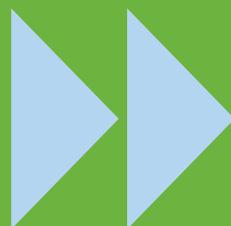


II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009

Área de Gobierno
de Empleo y Servicios
a la Ciudadanía
Dirección General de Igualdad
de Oportunidades

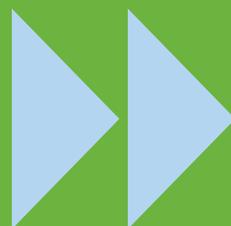


II Plan municipal para la igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009



II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009

Área de Gobierno
de Empleo y Servicios
a la Ciudadanía
Dirección General de Igualdad
de Oportunidades





Índice

II Plan municipal para la igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009

06 Presentación

Alberto Ruiz-Gallardón 6

Ana Botella 8

Asunción Miura 10

12 Introducción

Situación de partida 13

El sentido de los cambios 15

Datos para la conciliación laboral y familiar 22

Educación, cultura, salud y práctica deportiva 24

34 Marco jurídico

36 Principios rectores

Principio de transversalidad y participación 37

Principio de diversidad y modernidad 37

38 Estructura

1. Eje transversal de género 40

Ejes estratégicos:

2. Investigación 45

3. Conciliación de la vida laboral y familiar 48

4. Empleo 53

5. Violencia de género 57

6. Coeducación 61

7. Participación en la ciudad 65

8. Salud y deporte 69

74 Evaluación y seguimiento

Etapas de evaluación 75

Tipo de evaluación 76

Técnicas 77

78 Comisión transversal de género



Presentación Alberto Ruiz-Gallardón Alcalde de Madrid

El Gobierno de la Ciudad de Madrid es consciente de los obstáculos que aún persisten para el logro de una igualdad plena entre mujeres y hombres, y se siente por tanto emplazado a trabajar activamente para su supresión. No en vano, las desigualdades de género se asientan en lo más profundo de nuestras sociedades. Por ello, ningún Plan de Igualdad tiene como objetivo inmediato conseguir un cambio estructural en la situación de las mujeres. Sin embargo, este II Plan para la Igualdad de Oportunidades constituye un importante paso en esta dirección.

El aporte de las mujeres al desarrollo social, económico y cultural de la sociedad ha sido ampliamente reconocido por Naciones Unidas. En las cuatro Conferencias Internacionales sobre las mujeres celebradas hasta el momento se ha recordado que la discriminación contra las mujeres es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la sociedad, pues impide su participación en la vida política, social, económica y cultural en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo.

Para cambiar ese estado de cosas y lograr los objetivos marcados en el II Plan para la Igualdad se requiere un trabajo sostenido y articulado en el tiempo. Así, el Plan para la Igualdad de Oportunidades resulta ser una herramienta estratégica clave al plantear ocho líneas de intervención que intentan responder a los intereses y a las necesidades que presentan especialmente las mujeres de la ciudad de Madrid.



Presentación Ana Botella Serrano Segunda Teniente de Alcalde
y Concejala del Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía

Presentar el II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid representa una gran satisfacción personal. Satisfacción porque a pesar de que todavía persisten situaciones discriminatorias para las mujeres, cada Plan de Igualdad que nace es en sí mismo una batalla ganada a la desigualdad.

Vivimos en una sociedad en la que, a pesar de ser muy notables los avances, la sintonía con los valores de igualdad no resulta a veces suficiente para avanzar en la reducción de las discriminaciones. Madrid cuenta hoy con mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres. Basta con observar la creciente participación de las mujeres en espacios que hasta la fecha les habían sido de difícil acceso o negados. Pero estos cambios favorables a la igualdad no siempre vienen acompañados de otros cambios en las mentalidades y las actitudes, que permitan modificar estructuras sociales desiguales sobre las que se asientan.

El II Plan para la Igualdad trata de poner el acento en aquellas situaciones discriminatorias en las que es más necesaria una intervención pública, pero además nace con el propósito de contribuir firmemente a que los pasos dados en este sentido en la ciudad de Madrid se consoliden.

Las beneficiarias principales del II Plan para la Igualdad de Oportunidades son las mujeres de Madrid, pero también lo es toda la sociedad ya que los beneficios que pueden derivarse de su aplicación contribuyen a la mejora de la calidad de vida de todas y todos.

El Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía del Ayuntamiento de Madrid pretende que la Igualdad sea algo más que un principio regulador. Nuestro objetivo es que la igualdad sea finalmente una realidad, cotidiana y visible, de la que nos podamos beneficiar todas las madrileñas y madrileños y a partir de la cual podamos afianzar modelos de convivencia más equitativos. El II Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid pretende, en definitiva, contribuir a este fin.



Presentación Asunción Miura Directora General de Igualdad de Oportunidades

El Ayuntamiento de Madrid pone en marcha el II Plan para la Igualdad caracterizado por un espíritu innovador y una perspectiva transversal. Este Plan se desarrolla por medio de ocho ejes, uno transversal y siete estratégicos, y cuenta con ocho objetivos y ciento veintidós medidas a ejecutar a lo largo de sus cuatro años de vigencia. Para su elaboración se ha tenido en cuenta la situación en la que se encuentran las mujeres madrileñas, la evaluación realizada al Primer Plan de Igualdad, las sugerencias de distintos sectores de la sociedad madrileña, además de tener presente la condición dinámica de la sociedad de este municipio.

La Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía es el organismo responsable de elaborar, impulsar y ejecutar los planes de igualdad. Concedora de los logros que las políticas de igualdad han conseguido en las últimas décadas, es consciente de que hay que seguir avanzando para conseguir la igualdad real y para que el principio de igualdad se integre en toda la gestión pública municipal.

Este Plan que ahora presentamos pretende progresar en ese sentido. Para este fin es necesario desarrollar las actuaciones y medidas planificadas, fruto del resultado de la evaluación del I Plan, y de la colaboración de muchas personas –investigadores/as, personal técnico, asociaciones, etc.– que han facilitado el mejor conocimiento de las necesidades e intereses de las mujeres madrileñas.

Finalmente deseo que este II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid sirva para que, en los próximos cuatro años, podamos acortar las distancias para conseguir una sociedad en la que mujeres y hombres convivamos en igualdad.



Introducción

La finalidad del II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid es la de contribuir a mejorar la situación social, política, económica, familiar y cultural de la ciudadanía promoviendo la aplicación transversal del principio de igualdad de género.

El II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009 nace con el propósito de facilitar el desarrollo de la sociedad dentro de pautas de convivencia más igualitarias. Promover nuevos modelos de referencia no sesgados por el género asignado es una tarea a medio y largo plazo, pues para avanzar en la igualdad real se requiere un compromiso y un cambio de actitudes globales que permitan abrir paso a un modelo de sociedad con un mayor grado de igualdad entre mujeres y hombres.

Poner en marcha un Plan para la Igualdad requiere diversos esfuerzos colectivos y la implicación de distintos actores sociales, ya que el solo impulso de las instituciones y su voluntad política, aunque prioritario, resulta insuficiente para lograr los cambios deseados en las estructuras no igualitarias de las sociedades contemporáneas. Un nuevo Plan municipal para la igualdad constituye una herramienta imprescindible para configurar una política de igualdad a nivel local. Este plan expresa el compromiso de los responsables de la gestión municipal de trabajar para hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la sociedad madrileña.

SITUACIÓN DE PARTIDA

A partir de la valiosa experiencia que ha supuesto el Primer Plan como instrumento de promoción y fomento de la política de igualdad llevada a cabo por el Ayuntamiento de Madrid, se ha podido diseñar un segundo Plan con medidas más ajustadas a las necesidades de la sociedad madrileña. El II Plan emprende ahora un camino que recoge esa experiencia y los resultados de la evaluación.

Tal evaluación y el seguimiento realizado han ofrecido datos sobre la situación de las mujeres, que es preciso atender en el II Plan. Asimismo se ha

establecido un repertorio de necesidades en los diferentes distritos que se pueden agrupar en tres grandes bloques de trabajo: la conciliación de la vida laboral y familiar, el empleo y la atención y protección derivadas de la existencia de violencia contra las mujeres. Las necesidades planteadas se resumen a continuación.

CARTA DE NECESIDADES

• Empleo

Entre estas necesidades destacan las de fomento del empleo, en especial el de aquellas mujeres cuyo perfil no se ajusta a los establecidos por el mercado de trabajo.

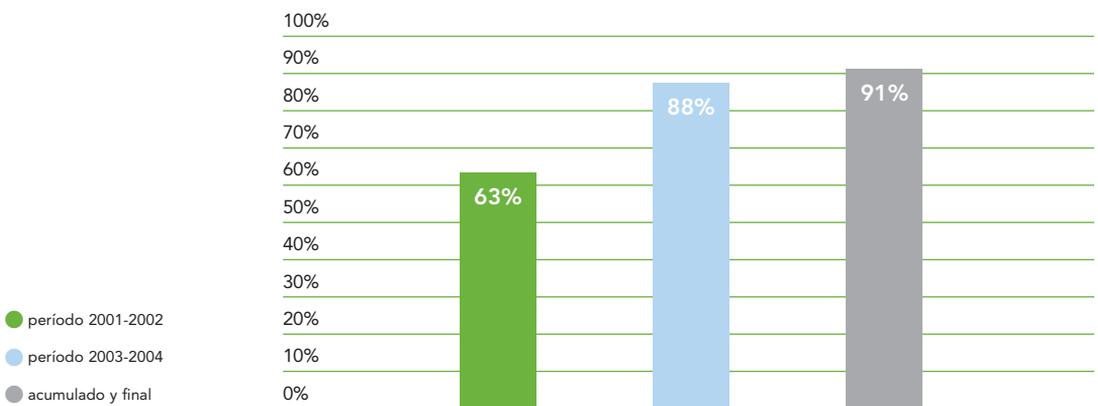
• Conciliación de la vida laboral y familiar

Necesidad de incrementar los esfuerzos y los recursos para impulsar la conciliación de la vida laboral y familiar, y principalmente la demanda de recursos de cuidado de menores y personas dependientes.

• Atención psicológica y protección y prevención ante la violencia

En todos los distritos se presentan necesidades de atención psicológica: para el refuerzo de la autoestima, o para favorecer las relaciones interpersonales, por ejemplo, así como para atender otras situaciones que requieren intervenciones específicas. Se trata asimismo de reforzar programas de sensibilización en torno a la violencia de género, dedicados a profesionales de los distritos, y por sectores de actividad (Sanidad, Juventud, Educación, Servicios Sociales, Policía, etc.).

Grado de implementación del I Plan para la Igualdad



Fuente: Informe de evaluación interna: Implementación del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Madrid, Albelia Consultora para la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2005.

La sociedad madrileña ha experimentado importantes cambios sociales y culturales en los últimos treinta años, de tal forma que la realidad que se vivía en 1975 poco tiene que ver con la que se vive en 2005. Los valores sociales, las creencias, los hábitos de ocio, consumo y de trabajo de madrileñas y madrileños se han ido adaptando a estos nuevos contextos. Las oportunidades de las mujeres se han ampliado, pero no es menos cierto que el Informe sobre Desarrollo Humano de Naciones Unidas indicaba en el año 1995 que en ninguna sociedad las mujeres disponían de las mismas oportunidades que los hombres.

Los indicadores existentes hoy ponen de relieve la persistencia de aquellos obstáculos que las mujeres deben sortear con un mayor esfuerzo que los hombres para alcanzar los mismos fines. La confusión entre “disponer de más oportunidades que hace algunos años” y que esas oportunidades “sean realmente efectivas y se produzcan en condiciones de igualdad” oculta a veces una realidad en la que aún prevalecen importantes desigualdades de género. Así, del hecho de gozar actualmente las mujeres de mayores oportunidades, y de constatarse su presencia en el ámbito público con un perfil propio, ha surgido la impresión, no exenta de prejuicios, de que son los hombres quienes se encuentran ahora “socialmente relegados”.

La oportunidad de que las mujeres disfruten y ejerzan los mismos derechos que los hombres no implica relegar a otros a ningún lugar. Al contrario, insistir en la igualdad de oportunidades en una ciudad como Madrid es hacer a los hombres copartícipes y protagonistas de algunos de los cambios sociales que se están produciendo a favor de la igualdad.

EL SENTIDO DE LOS CAMBIOS

Madrid es hoy una ciudad abierta y cosmopolita, un lugar de convivencia y diversidad. En este nuevo escenario es imprescindible atender los distintos intereses y necesidades de las mujeres y los hombres, haciendo realidad el principio de igualdad entre sexos. La normativa sobre igualdad ha evolucionado en los últimos años, de modo que las mujeres han pasado de una situación donde las discriminaciones eran la norma, a una situación, la actual, en la que éstas se sancionan. Sin embargo, también es verdad que los aprendizajes y prácticas cotidianas en igualdad presentan ritmos y cadencias distintos. Mientras que los roles sociales asignados a cada sexo van cambiando observamos que los mandatos de género prevalecen.

Es preciso entonces conocer el “sentido de los cambios”, ya que estos no se han producido, ni se producen, de manera homogénea para las mujeres y los hombres. Muchas veces, cambios positivos como la evolución de las tasas de escolaridad femeninas no son aprovechados debido a que no se modifica la estructura del mercado laboral, lo cual impide que la sociedad aproveche ese enorme potencial educativo femenino. Conocer el sentido de los cambios permitirá establecer si las desigualdades de género se reducen o si, por el contrario, permanecen estables. Y este conocimiento hará posible a su vez orientar y mejorar las intervenciones en igualdad.

