vacantes y acciones ocupacionales.

3. Programa de acompañamiento psicosocial a víctimas de violencia machista en el ámbito jurídico.

4. Servicio sanitario de atención y valoración del daño emocional que padecen las mujeres y sus menores a cargo a causa de la violencia machista. Se dará atención psiquiátrica, psicológica y social.

5. Unidad de Atención a los familiares de las víctimas mortales de violencia machista.

6. Unidad de atención a las víctimas con discapacidad intelectual.

7. Unidad de atención a las adolescentes víctimas de violencia machista.

8. Centros de Crisis. Se abrirán centros de crisis 24 horas para la asistencia de mujeres víctimas de violencia sexual que no es otra cosa que una manifestación de violencia machista.

Artículo 123. Prestaciones económicas.

1. El Gobierno de la Comunidad de Madrid habilitará ayudas de pago único para las mujeres víctimas de violencia machista. Serán ayudas destinadas a prestar apoyo a las mujeres víctimas de violencia machista. El único requisito para obtener esta ayuda será acreditar insuficiencia de recursos financieros, falta de

participación en el mercado del empleo o incapacidad de acceder a bienes básicos.

Artículo 124. Personación de la Administración de la Comunidad de Madrid

La Administración de la Comunidad de Madrid se personará, de acuerdo con la legislación procesal vigente, en los procedimientos por actos de violencia machista cometidos en la Comunidad de Madrid en los que se causen la muerte o lesiones graves a las mujeres.

Título VI. Inspección y régimen sancionador.

Inspección

Artículo 125. Inspección.

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden, y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la inspección de trabajo, y la educativa, la administración de la Comunidad de Madrid llevará a cabo su actuación inspectora de vigilancia, control, comprobación y orientación en el ámbito territorial de Madrid, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la presente ley y las normas que la desarrollen. Con este fin, destinará los medios materiales y personales necesarios habilitando a su funcionamiento como personal inspector en la materia.
2. El Observatorio Regional de Violencia machista habilitará entre su personal inspectores o inspectoras en materia de igualdad de género.

Artículo 126. Régimen jurídico.

1. El personal inspector tendrá la consideración de autoridad con plena independencia en su desarrollo en el ejercicio de sus funciones.
2. El funcionariado o personal habilitado como personal inspector estará obligado a identificarse en el ejercicio de su función, mostrando el documento acreditativo de su condición, que habrá de exhibir cuando ejercite sus funciones.
3. Las personas físicas y jurídicas, entidades y organizaciones estarán obligadas a facilitar a la inspección el acceso a las instalaciones y el examen de los documentos, libros y datos estadísticos que tengan en su poder, así como a proporcionar toda la información solicitada.
4. El personal inspector podrá recabar, cuando lo considere necesario, la cooperación de otras instituciones públicas en los términos y condiciones previstos en la normativa vigente.
5. El personal inspector deberá guardar secreto y sigilo profesional sobre los hechos y asuntos que conozcan en el ejercicio de su cargo, función y actuaciones. Asimismo, en el desarrollo de su actuación, deberá respetar los principios de objetividad, transparencia e imparcialidad.
6. Las actuaciones inspectoras se llevarán a cabo conforme a lo dispuesto en la presente ley y las normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 127. Funciones.

El personal inspector llevará a cabo las siguientes funciones:

1. Velar, vigilar y comprobar el cumplimiento de esta ley y sus normas de desarrollo.
2. Realizar cuantas actuaciones sean precisas para verificar los hechos que hayan sido objeto de denuncia o reclamación y puedan ser constitutivos de infracción.
3. Efectuar entrevistas concertadas o visitas de inspección, personándose libremente y sin previa notificación en los lugares en los que se desarrolle una actividad sometida a la pre-sente ley, salvo domicilios particulares, o respecto de los que se tramita un procedimiento in-vestigador.
4. Proponer la incoación de los procedimientos sancionadores que procedan.
5. Redactar y remitir al órgano competente las actas de inspección.
6. Las demás que se determinen reglamentariamente.

Infracciones y sanciones

Artículo 128. Concepto de infracción.

Constituyen infracciones administrativas en materia de igualdad las acciones y omisiones tipificadas y sancionadas en esta ley, así como en las normas que la complementen o desarrollen, en los términos previstos por el artículo 27.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 129. Responsabilidad.

