



**ESTRATEGIA
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE LA CIUDAD DE MADRID,
2011- 2015**

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MADRID 2011- 2015

1. MARCO CONCEPTUAL

El Mapa Estratégico del Ayuntamiento de Madrid 2007-2011 para conseguir una ciudad socialmente integrada, promueve, entre sus criterios de actuación, la potenciación de la igualdad entre mujeres y hombres para conseguir una ciudad socialmente cohesionada.

Esta es la meta que se persigue con la aprobación de la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid, continuadora de las políticas de igualdad iniciadas en el Ayuntamiento de Madrid en el año 2000 con la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2000- 2004) y el desarrollo del II Plan (2006-2009), de conformidad con las competencias derivadas de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

De acuerdo con la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, a la que el Ayuntamiento de Madrid se adhirió en abril de 2008, las entidades locales, por ser la Administración más próxima a la ciudadanía, representan el nivel de intervención más eficaz para, en el ámbito de sus competencias y en colaboración con el conjunto de los agentes locales, combatir la persistencia y reproducción de las desigualdades.

La pretensión de esta Estrategia es conseguir este avance hacia la igualdad a través de la implementación de una herramienta clave: la incorporación del Enfoque Integrado de Género en todas las políticas municipales, tanto en la gestión municipal como en las políticas generales dirigidas hacia la ciudadanía y en las políticas específicas dirigidas a mujeres.

El *Mainstreaming* o Enfoque Integrado de Género, surge como una estrategia para romper las barreras estructurales que impiden el logro de la igualdad real de oportunidades entre los sexos, asentando la incorporación de la dimensión de la igualdad de género en todas las políticas del Ayuntamiento de Madrid, a todos los niveles, en todas las etapas y por todos los agentes implicados en las mismas; reorganizando, mejorando, desarrollando y evaluando los procesos políticos desde esta dimensión y consiguiendo, a su vez, mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas y el funcionamiento de la Administración Local.

El *Mainstreaming* tiene un largo recorrido: se utiliza por primera vez en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Nairobi en 1985; se incorpora al III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea (1991-1995) y se convierte en estrategia a partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995. Asimismo, viene determinado como uno de los objetivos del Tratado de Ámsterdam y su utilización aparece recogida en el IV y V Programas de Acción de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades.

Este enfoque supone asumir el reconocimiento de las desigualdades que se dan entre las condiciones de vida y las necesidades de las mujeres y de los hombres desde el punto de vista social, económico, sanitario, cultural, etc. Por ello, es necesario que sea un principio transversal a la hora de diseñar la formulación de políticas y programas partiendo de un acercamiento a la diferente realidad de mujeres y hombres que sirva, a su vez, para potenciar sus capacidades y habilidades, de manera que no se vean condicionadas por el rol de género que se les asigna tradicionalmente.

Finalmente, la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid es el resultado de un trabajo conjunto, reflexivo y participativo de todas las Áreas municipales, transversalizando así el principio de igualdad a todas ellas e incidiendo en dos aspectos de intervención diferenciados:

3

- El interno del propio Ayuntamiento, tendente a la generación y logro de una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades.
- El externo, que afecta a la ciudadanía y entidades del municipio, tendente, también, a la generación de un espacio libre de sesgos sexistas y discriminaciones y a la modificación de la situación y posición de las mujeres y los hombres para lograr una sociedad equilibrada y cohesionada.

Con todo ello se definen las grandes líneas en las que se estructura la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid: la incorporación del Enfoque Integrado de Género en la gestión municipal y el avance hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid a través de la sensibilización de la población y el empoderamiento de las mujeres, priorizando cinco ámbitos de actuación:

- Coeducación
- Empoderamiento
- Participación de las Mujeres en la Vida de la Ciudad
- Organización social corresponsable
- Violencia de Género

2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS

Las políticas de igualdad tienen su origen en el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres, recogido, entre otros textos, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948.

Por su parte, la igualdad es también un principio fundamental en la Unión Europea desde su constitución con la aprobación en 1953 del Tratado de Roma, así como desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, donde se proclama que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Además, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (18/12/2000), también contempla en su artículo 23 el principio de igualdad entre hombre y mujeres.

“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

En España, la Constitución Española en 1978 proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Fruto del desarrollo de este principio ha sido, entre otras disposiciones, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres.

3. MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MADRID

3.1. POBLACIÓN Y FAMILIA

En el año 2010, la población femenina residente en la ciudad de Madrid alcanza un total de 1.739.751 personas, cifra que representa un 53% del total de residentes. Hay, por tanto, 112 mujeres por cada 100 varones en el Padrón de Habitantes, siendo esta ratio relativamente constante en el tiempo. La prevalencia observada en el número de mujeres, que no es uniforme cuando consideramos la edad de los individuos, es el resultado de la mayor supervivencia de éstas. Así, históricamente, nacen más varones que mujeres pero éstas últimas, mantienen mayor esperanza de vida mientras que su saldo migratorio neto (balance entre inmigrantes y emigrantes), es prácticamente similar al de los varones.

Si se analiza la composición de la población por sexo y edad, se manifiestan diferencias notables entre ambos sexos, de manera que si bien, la ratio entre la población potencialmente activa (16 a 64 años

de edad) resulta relativamente equilibrada (hay 106 mujeres por cada 100 varones) para la población de 65 años y más, encontramos 158 mujeres por cada 100 varones.

En 2007 se registraron 34.511 nacimientos provenientes de mujeres residentes en la ciudad que, mayoritariamente, cuentan con una edad media de 31 años en el momento del parto.

La cifra de nacimientos se inscribe en una tendencia creciente desde la mitad de los años 90 del siglo pasado, momento en que alcanzó su mínimo. Los nacimientos provienen, mayoritariamente, de mujeres casadas (65% del total) y de nacionalidad española (2 de cada 3 nacimientos) presentando las madres extranjeras una edad al nacimiento de sus hijos e hijas algo menor que las nacionales. Durante 2007, fijaron su residencia en la ciudad de Madrid un total de 13.943 matrimonios celebrados entre personas de distinto sexo.

De los 368 matrimonios celebrados/inscritos en la ciudad de Madrid entre personas del mismo sexo, la cuarta parte han constituido uniones entre mujeres.