Aspectos como estos se han tenido en cuenta a la hora de diseñar el II Plan. Ahora bien, conforme expresa el informe de 1998 de la Unión Europea, «Los mecanismos de igualdad han estado la mayoría de las veces aislados, a pesar de que son laboratorios donde se elaboran y concentran excelentes conocimientos sobre temas de género»¹. Ha llegado el momento, pues, de dar un giro decisivo a las políticas de igualdad, que evite su aislamiento institucional.

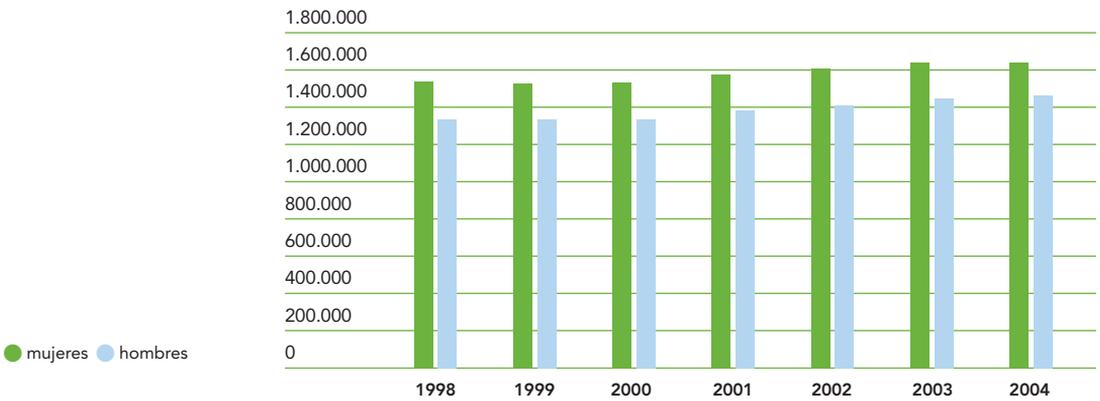
1_Grupo de especialistas en mainstreaming, 1998.

Demografía

Madrid es una ciudad con un ritmo de crecimiento demográfico importante. Entre 1998 y 2004 su población creció un 10%, y las mujeres representan el 53% de la población (1.644.633). Entre los 29 y los 34 años de edad (2004) los hombres suman un número mayor que el de las mujeres. La tasa de mujeres² de la ciudad de Madrid se sitúa en el 113%.

2_Tasa de feminidad: número de mujeres por cada cien varones.

Evolución de la población por sexo en la ciudad de Madrid



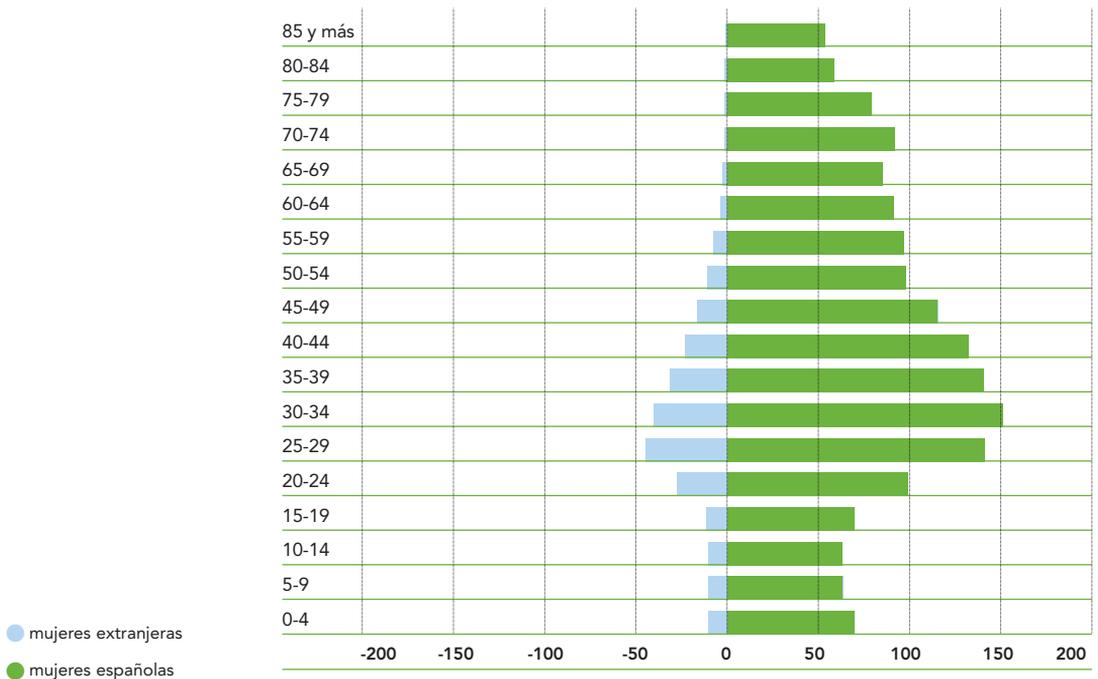
Fuente: Elaboración propia. Padrón continuo de habitantes. www.madrid/iestadis.org

3_ La corona metropolitana absorbía hasta un 75% de las migraciones internas de la capital. Básicamente se buscaban viviendas a precios más asequibles. Ayuntamiento de Madrid: *Anuario estadístico 1993*.

Desde hace al menos doce años la población de Madrid venía envejeciendo gradualmente. Este envejecimiento obedecía a distintos factores, tales como la mayor esperanza de vida o las migraciones internas de jóvenes (25 y 34 años) hacia municipios de la corona metropolitana madrileña para establecer allí su lugar de residencia³. Pero, desde el año 2000 a 2004 se aprecia un cierto rejuvenecimiento de la población madrileña (25-34 años) que creció un 12%. Esta población joven es sobre todo masculina: las jóvenes madrileñas en esas edades descienden un 20%.

La presencia de jóvenes inmigrantes probablemente sea un factor de rejuvenecimiento: así, mientras en 2001 la tasa de población extranjera se situaba en 6,2%, en 2004 se elevaba al 13,5%. De cada 100 mujeres empadronadas en Madrid (1.644.633), 13 son de nacionalidad extranjera y de cada 100 varones empadronados, 14 son de nacionalidad extranjera (2004). La edad promedio (2005) de la población extranjera (31, 29 años) se sitúa en 12 puntos por debajo de la española (43,46 años). La población de más edad de Madrid está constituida mayoritariamente por mujeres.

Estructura de la población femenina de Madrid, por miles, por grupos quinquenales de edad



Fuente: Padrón Municipal de Habitantes. Dirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid. Enero de 2005

Población mayor de la ciudad de Madrid clasificada por generación y sexo (2004)

	ambos	mujeres	hombres	% mujeres
Nacidos en 1903 y antes	884	736	148	83
Nacidos entre 1904 y 1908	4.998	3.963	1.035	79
Nacidos entre 1909 y 1913	19.908	14.794	5.114	74
Nacidos entre 1914 y 1918	44.665	31.958	12.707	72
Nacidos entre 1919 y 1923	83.078	54.758	28.320	66
Nacidos entre 1924 y 1928	123.508	75.651	47.857	61
Nacidos entre 1929 y 1933	157.008	90.837	66.171	58
Nacidos entre 1934 y 1938	156.030	88.350	67.680	57
Nacidos entre 1939 y 1943	153.179	85.052	68.127	56
Total población mayor 60 /+100 años	743.258	446.099	297.159	60

Fuente: Elaboración propia. Padrón continuo de habitantes. www.iestadis.org

La actividad

La incorporación de las mujeres madrileñas al mercado de trabajo es un hecho progresivo y creciente, según muestra la evolución de las tasas de actividad, de ocupación y de empleo a lo largo del tiempo. No obstante, el crecimiento de las activas es moderado. Si en el año 2000 la tasa de actividad media femenina⁴ se fijaba en torno al 47% de las madrileñas, en el municipio de Madrid, en 2004 era superior en un 2%⁵.

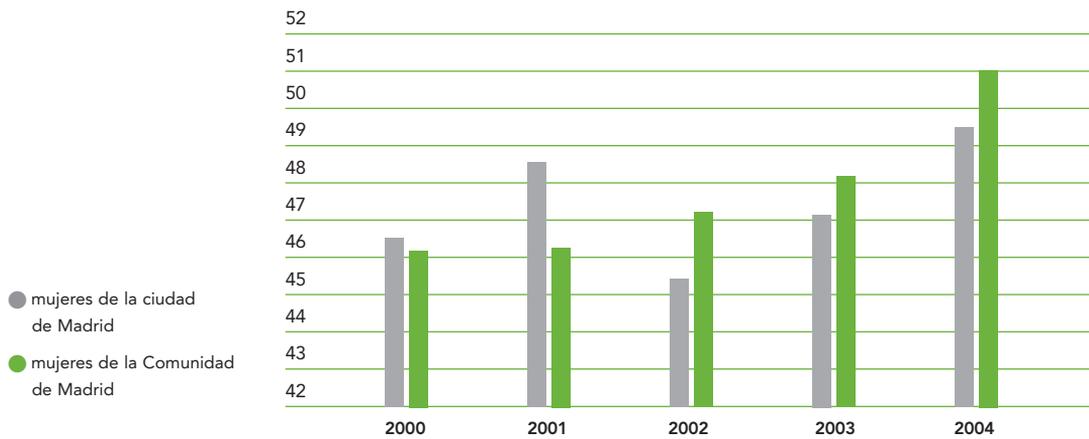
La reducción de las desigualdades entre los sexos (brechas de género) ha sido moderada. En el año 2000 la "distancia" entre los hombres y las mujeres era de 20 puntos porcentuales desfavorables a las últimas, mientras que en 2004 la distancia se había reducido casi en un 3%.

4_ Relación porcentual entre el número de mujeres activas de 16 y más años y la población total de la misma edad.

5_ Boletín EPA, IV T. 2004, www.ine.es

Evolución de las tasas de actividad femenina.

Comparativa entre la ciudad de Madrid y la Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia. EPA, 2000-2004. IV T. para la ciudad de Madrid.
www.madrid/iestadis.org y www.munimadrid.es

Evolución de las tasas de actividad por sexo.

Comparativa entre la ciudad de Madrid y la Comunidad de Madrid

Año (IV trimestre)	Ciudad de Madrid			Comunidad de Madrid		
	ambos	hombres	mujeres	ambos	hombres	mujeres
2000	56,06	66,82	46,55	57,91	70,86	46,16
2001	56,90	66,27	48,59	57,88	70,61	46,29
2002	54,82	65,11	45,53	58,18	70,11	47,26
2003	55,97	65,96	47,23	59,05	70,84	48,23
2004	57,45	66,47	49,57	60,74	71,38	50,94

Fuente: Elaboración propia. EPA, 2000-2004. IV T. para la ciudad de Madrid.
www.madrid/iestadis.org y www.munimadrid.es

6_Relación porcentual entre el número de empleadas de 16 a 64 años y la población de esa edad.

Asimismo la tasa de empleo femenina⁶ ha tenido en términos generales una evolución favorable en Madrid, donde se aprecia un incremento porcentual medio de un 6,35% en los años documentados. Las brechas entre los sexos se van reduciendo, además, con el paso del tiempo (-3%).

Evolución de las tasas de empleo por sexo.

Comparativa entre la ciudad de Madrid y la Comunidad de Madrid

Año (IV trimestre)	Ciudad de Madrid			Comunidad de Madrid		
	ambos	hombres	mujeres	ambos	hombres	mujeres
2000	49,63	60,89	39,68	51,32	65,36	38,57
2001	50,94	61,08	41,94	53,49	66,69	41,48
2002	51,73	62,79	41,74	54,10	66,92	42,38
2003	52,83	62,88	44,05	54,82	66,87	43,76
2004	54,16	63,45	46,03	56,54	67,51	46,43

Fuente: Elaboración propia. EPA, 2000-2004. IV T. para la ciudad de Madrid.
www.madrid/iestadis.org y www.munimadrid.es

La ocupación

Respecto de la ocupación femenina, cabe reseñar que el municipio de Madrid acumula una mayor proporción de población ocupada que el conjunto de la Comunidad de Madrid. Los hombres madrileños presentan una horquilla de entre 10 y 27 puntos más de ocupación que las mujeres. Destaca además, por tramos de edad, la estabilidad de las cifras, según van transcurriendo los años:

- Del 100% de mujeres ocupadas en la ciudad de Madrid en 2001 y 2004 el 8,0% tenían menos de 24 años.
- En el tramo de edades entre los 25 y los 54 años, tanto en 2001 como en 2004, de cada 100 mujeres madrileñas 80 estaban ocupadas.
- Sólo la ocupación de las mujeres mayores de 55 años creció un 1% entre 2001 y 2004.
- La ocupación a tiempo parcial se da mayoritariamente entre las mujeres.

Población ocupada por sexo con jornada a tiempo parcial en el municipio de Madrid

	% mujeres	% hombres
2000	11,5	2,8
2003	10,7	2,1

Fuente: EPA. 2000-2003 medias de zonificación geográfica para la ciudad de Madrid.
www.madrid/iestadis.org

La temporalidad en el empleo sigue la tendencia y las pautas de la economía global: es decir, aquellos grupos de población que soportan las menores

tasas de ocupación también sufren las mayores tasas de temporalidad. Entre estos grupos, destacan las mujeres de todas las edades y situaciones.