1. La responsabilidad administrativa por infracciones en materia de igualdad de género se imputará a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que realicen acciones u omisiones tipificadas en esta ley, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden en las que pudieran incurrir y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la inspección de trabajo.
2. En el supuesto de que la infracción sea responsabilidad de varias personas conjunta-mente, la responsabilidad de las infracciones y las sanciones que se impongan será solidaria.

3. Las personas jurídicas responderán del cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas por sus órganos, personas empleadas o agentes, de modo solidario o subsidiario.
4. Las normas que definen las infracciones y sanciones no podrán aplicarse por analogía.
5. El régimen sancionador contenido en la presente ley no será aplicable a aquellas infracciones cometidas con anterioridad a su entrada en vigor, salvo que dicho régimen sea más favorable al infractor.

Artículo 130. Infracciones.

1. Las infracciones se clasifican en leves, graves o muy graves.
2. Se consideran infracciones leves:
 - a) Las actuaciones u omisiones que impliquen retraso en el cumplimiento de las obligaciones que establece la presente ley o que pudieran establecerse reglamentariamente.
 - b) Suministrar la información obligatoria requerida con datos inexactos, incompletos o de forma diferente de la que esté establecida, cuando estos hechos no den lugar a un perjuicio grave.
 - c) No suministrar datos o información obligatoria a efectos de esta ley o hacerlo fuera de plazo, previo requerimiento formal del órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Comunidad de Madrid, cuando de ello no se derive un perjuicio grave.
 - d) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de igualdad.
 - e) Dificultar o entorpecer la acción investigadora de los servicios de inspección en materia de igualdad.
 - f) No atender a un requerimiento formal por un órgano directivo en las materias del ámbito de esta ley o hacerlo fuera de plazo, siempre que de esta acción u omisión no se provoquen perjuicios que puedan calificarse de graves.
 - g) El incumplimiento total o parcial de las obligaciones establecidas en la presente ley cuando el mismo no esté tipificado como infracción grave o muy grave.
3. Se consideran infracciones graves:

- a) La obstrucción o negación absoluta a la acción investigadora de los servicios de inspección de igualdad de género de la administración de la Comunidad de Madrid.
- b) La elaboración, utilización o difusión en los centros educativos de la Comunidad de Madrid de libros de texto y materiales didácticos que presenten o representen a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su sexo y/o género, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución, a la violencia contra la mujer, al acoso sexual o por razón de género.
- c) La utilización sexista del lenguaje en documentos y soportes administrativos.
- d) La inobservancia de los programas formativos establecidos por la Administración de la Comunidad.
- e) La realización de campañas de publicidad o anuncios que de forma vejatoria o discriminatoria utilicen el cuerpo de las mujeres o partes del mismo como reclamo publicitario, como mero objeto desvinculado del producto anunciado, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia contra ellas.
- f) No suministrar datos o información obligatoria a efectos de esta ley o hacerlo fuera de plazo, previo requerimiento formal del órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Comunidad de Madrid, cuando de ello se derive un perjuicio grave.
- g) El suministro de la información obligatoria requerida con datos inexactos, incompletos o de forma diferente de la que esté establecida, cuando estos hechos den lugar a un perjuicio grave.
- h) La reincidencia por comisión de dos o más infracciones leves dentro de un período de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya devenido firme en vía administrativa.
- i) La realización de cualesquier tipo de actuación discriminatoria por razón de género o que induzcan o puedan inducir a la discriminación por razón de género, siempre que no sea constitutiva de delito o falta.

4. Se consideran infracciones muy graves:

- a) El desarrollo de cualquier comportamiento, de naturaleza sexual o no, llevado a cabo en función del sexo de una persona, cuando exista un propósito o produzca un efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma, siempre que el hecho no constituya delito.

- b) Cualquier trato desfavorable a las mujeres en relación con el embarazo o la maternidad de las mismas.
- c) El ejercer cualquier represalia o trato adverso contra una persona como consecuencia de haber presentado la misma una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso
- d) de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación o la de otras personas y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- e) La utilización sexista del lenguaje o transmisión de imágenes o mensajes estereotipados de subordinación o desigualdad entre mujeres y hombres en aquellos medios de comunicación social públicos, o que reciban subvenciones públicas, así como en todos aquellos medios de comunicación sujetos al ámbito competencial de la Comunidad de Madrid.
- f) No suministrar la información obligatoria requerida o suministrar datos inexactos, in-completos o de forma diferente de la que esté establecida, tanto si son de comunicación voluntaria como obligatoria, cuando se ha infringido actuando con dolo o negligencia grave.
- g) La reincidencia por comisión de dos o más infracciones graves dentro de un período de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya devenido firme en vía administrativa.