Los hogares constituidos por mujeres que cuentan con 16 y más años y que viven solas, prácticamente duplican a los homólogos en que vive exclusivamente un varón. Esta diferencia se revela abrumadora si se consideran, exclusivamente, las personas de 65 y más años, en que la relación es de 416 hogares en que vive una mujer sola por cada 100 en que el que vive sólo un varón. Por su parte, las mujeres adultas que viven con uno o más menores cuadruplican a los varones que viven en similar condición.

Fuente: Anuario Estadístico 2009. Ayuntamiento de Madrid. D.G. Estadística.

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2010. Ayuntamiento de Madrid. D.G. de Estadística.

3.2. EDUCACIÓN

La población actualmente residente en la ciudad de Madrid presenta una estructura educativa equilibrada en cuanto a mujeres y varones que cursan estudios en los niveles de educación primaria y secundaria obligatoria al haberse alcanzado el carácter universal de las mismas.

Establecido lo anterior, tanto si analizamos la estructura general (población de 16 y más años clasificada por nivel de estudios terminados) como si miramos, específicamente, a los estudios posteriores a los niveles obligatorios, cabe señalar algunas diferencias entre la población clasificada según sexo. Así, de acuerdo al Censo de Población 2001, la distribución de la población de 16 años y más por nivel de estudios alcanzado, revela que en las posiciones más bajas de la escala (analfabeta y sin estudios), las mujeres duplican a los varones en esa misma situación.

En el resto de la escala educativa, las mujeres superan a los varones excepto en las titulaciones propias de la Formación Profesional y de los estudios de Doctorado.

Respecto de la población que está cursando estudios, siempre considerando los niveles no obligatorios, cabe señalar que por cada 100 varones matriculados en Educación de Adultos, existen 229 mujeres en la misma situación. En el Curso de Acceso a las Universidades Públicas, las ratios son 120 mujeres frente a 100 varones. En las pruebas de acceso, resultan 122 aprobadas frente a 100 aprobados. Por cada 100 varones matriculados en las universidades públicas madrileñas, se inscriben 123 mujeres; ratio que se dispara a 283 cuando se consideran los estudios de Diplomatura y a 155 por cada 100 varones cuando se consideran las matrículas en licenciaturas.

Únicamente persisten diferencias negativas cuando se consideran estudios de ingenierías técnicas (42 mujeres por 100 varones) y superiores (50 mujeres por cada 100 varones). Las mujeres que asisten a cursos impartidos por la Agencia para el Empleo de Madrid suponen una abrumadora mayoría en todos y cada uno de los mismos, incluso en aquellos que venían considerándose como especialidades típicamente masculinas, tales como las Escuelas Taller y los Talleres de Empleo.

A pesar de los anteriores datos, cabe señalar que los cuerpos docentes universitarios siguen lejos de la paridad por sexos: las mujeres son minoría en la docencia en las universidades públicas madrileñas, representando, en global, una tercera parte del conjunto del profesorado.

Cuando se analizan los niveles de responsabilidad de éstas, se señala que las cifras por sexo se aproximan en edades bajas y en los escalones iniciales de la carrera docente.

En los estudios de Educación Secundaria Obligatoria, las mujeres promocionan con mayor solvencia que los varones (105 mujeres por cada 100 varones).

Lo mismo ocurre en los estudios de Bachillerato (105 mujeres por cada 100 varones) y en los Ciclos formativos de Grado Medio (112 frente a 100) y Grado Superior (107 frente a 100)

Fuente: Anuario Estadístico 2009. Ayuntamiento de Madrid. D.G. Estadística.

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2010. Ayuntamiento de Madrid. D.G. de Estadística.

Fuente: Estadística de Enseñanza Universitaria. Curso 2007/08 .

Fuente: INE. Estadística de pruebas de acceso a la Universidad. Año 2009.

Fuente: Estadística de la Enseñanza de la Comunidad de Madrid. Curso 2008-09. Consejería de Educación.

3.3. MERCADO DE TRABAJO

El análisis de la población de la ciudad de Madrid en relación al mercado laboral y el sexo, a la luz de la Encuesta de Población Activa, revela una situación caracterizada por los siguientes hechos:

- La tasa de actividad de las mujeres es, actualmente, 13 puntos porcentuales menor que la correspondiente a los varones, de manera que por cada 100 hombres activos encontramos 81 mujeres en esa situación.

El patrón, por edades y sexos de la actividad de la población revela que, si bien hasta los 20-24 años de edad, las tasas masculinas y las femeninas discurren en paralelo (siempre ligeramente superiores las correspondientes a los varones), en el grupo de edad 25-29 ambas se igualan para tomar trayectorias divergentes a partir de los 30 años de edad, en que muchas mujeres abandonan la actividad, alejándose de las tasas de actividad masculinas.

Al final de la vida activa (64 y más años) no obstante, las tasas tienden a converger, permaneciendo éstas, incluso, más años en el mercado de trabajo que los varones, produciendo una salida del mercado laboral más tardía.

- La tasa de ocupación femenina es 10 puntos porcentuales menor que la masculina, de tal manera que por cada 100 varones ocupados existen 93 mujeres en esa situación.
- La tasa de paro de las mujeres es, ligeramente menor que la correspondiente a los varones, apenas un punto porcentual y medio.
- La población inactiva femenina es notablemente superior a la masculina, de manera que por cada 100 varones inactivos se registran 163 mujeres en esa situación, hecho debido, fundamentalmente, a la consideración de las denominadas “labores del hogar” que recogen casi exclusivamente a mujeres.
- En la situación de “realizando estudios”, en cambio, la ratio revela que por cada 100 varones, existen 120 mujeres estudiando; en la categoría “pensionistas” la ratio prácticamente se iguala.

7

Las mujeres residentes en la ciudad de Madrid que están ocupadas trabajan, mayoritariamente en el Sector Servicios, en el cual superan la tasa de los varones (112 mujeres por cada 100 varones) y su profesión/ocupación revela cierta paridad con los varones en aquellas que se agrupan como no asalariadas (Empresariado sin población asalariada y Ayudas familiares).

En el sector de empleos asalariados, en cambio, las mujeres prácticamente igualan las cifras de los varones cuando el empleo es del sector privado (91 mujeres están empleadas en este sector por cada 100 varones) y superan ligeramente a éstos en empleos del sector público (113 mujeres por 100 varones).

Los contratos temporales son más frecuentes para las mujeres que para los varones, lo que afecta, lógicamente, a la estabilidad del empleo de éstas: por cada 100 varones con este tipo de contratación, existen 107 mujeres con contrato temporal.

La población femenina en situación de desempleo resulta, en valores absolutos, menor que la homóloga masculina: por cada 100 varones desempleados se encuentran 82 mujeres en esa misma situación.

De acuerdo a la estadística de Paro Registrado, la cifra absoluta

del desempleo de mujeres en la ciudad de Madrid, venía siendo, tradicionalmente, netamente superior a la correspondiente a los varones, en homología con la Encuesta de Población Activa. A mediados del año 2008, se invierte la tendencia, de tal modo que las desempleadas inscritas en el INEM suponen menos efectivos que los varones, efecto indudable del impacto de la actual crisis financiera. A partir de los datos de julio de 2010, las mujeres inscritas como desempleadas vuelven a superar, en valores absolutos, los correspondientes a los varones. De acuerdo a los datos más recientes, en los meses de agosto y septiembre del año 2010, el número de mujeres registradas como desempleadas es ligeramente superior al de los varones.

Del análisis por edad, resulta notable que los varones desempleados superan a las mujeres, de forma continuada, hasta las edades por encima de los 50 años, en que la relación se invierte.

Las mujeres registradas como desempleadas responden a una silueta sociodemográfica caracterizada por solicitar empleos con cualificación alta y media: Técnicas y profesionales científicas e intelectuales; técnicas y profesionales de apoyo y empleadas administrativas y trabajadoras de los servicios y vendedoras. Mayoritariamente, provienen del sector servicios y presentan una cualificación académica superior a la de los varones.

Fuente: Encuesta de Población Activa II trimestre de 2010. Ayuntamiento de Madrid. D.G. de Estadística.

Fuente: Estadística del Paro Registrado. Septiembre 2010. INEM – Ayuntamiento de Madrid. D.G. Estadística

3.4. SALUD Y ESTILOS DE VIDA

En lo relativo a hábitos saludables, las mujeres residentes en la Ciudad de Madrid, realizan este tipo de conductas en mayor proporción que los varones (por cada 100 varones que no consumen bebidas alcohólicas existen 188 mujeres en idéntica situación y por cada 100 varones ex-fumadores o que nunca han fumado, encontramos a 113 mujeres).

El hábito de realizar algún ejercicio físico en su tiempo libre, aproxima, significativamente a ambos sexos, de tal manera que, aunque este tipo de actividad es más frecuente en los varones, las mujeres mantienen prácticamente la paridad con aquellos.

No obstante lo anterior, la salud percibida por éstas es peor que la que perciben los varones. Así, para el conjunto de la población residente, por cada 100 varones que manifiestan que su estado de salud percibido en los últimos 12 meses es “muy bueno” o “bueno”, 90 mujeres declaran lo mismo; esta proporción aumenta hasta 95 mujeres por cada 100 hombres cuando se considera la población menor de 65 años de edad y disminuye notablemente (72 mujeres por cada 100 varones) cuando se considera, exclusivamente, la población mayor de 65 años de edad.

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Salud. 2006

3.5. USO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La denominada “brecha digital” manifiesta, aún, valores alejados de la paridad según el sexo, si bien el equilibrio parece estar cada vez más cerca. Así, mientras que la actividad de comprar vía Internet se viene realizando, mayoritariamente, por varones (por 100 hombres hay 69 mujeres que lo hacen habitualmente), los valores resultan más equilibrados cuando se refieren a personas que han utilizado el ordenador en los últimos tres meses (90 mujeres por cada 100 varones) o a las que han utilizado Internet en el mismo período (89 mujeres por 100 varones).

Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares (TIC-H). 2009.

3.6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Según los datos recogidos por el Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia, entre el periodo comprendido entre 2005 y 2007 el número de asesinatos de mujeres en nuestro municipio aumentó anualmente, siguiendo la misma tendencia que en la Comunidad de Madrid (incluyendo nuestro municipio) y a nivel estatal.

En 2008 y 2009 el número de asesinatos ha descendido en Madrid, mientras que en la Comunidad de Madrid y en el Estado, el descenso

ASESINATOS POR PAREJA O EXPAREJA

	2005	2006	2007	2008	2009
Ciudad de Madrid	1	5	7	4	2
Comunidad de Madrid	4	6	11	12	5
España	63	70	72	76	60

comenzó en el año 2009.

La entrada en vigor tanto de la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección, como de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley autonómica 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género, han supuesto un importante hito en la lucha contra la violencia de género.

Estos avances legislativos, junto con una mayor información de profesionales y población en general, el aumento de la dotación de recursos de atención a las víctimas y una mayor concienciación social respecto al grave problema que supone la violencia de género en nuestro país, contribuyeron al aumento del número de denuncias y, por tanto, de medidas judiciales de protección asignadas. Durante el año 2009, las denuncias recibidas en el conjunto de Juzgados de Violencia contra la Mujer en el Partido Judicial de Madrid alcanzan la cifra de 11.796, valor que supone un descenso del 9,6% respecto del año anterior.

*Fuentes: Estadísticas del Consejo General del Poder Judicial
Estadísticas del Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia.*

3.7. CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y REPRODUCTIVO

Desde la perspectiva del reparto del trabajo doméstico y reproductivo en el seno de los hogares, el panorama de la falta de paridad del tiempo dedicado por hombres y mujeres queda patente al señalar, por ejemplo, que el porcentaje de hogares en que los trabajos domésticos recaen, principalmente, en la madre alcanza un 60% del total, mientras que aquellos hogares en que las tareas domésticas se realizan conjuntamente, apenas supera un 20%. Similares valores se alcanzan cuando se consideran las labores del cuidado de dependientes, si bien, en este capítulo, los cuidados de esta población en que se implican padres y madres, conjuntamente, alcanzan a un 30%, poniendo de manifiesto un tímido avance en la corresponsabilidad.

Existen, además, más de una tercera parte de las mujeres con personas dependientes en el hogar que dedican más de 6 horas diarias al trabajo doméstico.

Cuando se analizan las percepciones de las dificultades para conciliar, se pone de manifiesto el hecho de que, aproximadamente, un 50% de las mujeres con responsabilidades familiares y laborales, perciben dificultades para conciliar.

10

Las estrategias desplegadas para compatibilizar las esferas personal, laboral y familiar consisten, básicamente, en la reducción, por parte de las mujeres, del horario de trabajo en lugar de recurrir a la ayuda familiar, como venía siendo habitual. Las mujeres madrileñas manifiestan una notable insatisfacción por la interferencia del trabajo en la vida familiar.

Fuente: Encuesta sobre mujer, mercado de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar en Madrid. Segunda oleada (2007). Área de Gobierno de Familia y Servicios

4. ANTECEDENTES: LAS LECCIONES APRENDIDAS DE LOS PLANES ANTERIORES.

La Ciudad de Madrid ha desarrollado, hasta la fecha, dos Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: el I Plan, vigente en los años 2000- 2004, fue aprobado por Acuerdo Plenario de 30 de noviembre de 2000.

El II Plan, por su parte, vigente en los años 2006-2009, fue aprobado por Decreto del Alcalde el 9 de Enero de 2006.

El I Plan, con vigencia en el periodo 2000- 2004, recogió la experiencia acumulada hasta entonces por el Ayuntamiento, integrando las competencias de las distintas Áreas en las que se estructuraba, con el fin de aglutinar en un proyecto único las acciones dirigidas a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en la Ciudad de Madrid, con objetivos y actuaciones comunes y, a la vez, cohesionadas.

Los principios orientadores del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Madrid fueron los de:

○ **Transversalidad**, entendida como la necesidad de promover e impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y medidas generales, contribuyendo de esta forma a la incorporación de la dimensión de la igualdad y la perspectiva de género en el conjunto de políticas y actuaciones municipales.

○ **Integración**, entendida como la necesidad de impulsar una línea de acción común desde diferentes Áreas municipales incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a las mujeres.

○ **Participación**, entendida como la cooperación de hombres y mujeres en la construcción de la sociedad.

○ **Prevención**, fundamentalmente incidiendo en aquellas actitudes y valores que fomentan la dominación y la violencia hacia las mujeres, así como la discriminación.

El I Plan se estructuró en las siguientes Áreas de Intervención:

Área de Intervención 1- Cooperación y Participación Social

Área de Intervención 2- Educación, Cultura y Deportes

Área de Intervención 3- Formación y Empleo

Área de Intervención 4- Promoción Social

Área de Intervención 5- Promoción de la Salud

Área de Intervención 6- Violencia de Género

Área de Intervención 7- Poder y Conciliación

Área de Intervención 8- Urbanismo, Consumo y Medio Ambiente

Por otro lado, el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Madrid se configuraba como un conjunto de estrategias y líneas de acción comunes que, durante el periodo de su vigencia, se han desarrollado en los distintos sectores de intervención. Dichas líneas básicas fueron las siguientes:

1. Investigación, en el sentido de que las políticas de igualdad deben estar asentadas en un conocimiento riguroso y sólido de la situación de los diferentes ámbitos de la vida, así como de los cambios que les afectan.

2. Información, en el sentido de procurar a la ciudadanía, un máximo conocimiento de las acciones contenidas en el Plan

3. Sensibilización, entendida como estrategia básica que permita difundir entre los madrileños y las madrileñas aquellos valores relacionados con la igualdad.

4. Formación, como pilar fundamental que permita la difusión y consolidación de las acciones contenidas en el Plan, tanto a los colectivos profesionales involucrados en su desarrollo, como a las mujeres destinatarias del mismo.

5. Impulso y coordinación, como medidas esenciales para el intercambio de información y el seguimiento de las diferentes realizaciones.

6. Evaluación, entendida como un elemento imprescindible para conocer de manera rigurosa la evolución en la implantación de las medidas del Plan, así como su aceptación o dificultad, en su caso, para llevarlas a cabo.

Los resultados de la evaluación pusieron de manifiesto que el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Madrid alcanzó el 91%, esto es, se pusieron en marcha 110 actuaciones de las 121 previstas.

Por otra parte, la evaluación demostró que el I Plan de Igualdad supo dar respuesta adecuada a las oportunidades de encontrar empleo, a la implicación de las mujeres en el desarrollo urbano, al desarrollo de la actividad física y deportiva y al trabajo, por implicar a las mujeres en la defensa del medio ambiente pero, sobre todo, el citado Plan supo dar una respuesta muy eficaz a la prevención de la violencia y a la atención a las víctimas, así como a la promoción de valores de igualdad y derechos de las mujeres y a la corresponsabilidad familiar y doméstica.

En consecuencia, el II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2006- 2009), con la experiencia acumulada con el desarrollo del I Plan, se propuso una serie de medidas que reflejaban los compromisos que en materia de política de género asumió el Ayuntamiento de Madrid, basándose en una serie de principios rectores:

Principio de transversalidad y participación.- La transversalidad, como principio rector, supone tener en cuenta que- desde todas las Áreas de Gobierno- se trabajen aquellas situaciones que potencialmente afectan de manera desigual a las mujeres y a los hombres.

Principio de diversidad y modernidad.- Hay que tener en cuenta que la diversidad no puede definirse destacando sólo las diferencias propias de una sola condición, sino como fruto de combinaciones sociales más complejas en las que interviene la cultura y el género; la diversidad implica tener en cuenta las diferencias pero también las similitudes. La modernidad, en este contexto, hay que entenderla como innovación y progreso.

El II Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Madrid se estructuró en ocho ejes: uno transversal y siete estratégicos, que se desarrollan por medio de ocho objetivos y ciento veintidos medidas.

- Eje Transversal de Género 1, que tiene como finalidad institucionalizar la perspectiva de género en todas las áreas municipales.
- Eje Estratégico 2, Investigación: con la finalidad de impulsar la investigación y los estudios de género.
- Eje Estratégico 3, Conciliación de la vida laboral y familiar: con los objetivos de fomentar cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad de funciones sociales en el ámbito doméstico, privado y público, y potenciar los servicios de apoyo a personas dependientes.
- Eje Estratégico 4, Empleo: Que persigue favorecer políticas em-

presariales conciliadoras que fomenten una cultura más igualitaria y promuevan el empleo femenino.

- Eje Estratégico 5, Violencia de Género: Con el objetivo de impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres y reforzar la atención a las víctimas.
- Eje Estratégico 6, Coeducación: Que persigue impulsar la coeducación para la igualdad de género.
- Eje Estratégico 7, Participación en la Ciudad: Con el objetivo de impulsar la vida activa de las mujeres madrileñas.
- Eje Estratégico 8, Salud y Deporte: Que persigue promover hábitos saludables y deportivos entre la población madrileña.

Una vez finalizado su periodo de vigencia, tras la oportuna evaluación, se concluye que se han puesto en marcha 114 de las 122 medidas previstas, alcanzándose un 93,4% la implantación del II Plan en las políticas de igualdad de la Ciudad de Madrid.

En definitiva, la implantación y desarrollo de los Planes I y II para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Madrid, han permitido el aprendizaje de varias lecciones, entre las que destacamos las siguientes:

- Un Plan de Igualdad debe saber adaptarse a la realidad cambiante evitando, de esta manera, la concepción rígida que hasta ahora han tenido.
- Ha de incorporar la participación de todos los agentes implicados en su desarrollo, tanto públicos como privados, a lo largo de los años de su vigencia.
- La aplicación del principio de igualdad requiere de un compromiso político claro y explícito.



**ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE LA CIUDAD DE MADRID,
2011-2015**

ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MADRID 2011- 2015

La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid 2011- 2015, recoge las lecciones aprendidas de la implantación y desarrollo de los dos Planes anteriores, consolidando la práctica municipal en la aplicación del principio de Mainstreaming, común a la planificación pública en otros planes y programas. Como los anteriores, prevé una vigencia de cuatro años.

La Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid se estructura en torno al desarrollo de un objetivo general - Impulsar el avance efectivo hacia la igualdad real entre mujeres y hombres a través de la sensibilización a la ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres madrileñas y la incorporación del enfoque integrado de género en las políticas del Ayuntamiento de Madrid-, y dos objetivos específicos: de un lado, incorporar el enfoque integrado de género en la gestión municipal y, de otro, alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid a través de la sensibilización a la población y el empoderamiento de las mujeres.

15

Su desarrollo se realizará a través de los Programas Operativos Anuales que, a propuesta de la Comisión Transversal de Género y previa aprobación de la Comisión Ejecutiva e informe al Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid, recogerán las medidas que se desarrollarán en cada ejercicio presupuestario a lo largo del periodo de vigencia de la Estrategia, los recursos implicados para su desarrollo así como las estructuras de seguimiento y evaluación que, para cada caso, se diseñen.

Se sigue, en este sentido, el modelo de gestión participada desde la concertación hasta la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de la Estrategia lo que, sin duda, ofrece una mejora de la gestión municipal, impulsa la acción de todas las Partes implicadas en el proceso y permite alcanzar mayores niveles de éxitos en la consecución de objetivos.

OBJETIVO GENERAL:

Impulsar el avance efectivo hacia la igualdad real entre mujeres y hombres a través de la sensibilización a la ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres madrileñas y la incorporación del enfoque integrado de género en las políticas del Ayuntamiento de Madrid, incorporando el principio de la diversidad y el respeto a la diferencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICO

OBJETIVO 1. INCORPORAR EL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

Bajo este epígrafe se agrupan todas aquellas medidas que el Ayuntamiento de Madrid desarrolla en su labor de gestor y prestador de bienes y servicios, así como en su papel como empleador.

1.1. EL AYUNTAMIENTO COMO GESTOR DE BIENES Y SERVICIOS

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local establece que, en la ejecución de sus tareas y de sus obligaciones relativas a la provisión de bienes y servicios, incluidos los contratos de compra de productos, la prestación de servicios y la realización de trabajos, es de responsabilidad municipal promover la igualdad de las mujeres y de los hombres.

En el cumplimiento de su obligación como gestor de bienes y servicios, el Ayuntamiento de Madrid desarrollará las siguientes líneas de actuación:

- Implantación progresiva de la transversalidad de género en disposiciones normativas, Presupuestos Municipales y en el desarrollo de sus competencias y políticas.
- Fomento de la coordinación y colaboración interadministrativa e intramunicipal en el desarrollo de las competencias y políticas.
- Aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios.
- Implantación progresiva del Enfoque Integrado de Género en la aplicación de los procedimientos de trabajo del Ayuntamiento, de los contratos y de las subvenciones.
- Consolidación del análisis de género en los estudios y estadísticas, así como en toda la información que se genere en y desde el Ayuntamiento.
- Promoción y consolidación del uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en toda la documentación municipal y en las campañas de información promovidas por el municipio.
- Consolidación de los mecanismos y estructuras de igualdad.
- Participación en distintas redes nacionales e internacionales para el desarrollo de políticas de igualdad.

16

1.2 EL AYUNTAMIENTO COMO EMPLEADOR

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local establece que, entre las funciones de los Ayuntamientos se encuentran, asimismo, las de empleador, al tiempo que reconoce el derecho a la igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del trabajo y el derecho a la conciliación a la vida profesional, social y privada.

En este sentido, en el cumplimiento de su obligación como empleador, el Ayuntamiento de Madrid se centrará en las siguientes líneas de actuación:

- Capacitación en enfoque integrado de género e igualdad de

oportunidades del personal técnico y político del Ayuntamiento de Madrid.

- Apoyo a la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal municipal.
- Inclusión en los temarios y pruebas de acceso a la función pública municipal, de aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO 2. ALCANZAR LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MADRID A TRAVÉS DE LA SENSIBILIZACIÓN A LA POBLACIÓN Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Bajo este epígrafe se engloban todas aquellas medidas que el Ayuntamiento de Madrid desarrolla con impacto real en la ciudadanía, de cara a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en varios ámbitos: coeducación, empoderamiento, participación de las mujeres en la vida de la ciudad, organización social corresponsable y, por último, violencia de género.

2.1. COEDUCACIÓN

La coeducación es una propuesta educativa que incorpora la transversalidad de género, modificando roles, estereotipos y prejuicios en cada una de las etapas educativas.

17

Promueve:

- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- La eliminación de la transmisión de roles y estereotipos sexistas
- La erradicación de la violencia contra las mujeres

En consecuencia, las líneas que desarrollará la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid son las siguientes:

- Fortalecimiento del eje transversal de igualdad en las actividades extraescolares y complementarias de los Centros educativos de la Ciudad de Madrid.
- Desarrollo de acciones formativas y/o campañas tanto en el ámbito formal como no formal que contribuyan a la eliminación de estereotipos sexistas.
- Establecimiento de estrategias de información y sensibilización sobre salud afectivo- sexual y reproductiva, prevención de violencia de género, prevención de actitudes de explotación sexual, etc., dirigidas a adolescentes y jóvenes desde los servicios municipales.
- Apoyo y asesoramiento a la incorporación del enfoque integrado de género en el Plan de Acción Tutorial de cada Centro.
- Fomento de la participación e implicación de padres y madres, a través de las AMPAS, y los consejos escolares, en la elaboración conjunta de programas y acciones coeducativas.
- Desarrollo de un Programa de Prevención de la violencia de género en colaboración con la comunidad educativa.

2.2. EMPODERAMIENTO

El empoderamiento es un proceso cuyo objetivo es permitir el acceso de las mujeres a los recursos económicos y sociales y a la toma

de decisiones tanto en el ámbito privado como en el público para conseguir que se perciban a sí mismas capaces y legitimadas para ocupar un espacio en la toma de decisiones, fortaleciendo su presencia activa en todos los ámbitos de la ciudad.

Engloba:

- El desarrollo personal de las mujeres
- El acceso y disfrute de los recursos económicos y sociales en igualdad
- La participación sociopolítica

En consecuencia, las líneas de trabajo que incorpora la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid son las siguientes:

- Inclusión de los principios de respeto a la diversidad y a la diferencia en las actuaciones dirigidas a mujeres con discriminaciones múltiples.
- Impulso del empoderamiento y mejora de la empleabilidad de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral con calidad, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.
- Fomento de las acciones dirigidas a reducir la brecha digital en las mujeres en cualquier ámbito y a lo largo de su ciclo vital.
- Impulso a la plena participación política, social, económica y cultural de las mujeres y en todos los espacios de decisión.

2.3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA DE LA CIUDAD

El desarrollo de estrategias para la intervención en el territorio debe incluir una integración equilibrada de la dimensión económica, social, medioambiental, contemplando y demandas de mujeres y hombres a través de su participación en todos los ámbitos.

Incluye:

- La movilidad, el diseño urbano, la denominación de calles y equipamientos, la vivienda y el medioambiente.
- La participación en las organizaciones políticas, sindicales y asociativas.
- La participación en el ámbito sociocultural de la vida de la ciudad.

Estas dimensiones se incorporan en el marco de la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid mediante las siguientes líneas de actuación:

- Consolidación de una estructura urbanística que facilite la movilidad y el uso de los espacios y equipamientos públicos, adecuándolos a las necesidades actuales y futuras de las mujeres.
- Fomentar la perspectiva de género en el planeamiento y ejecución de las nuevas operaciones urbanas.
- Apoyar la implantación de Planes de movilidad sostenible en orden a potenciar el uso de transporte público y los modos no motorizados (peatonal y ciclista)
- Fomentar la seguridad de los espacios públicos mediante acciones de diseño urbano y el fomento de actividades que incidan en un mayor uso del espacio público.

- Apoyo a la implicación activa de la ciudadanía en la planificación urbana, bajo los principios del enfoque integrado de género.
- Fomento de las acciones que incrementen la presencia y participación de las mujeres en los procesos de diseño y aplicación de las políticas públicas.
- Fortalecimiento de las entidades sociales y colaboración con el movimiento asociativo organizado en el diseño conjunto de planes y actuaciones con especial atención al trabajo en red.
- Desarrollo de acciones encaminadas a una concepción de la salud no estereotipada en cada una de las etapas del ciclo vital de las mujeres.
- Fomento de las acciones que visibilicen el trabajo de las mujeres en cualquier ámbito: artístico, científico, literario, deportivo, etc.
- Fomento e impulso de la práctica deportiva de las mujeres a lo largo de su vida.

2.4. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

La organización social corresponsable es una estrategia que pretende la asunción equitativa por parte de todos los miembros de la sociedad de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito profesional, doméstico, familiar y al relativo a los cuidados de las personas. Todo ello precisa de la existencia de servicios comunitarios flexibles, de la reorganización de los usos de los tiempos y la asunción por parte de toda la sociedad de esta estrategia como motor de un desarrollo social sostenible.

19

Partiendo de estas premisas se promoverán:

- Medidas favorecedoras de la conciliación en el trabajo de la vida personal, familiar y laboral.
- Servicios Comunitarios flexibles relacionados con los cuidados de las personas.

En consecuencia, las líneas incorporadas a la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid son las siguientes:

- Apoyo a las políticas de igualdad y conciliación de las empresas de la ciudad de Madrid.
- Fomento de los servicios comunitarios flexibles relacionados con los cuidados de las personas.
- Detección de zonas con bajo nivel de dotación local y de comercio de proximidad para elaborar propuestas que mejoren la conciliación de la vida familiar, laboral y persona.
- Impulso a la implantación del concepto de corresponsabilidad para todos y todas.
- Análisis de los usos del tiempo en la ciudad.

2.5. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género se entiende como toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal, de su libertad sexual o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad, englobando las siguientes conductas:

- Las agresiones físicas o psíquicas a la mujer por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aún sin convivencia.
- Las agresiones y abusos sexuales contra la mujer.
- La mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones.
- La inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima.
- El acoso sexual en el ámbito laboral.
- Las detenciones ilegales, amenazas y coacciones.
- La trata de mujeres con fines de explotación sexual.

La lucha contra la violencia de género incluye:

- La sensibilización, prevención e investigación de la violencia de género.
- La atención integral a las víctimas de violencia de género.
- El fomento de la colaboración interinstitucional frente a la violencia de género.

En consecuencia, las líneas de actuación que incluye la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid son las siguientes:

- Fortalecimiento y consolidación del Programa Municipal de Atención a mujeres víctimas de violencia por parte de su pareja o ex pareja, en todos sus ejes: prevención, atención integral e inserción social y laboral.
- Desarrollo y consolidación de estructuras de colaboración interinstitucional e intramunicipal entre los principales actores que intervienen en la Red Municipal de atención a las mujeres víctimas de violencia por parte de su pareja o ex pareja, con especial atención al fomento de la formación, investigación e intercambio de buenas prácticas.
- Fortalecimiento y consolidación del Plan Municipal contra la Explotación Sexual en todos sus ejes: prevención, atención integral e inserción social y laboral.
- Desarrollo y consolidación de estructuras de colaboración interinstitucional e intramunicipal entre los principales actores que intervienen en la Red Municipal de prevención y atención a mujeres víctimas de explotación sexual, con especial atención al fomento de la formación, investigación e intercambio de buenas prácticas.
- Apoyo a las estrategias de sensibilización e información de prevención de la violencia de género dirigidas a la ciudadanía.



**INSTRUMENTOS
PARA LA IMPLANTACIÓN,
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
DE LA ESTRATEGIA
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE LA CIUDAD DE MADRID,
2011- 2015.**

INSTRUMENTOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MADRID, 2011- 2015.