Población ocupada por sexo con contrato temporal en el municipio de Madrid

	% mujeres	% hombres
2000	23,1	19
2003	24,4	19

Fuente: EPA. 2000-2003 medias de zonificación geográfica para la ciudad de Madrid. www.madrid/iestadis.org

El paro

Las tasas de paro de las que informan los datos de la EPA del último trimestre de 2001 y los del mismo período de 2004, para el municipio de Madrid muestran una reducción del 1,1% (ha pasado de ser del 6,6% al 5,5%). Aunque el paro femenino sigue siendo casi el doble que el masculino, ha descendido un 7%, y las brechas de género un 3% en los años documentados.

Por edades esta reducción ha sido desigual. El mejor dato lo tienen las mujeres menores de 24 años: del 100% de mujeres desempleadas se ha pasado del 22% en 2001 al 19% en 2004. En cambio las mujeres desempleadas entre los 25 y los 54 años descienden su tasa en un 1%, pasando del 74% en 2001 al 73% en 2004. La situación no mejora para las mujeres mayores de 55 años, que en 2001 representaban al 4% del total de desempleadas y en 2004 representaban al 7%. Asimismo por zonas geográficas y años documentados, se aprecia en la tabla que sigue el descenso generalizado de la tasa de paro femenina⁷.

⁷ Relación porcentual entre el número de paradas de 16 y más años y la población activa de esa edad.

Evolución de las tasas de paro por sexo. Comparativa entre la ciudad de Madrid y la Comunidad de Madrid

Año (IV trimestre)	Ciudad de Madrid			Comunidad de Madrid		
	ambos	hombres	mujeres	ambos	hombres	mujeres
2000	11,47	8,88	14,76	11,39	7,76	16,45
2001	10,48	7,83	13,7	7,59	5,56	10,40
2002	5,64	3,58	8,32	7,00	4,55	10,34
2003	5,60	4,68	6,72	7,16	5,60	9,25
2004	5,74	4,55	7,14	6,91	5,42	8,84

Fuente: Elaboración propia. EPA, 2000-2004. IV T. para la ciudad de Madrid. www.madrid/iestadis.org y www.munimadrid.es

Queda por señalar, como expresan los datos de la tabla que sigue, que el desempleo de larga duración está feminizado, pero no es menos cierto que experimenta también una ligera evolución positiva (un descenso de entre el 3% y el 6% aproximadamente según las zonas del municipio).

Evolución de las tasas de paro de larga duración (12 meses y más) del municipio de Madrid, según zonas y sexo

Mujeres	centro/oeste	sur	norte/este
2003	3,0	4,0	2,6
2002	2,2	7,6	3,3
2001	2,2	6,0	3,2
2000	6,2	10,2	8,0
Hombres			
2003	1,7	1,7	2,0
2002	2,3	2,1	1,3
2001	1,5	2,5	2,3
2000	3,6	4,1	3,8
Hombres y mujeres			
2003	2,4	2,7	2,2
2002	2,3	4,3	2,1
2001	1,8	4,0	2,7
2000	4,9	6,7	5,6

Fuente: EPA. 2000-2003 anualidades, para la ciudad de Madrid. www.madrid/iestadis.org

DATOS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar, representan un problema para un 46% de españoles/as y esta cifra se incrementa un 6% si las personas consultadas son mujeres⁸. Aunque la conciliación no debe ser entendida sólo como reparto de responsabilidades en el ámbito doméstico, ni como un asunto que concierne sólo a las mujeres, sino al conjunto de las unidades familiares, siguen siendo las mujeres quienes sobrellevan el mayor peso de las cargas relativas al cuidado de la familia y las tareas domésticas. Si atendemos a los datos disponibles del 100% de la población inactiva de la ciudad de Madrid⁹ que realiza o comparte labores del hogar, el 87% eran mujeres en el año 2001. En 2003 el 62% de las mujeres de Madrid realizaban las tareas domésticas básicas en el hogar

8_Estudio sobre las necesidades de conciliación. Instituto de la Mujer, abril, 2005.

9_Fuente: Estudio de mercado territorializado sobre las oportunidades de creación de empresas de servicios de apoyo a la conciliación, 2003. DGIO.

frente al 8% de los hombres y al 14% de las familias en las que la pareja realizaba estas tareas conjuntamente.

Otros datos de la Encuesta sobre el empleo del tiempo 2002-2003 para la ciudad de Madrid revelan que los hombres dedican dos horas de media diaria a actividades vinculadas con el “hogar y la familia”, mientras que las mujeres al mantenimiento del hogar y la familia le dedican más del doble de tiempo. Estas cifras se amplían en las mujeres cuando tienen a su cargo a personas dependientes.

En la ciudad de Madrid, un 13% de los núcleos familiares están compuestos por madres solas con hijos/as con menos de cinco años, frente al 4% de padres solos con hijos/as menores de cinco años. Un 78,3% de mujeres con uno o más niños/as a su cargo realizan esta actividad (“hogar y familia”) frente a un 58,7% de hombres en la misma situación. En las rúbricas “vida social” y “diversión” la tendencia se invierte ligeramente, tal como lo refleja la tabla que sigue.

Tiempo medio diario dedicado a cada actividad por sexo

Tiempo medio diario	ambos	hombre	mujer
Cuidados personales	11:05	11:08	11:02
Dormir	8:36	8:41	8:31
Comidas y bebidas	1:44	1:46	1:43
Otros cuidados personales	0:47	0:44	0:49
Trabajo	7:54	8:31	7:08
Estudios	5:00	4:57	5:03
Hogar y familia	3:27	2:00	4:28
Trabajo voluntario y reuniones	1:58	1:46	2:04
Vida social y diversión	2:05	2:14	1:58
Deportes y actividades al aire libre	1:56	2:09	1:45
Aficiones y juegos	1:49	1:57	1:36
Medios de comunicación	2:49	3:00	2:39
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:37	1:41	1:32

Fuente: Encuesta del empleo del tiempo 2002-2003, ciudad de Madrid.
www.munimadrid.es

**Personas que realizan la actividad “hogar y familia” según sexo y tipo de hogar.
Ciudad de Madrid, 2003**

	% ambos	% hombre	% mujer
Unipersonal	92,9	84,1	96,2
Dos adultos/as sin niños/as dependientes	87,3	81,1	93,0
Otro tipo de hogares sin niños/as dependientes	79,0	65,8	91,7
Un adulto con uno o más niños/as dependientes	72,3	58,7	78,3
Dos adultos/as con niños/as dependientes	87,2	79,2	95,4
Otros tipo de hogares con niños/as dependientes	76,0	64,1	86,5

Fuente: Encuesta del empleo del tiempo 2002-2003, ciudad de Madrid.
www.munimadrid.es

**Nº de hogares por relación preferente con la actividad de la persona
de referencia según sexo, ciudad de Madrid**

	total	mujeres	hombres
Total	458.900	229.160	229.740
Activos/as:			
Ocupados/as	621.464	239.289	382.175
Parados/as que buscan el primer empleo	4.330	2.280	2.050
Parados/as que han trabajado antes	39.455	19.300	20.155
Inactivos/as:			
Estudiantes	9.796	6.026	3.770
Pensionistas de invalidez	27.029	10.922	16.107
Pensionistas de viudedad u orfandad	101.176	98.840	2.336
Pensionistas de jubilación	240.310	60.340	179.970
Realizando o compartiendo las tareas del hogar	30.089	27.229	2.860
Otra situación (menores sin escolarizar, rentistas, etc.)	6.715	4.223	2.492

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. www.ine.es. Censo población y vivienda, 2001

**EDUCACIÓN, CULTURA, SALUD
Y PRÁCTICA DEPORTIVA EN MADRID**

La tasa de feminidad de la población escolarizada para la ciudad de Madrid se situaba en el 91% en el año 2001. La presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles educativos estaba equilibrada por sexo, si bien a la hora de la elección de los estudios se mantiene una tendencia de género. Por ejemplo, facultades como Medicina (+37%), Bellas Artes (+15%), Educación (+6%), Veterinaria (+4%) y Farmacia (+2%), cada vez están más feminizadas. No obstante también se aprecia un cambio positivo más favorable a

la diversificación profesional: aquellas carreras universitarias donde las mujeres apenas tienen presencia, como Informática (23% de alumnas), experimentan un aumento de mujeres estudiantes (+27%). Existe una excepción, ya que si bien las tasas de escolaridad entre los sexos se van equilibrando en prácticamente todos los niveles educativos, la rúbrica de analfabetismo no presenta cambios: los porcentajes más elevados corresponden a mujeres (más a mayor edad).

10_Acceso a la cultura: Fomentar actitudes para la resolución no violenta de los conflictos, favorecer la libertad de expresión de las mujeres y su participación en los medios de comunicación, así como el empleo de un lenguaje y unas imágenes no sexistas; fomentar el conocimiento de los instrumentos normativos internacionales sobre los derechos humanos de niñas y mujeres y difundirlos ampliamente para mejorar el bienestar de todos, hombres y mujeres. UNESCO: Declaración sobre la contribución de las mujeres a una cultura de paz, Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Beijing, China, 4-15 de septiembre de 1995. www.unesco.org

11_Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003. Dirección General de Estadística del Ayuntamiento de Madrid.

El acceso a la cultura permite mejorar las oportunidades de aprender y facilita el camino de las mujeres al poder y a la adopción de decisiones¹⁰. Las tres actividades que prefieren la mayoría de mujeres entre los 30 y los 64 años de edad, son: las culturales (29,2%), la de ver la televisión (27,6%) y la de realizar alguna actividad física (23,2%). Pero mientras que en el caso de las dos primeras son muchas más las mujeres que la practican efectivamente que las que desearían hacerlo, en el caso de la tercera (ejercicio físico) es más numeroso el grupo de mujeres que desearía hacerlo (29%) que el de las que ya lo hacen. Los hábitos culturales no presentan signos diferenciales en cuanto al sexo de quienes lo practican, excepto en actividades como la de ir al teatro: un 2% más de mujeres que de hombres (2003).

Respecto al deporte, un 39% de las mujeres de Madrid, frente a un 42% de hombres practica algún deporte y actividad física al aire libre, con una duración media de una hora y 45 minutos al día para las mujeres y dos horas y nueve minutos para los hombres¹¹. Otras fuentes indican que la actividad deportiva femenina ha descendido un 3%. Así, mientras en 2002 el 41% de las mujeres practicaba algún deporte individual, en 2004 lo hacía un 38%. Por otra parte, al igual que ocurre con la elección profesional, la decisión de practicar uno u otro deporte parece estar también mediatizada por el género: continúa, en efecto, la feminización de la gimnasia rítmica, así como y la masculinización del fútbol. Sin embargo, se observan ligeros cambios positivos, como ejemplo, el creciente interés de las mujeres por la práctica del senderismo que se ha incrementado un 10% (de 2002 a 2004).

Finalmente se debe hacer una mención a la salud. De entre las enfermedades crónicas, la depresión presenta un valor sensiblemente elevado entre las mujeres madrileñas. La tasa de feminidad de esta dolencia se sitúa en un 450% (2003). Otros aspectos de interés son aquellos que se relacionan con la salud sexual y los hábitos alimenticios. La tasa de feminidad entre la población obesa de 16 y más años pasó del 103,0% en 2001 al 117,4% en 2003.

Nota: el nivel medio de estudios se calcula según la media de puntuaciones de modo que:

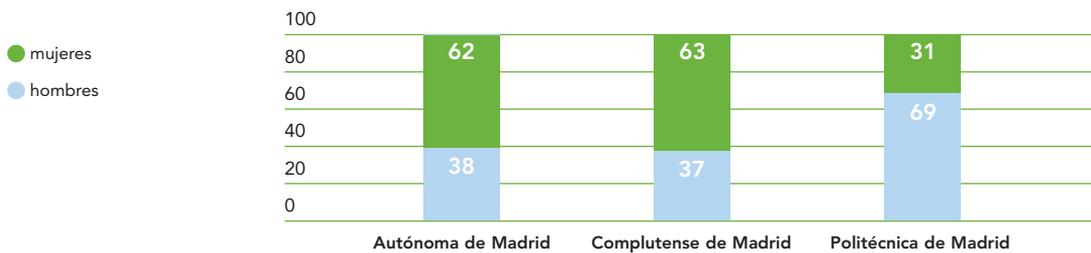
- (1) Analfabetos (no sabe leer o escribir en ningún idioma).
- (2) Sin estudios (sabe leer y escribir pero fue menos de 5 años a la escuela).
- (3) Primer grado (fue a la escuela 5 años o más pero sin completar EGB, ESO o Bachiller Elemental).
- (4) ESO, EGB, Bachillerato Elemental.
- (5) Bachiller Superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU.
- (6) FP grado medio, FPI, Oficialía industrial o equivalente.
- (7) FP grado superior, FPPI, Maestría industrial o equivalente.
- (8) Diplomatura, Arquitectura o Ingeniería Técnicas; 3 cursos aprobados de Licenciatura, Ingenierías o Arquitectura.
- (9) Licenciatura, Ingeniería o equivalente.
- (10) Doctorado.