Artículo 131. Sanciones.

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de hasta 3.000 euros.
2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 3.001 euros hasta 30.000 euros. Además se impondrán como sanciones accesorias las que pudieran corresponder de las siguientes:
 - a) La prohibición del acceso a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones de la Comunidad de Madrid por un período de hasta tres años.
 - b) La inhabilitación temporal, por un período de hasta tres años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.
 - c) El cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación de hasta tres años.
3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 30.001 hasta 50.000 euros. Además se impondrán como sanciones accesorias las que pudieran corresponder de las siguientes:

- a) La prohibición del acceso a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones de la Comunidad de Madrid por un período de tres a cinco años.
- b) La inhabilitación temporal, por un período de 3 a 5 años, para ser titular, la persona física o jurídica de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.
- c) El cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación de hasta cinco años.

Artículo 132. Graduación de las sanciones.

1. Para la determinación de la cuantía de las multas y la aplicación de las demás sanciones, el órgano competente tiene que atender a los siguientes criterios de graduación:
 - a) La naturaleza y gravedad de los riesgos o perjuicios causados.
 - b) La existencia de intencionalidad o la reincidencia de la persona autora, física o jurídica.
 - c) La trascendencia social o relevancia de los hechos y el número de personas afectadas.
 - d) La discriminación múltiple y la victimización secundaria.
 - e) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Administración.
 - f) El beneficio que haya obtenido la persona infractora.
 - g) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.
 - h) La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los defectos que dieron lugar a la iniciación e infracción procedimental, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.
2. Para la determinación de la cuantía de las multas y la aplicación de las demás sanciones, se tendrá en cuenta que la comisión de las infracciones no resulte más beneficiosa para la persona o personas infractoras que el cumplimiento de las normas infringidas.
3. El objetivo de la sanción debe ser la prevención, disuasión, reparación y corrección de los perjuicios que haya causado o pueda causar la discriminación.
4. En aplicación del principio de proporcionalidad, la comisión de alguna de las conductas tipificadas como graves o muy graves podrá ser considerada como infracción leve, cuando por su escasa

entidad o relevancia no merezcan la calificación de grave o muy grave.

Artículo 133. Reincidencia.

A los efectos de la presente ley, existe reincidencia cuando las personas, físicas o jurídicas, responsables de las infracciones cometan en el plazo de un año más de una infracción de la misma naturaleza y así hayan sido sancionadas mediante resolución firme.

Artículo 134. Régimen de prescripción.

1. Las infracciones administrativas, sin perjuicio de lo previsto en la normativa reguladora del régimen Jurídico del Sector Público, recogidas en esta ley prescribirán: las muy graves, a los tres años; las graves, a los dos años, y las leves, al año, todos ellos contados a partir del día siguiente a la comisión del hecho infractor o, de prolongarse la acción u omisión en el tiempo, desde el día en que hubiese cesado.

2. Las sanciones administrativas recogidas en esta ley prescribirán: las muy graves, a los tres años; las graves, a los dos años, y las leves, al año, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción. Este plazo de prescripción quedará interrumpido desde el comienzo del procedimiento de ejecución, con conocimiento de la persona interesada, y volverá a reanudarse desde que quede paralizado durante más de un mes por causa no imputable a la persona infractora.

Artículo 135. Competencia.

Las autoridades competentes para imponer sanciones por infracciones previstas en la presente ley serán:

a) Para la imposición de sanciones por infracciones leves, la consejería competente en materia de igualdad de género de la administración de la Comunidad de Madrid.

b) Para la imposición de sanciones por infracciones graves, el departamento competente en materia de igualdad de género de la administración de la Comunidad de Madrid.

- c) Para la imposición de sanciones por infracciones muy graves, el Gobierno de Regional.

Artículo 136. Procedimiento sancionador.