La adopción de un nuevo modelo para el desarrollo en los próximos cuatro años de las políticas de igualdad en la vida municipal, la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid, va a exigir, sin duda, la adopción de una serie de cambios tanto en la actividad habitual del Ayuntamiento como en el papel que debe desempeñar el personal adscrito a dicha administración, tanto político como técnico.

Este modelo transversal, que implica y responsabiliza a todos los ámbitos municipales, como se ha avanzado en la descripción del objetivo 1, va a requerir la implantación y desarrollo de una serie de elementos:

- La formación previa y continua en materia de igualdad y de género del personal municipal.
- El manejo de las herramientas que garanticen el asesoramiento, la orientación y la tutela para incorporar el Enfoque Integrado de Género en el conjunto de la estructura municipal.
- La obtención de datos fiables que permitan planificar y gestionar con eficacia las distintas necesidades de los hombres y las mujeres en la ciudad.
- La adopción de una estrategia de comunicación tanto para el personal municipal como para la ciudadanía en general que permita difundir el nuevo marco de actuación del Ayuntamiento de Madrid en materia de igualdad de oportunidades.

Todos ellos cumplen, sin embargo, un objetivo común: favorecer el desarrollo de las medidas propuestas en la Estrategia, así como crear las condiciones necesarias para implantar y garantizar el Enfoque Integrado de Género.

Metodología del Proceso de seguimiento y evaluación

Evaluar es recoger y analizar sistemáticamente una información para poder comprender y dotar de significado lo que ocurre con un plan, programa o proyecto, de lo que se deducirán unos juicios específicos que permitirán rendir cuentas, valorar y posteriormente tomar decisiones para su mejora.

El diseño de la evaluación se plantea desde el inicio en la misma fase del diseño y planificación de la Estrategia convirtiéndose así en una herramienta básica de funcionamiento. Se propone un modelo de evaluación que incorpora diferentes enfoques evaluativos, que aportarán información referida a la gestión y puesta en práctica de la estrategia (evaluación del proceso), así como de los productos (lo que produce una intervención y su calidad) y de los efectos de las actuaciones y actividades (evaluación de resultados).

La evaluación de la Estrategia tiene una clara y directa intención de ser utilizada, tanto para la toma de decisiones y el ajuste o modificación de aspectos concretos, como para contribuir al aprendizaje de la organización municipal. La utilización se verá reforzada por la participación de los distintos actores implicados en las distintas fases del desarrollo de la evaluación.

En el modelo de evaluación propuesto (pluralista y participativo), las Áreas municipales juegan un papel fundamental, al decidir cómo y cuándo medir los progresos y qué hacer a partir de los resultados.

Además para garantizar la utilidad de la evaluación es esencial la comunicación y difusión de los resultados, y para ello se establecerá un Plan de Comunicación dirigido a distintas entidades y personas claves.

La Estrategia se desarrolla mediante Programas Operativos anuales, en los que se contemplan las actuaciones previstas para cada ejercicio, así como los objetivos a alcanzar anualmente, los programas en que se concreta y los recursos necesarios para llevarlos a cabo. Se establecerá un Plan de Evaluación para los programas operativos de desarrollo de la Estrategia que incluirá los detalles del sistema de seguimiento y evaluación, estableciendo los indicadores más adecuados.

Para poder realizar correctamente el seguimiento y la evaluación de la Estrategia es aconsejable la creación de estructuras estables de coordinación.

En este sentido, la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la Ciudad de Madrid 2011- 2015, va a requerir la existencia de las siguientes Comisiones:

- Comisión Ejecutiva
- Comisión Transversal de Género
- Comisión Territorial

En esta organización, el Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid, máximo órgano de participación de las mujeres en el municipio, tendrá también un papel destacado en la evaluación y seguimiento de la Estrategia.

A continuación, se describen los principales rasgos de las Comisiones citadas:

- Comisión Ejecutiva, formada por personal directivo de las diferentes Áreas Municipales implicadas en el desarrollo del Plan, coordinada por la Dirección General de Igualdad.

Esta Comisión deberá responder, al menos, a los siguientes objetivos:

- Estudiar y dinamizar todas aquellas iniciativas derivadas de la Estrategia que, por su naturaleza, requieran de un consenso político.

- Asegurar la acción común que requiere de una metodología transversal.
 - Garantizar el cumplimiento de la Estrategia y las actuaciones desarrolladas por las áreas implicadas en su ejecución.
 - Aprobar el Programa Operativo Anual.
 - Aprobar, en su caso, el informe final de evaluación de la Estrategia.
- Comisión Transversal de Género, formada por una representación del personal técnico de las distintas Áreas Municipales implicadas en la ejecución de la Estrategia. Esta Comisión responderá a los siguientes objetivos:
- Ofrecer soporte técnico y asesoramiento necesario que garantice el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia en cada uno de sus ámbitos.
 - Elaborar el Programa Operativo Anual.
 - Hacer el seguimiento de la planificación y estimar el logro de los objetivos establecidos en la estrategia a partir de los Programas Operativos anuales realizados.
 - Realizar la evaluación final de la Estrategia.

Integrado en la Comisión Transversal de Género se crea el Comité de Análisis y seguimiento de Datos, con las funciones de:

- Coordinar la recopilación de datos producidos por el conjunto de Observatorios Municipales y de otras fuentes estadísticas municipales.
 - Proporcionar datos e informes desagregados por sexo.
 - Realizar informes periódicos sobre las tendencias de cambio sobre la igualdad/ desigualdad entre mujeres y hombres de la Ciudad de Madrid.
 - Difundir los avances que sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Ciudad de Madrid se vayan produciendo.
- Comisión Territorial, formada por una representación de personal técnico de los Distritos y representantes de la Red de Agentes de Igualdad. Esta Comisión responderá a los siguientes objetivos:
- Ofrecer soporte técnico y asesoramiento necesario que garantice el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia en cada uno de sus ámbitos.
 - Impulsar la formulación de Planes Distritales de Igualdad.
 - Realizar el seguimiento de la Estrategia en los Distritos.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA:

Medidas dirigidas a un grupo determinado (en desventaja), con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

ACOSO SEXUAL:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, la Ley de Igualdad incluye en la definición el acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

(Art. 7.1 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ADAPTABILIDAD:

Capacidad, tanto de las empresas como de sus empleados, para adaptarse a las nuevas tecnologías, las nuevas condiciones del mercado y las nuevas pautas laborales.

ANÁLISIS DE GÉNERO:

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

APTITUD:

Capacidad para utilizar eficazmente la experiencia, los conocimientos y las cualificaciones.

AUDITORIA DE GÉNERO:

La auditoria de género analiza los ingresos y los gastos de gobiernos, instituciones, políticas y programas desde una perspectiva de género, con el fin de establecer el impacto diferencial de los presupuestos dedicados a mujeres y hombres.

BARRERAS INVISIBLES:

Dificultades resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones/para su plena participación en la sociedad.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

BENEFICIO EQUIVALENTE:

Fórmula que permite decidir e identificar si la intervención va a facilitar un aprovechamiento y bienestar equivalente sobre los hombres y las sobre las mujeres.

BRECHA DIGITAL

Es aquella que impide que las mujeres se incorporen y participen en la Sociedad de la Información y de las Nuevas Tecnologías en igualdad de condiciones. Esta brecha se intensifica a través de las diferencias socioeconómicas, de edad y nivel educativo.

COEDUCACIÓN

Intervención educativa por la que se pretende que niñas y niños desarrollen su personalidad en igualdad de oportunidades, eliminando los estereotipos y sesgos sexistas.

(web www.educandoenigualdad.com Ministerio de Igualdad).

CONCILIACIÓN:

Intento obligatorio de avenencia entre intereses en conflicto de las personas trabajadoras y empresas, con participación de la Administración, en materias relacionadas al contrato de trabajo.

CES

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL:

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

CONOCIMIENTO:

Resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionadas con un campo de estudio o de trabajo concreto.

CUOTA:

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un

desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificaciones del “género”.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

DISCRIMINACIÓN:

Trato diferenciado dado a unas personas en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

“Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.

(Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA:

“Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

(Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición,

criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.
(Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD:

“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad”.
(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DOBLE JORNADA:

Se denomina así a la sobrecarga de trabajo que realizan las mujeres como consecuencia del desigual reparto de tareas entre sexos. Esto les lleva a tener que realizar el trabajo doméstico, tras acabar con las responsabilidades que se derivan del trabajo remunerado, lo que hace que tengan una doble jornada, e incluso, a veces, triple.
(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO:

Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.
(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

EMPODERAMIENTO (CAPACITACIÓN)

Proceso de adquisición a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en

términos económicos, sociales y políticos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO

(Ver Mainstreaming)

ESPACIO DOMÉSTICO:

Es aquel espacio feminizado invisible de cuidados que sostiene tanto el espacio público como el privado, suponiendo la asunción de la educación y la reproducción social que además exige una disponibilidad total, aunque está desprestigiada socialmente.

También supone la asunción de la economía y la administración familiar respecto a las necesidades básicas.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

ESPACIO PÚBLICO:

Espacio visible, reconocido y prestigiado que permite participar en la toma de decisiones a nivel político, económico y social, por lo tanto, es un espacio de poder, que está atravesado por la ideología dominante (patriarcal) y que posibilitan alcanzar independencia, así como negociar y ajustar las condiciones espacio-temporales y económicas, siendo considerado el espacio de producción por excelencia.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO:

Consiste en incorporar la variable sexo como una constante de estudio cuando se elaboran fuentes de información, evitando tratar este aspecto como algo puntual. La variable sexo debe estar presente en todos los niveles de la información recogida o de la situación estudiada.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

ESTEREOTIPO:

Juicio que se fundamenta en una idea preconcebida, estableciendo determinados roles en estrecha

vinculación con el prejuicio. Es la creencia exagerada asociada a una categoría, y su función es justificar (racionalizar) nuestra conducta en relación la categoría.

Los estereotipos de género son creencias erróneas emanadas del modelo androcéntrico y de la cultura patriarcal que enjuician la conducta de hombres y mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA:

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

FORMACIÓN PROFESIONAL:

Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

FÓRMULAS DE TRABAJO

FLEXIBLE:

Forma de trabajo que reconoce la necesidad de los/as trabajadores/as de equilibrar su vida familiar y laboral. Ofrece la oportunidad de ejecutar el horario laboral de manera que se adapte a las necesidades del trabajador/a.

GÉNERO:

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

HORARIO FLEXIBLE:

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

IGUALDAD:

Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

IGUALDAD FORMAL:

Supone la prohibición normativa o legal de discriminar a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural.

La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Ausencia de toda barrera discriminatoria para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

“El principio de de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”

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

IGUALDAD REAL:

Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

INDICADOR DE GÉNERO:

Indicador que recoge información objetiva sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres permitiendo comparaciones a lo largo del tiempo.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen.

(Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21/02/96).

MAINSTREAMING DE GÉNERO:

Es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

(“Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas”. Ed. MTAS. Instituto de la Mujer. Madrid, 1999).

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:

Reparto de las posiciones de poder

y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

(Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O n° L 319).

PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS:

“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.
(Art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

PERMISO POR MATERNIDAD:

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y prácticas nacionales.

(Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992).

PERMISO PARENTAL:

Derecho individual –y en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o adopción de un hijo.

(Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996. DO L 145 DE 19/6/1999).

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES:

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

POBLACIÓN ACTIVA:

Número de personas en edad de trabajar que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios, o están dispuestos y en condiciones de incorporarse a dicha producción.

INE

POBLACIÓN INACTIVA:

Número de personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia.

INE

POBLACIÓN OCUPADA:

Número de personas que suministran mano de obra de forma efectiva para la producción de bienes y servicios.

INE

POBLACIÓN PARADA:

Número de personas que, estando en edad de trabajar, están dispuestos y en condiciones de incorporarse a dicha producción, pero no encuentran trabajo.

INE

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO / EN EL EMPLEO:

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

TASA DE ACTIVIDAD:

Cociente entre el número de personas activas y la población en edad de trabajar.

INE

TASA GENERAL DE FECUNDIDAD:

Cociente entre el número de nacidos en un determinado año y la población femenina entre 15 y 49 años.

INE

TASA DE OCUPACIÓN (EMPLEO):

Cociente entre el número de personas ocupadas y la población en edad de trabajar.

INE

TASA DE PARO (desempleo):

Cociente entre el número total de personas paradas y la población activa.

INE

TRABAJO DE IGUAL VALOR:

Se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

TECHO DE CRISTAL:

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas preferentemente por hombres que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada.

(Declaración sobre eliminación de la violencia contra las mujeres, ONU 1993).