Nivel medio de estudios de los/as residentes en viviendas familiares, 2001

	total	hombre	mujer
Centro	2,57	2,65	2,50
Arganzuela	2,57	2,63	2,52
Retiro	2,80	2,89	2,72
Salamanca	2,82	2,94	2,73
Chamartín	2,82	2,92	2,74
Tetuán	2,51	2,59	2,45
Chamberí	2,82	2,93	2,74
Fuencarral-El Pardo	2,57	2,63	2,51
Moncloa-Aravaca	2,70	2,79	2,63
Latina	2,39	2,45	2,33
Carabanchel	2,28	2,33	2,23
Usera	2,11	2,17	2,06
Puente de Vallecas	2,06	2,11	2,00
Moratalaz	2,42	2,49	2,36
Ciudad Lineal	2,48	2,54	2,42
Hortaleza	2,48	2,53	2,43
Villaverde	2,12	2,17	2,06
Villa de Vallecas	2,21	2,25	2,17
Vicálvaro	2,14	2,17	2,12
San Blas	2,25	2,31	2,19
Barajas	2,56	2,62	2,51
Total Ayuntamiento de Madrid	2,45	2,52	2,40
Total Comunidad de Madrid	2,38	2,42	2,34
Total Conjunto Nacional	2,20	2,23	2,16

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servidor www.ine.es del Instituto Nacional de Estadística. Censo de población y vivienda, 2001.

Alumnado matriculado por sexo en el primer y segundo ciclo universitario, para cada universidad. Curso escolar 2002-2003. Porcentaje



Fuente: Indicadores estadísticos de las enseñanzas universitarias. Instituto Estadístico de la Comunidad de Madrid. Base UAM.

Alumnado matriculado por sexo y curso, según especialidad.

Universidad Complutense

Facultades	2003-2004		2002-2003		2001-2002		2000-2001	
	total	mujeres	total	mujeres	total	mujeres	total	mujeres
Total	75.644	47.057	76.122	47.318	75.572	47.175	77.215	47.957
Bellas Artes	2.239	1.476	2.171	1.405	1.954	1.274	1.926	1.259
C. Biológicas	2.309	1.603	2.300	1.578	2.275	1.535	2.469	1.644
C. Físicas	2.054	689	1.982	646	1.867	603	1.870	602
C. Geológicas	1.167	606	1.228	632	1.275	671	1.194	627
C. Matemáticas	1.507	792	1.582	832	1.639	832	1.932	974
C. Químicas	2.477	1.622	2.485	1.635	2.460	1.641	2.462	1.611
C. Económicas y Empr.	7.228	3.358	7.606	3.520	7.722	3.544	8.277	3.791
C. de la Información	8.171	5.368	8.317	5.526	8.157	5.415	8.248	5.441
C. Políticas y Sociología	5.370	3.212	5.293	3.257	5.721	3.571	5.816	3.674
Derecho	11.202	6.314	11.535	6.485	12.079	6.877	12.746	7.235
Farmacia	2.695	2.073	2.657	2.043	2.585	2.005	2.593	2.019
Filología	4.329	3.100	4.540	3.258	4.733	3.451	4.880	3.590
Filosofía	1.277	585	1.372	619	1.237	540	1.283	587
Educación	6.278	5.106	6.107	4.929	5.989	4.893	5.913	4.830
Geografía e Historia	4.224	2.477	4.776	2.779	4.520	2.658	4.472	2.632
Medicina	4.212	2.914	3.593	2.522	3.286	2.300	3.134	2.123
Odontología	871	592	824	559	749	506	767	530
Psicología	4.341	3.533	4.322	3.519	4.111	3.366	4.060	3.296
Veterinaria	1.654	1.168	1.596	1.123	1.554	1.068	1.693	1.124
Informática	2.039	469	1.836	451	1.659	425	1.480	368

Fuente: Universidad Complutense de Madrid. Departamento de Análisis y Planificación.

Alumnado matriculado por sexo y curso.

Universidad Politécnica, Escuelas y Facultades universitarias

Escuelas y Facultades, curso 2003-04	total	mujeres	% mujeres
Total	39.675	12.518	32
Estudios de primer y segundo ciclo	22.642	12.686	56
Arquitectura	3.966	1.916	48
Aeronáuticos	1.984	512	26
Agrónomos	2.090	941	45
Caminos, Canales y Puertos	2.032	535	26
Industriales	3.007	809	27
Minas	1.224	301	25
Montes	1.019	435	43
Navales	636	144	23
Telecomunicación	2.780	1.020	37
Facultad de Informática	2.453	433	18
Actividad Física y Deporte	1.149	328	29
CES - CEU Arquitectura	302	137	45
Estudios de primer ciclo	16.604	4.863	29
Arquitectura Técnica	2.768	1.070	39
Aeronáutica	1.618	405	25
Agrícola	1.257	584	46
Forestal	2.461	508	21
Industrial	977	383	39
Obras Públicas	2.137	587	27
Telecomunicación	2.066	541	26
Topográfica	708	210	30
Informática	2.612	575	22
Estudios de segundo ciclo	429	156	36
Ingeniería en Geodesia y Cartografía	91	40	44
Ingeniería de Materiales	61	16	26
Ingeniería de Ciencias Ambientales	182	83	46
Ingeniería en Automática y Electrónica	42	6	14
Ingeniería en Organización Industrial	53	11	21

Fuente: Universidad Politécnica de Madrid. Servicio de Gestión Académica.

Alumnado matriculado por curso y sexo.

Universidad Politécnica, Escuelas y Facultades universitarias

Escuelas y facultades curso 2002-03	total	mujeres	% mujeres
Escuelas técnicas superiores	22.523	7.100	32
Arquitectura	4.072	1.981	49
Aeronáuticos	1.979	491	25
Agrónomos	2.496	1.174	47
Caminos, Canales y Puertos	2.196	562	26
Industriales	3.022	808	27
Minas	1.256	320	25
Montes	1.134	485	43
Navales	739	185	25
Telecomunicación	2.885	582	20
Facultad de Informática	2.744	512	19
Estudios de sólo segundo ciclo	338	137	41
Escuela Politécnica de Enseñanza Superior:			
Ingeniería en Geodesia y Cartografía	103	39	38
Ingeniería de Materiales	77	18	23
Ingeniería de Ciencias Ambientales	158	80	51
Centros adscritos	1.601	528	33
CEU Arquitectura	442	313	71
INEF	1.159	215	19

Fuente: Universidad Politécnica de Madrid. Servicio de Gestión Académica

Alumnado inscrito en las escuelas y aulas municipales de educación de adultos.

Ciudad de Madrid

Curso	mujeres	hombres	total	% mujeres
2001-2002	1.086	204	1.290	84,2
2002-2003	1.131	190	1.321	85,6
2003-2004	1.150	208	1.358	84,7
Media	1.122	201	1.323	84,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Gerencia de Educación y Juventud. Sección de Educación de Adultos y el Servidor Estadístico del Instituto de la Mujer.

Participación en actividades culturales y de ocio en las cuatro últimas semanas, por sexo. Porcentaje

Actividades culturales y de ocio	ambos	hombres	mujeres
Ir al cine	39,4	41,2	38,0
Ir al teatro, ballet, danza clásica, etc.	9,2	8,2	10,1
Asistir a espectáculos folclóricos	2,2	1,5	2,7
Ir a conciertos (música clásica y moderna, ópera, zarzuela)	9,7	11,0	8,7
Ir a espectáculos taurinos	1,7	1,9	1,6
Ir a un espectáculo deportivo (como espectador)	10,7	16,4	6,1
Asistir a otros espectáculos (circo, magia, etc.)	2,8	2,1	3,4
Ir a parques de atracciones y de entretenimiento	9,5	10,0	9,1
Ir a centros comerciales (como entretenimiento)	46,5	44,6	48,1
Excursiones al campo, visitar parques naturales, ir a la playa...	34,5	37,2	32,3
Visitas culturales a monumentos histórico-artísticos	18,9	19,7	18,2
Visitar museos, exposiciones de arte	18,2	18,1	18,3
Asistir a ferias y exposiciones (excepto exposiciones de arte)	8,8	10,1	7,8
Asistir a conferencias, tertulias y foros de debate	6,1	7,0	5,4
Ir a la biblioteca	12,3	12,6	12,1
Hacer turismo, viajes, etc.	29,5	29,0	29,9
Otras	0,3	0,0	0,5

Fuente: Encuesta del uso del tiempo 2002- 2003, www.munimadrid.es

Defunciones según causa de muerte.

Madrid, 2003

Causa de muerte	2002			2003		
	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total
Total	13.472	13.049	26.521	13.828	13.826	27.654
I	319	205	524	298	264	562
II	4.498	3.007	7.505	4.617	3.176	7.793
III	43	47	90	29	53	82
IV	210	346	556	218	365	583
V	194	465	659	196	570	766
VI-VII-VIII	302	512	814	363	573	936
IX	3.512	4.874	8.386	3.530	4.825	8.355
X	2.049	1.537	3.586	2.181	1.864	4.045
XI	752	749	1.501	787	777	1.564
XII	22	54	76	21	43	64
XIII	49	110	159	48	120	168
XIV	352	373	725	341	403	744
XV	-	1	1	-	1	1
XVI	34	31	65	30	29	59
XVII	48	38	86	41	29	70
XVIII	536	414	950	545	452	997
XX	552	286	838	583	282	865

Fuente: Comunidad de Madrid. Consejería de Economía e Innovación Tecnológica.
Estadísticas del Movimiento Natural de la Población de la Comunidad de Madrid.

I. Enfermedades infecciosas y parasitarias.

II. Tumores.

III. Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos.

IV. Enfermedades de las glándulas endocrinas, de la nutrición, del metabolismo y trastornos de la inmunidad.

V. Trastornos mentales y del comportamiento.

VI-VII-VIII. Enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos.

IX. Enfermedades del aparato circulatorio.

X. Enfermedades del aparato respiratorio.

XI. Enfermedades del aparato digestivo.

XII. Enfermedades de la piel y del tejido celular subcutáneo.

XIII. Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo.

XIV. Enfermedades del sistema genitourinario.

XV. Embarazo, parto y puerperio.

XVI. Ciertas infecciones originadas en el período perinatal.

XVII. Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas.

XVIII. Signos, síntomas y estados morbosos mal definidos.

XX. Causas externas de traumatismos y envenenamientos.

**Práctica deportiva de la población de Madrid según sexo.
Años 2003 y 2004**

Actividad	2003				2004			
	total	hombres	mujeres	% mujeres	total	hombres	mujeres	% mujeres
Participación en deportes individuales	31.871	18.838	13.033	40,9	27.802	17.312	10.490	37,7
Aeróbic	114	-	114	100,0	123	-	123	100,0
Ajedrez	3.857	2.466	1.391	36,1	3.534	3.534	-	-
Atletismo	4.267	2.414	1.853	43,4	2.962	1.717	1.245	42,0
Bádminton	418	219	199	47,6	483	261	222	46,0
Campo a través	9.230	5.671	3.559	38,6	9.631	5.690	3.941	40,9
Gimnasia rítmica	1.296	-	1.296	100,0	1.225	-	1.225	100,0
Gimnasia artística	778	213	565	72,6	815	250	565	69,3
Karate	1.350	980	370	27,4	1.311	913	398	30,4
Judo	4.862	3.565	1.297	26,7	2.255	1.685	570	25,3
Mountain Bike	156	136	20	12,8	31	27	4	12,9
Natación	3.453	1.795	1.658	48,0	3.547	1.833	1.714	48,3
Pesca	15	14	1	6,7	-	-	-	-
Tenis	1.635	1.035	600	36,7	1.265	848	417	33,0
Tenis de Mesa	440	330	110	25,0	620	554	66	10,6
Participación en deportes colectivos	77.457	71.056	6.401	8,3	80.347	73.826	6.521	8,1
Baloncesto	12.336	8.927	3.409	27,6	13.440	10.118	3.322	24,7
Fútbol-Sala	41.582	40.625	957	2,3	42.447	41.288	1.159	2,7
Fútbol 7	16.282	16.282	-	-	17.702	17.702	-	-
Fútbol 11	4.488	4.488	-	-	3.621	3.621	-	-
Balonmano	496	324	172	34,7	684	588	96	14,0
Unihockey	-	-	-	-	178	88	90	50,6
Voleibol	1.973	110	1.863	94,4	1.975	121	1.854	93,9

Fuente: Anuario Estadístico del Ayuntamiento de Madrid 2005. Dirección General de Estadística.
www.munimadrid.es





Marco jurídico

«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Artículo 9. 2. de la Constitución Española

La Convención de Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 1979 sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, ratificada por el Estado Español en 1983, establece en el artículo 4.1: «La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto” entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato».

El marco jurídico comunitario europeo en materia de igualdad se inicia en la década de los años setenta, mediante la adopción de varias directivas, entre ellas la 76/207/CEE, relativa al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo.

Esta Directiva ha sido modificada por la 2002/73/CE que recoge el principio de igualdad que proclama el Tratado de Ámsterdam (1997), y recientemente, la Constitución Europea, ratificada por España en Referéndum el 20 de febrero de 2005, en su artículo II-83, que reconoce como uno de sus principios fundamentales el derecho a la igualdad de hombres y mujeres, asume como uno de sus principales objetivos la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y ratifica la legalidad de las acciones positivas.

En cuanto al marco jurídico español, la Constitución Española propugna como uno de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico la igualdad en su artículo 14. El modelo social de Estado acogido por la misma determinó un nuevo marco jurídico-político: la *ratio legis* de la acción positiva en el ordenamiento jurídico español está en la obligación jurídica que impone la Constitución a todos los poderes públicos, encomendándoles promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.2).

En este precepto constitucional están los elementos de la acción positiva: promoción de las condiciones de igualdad, igualdad individual y colectiva; igualdad real y efectiva.

Por último, y por lo que se refiere al ámbito competencial del Ayuntamiento de Madrid en materia de igualdad de oportunidades, la Dirección General de Igualdad de Oportunidades tiene entre sus competencias la elaboración y ejecución de los "Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"¹².

12. Por Decreto del Alcalde de 24 de junio de 2004, por el que se establece la organización, estructura y competencias del Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía.



Principios rectores

El II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009 supone un marco de actuación municipal que integra una política de género para la ciudad.

El II Plan Municipal para la Igualdad propone una serie de medidas que ponen de manifiesto los compromisos que en materia de política de género asume el Ayuntamiento de Madrid. Este documento, por tanto, será marco de referencia para la ejecución de las políticas municipales de igualdad durante su período de vigencia. Asimismo incluye explícitamente el compromiso de impulsar la ejecución de las medidas que los organismos implicados en su desarrollo hayan asumido como corresponsables.

Los principios rectores que habrán de guiar el desarrollo de este II Plan para la Igualdad son:

- transversalidad y participación
- diversidad y modernidad

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD Y PARTICIPACIÓN

Transversalidad significa integrar la perspectiva de género en todas las políticas del Ayuntamiento de Madrid.

La transversalidad, como principio rector, supone tener en cuenta que, desde todas las Áreas de Gobierno, se haga frente a aquellas situaciones que potencialmente afectan de manera desigual a las mujeres y a los hombres. Aunque esta situación esté modificándose y los mandatos de género sean menos rígidos que hace unos años, persisten situaciones discriminatorias que es preciso abordar con perspectiva de igualdad de género. Para trabajar en esta línea es preciso contar con la implicación de todas las Áreas de Gobierno. Sin participación no es posible la transversalidad. Participar supone involucrar a distintos actores municipales en el desarrollo del II Plan Municipal para la Igualdad.

PRINCIPIO DE DIVERSIDAD Y MODERNIDAD

La diversidad no puede definirse destacando sólo las diferencias propias de una sola condición (sexo, etnia, etc.), 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 diversidad forma parte de nuestras sociedades. Las mujeres, como los hombres, no son un todo homogéneo, sino diverso y diferente. Las desigualdades existentes no provienen de la diversidad sino de las discriminaciones ante ésta. La diversidad es una mezcla común de diferencias y similitudes, por lo que no se refiere sólo a "minorías", o grupo específicos, sino a toda la sociedad. Tener en cuenta este principio implica valorar los distintos intereses de las mujeres que son diferentes entre si, por su etnia o por su cultura, pero también valorar los intereses similares y comunes que tienen todas ellas. La idea de modernidad se asocia con las ideas de innovación y progreso. Este principio pretende impulsar la creatividad y la imaginación en las propuestas de acción para llevar a cabo las medidas que el II Plan contempla, pero también fijar una estructura o marco de compromiso que garantice la participación de toda la ciudadanía en la política municipal de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



Estructura del II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009

El II Plan municipal para la igualdad de oportunidades se estructura en ocho ejes: uno transversal y siete estratégicos, que se desarrollan por medio de ocho objetivos y ciento veintidós medidas.

16 medidas

1. Eje transversal de género

Objetivo 1

Institucionalizar la perspectiva de género en todas las áreas municipales

106 medidas

Ejes estratégicos:

2. Investigación

Objetivo 2

Impulsar la investigación y los estudios de género

3. Conciliación de la vida laboral y familiar

Objetivo 3

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

4. Empleo

Objetivo 4

Favorecer políticas empresariales conciliadoras que fomenten una cultura más igualitaria y promuevan el empleo femenino

5. Violencia de género

Objetivo 5

Impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres y reforzar la atención a las víctimas

6. Coeducación

Objetivo 6

Impulsar la coeducación para la igualdad de género

7. Participación en la ciudad

Objetivo 7

Impulsar la vida activa de las mujeres madrileñas

8. Salud y deporte

Objetivo 8

Promover hábitos saludables y deportivos entre la población femenina

Total: 122 medidas



1

1. Eje transversal de género

Objetivo 1: Institucionalizar la perspectiva de género en todas las áreas municipales

La perspectiva de género introduce la posibilidad de examinar desde otra óptica la realidad que nos rodea y percibir así la existencia de los obstáculos que encuentra el desarrollo del principio de igualdad en los distintos escenarios sociales. Asimismo permite diseñar medidas que tiendan a eliminar esos obstáculos. Ahora bien, el género separado del conjunto de categorías sociales de comprensión de la realidad no es suficiente, sino que requiere tener en cuenta otras variables interpretativas tales como la pertenencia a una etnia, los grupos etarios, la condición socioeconómica, sexual, etc. Por ello se propone en el II Plan para la Igualdad un Eje en el que el género constituya una variable central que aporta y completa información.

La transversalidad de género requiere en este II Plan municipal para la de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid un eje específico que guíe la actuación municipal en materia de igualdad. El Eje transversal propuesto permitirá mejorar e incrementar la coordinación institucional interna, con el fin de integrar la perspectiva de género en el mayor número posible de actuaciones municipales. Con ello se optimizan los recursos y se podrá generar un clima cooperativo y facilitador para la adopción de este principio.

La importancia de institucionalizar la perspectiva de género se inicia a partir del Tratado de Ámsterdam (1997), aunque en la comunicación de la Comisión sobre la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias (COM /96/67) ya se afirmaba que «no basta con aplicar medidas positivas centradas en las mujeres, si no más bien [...] recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad (en todas ellas)». Para lograr esta meta es necesario el compromiso y la voluntad del mayor número de agentes institucionales, por lo que en este Eje se recogen las medidas tendentes a formarlos en este principio, como un primer paso para la integración posterior de la perspectiva de género

en sus actuaciones específicas. Asimismo es preciso reforzar la voluntad cooperativa, de manera que la perspectiva de género sea una línea más de trabajo y una norma general de actuación municipal.

El II Plan para la igualdad aborda aquellos aspectos que requieren una mayor intensificación según lo expresan los datos y la evaluación realizada. Existen otras temáticas no recogidas en este Plan, que están siendo desarrolladas por otras áreas municipales. Es en esos espacios donde la perspectiva de género podrá aportar un caudal de información importante para avanzar en esta materia. Así, en las políticas dirigidas específicamente a la infancia, juventud, personas mayores, inmigrantes, a las familias –o las políticas vinculadas con el medio ambiente, el desarrollo sostenible y el consumo–, el género se convierte en una variable importante para conocer, actuar sobre la realidad y ejecutar acciones concretas que permitan cambiar situaciones desiguales.

Es objetivo de este Eje proponer medidas tendentes a impulsar la transversalidad de género en distintas áreas municipales, para dar paso paulatinamente a la estrategia más amplia del *mainstreaming* de género.

Este Eje se desarrolla por medio de **16 medidas**.

Áreas municipales implicadas

- **Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía:**
Dirección General de Igualdad de Oportunidades
- **Área de Gobierno de Hacienda y Administración Pública:**
Dirección General de Estadística
- **Área de Gobierno de la Vicealcaldía:**
Dirección General de Medios de Comunicación
- **Área de Gobierno de Medio Ambiente y Servicios a la Ciudad:**
Dirección General de Sostenibilidad y Agenda 21
- **Área Delegada de Personal**

Medidas para la igualdad en el Ayuntamiento de Madrid

1.1. Dar a conocer los contenidos del II Plan para la Igualdad en todas las Áreas de Gobierno y en los distritos municipales.

Indicador orientativo >>
de seguimiento

Número de actividades realizadas
Resultados

1.2. Consolidar la figura de profesionales especializados/as (Red de Agentes de Igualdad) que impulsen, gestionen y den a conocer acciones de fomento de la igualdad de oportunidades en los distritos de Madrid.

1.3. Elaborar herramientas que permitan introducir la práctica del *mainstreaming* en los distritos municipales.

>> Número de herramientas elaboradas por tipo
Material editado y divulgado
Resultados

1.4. Propiciar la mejora en la recogida de registros estadísticos, incorporando sistemáticamente la variable sexo en el acopio de información y en todos los indicadores sociales que maneje el Ayuntamiento de Madrid.

>> Número de recomendaciones efectuadas
Variación anual
Resultados

1.5. Velar para que la publicidad municipal no tenga carácter discriminatorio en su contenido gráfico y lingüístico.

1.6. Promover la coordinación entre la Dirección General de Igualdad de Oportunidades y otras Direcciones Generales, para mejorar la eficacia de los servicios, recursos y actuaciones dirigidas a las mujeres, que se desarrollen desde cada departamento y plantear la realización de actuaciones conjuntas en el marco de la planificación de las políticas municipales.

>> Número de intercambios, encuentros, reuniones mantenidas
Número de instituciones por tipo
Variación anual
Resultados

1.7. Promover la creación de una cláusula en los pliegos de prescripciones técnicas para la realización de estudios, informes, publicaciones y publicidad por terceras entidades, que garantice el respeto y la observancia del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.8. Impulsar y dar a conocer el Grupo de Trabajo de Perspectiva de Género en la Agenda 21.

Indicador orientativo >>
de seguimiento

Número de reuniones mantenidas del grupo de género

Variación anual

Resultados

1.9. Crear un sistema de recogida de información sobre las actividades emprendidas en el marco del Plan para la Igualdad en todas las Áreas de Gobierno.

1.10. Velar por el cumplimiento de que las ofertas de empleo público que dependan de organismos autónomos y del Ayuntamiento de Madrid no contengan elementos sexistas o discriminatorios.

>> Número de recomendaciones realizadas

Variación anual

Resultados

Medidas para la igualdad

1.11. Crear nuevos enlaces (*links*), e irlos actualizando en el Servidor de internet www.munimadrid.es, sobre recursos para la igualdad.

>> Número de enlaces

Fechas de actualización

1.12. Desarrollar acuerdos de colaboración municipal con diferentes organismos e instituciones, para coordinar la ejecución de programas conjuntos que persigan la igualdad de oportunidades.

>> Número de acuerdos

Número de instituciones por tipo

Variación anual

Resultados

1.13. Intercambiar experiencias prácticas en materia de igualdad de oportunidades y *mainstreaming*, tanto a nivel europeo como nacional, autonómico y local.

Indicador orientativo >> Número de intercambios, encuentros, reuniones mantenidas
de seguimiento Número de instituciones por tipo y ámbito
Variación anual
Resultados

1.14. Propiciar la participación en reuniones de coordinación y distintos foros para garantizar –o en su caso impulsar– la aplicación del *mainstreaming* de género.

>> Número de encuentros por tipo y ámbito
Variación anual
Resultados

Medidas específicas de formación en *mainstreaming* de género

1.15. Informar y formar en políticas de igualdad de oportunidades y acción positiva a todos/as aquellos cargos de responsabilidad con el fin de introducir en sus ámbitos de trabajo la estrategias de *mainstreaming*.

>> Número de acciones formativas por tipo
Número de alumnado beneficiado, por sexo
Número de horas programadas e impartidas
Variación anual

1.16. Realizar seminarios específicos sobre *mainstreaming* de género, dirigidos a asociaciones y diversas entidades que trabajen en Madrid.

>> Número de seminarios
Número de asociaciones
Beneficiadas por distrito y sexo
Número de horas programadas e impartidas
Variación anual



2

2. Eje estratégico de investigación

Objetivo 2: Impulsar la investigación y los estudios de género

El II Plan para la Igualdad, como documento vivo y dinámico, desarrolla una serie de medidas que deberán estar sujetas a los cambios propios del paso del tiempo y de la evolución de la propia la sociedad. Un plan de igualdad para una ciudad como Madrid necesita integrar un eje investigador que permita –durante su vigencia– aportar información de utilidad para mejorar su desarrollo.

Las investigaciones que se sugieren en este Eje tratan de cubrir las demandas de información para campos o áreas que no pueden ser analizados si no es por medio de un estudio específico. Es objetivo de este Eje aportar información complementaria que sirva de soporte continuo a las medidas propuestas en el II Plan para la Igualdad. La investigación y los estudios de género aportarán datos, constatarán cambios, avances o posibles retrocesos que permitirán mejorar las intervenciones en materia de Igualdad y avanzar con mayor firmeza por el camino que este II Plan inicia en el año 2006.

Este Eje se desarrolla por medio de **22 medidas**.

Áreas municipales implicadas

- **Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía:**
Dirección General de Igualdad de Oportunidades

Estudios e investigaciones propuestas

- 2.1. Convocar un concurso anual de investigación de género, cuyo premio sea la publicación de la investigación ganadora.
- 2.2. Realizar estudios sobre el cuidado de personas dependientes y el papel de las cuidadoras, para proponer acciones de adecuación y/o mejora de los servicios de apoyo existentes.
- 2.3. Hacer un seguimiento de la cobertura de los servicios socio-comunitarios que se prestan por parte del Ayuntamiento de Madrid, para verificar su adecuación a las necesidades de las madrileñas.
- 2.4. Empezar, en colaboración con los servicios de salud, estudios que analicen las problemáticas de salud mental que afectan a las mujeres.
- 2.5. Realizar estudios sobre la feminización de la pobreza en Madrid.
- 2.6. Analizar si los horarios de los colegios cumplen las necesidades de conciliación laboral y familiar de las familias, y, en su caso, proponer las medidas oportunas.
- 2.7. Estudiar los materiales didácticos de los colegios de Madrid a fin de detectar contenidos discriminatorios.
- 2.8. Efectuar investigaciones sobre el papel y la situación de las mujeres y los hombres en el deporte federativo y recreativo.
- 2.9. Realizar estudios sobre la situación de las mujeres migrantes.
- 2.10. Analizar –desde una perspectiva de género– la cultura gitana, destacando aquellos factores que puedan ser impulsores de la igualdad de género, pero también los que ralentizan dicha igualdad.
- 2.11. Llevar a cabo estudios sobre las necesidades específicas de las mujeres mayores de la ciudad de Madrid.
- 2.12. Elaborar una macro-encuesta sobre la percepción que tienen las mujeres de la ciudad de Madrid, que recoja, entre otras, variables urbanísticas y de participación.

- 2.13.** Desarrollar investigaciones sobre empleo/desempleo de mujeres y hombres para conocer los factores que motivan o desmotivan la búsqueda de empleo.
- 2.14.** Realizar estudios sobre la imagen de las mujeres en los medios de comunicación escritos y audiovisuales: internet, publicidad, prensa, así como en los programas de máxima audiencia.
- 2.15.** Efectuar estudios sobre la percepción de la igualdad de género entre las personas jóvenes.
- 2.16.** Realizar investigaciones sobre conciliación de la vida laboral y familiar que profundicen en las necesidades, demandas y recursos precisos para avanzar en esta materia.
- 2.17.** Investigar las discriminaciones directas e indirectas tanto en la búsqueda de empleo y en los procesos de selección como en la promoción profesional de las mujeres, y canalizar las recomendaciones oportunas.
- 2.18.** Estudiar la incidencia del acoso sexual en el ámbito laboral.
- 2.19.** Investigar en los espacios urbanos aquellos elementos que puedan facilitar la existencia de violencia contra las mujeres, y proponer a quienes tienen responsabilidad en la planificación de la ciudad, la necesidad de incorporar a la misma una visión desde el género, como recoge el Eje de participación en la ciudad.
- 2.20.** Investigar las expectativas de rol que padres, madres y profesorado tienen sobre las niñas y los niños, con el objeto de detectar posibles situaciones discriminatorias indirectas u ocultas.
- 2.21.** Detectar los obstáculos específicos de acceso a los servicios de salud y buscar posibles soluciones, especialmente en el caso de mujeres mayores dependientes, mujeres inmigrantes y mujeres gitanas.
- 2.22.** Difundir los datos más relevantes de las investigaciones que se hayan llevado a cabo.



3

3. Eje estratégico de conciliación de la vida laboral y familiar

Objetivo 3: Fomentar cambios de actitudes favorables a la co-responsabilidad de funciones sociales en el ámbito doméstico, privado y público, y potenciar los servicios de apoyo a personas dependientes

La necesidad de la conciliación de la vida laboral y familiar es cada día más significativa para la sociedad. Las mujeres han ido recobrando un protagonismo activo en la vida pública, y debe recordarse que en la actualidad, la conciliación de la vida laboral y familiar es un asunto que concierne de igual forma a la unidad familiar y a la sociedad en general, ya que no es un asunto sólo de las mujeres. A pesar de esta premisa básica, la *Encuesta del empleo del tiempo del municipio de Madrid*¹ pone de relieve como la distribución de actividades en un día promedio refleja una desigualdad entre los sexos que no ha pasado inadvertida a la hora de abordar este II Plan Municipal para la Igualdad. Así, mientras las madrileñas dedican cuatro horas y ocho minutos al hogar y la familia, los hombres dedican una hora y veintinueve minutos. Por el contrario, a la vida social, la diversión, el deporte, las aficiones y los juegos, los hombres dedican un 14% más de tiempo que las mujeres. Por otra parte, las mayores dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar las presentan familias con personas dependientes y con escasos recursos, por lo que en este Eje se abordan medidas para atender dicha demanda específica. Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de un reparto de responsabilidades que reequilibre los usos del tiempo y las actividades.

Este Eje se desarrolla por medio de **18 medidas**.

Áreas municipales implicadas

- **Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía:**
 - Dirección General de Igualdad de Oportunidades
 - Dirección General de Mayores
 - Dirección General de Educación y Juventud
- **Área de Gobierno de la Vicealcaldía:**
 - Juntas Municipales de Distrito

¹ www.munimadrid.es/estadistica/sociedad/empleoTiempo/empleo_tiempo.pdf. 2002-2003

Medidas de sensibilización e información sobre conciliación de la vida laboral y familiar

3.1. Informar a la ciudadanía de Madrid sobre recursos sociales y de conciliación de la vida laboral y familiar dirigidos a la población en general y al empresariado de la ciudad de Madrid, por medio de la elaboración y difusión de materiales técnicos.

Indicador orientativo >>
de seguimiento

Número de materiales
Población beneficiada por sexo
Número de empresas
Variación anual

3.2. Dar a conocer a la población de Madrid las consecuencias negativas, que para la salud de las mujeres y para el conjunto de la sociedad tiene la triple jornada laboral, y así favorecer la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

>> Número de actividades realizadas (campañas, jornadas, etc.)
Variación anual

3.3. Difundir la normativa y los recursos existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, para conocimiento de las personas trabajadoras, en la importancia de la asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres.

>> Número de materiales realizados, editados y divulgados
Población beneficiada por sexo
Variación anual

3.4. Incrementar la información, en los centros educativos, sobre el acceso de las mujeres a nuevas ocupaciones y sobre el acceso de los hombres a ocupaciones hasta ahora consideradas femeninas, que eliminen los temores y prejuicios de género y que favorezcan la diversificación profesional.

>> Número de centros
Alumnado beneficiado por sexo
Variación anual

3.5. Realizar actividades específicas de sensibilización entre la población masculina, especialmente entre la juventud, para intensificar la idea de compartir en igualdad el trabajo doméstico, los cuidados y las responsabilidades familiares.

Indicador orientativo >> Número de actividades de seguimiento
Población masculina beneficiada por edad
Variación anual

3.6. Elaborar y difundir un *Código de Recomendaciones* para promover la conciliación de la vida laboral y familiar en los medios de comunicación, el sistema educativo y las empresas.

Medidas de formación sobre conciliación de la vida laboral y familiar

3.7. Realizar acciones formativas sobre la organización del tiempo, para mujeres y hombres, con el objeto de promover una mayor cultura organizativa del uso del tiempo en los distintos escenarios de la vida (privado, doméstico y público).

>> Número de acciones formativas, desagregadas por tipo de actividad (taller, seminario...)
Población beneficiada por sexo
Variación anual

3.8. Realizar con Asociaciones de Madres y Padres de Alumnas/os (AMPAS) y escuelas de adultos/as (CEPAS) actividades prácticas continuadas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

>> Número de acciones realizadas, desagregadas por tipo de actividad (taller, seminario...)
Número de AMPAS y CEPAS que participan
Población beneficiada por sexo
Variación anual

3.9. Llevar a cabo campañas formativas para la comunidad educativa sobre el reparto equitativo de las tareas domésticas y del cuidado familiar.

>> Número de campañas
Número de centros
Alumnado beneficiado por sexo
Variación anual

3.10. Elaborar materiales didácticos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, dirigidos a la población escolar, con un lenguaje asequible a cada grupo de edad.

Indicador orientativo de seguimiento >> **Número de materiales elaborados por tipo (guía, manual, cuaderno...)**
Número de ejemplares editados y distribuidos
Número de centros
Variación anual

3.11. Promover el intercambio de habilidades prácticas, conocimientos y destrezas relacionados con las tareas domésticas entre mujeres y hombres.

>> **Número de acciones formativas por tipo (taller, seminario, curso, módulo...)**
Población beneficiada por sexo
Variación anual

3.12. Formar e informar al empresariado en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

>> **Número de actividades formativas por tipo actividad (taller, curso...)**
Empresariado beneficiado por sexo y cargo
Variación anual

Medidas de creación y/o mejora de infraestructuras que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar

3.13. Creación de servicios de “proximidad” y de apoyo para el cuidado de personas dependientes que faciliten la conciliación, ampliando la oferta de plazas –cuando la demanda lo aconseje– en las escuelas infantiles de titularidad pública.

>> **Número de servicios y tipo**
Número de plazas existentes y número de plazas nuevas
Personas beneficiadas por sexo y tipo de dependencia
Variación anual

3.14. Facilitar espacios para el cuidado infantil en los actos organizados por el Ayuntamiento –mientras dure la actividad– que permitan la asistencia de mujeres y de hombres.

>> **Número de espacios creados**
Niños/as atendidos/as
Variación anual

3.15. Impulsar la apertura de los centros escolares en los días laborables no lectivos con una programación de ocio coeducativo, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

**Indicador orientativo >>
de seguimiento**

Número de centros abiertos
Número de menores
Actividades programadas
Variación anual

3.16. Trabajar con la comunidad educativa y el empresariado en propuestas para la adecuación de los horarios laborales, de los colegios y de las escuelas infantiles.

>> Número de propuestas
Variación anual

3.17. Facilitar la adecuación de los horarios de los polideportivos municipales a los laborales para estimular la práctica deportiva y programar estas actividades en horarios que favorezcan la participación de las mujeres.

>> Número de polideportivos adaptados
Variación anual

3.18. Promover la ampliación de la Red municipal de escuelas infantiles sostenidas con fondos públicos mediante fórmulas alternativas y aumentar las becas de comedor.

>> Número de escuelas infantiles creadas o sostenidas con fondos públicos
Número de becas
Variación anual



4

4. Eje estratégico de empleo

Objetivo 4: Favorecer políticas empresariales conciliadoras de la vida laboral y familiar que fomenten una cultura más igualitaria y promuevan el empleo femenino

Fomentar el empleo femenino en la ciudad de Madrid justifica por sí solo la existencia de medidas tendentes a favorecer este objetivo. No cabe duda de que disponer de un empleo o desempeñar una profesión evita caer en círculos de dependencia y constituyen elementos fundamentales para la autonomía de las mujeres.

La evolución del empleo en la ciudad de Madrid es positiva en tanto que la tasa de paro femenina ha disminuido un 7%. Si en el cuarto trimestre de 2001 era del 14%, en el cuarto trimestre de 2004 ha pasado a un 7% para las mujeres y un 4% para los hombres. No obstante, la feminización del desempleo de larga duración, la temporalidad, las dificultades de promoción profesional de mujeres de distintos colectivos, hacen necesarias políticas de empleo que favorezcan e impulsen una cultura empresarial igualitaria que tengan como consecuencia la contratación de más mujeres en puestos cualificados y estables.

Este Eje se desarrolla por medio de **14 medidas**.

Áreas municipales implicadas

- **Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía:**
 - Dirección General de Igualdad de Oportunidades**
 - Agencia para el Empleo de Madrid**

Medidas de fomento de una cultura empresarial igualitaria

4.1. Premiar iniciativas empresariales que adopten medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Indicador orientativo de seguimiento >>

Número de premios
Número de empresas participantes
Variación anual

4.2. Realizar acciones formativas dirigidas a los/as responsables de las empresas con iniciativas que hayan sido premiadas.

>> Número de acciones formativas, por tipo (taller, curso...)
Número de empresas. Empresariado beneficiado
Variación anual

4.3. Estimular la actividad emprendedora orientada a la creación de empresas conciliadoras de la vida laboral y familiar, estimulando especialmente a la juventud.

>> Número de empresas creadas
Variación anual

4.4. Desarrollar actividades de concienciación entre el empresariado de Madrid, para tratar de eliminar los prejuicios en materia de contratación de mujeres y difundir medidas incentivadoras para su contratación en puestos de trabajo, especialmente, en puestos de responsabilidad.

>> Número de actividades por tipo actividad
Empresas beneficiadas
Variación anual

4.5. Realizar recomendaciones que permitan a las empresas conocer e iniciarse en la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar entre las personas trabajadoras.

>> Número de recomendaciones por tipo
Empresas beneficiadas
Variación anual

4.6. Reforzar en todos los cursos de formación de la Agencia Municipal de Empleo la impartición de un módulo de igualdad de oportunidades adaptado al contenido del curso.

>> Número de módulos de igualdad impartidos y número de horas programadas

Indicador orientativo >> Alumnado beneficiado por sexo
de seguimiento Variación anual

Medidas para impulsar la creación de empleo femenino

4.7. Crear una base de datos con estadísticas desagregadas por sexo sobre el mercado de trabajo en la ciudad de Madrid, para conocer su evolución durante el periodo de vigencia del II Plan para la Igualdad.

4.8. Favorecer la puesta en marcha de empresas y proyectos empresariales dirigidos por mujeres, estudiando la viabilidad de las diferentes vías de financiación.

>> Número de empresas de mujeres creadas por tipo de actividad
Variación anual

4.9. Informar y asesorar profesionalmente a las mujeres que deseen incorporarse al mercado de trabajo, y a aquellas que quieran promocionarse profesionalmente, a través de actividades formativas en habilidades directivas.

>> Número de mujeres asesoradas
Número de actividades formativas por tipo (cursos, seminarios...)
Variación anual

4.10. Adecuar la formación ocupacional que se imparta en la Agencia Municipal de Empleo a las salidas laborales y especialmente a la empleabilidad de las mujeres, teniendo en cuenta los nuevos yacimientos de empleo y las nuevas demandas del mercado laboral.

4.11. Reforzar programas que proporcionen información sobre recursos de empleo y formación a las mujeres paradas de larga duración.

>> Número de mujeres paradas de larga duración beneficiadas
Número de paradas que encuentran empleo
Variación anual

4.12. Facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías (TIC), para que puedan ser utilizarlas como herramientas de comunicación, de formación y de trabajo.

>> Número de mujeres beneficiadas
Variación anual

4.13. Ofrecer módulos de reciclaje profesional a las mujeres que desarrollen trabajos en oficios con escasas perspectivas de futuro.

Indicador orientativo >> de seguimiento

Número de módulos impartidos, número de horas programadas, número de horas realizadas
Número de mujeres beneficiadas
Variación anual

4.14. Trabajar en la integración laboral de las mujeres gitanas por medio de itinerarios adecuados, basados en planes personalizados de formación y de inserción laboral.

>> Número de mujeres beneficiadas
Variación anual



5

5. Eje estratégico de violencia de género

Objetivo 5: Impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres y reforzar la atención a las víctimas

La violencia de género se construye sobre las relaciones desiguales características de un modelo de organización social propio del patriarcado, donde las relaciones de género están jerarquizadas y asignan valor y autoridad a los hombres. Por ello, el tratamiento del problema requiere un enfoque integral y la adopción de medidas capaces de modificar las relaciones entre mujeres y hombres. Así, se formulan distintas propuestas de acción, que puedan contribuir a la erradicación de la violencia. Este Eje plantea un repertorio de medidas que responden a dos planteamientos: **prevención** (actuar antes de que la violencia se produzca) y **atención** (actuar cuando la violencia ya se ha producido).

En la línea preventiva se integran medidas dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad, especialmente a los hombres; trabajar en la comunidad educativa incorporando nuevos valores que permitan erradicar la violencia. En la línea de atención a las personas víctimas de violencia, se proponen medidas de potenciación de la atención psicosocial y de ampliación o mejora de la red asistencial. La violencia de género constituye por sí sola un serio obstáculo para el desarrollo social y genera innumerables quebrantos a quienes la padecen, por lo que es preciso seguir trabajando para lograr su eliminación, implicando a un número cada vez mayor de agentes y colectivos sociales.

Este Eje se desarrolla por medio de **14 medidas**.

Áreas municipales implicadas

- **Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía:**
 - Dirección General de Igualdad de Oportunidades
 - Dirección General de Infancia y Familia
 - Dirección General de Educación y Juventud
- **Área de Seguridad y Servicios a la Comunidad:**
 - Policía Municipal

Impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres

Medidas de prevención de la violencia

5.1. Realizar actividades continuadas de rechazo de la violencia contra las mujeres y, con especial dedicación, el 25 de noviembre, "Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres".

Indicador orientativo >> Número de actividades realizadas por tipo de actividad, personas participantes y sexo de seguimiento
Variación anual

5.2. Organizar campañas dirigidas específicamente a la población masculina, que fomenten conductas de rechazo total ante cualquier forma de violencia contra las mujeres.

>> **Número de campañas**
Variación anual

5.3. Crear un sistema de indicadores y una base de datos estadística sobre violencia contra las mujeres que mejore los registros existentes y permita conocer la evolución de la violencia en el ámbito municipal en sus diferentes manifestaciones.

5.4. Llevar a cabo acciones formativas y de prevención dirigidas a la comunidad educativa en materia de resolución de conflictos en el medio escolar, que traten la importancia de promover la igualdad como medio para erradicar la violencia contra las mujeres.

>> **Número de acciones formativas por tipo (taller, curso...)**
Horas programadas y horas impartidas
Número de personas beneficiadas por sexo
Variación anual

5.5. Promover la formación continua en materia de violencia de género de todos/as los/as profesionales que intervienen en la atención a las mujeres víctimas y a sus hijos/as.

>> **Número de actividades formativas por tipo (taller, curso...)**
Número de personas beneficiadas, por sexo y colectivo
Variación anual

5.6. Dar a conocer la realidad de la prostitución que se ejerce en Madrid, prestando especial atención a la demanda.

>> **Número de materiales elaborados por tipo**

Indicador orientativo >> Material editado y distribuido
de seguimiento Variación anual

Reforzar la atención a las víctimas

Medidas de atención a víctimas de violencia

5.7. Reforzar la información sobre derechos, servicios y recursos de atención y de prevención de la violencia de género.

>> **Número de personas que acuden al servicio, por sexo**
Variación anual

5.8. Consolidar la red de atención a las mujeres víctimas de violencia de género, promoviendo los mecanismos de coordinación y los convenios oportunos, para garantizar una asistencia integral que facilite la superación de los efectos de la violencia.

>> **Número de personas atendidas por haber sido víctimas de violencia, por sexo, edad, ocupación...**
Número de convenios con otras instituciones
Variación anual

5.9. Informar permanentemente a la población de Madrid sobre los recursos y medidas de que disponen las mujeres víctimas de violencia de género.

>> **Número de material elaborado por tipo (guía, díptico, manual...)**
Ejemplares editados y distribuidos
Variación anual

5.10. Impulsar programas de atención y apoyo a menores y adolescentes que hayan sido objeto de malos tratos, abusos y/o agresiones sexuales.

>> **Número de programas creados**
Número de jóvenes y menores atendidos/as, por sexo
Variación anual

5.11. Garantizar el seguimiento de las medidas de protección, procurando la asistencia integral a las mujeres.

>> **Número de órdenes de protección emitidas**
Número de personas protegidas por sexo y tipología
Variación anual

5.12. Llevar a cabo programas de evaluación y atención psicológica a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia.

Indicador orientativo de seguimiento >> **Número de menores atendidos, por sexo**
Variación anual

5.13. Potenciar programas de intervención integral, que tengan en cuenta las condiciones específicas de las mujeres.

>> **Número de mujeres atendidas**
Variación anual

5.14. Prestar apoyo a los hijos/as de mujeres víctimas de malos tratos mediante la reserva de plazas en residencias dependientes del Ayuntamiento de Madrid.

>> **Número de plazas reservadas**
Número de menores atendidos



6

6. Eje estratégico de coeducación

Objetivo 6: Impulsar la coeducación para la igualdad de género

La educación en valores de igualdad es una de las grandes demandas en una sociedad donde los valores individuales se han ido imponiendo a los de cooperación y de apoyo mutuo. La profusión del individualismo provoca actitudes insolidarias, contrarias al principio de igualdad. Mediante la coeducación en las escuelas se pretende incorporar valores que influyan en la mejora de la convivencia, la no discriminación y el no sexismo, y que estos ocupen un lugar principal en el proceso educativo.

Por otra parte, la persistencia de patrones generizados continúa influyendo en la elección de las opciones profesionales de las mujeres y los hombres. Las mujeres que estudian en las universidades madrileñas están presentes en carreras de ciencias sociales, educativas y/o de atención y cuidado a los/as demás: Educación, Enfermería, Trabajo social o Medicina, pero son notablemente escasas en las ciencias puras como la Física o las Matemáticas. Esta feminización profesional deja entrever como el género influye en la toma de decisiones de mujeres y hombres. Asimismo, en las escuelas se observa cada día una mayor alarma social por el aumento de la violencia en general y de carácter sexista en particular. Aunque no existen todavía suficientes datos que permitan conocer la dimensión de este fenómeno y la influencia del género en el mismo, las cifras conocidas señalan que un 25%¹ de escolares sufre acoso por parte de sus compañeros/as. Otros estudios indican que las víctimas mayoritarias del acoso escolar son las niñas².

Este Eje se desarrolla por medio de **11 medidas**.

Áreas municipales implicadas

- **Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía:**
 - Dirección General de Igualdad de Oportunidades
 - Dirección General de Educación y Juventud

1_Estudio monográfico sobre acoso escolar, Universidad de Alcalá de Henares, octubre 2005.

2_Violencia entre compañeros en la escuela, Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia, septiembre 2005.

Medidas para trabajar la educación formal (centros educativos) y no formal

6.1. Incrementar las acciones formativas para el profesorado de educación infantil, primaria y secundaria, hasta llegar a la totalidad, y de educadores/as no formales sobre los valores igualitarios en una educación no sexista que favorezca un cambio de actitudes en la práctica docente.

Indicador orientativo >> de seguimiento

Número de acciones formativas por tipo (curso, taller...)
Número de profesorado beneficiado, por sexo y etapa
Número de centros
Variación anual

6.2. Impartir formación en materia de igualdad y resolución de conflictos en AMPAS, proponiéndoles estrategias prácticas y habilidades resolutivas.

>> Número de acciones formativas por tipo (curso, taller...)
Número de personas beneficiadas, por sexo y etapa
Número de AMPAS
Variación anual

6.3. Promover en las aulas de los centros educativos la elaboración de propuestas innovadoras de carácter no sexista.

>> Número de centros educativos y número de propuestas
Variación anual

6.4. Elaborar materiales para el profesorado de infantil, primaria, secundaria, educadores/as no formales y AMPAS, que aborden las temáticas siguientes: educar para la no violencia, destierro de estereotipos y prejuicios de género en el lenguaje y en los comportamientos, fomento de nuevos modelos de convivencia, usos de la televisión y los videojuegos, los juguetes, etc.

>> Número de guías, manuales editados y difundidos, por colectivo
Variación anual

6.5. A partir de los resultados de la medida 2.20 del Eje de Investigación se realizarán reuniones que sirvan como foro de debate donde manifestar las diferentes expectativas que padres, madres y profesorado tengan en relación con las chicas y los chicos.

>> Número de encuentros y debates
Personas participantes por sexo
Variación anual

6.6. Programar talleres coeducativos que difundan experiencias en programaciones curriculares de educación infantil, primaria y secundaria sobre diferentes proyectos de vida, maternidad/paternidad responsables y educación afectivo-sexual.

Indicador orientativo >> **Número de talleres/número de distritos/número de centros de seguimiento**
Alumnado beneficiado, por sexo y etapa escolar
Variación anual

6.7. Realizar campañas u otras actividades de sensibilización dirigidas a la comunidad educativa para erradicar estereotipos violentos, promoviendo encuentros sectoriales con los/as profesionales implicados/as.

>> **Número de actividades por tipo**
Número de personas beneficiadas, por sexo, ocupación y etapa escolar
Variación anual

6.8. Formar en materia de género e igualdad a monitores/as de tiempo libre, animadores/as socioculturales y otros profesionales de la educación no formal e informal, que participen en el desarrollo de campañas del Ayuntamiento de Madrid.

>> **Número de acciones formativas**
Personas beneficiadas, por sexo
Horas programadas
Variación anual

Medidas para desarrollar en los centros de educación de personas adultas

6.9. Orientar a las abuelas y los abuelos sobre cómo educar en igualdad.

>> **Número de materiales elaborados y difundidos**
Variación anual

Medidas para la población en general

6.10. Informar sobre los nuevos roles y responsabilidades masculinos y nuevos modelos de masculinidad.

>> **Número de actividades por tipo**
Número de hombres beneficiados, por edad
Variación anual

6.11. Impulsar campañas sobre el uso no sexista de los juegos y juguetes, considerando estos como instrumentos fundamentales en la educación más temprana.

Indicador orientativo >> Número de campañas
de seguimiento Variación anual


7

7. Eje estratégico de participación en la ciudad

Objetivo 7: Impulsar la vida activa de las mujeres madrileñas

En una ciudad como Madrid, en continuo crecimiento y expansión, resulta necesario adoptar medidas que hagan de la capital un entorno sostenible y participativo para las personas que viven en ella. Aunque son muchas las medidas posibles para lograr este fin, en este Eje se han destacado aquellas que tienen que ver con hacer visible las aportaciones de las mujeres a la cultura y a la ciudad de Madrid, con el fomento de las asociaciones que velen por el principio de igualdad entre los sexos y que luchen por impedir la publicidad sexista en las calles de la ciudad.

Mejorar el entorno urbano contemplando la variable de género propicia el desarrollo de una ciudad pensada para todas las personas donde se pueda pasear con carritos de bebé o de la compra, caminar sin sortear obstáculos, participar en actividades al aire libre en los parques en condiciones de igualdad. Una ciudad en la que los servicios públicos sean cada vez más dinámicos por estar bien iluminados y adecuadamente conectados, además de un buen transporte público. Todo esto hará de Madrid una ciudad de futuro.

Participar en la vida de la ciudad es crear una ciudad para todas y todos.

Este Eje se desarrolla por medio de **15 medidas**.

Áreas municipales implicadas

- Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía
- Área de Gobierno de Urbanismo, Vivienda e Infraestructura
- Área de Gobierno de Economía y Participación Ciudadana
- Área de Gobierno de las Artes

Medidas para la población en general

7.1. Realizar actividades dirigidas a la población, que destaquen el papel de las mujeres en la sociedad prestando especial atención al Día Internacional de la Mujer.

- Indicador orientativo >> **Número de actividades realizadas por tipo (teatro, talleres, conferencias, cine...)**
de seguimiento **Personas asistentes y participantes por sexo**
Variación anual

Medidas de impulso al asociacionismo

7.2. Apoyar a aquellas asociaciones que trabajen en temas de igualdad de género, ofreciendo asesoramiento especializado a las asociaciones de mujeres, u otras entidades que lo demanden, sobre el desarrollo de proyectos que contemplen la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género.

- >> **Número de subvenciones solicitadas y subvenciones concedidas**
Acciones formativas e informativas
Número de asociaciones por tipo
Variación anual

7.3. Colaborar con el tejido asociativo para el desarrollo de actividades que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio.

- >> **Número de colaboraciones por tipo de colaboración**
Número de asociaciones y distritos
Variación anual

Medidas relacionadas con la promoción de la cultura

7.4. En las publicaciones que realice el Ayuntamiento de Madrid, incluir obras realizadas por mujeres de todos los tiempos para dar a conocer su producción artística y cultural.

- >> **Número de publicaciones en las que se reseñe la producción artístico-cultural de mujeres**
Variación anual

7.5. Aprovechar los espacios culturales y comunitarios donde participan activamente mujeres y hombres para realizar actividades que promuevan la igualdad de género.

Indicador orientativo >> Número de actividades y tipo de seguimiento
Personas beneficiadas por sexo
Variación anual

7.6. Elaborar materiales didácticos específicos para la formación de mujeres adultas, que traten sobre la igualdad de género.

>> Número de materiales didácticos elaborados y difundidos
Variación anual

7.7. Promover actividades que hagan visible el papel de las mujeres en la Historia y su contribución al desarrollo social, científico, político y cultural.

>> Número de actividades por tipo
Personas beneficiadas por sexo
Variación anual

7.8. Dar a conocer obras literarias, ensayos y artículos escritos por mujeres madrileñas.

>> Número de publicaciones realizadas por género (ensayo, artículos, etc.)
Variación anual

Medidas relacionadas con prácticas culturales igualitarias

7.9. Crear espacios de debate interculturales, para determinar aquellos elementos que sean discriminatorios desde la perspectiva de género y trabajar para su eliminación.

>> Número de debates y número de personas asistentes, por sexo
Variación anual

Medidas relacionadas con los medios de comunicación

7.10. Realizar actividades dirigidas a los medios de comunicación, para adecuar la imagen que se proyecta de las mujeres y de los hombres a las demandas sociales de igualdad.

>> Número de actividades por tipo
Variación anual

Medidas vinculadas a la relación con el entorno

7.11. Llevar a cabo experiencias que incorporen en el diseño del hábitat las necesidades de las personas, con especial referencia a las mujeres y a la racionalización del tiempo. En la misma línea, ampliar la Red de Bancos del Tiempo.

Indicador orientativo >> **Número de actividades por tipo**
de seguimiento **Variación anual**

7.12. Realizar recomendaciones para cambiar las prácticas que impiden y/o dificultan el acceso de los carritos de bebé, de compra, etc. a los servicios públicos de transporte.

>> **Número de recomendaciones realizadas**
Relación de barreras eliminadas y ubicación

7.13. Realizar actividades de formación que impulsen el empoderamiento de las mujeres para fomentar una mayor independencia y una mayor autonomía, que reviertan en el disfrute de la vida en la ciudad de una manera más activa.

>> **Número de actividades formativas por tipo realizadas (taller, módulo, curso...)**
Número de mujeres asistentes
Variación anual

7.14. Promover y difundir nuevas propuestas de planificación urbana con perspectiva de género, especialmente diseñadas por colectivos de arquitectas e ingenieras urbanistas.

>> **Número de encuentros mantenidos y número de propuestas promovidas**
Propuestas llevadas a cabo
Variación anual

7.15. Proponer recomendaciones que eviten la inclusión de contenidos sexistas o discriminatorios en los carteles publicitarios de la ciudad de Madrid.

>> **Número de recomendaciones**
Variación anual
Resultados



8

8. Eje estratégico de salud y deporte

Objetivo 8: Promover hábitos saludables y deportivos entre la población femenina

Este Eje propone abordar dos aspectos que se interrelacionan entre sí, la salud y el deporte, donde todavía las mujeres presentan una serie de situaciones diferenciales de género con respecto a los hombres.

La salud

El estado de la salud es uno de los indicadores que miden la evolución de la calidad de vida de una sociedad. En términos globales, los hombres y las mujeres perciben su salud como buena, pero siguen siendo las mujeres quienes la perciben un poco peor. Uno de los aspectos en los que se centra el Eje es la ausencia de prácticas de autocuidado en salud, lo que genera en ocasiones medicaciones innecesarias. Diferentes estudios señalan el incremento de casos de depresión en las mujeres, lo que puede llevar a una merma de la autoestima. Asimismo las muertes por trastornos mentales y del comportamiento han crecido un 23%. Por otra parte, según el "Informe Juventud en España 2004", existe un convencimiento absoluto en la sociedad de que los cánones de belleza son mucho más exigentes con las mujeres que con los hombres, lo que puede generar comportamientos anómalos como la anorexia o la bulimia. También son preocupantes las cifras de obesidad y sobrepeso infantil y juvenil: casi el 14% de la población de entre 2 y 24 años es obesa y el 26,3% padece sobrepeso (2004).

El deporte

Por regla general las mujeres practican menos deporte que los hombres, lo que puede deberse a un diferente uso del tiempo o al diseño de las actividades deportivas. No obstante las opciones deportivas elegidas están condicionadas en buena medida por el género, de tal forma que aun cuando se aprecian ligeros cambios hacia la diversificación de los deportes, estos todavía están masculinizados o feminizados. Impulsar el deporte profesional femenino y promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad deportiva, donde están infrarrepresentadas, es otra de las propuestas de este Eje.

Este Eje se desarrolla por medio de **12 medidas**.

Áreas municipales implicadas

- Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía:
Dirección General de Igualdad de Oportunidades
- Área de Gobierno de Seguridad y Servicios a la Comunidad:
Madrid Salud
- Área de Coordinación Institucional:
Dirección General de Deportes

Medidas relacionadas con la salud laboral de las mujeres

8.1. Informar sobre la salud laboral de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

Indicador orientativo >>
de seguimiento

Número de folletos editados y difundidos
Variación anual

Medidas relacionadas con la salud sexual y reproductiva

8.2. Desarrollar acciones de orientación sexual y prevención de enfermedades de transmisión sexual dirigidas especialmente a jóvenes y adolescentes.

>> Número de actuaciones preventivas realizadas por tipo
(información, talleres, campañas...)
Variación anual

8.3. Realizar campañas informativas para evitar los embarazos no deseados y fomentar la maternidad y paternidad responsables.

>> Número de campañas
Variación anual

Medidas relacionadas con el fomento de hábitos saludables y preventivos

8.4. Intensificar las acciones de prevención precoz de cánceres mamarios y ginecológicos.

Indicador orientativo >> Número de campañas y número de mujeres beneficiadas, por edad de seguimiento Variación anual

8.5. Informar sobre las consecuencias de una alimentación no equilibrada y de los trastornos de la alimentación, y realizar actividades fomentadoras de una autoimagen del cuerpo no estereotipada y que desmitifique la identificación entre belleza y salud.

>> Número de actividades desarrolladas por tipo (cartel, anuncio, dípticos, jornadas...) Variación anual

8.6. Programar acciones formativas destinadas a mejorar la salud integral de las mujeres, especialmente para las mayores, con el fin, entre otros, de evitar la automedicación y de estimular las relaciones personales, la autoestima y el autocuidado.

>> Número de acciones formativas por tipo (talleres, módulos, cursos...) Número de mujeres beneficiadas, por edad Variación anual

8.7. Realizar recomendaciones –con perspectiva de género y no sólo sanitaria– para la promoción de hábitos y estilos de vida saludables en las mujeres adultas, prestando atención especial a patologías asociadas a las mujeres de edad madura.

>> Número de recomendaciones y campañas Variación anual

8.8. Promover la creación de un espacio de “Encuentro para la Salud”, con perspectiva de género, donde se desarrollen actividades informativas y formativas en materia de promoción de la salud activa de las mujeres.

>> Número de actividades emprendidas, por tipo. Número de mujeres participantes, por edad Variación anual

Medidas relacionadas con la práctica deportiva

8.9. Implicar a las personas responsables de las federaciones deportivas en la promoción de la actividad deportiva de las mujeres.

>> Número de encuentros, reuniones, contactos mantenidos Variación anual Resultados

**Indicador orientativo
de seguimiento**

8.10. Alentar la participación femenina en competiciones deportivas, tanto individuales como colectivas.

>> **Número de actividades desarrolladas por tipo (campañas...)**

Variación anual

Resultados

8.11. Establecer un acuerdo con federaciones deportivas y asociaciones de coeducación física para formar a mujeres deportistas y facilitar su incorporación en aquellos ámbitos de la actividad deportiva en los que están infrarrepresentadas: arbitraje, entrenamiento, dirección de entidades deportivas, etc.

>> **Número de actividades de formación**

Número de deportistas beneficiadas

Variación anual

8.12. Intensificar campañas que cuestionen los estereotipos de género en los deportes y las actividades físicas en general, con el objeto de favorecer una mayor diversificación en la elección de las prácticas deportivas.

>> **Número de campañas**

Variación anual

Resultados





Evaluación y seguimiento

Evaluar es valorar, construir conocimientos, saber interpretar un dato para obtener información que permita establecer visiones no simplificadas de la realidad. Evaluar es también emitir juicios de valor en lugar de opiniones. Los juicios de valor se establecen a partir de la construcción de indicadores de eficiencia, eficacia, incidencia, cobertura, coherencia, idoneidad e impacto, entre otros, y su posterior interpretación.

La evaluación es un proceso reflexivo y riguroso de indagación sobre la realidad que afecta, en este caso, a las mujeres y a los hombres de Madrid. Todo Plan necesita ser evaluado, pues de este modo se puede conocer, entre otros aspectos, la incidencia del II Plan para la Igualdad, la repercusión de las acciones previstas y el grado de desarrollo de las medidas programadas. El sistema de evaluación del II Plan Municipal para la Igualdad está pensado para obtener información continua durante todo su proceso de desarrollo y una valoración final a su término.

ETAPAS DE EVALUACIÓN

Planificación

Consiste en **definir** qué aspecto va a ser evaluado, si una actividad, una medida, un conjunto de medidas o un objetivo. Esta etapa depende del tipo de evaluación que se vaya a emprender así como de los **objetivos** que se quieran alcanzar.

En esta etapa se asignan responsables y recursos.

Implementación

Consiste en **recoger** información a partir de la cual sea posible emitir juicios. En esta etapa se construye el indicador: grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos que permite repetir el ciclo de toma de decisiones. La información debe ser recogida de manera fiable; deberá documentarse cada medida cuya fuente proceda del organismo a través del cual se ha impulsado.

Definición de indicadores

Durante esta etapa se diseñan y construyen los indicadores de seguimiento: *ex profeso* e indicadores-tipo.

Análisis y redacción de informes periódicos

Esta etapa debe responder a las preguntas de partida de la etapa de

planificación. Por ejemplo, si se ha analizado una actividad, conocer en qué medida la actividad ha sido satisfactoria o adecuada. Este análisis se efectúa mediante el análisis de los datos subjetivos y objetivos obtenidos en la etapa de definición de indicadores. Se realiza la evaluación de los datos, su contraste, y se elaboran las conclusiones que permitan definir las próximas líneas de actuación.

TIPO DE EVALUACIÓN

Basándose en las etapas mencionadas, a lo largo de la vigencia del II Plan para la Igualdad se llevarán a cabo las siguientes evaluaciones:

1. Formativa de implementación

Con esta evaluación se podrá conocer como son los procesos de puesta en marcha del II Plan para la Igualdad, y establecer el grado de ejecución de los compromisos adquiridos. Esta evaluación tendrá una periodicidad anual.

2. Sumativa de impacto

Una evaluación sumativa de impacto mide resultados. De esta manera se facilita el análisis de las medidas emprendidas y las experiencias llevadas a cabo (positivas y negativas), se conoce la evolución del contexto demográfico, socioeconómico, sociofamiliar y político en el que se han desarrollado las experiencias o actividades emprendidas. Asimismo se identifican los actores involucrados y su peso específico en los logros. A partir de esta evaluación se pueden conocer los resultados tanto en su fase intermedia de vigencia como final del II Plan para la Igualdad. Esta evaluación se desarrollará cuando se cumpla la mitad de la vigencia del Plan y a su finalización.

Las evaluaciones responderán a cuatro criterios básicos:

- **Qué se ha hecho:** evaluación de implementación, grado de ejecución.
- **Quién lo ha hecho:** evaluación de los procesos, grado de "transversalidad".
- **Cómo se ha hecho:** evaluación de los procesos y gestión municipal.
- **Qué se ha logrado:** evaluación de resultados, grado de incidencia e impacto.

TÉCNICAS

Para la evaluación se emplearán técnicas cuantitativas y cualitativas.

Cuantitativas

La metodología cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables y expresa cantidades. Registra datos objetivos, mediante la construcción de:

- Indicadores *ex profeso*.
- Indicadores de eficacia y eficiencia.
- Indicadores de idoneidad e incidencia.
- Indicadores de cobertura.
- Indicadores tipo.

Cualitativas

La metodología cualitativa permite conocer opiniones, apreciaciones, cambios actitudinales, grados de satisfacción y expresa cualidades. Realiza registros narrativos subjetivos de los fenómenos que son evaluados mediante técnicas como:

- Observación participante y no participante.
- Historias de vida.
- Grupos focales o dinámicas de grupo.
- Entrevistas en profundidad: estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas.
- Escalas de opinión para establecer tipos, grados y niveles.



Comisión transversal de género

Grupo de trabajo técnico y administrativo constituido para realizar el seguimiento del II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, a lo largo de sus cuatro años de vigencia.

Para realizar el seguimiento del II Plan para la Igualdad, supervisando sus procesos de ejecución, se pondrá en marcha una comisión técnica transversal de género de carácter consultivo, informativo y ejecutivo.

Estará integrada por:

- Una persona técnica que represente a cada organismo implicado en la ejecución del II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid.
- Tres personas técnicas de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid.
- La Directora General de Igualdad de Oportunidades.

Funciones

- Informar y controlar los procesos de seguimiento del II Plan para la Igualdad.
- Conocer los procesos de ejecución de los compromisos adquiridos, para corregir posibles desajustes.
- Recoger y planificar sugerencias de actuación.
- Elaborar un programa anual de trabajo.

Edición

Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía
Dirección General de Igualdad de Oportunidades
Ayuntamiento de Madrid
Ortega y Gasset 100. 28006 Madrid

Asistencia técnica

Albelia Consultora

Realización editorial

CSP