1. Las infracciones descritas en esta ley serán objeto de sanción administrativa, previa instrucción del correspondiente procedimiento sancionador, que corresponderá al personal funcionario al servicio de la Comunidad de Madrid, de conformidad con la legislación y disposiciones reglamentarias reguladoras de la potestad sancionadora, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades civiles, penales o de cualquier otro orden que puedan concurrir.

El procedimiento sancionador se habrá de ajustar a los principios establecidos en la legislación del procedimiento administrativo común y en la normativa autonómica que regule las especialidades derivadas de la organización propia.

2. Para la defensa del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y personas binarias en su caso, a que se refiere la presente ley y de los derechos que en ella se reconocen las asociaciones cuya finalidad expresa sea la defensa de los derechos de las mujeres como personas interesadas para la participación en dichos procesos y procedimientos

Artículo 137. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.

1. No pueden sancionarse los hechos que ya hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

2. En los casos en que el órgano administrativo considere que las infracciones pueden ser constitutivas de delito o falta, debe comunicarlo al Ministerio Fiscal o al órgano judicial competente y suspender el procedimiento sancionador hasta que la autoridad judicial dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento, o hasta que el Ministerio Fiscal comunique la improcedencia de iniciar o continuar las actuaciones. En los casos en que no se estime la existencia de delito o falta penal, el órgano administrativo debe continuar el procedimiento sancionador y considerar probados los hechos que lo hayan sido en sede judicial.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Difusión de la ley.

Al objeto de procurar el más exacto y general cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en esta ley y propiciar la mayor eficacia en las distintas actuaciones que en su aplicación sean llevadas a cabo, las Administraciones públicas de la Comunidad de Madrid asegurarán la máxima difusión y conocimiento de la misma entre la ciudadanía, instituciones, profesionales y entidades que desarrollen su actividad en los ámbitos que la ley contempla.

Disposición adicional segunda. Presupuestos.

El Gobierno de Madrid consignará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos suficientes para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente ley y para el ejercicio adecuado de sus competencias y funciones en materia de igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias, atendiendo al principio de eficacia y eficiencia de los recursos, los servicios y los procedimientos para el desarrollo de las actuaciones previstas en la misma.

Disposición adicional tercera. Actualización de la cuantía de las sanciones.

Se faculta a la Consejería competente en materia de economía para actualizar las cuantías de las sanciones establecidas en la presente ley, de acuerdo con la realidad socio-económica de Madrid y, en todo caso, aplicando las variaciones experimentadas por el Índice General de Precios al Consumo.

Disposición adicional cuarta. Actualización terminológica y conceptual.

En consonancia con lo establecido en la presente ley se realiza la siguiente actualización y adecuación terminológica de la Ley 5/2005 de la Comunidad de Madrid y resto de decretos y normativa autonómica.

Todas las referencias a “violencia de género” quedan sustituidas por el término “violencia machista”.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de nombramientos.

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

Disposición transitoria segunda. Adaptación de contenidos curriculares.

La Administración educativa madrileña procederá en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley a la definición de los diseños curriculares para la integración de los objetivos previstos en la presente ley.

Disposición transitoria tercera. Listado de organismos y entidades obligadas a elaborar un plan de igualdad.

El Gobierno de Madrid elaborará, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, una lista de organismos y entidades del sector público autonómico que, con arreglo a lo dispuesto en esta ley, resultaren obligados a elaborar planes de igualdad. En dicha lista se establecerán los plazos en que cada uno de estos organismos o entidades, según sus circunstancias particulares, deberá elaborarlo y que en ningún caso será superior a doce meses desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición derogatoria

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente ley.

Disposiciones finales

Disposición final primera. Adecuación de la legislación sectorial.

El consejo de gobierno de la Comunidad de Madrid formulará sistemáticamente proyectos de modificación de la legislación sectorial para que en ellos se incorpore transversalmente el principio de igualdad de género y el efectivo cumplimiento de lo estipulado en esta ley. Tales modificaciones normativas se producirán en el plazo de dos años desde su entrada en vigor.

Disposición final segunda. Desarrollos reglamentarios.

El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, debe aprobar en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de la presente ley las disposiciones reglamentarias necesarias para su aplicación y desarrollo.

Disposición final tercera. Autorización de variaciones presupuestarias.

Se autoriza al departamento competente en materia de hacienda para llevar a cabo las modificaciones presupuestarias necesarias para la aplicación de esta ley.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor en el siguiente ejercicio presupuestario y tras su correspondiente publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid».