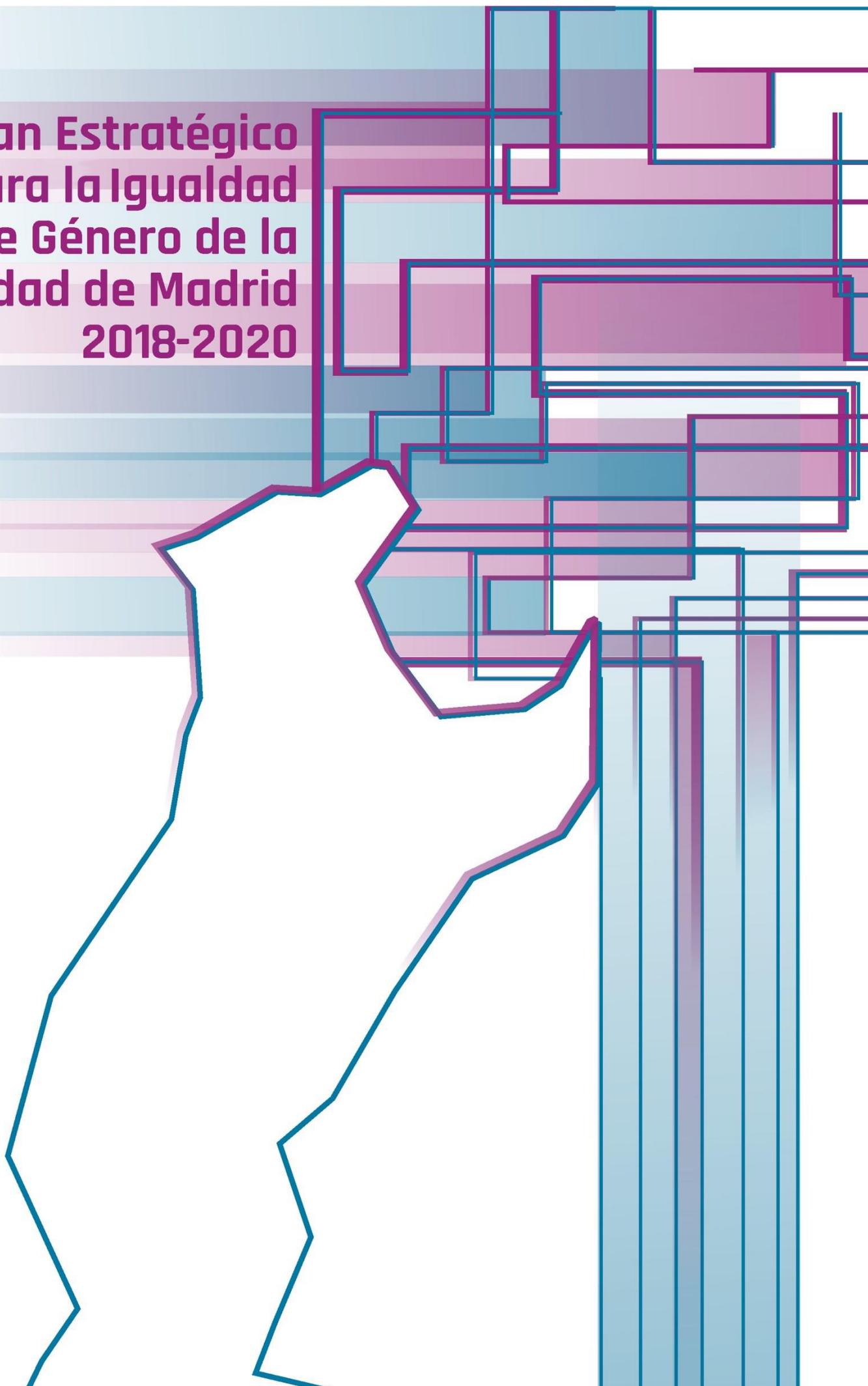




# Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020



<b>PRESENTACIÓN</b> .....	3
1. <b>Hacia un Madrid feminista</b> .....	6
El enfoque feminista en las políticas PÚBLICAS .....	6
La transversalidad como apuesta.....	7
2. <b>Marco Normativo y antecedentes DEL PLAN</b> .....	10
Marco normativo de aplicación .....	10
EL Recorrido de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid 2000-2016.....	12
Diagnóstico sobre las brechas de género en la ciudad de Madrid .....	15
Algunos datos SOBRE MADRID.....	15
Aproximación a las brechas de género detectadas .....	16
La violencia contra las mujeres en Madrid.....	17
3. <b>Proceso de elaboración y principios rectores</b> .....	21
Proceso de elaboración del Plan.....	21
Principios rectores del Plan .....	22
Enfoque de Derechos Humanos.....	22
Enfoque de Interseccionalidad .....	23
LA PARTICIPACION SOCIAL Y POLÍTICA .....	23
Transversalidad de género .....	23
4. <b>Ámbitos de actuación prioritarios del Plan Estratégico de Igualdad de Género</b> .....	26
<b>Ámbito 1: Acción pública con enfoque integrado de género</b> .....	26
Ámbito 2: Ciudad libre de violencias machistas.....	29
Ámbito 3: Sostenibilidad de la vida: empleo y corresponsabilidad.....	35
Ámbito 4: Participación de las mujeres y nuevas formas de liderazgo .....	37
5. <b>Coordinación, Seguimiento y Evaluación del Plan</b> .....	41
Sistema de Gestión y Seguimiento del Plan.....	41
Evaluación del Plan .....	43
6. <b>presupuesto</b> .....	47

## PRESENTACIÓN

En este Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid se recogen las líneas, objetivos y medidas que marcarán las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Madrid de 2018 a 2020.

El Plan es el resultado de un análisis sobre las desigualdades de género existentes en la ciudad de Madrid y de un proceso participativo abierto a entidades que se realizó durante los meses de marzo y julio de 2017.

La principal apuesta del Plan es implementar **el principio de igualdad en todas las políticas municipales**. La introducción del *enfoque integrado de género* supone no solo implementar políticas específicas desde el Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad, sino también transformar las estructuras municipales para incorporar el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos: economía, empleo, cultura, deportes, urbanismo, salud, seguridad, participación social y política, medios de comunicación, servicios sociales, etcétera.

Además, en los dos últimos años, se han elaborado otros instrumentos de planificación de políticas públicas que vienen a complementar el impacto de este Plan.

De forma general, el **Plan de Gobierno 2015-2019** recoge dos objetivos prioritarios relativos a la igualdad de género: "Integrar la perspectiva de género en la política y en la acción municipal" y "Garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en una ciudad libre de violencia de género". Además, **el Plan Estratégico de Derechos Humanos** tiene como objetivo general implementar un enfoque basado en derechos humanos, en la perspectiva de género y en la interseccionalidad en todas las políticas municipales.

Sectorialmente, tanto el **Plan Local de Infancia y Adolescencia de Madrid 2016-2019** como **el Plan Madrid Ciudad Amigable con las personas mayores** se encuentran realizados bajo la perspectiva de género e incorporan acciones específicas a desarrollar para afrontar la discriminación de género que sufren tanto las niñas y adolescentes como las mujeres mayores de nuestra ciudad. Y, por último, el **Plan Madrid, Ciudad de los cuidados** promueve la reorganización social de los cuidados y la implantación de algunos principios de la economía feminista.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid plantea retos importantes para nuestra ciudad: la elaboración de políticas públicas feministas, la construcción de una ciudad libre de violencia contra las mujeres, la sostenibilidad de la vida en la ciudad y la plena participación social y política de las mujeres en la vida y el espacio público.

Con este marco de políticas públicas, el Ayuntamiento de Madrid se compromete a trabajar para erradicar las desigualdades y las discriminaciones de género persistentes en la ciudad a día de hoy, con la colaboración de los grupos políticos y las entidades y asociaciones del movimiento feminista.





**01.**

**INTRODUCCIÓN**

**HACIA UN MADRID  
FEMINISTA**

## 1. HACIA UN MADRID FEMINISTA

### EL ENFOQUE FEMINISTA EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

En la actualidad, el avance de las políticas de igualdad plantean una ambivalencia: mientras se produce un avance respecto a los marcos normativos y a las conquistas sociales en materia de igualdad, simultáneamente se produce cierto estancamiento de algunas de estas políticas y una poderosa reacción ideológica de un machismo de nuevo tipo. Algunos de los mayores logros que se han producido en la historia conviven con la reproducción y multiplicación de la violencia hacia las mujeres, con una desigual distribución de los trabajos de cuidados y el empleo y con un escaso reconocimiento de las mujeres en diversos ámbitos sociales.

Esta ambivalencia, por la que el discurso de la igualdad de género parece estar socialmente asumido mientras persisten las discriminaciones, produce un cierto *espejismo de la igualdad*, es decir, genera la percepción de que la igualdad real ya está consumada porque se ha proclamado legalmente, mientras que, en realidad, en todas las sociedades persisten las desigualdades.

En la mayoría de las sociedades occidentales en las que han desaparecido las leyes discriminatorias y coercitivas hacia las mujeres, sigue vigente, sin embargo, todo un sistema de violencia simbólica que se encuentra naturalizado y normalizado. Esta violencia comprende todos aquellos mensajes, conductas, actitudes e imágenes que vejan, infravaloran o atentan contra los derechos y la dignidad de las mujeres o sus actividades en todos ámbitos, como a veces se refleja en la publicidad o en los programas de televisión. Pero, además de esta violencia, se ejercen toda una serie de violencias físicas, psicológicas, sexuales y económicas, cuya punta del iceberg son los asesinatos que se siguen perpetrando.

Esta ambivalencia se reproduce en ocasiones en las propias políticas públicas destinadas a la equidad y con un carácter generalista que, en algunos casos, son entendidas como actuaciones que compensan la desigualdad hacia la población en su conjunto. Siendo así que las políticas de igualdad vienen a compensar la discriminación y la desigualdad hacia un hecho muy específico: el hecho de ser mujer en su amplia diversidad, cuyas diferencias se convierten en otras desigualdades de clase, origen étnico, orientación del deseo sexual, identidad de género, funcionalidad o edad.

El enfoque de género a veces utilizado en la elaboración de políticas públicas carece de la complejidad y la profundidad a la que nos remite la realidad. Estos análisis se centran en las diferencias de género entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en otros ámbitos, sin tener en cuenta las relaciones de poder y dominación que subyacen a estas diferencias, que afectan al reconocimiento social de las mujeres, a la distribución en función del sexo de tiempos y trabajos y, por tanto, a estar más expuestas a sufrir violencias machistas.

La distorsión en la percepción de la igualdad, lejos de estar desprovista de consecuencias, reproduce el enfoque segmentado de las políticas públicas afectando gravemente a la acción institucional. Permite que se elaboren políticas supuestamente neutras y justas para toda la ciudadanía, pero que, en realidad, no responden a las necesidades diversas y las desiguales posiciones de poder entre sexos.

Fruto de la reflexión del movimiento y la academia feminista internacional se han impulsado otros marcos de políticas públicas que conjugan las garantías de la igualdad de trato y acceso a los recursos y el reconocimiento de las diferencias. Estas políticas públicas de igualdad inclusivas se enmarcan en torno a tres dimensiones de la justicia, tal y como plantea la teórica Nancy Fraser: “Redistribución, reconocimiento y representación”<sup>1</sup>: la desigualdad económica en la distribución por sexos de los trabajos y el empleo, la ausencia de reconocimiento de la identidad femenina (o mejor, de las identidades femeninas), y la escasa participación social y política de las mujeres.

Hoy, las políticas públicas feministas tienen que encaminarse hacia una redistribución equitativa de los trabajos de cuidados, el empleo y su remuneración; a un reconocimiento de las actividades de las mujeres en todos los ámbitos, y a un fomento del empoderamiento y de la presencia de las mismas en los espacios sociales y políticos.

Este Plan municipal tiene como objetivo general la transformación de las relaciones de género en Madrid bajo la triple óptica de la redistribución, el reconocimiento y la representación, y a partir de los principios que lo vertebran: derechos humanos, interseccionalidad, participación política y social, y transversalidad de género.

#### LA TRANSVERSALIDAD COMO APUESTA

La transversalidad de género se plantea como un instrumento imprescindible para la puesta en práctica de las políticas de igualdad. Tradicionalmente, las políticas públicas han sido concebidas como neutrales con relación al género, sin un impacto específico con respecto a la igualdad, puesto que éstas se formulan y se aplican desde una óptica universalista. Su fin es beneficiar a la sociedad en su conjunto, dando respuesta a la problemática concreta que pretenden abordar, sin que su análisis distinga su diferente impacto en hombres y en mujeres. Esta percepción ignora las diferentes y desiguales situaciones y posiciones de poder de ambos sexos con respecto al acceso a los bienes comunes y a los recursos. De esta manera, se elude el análisis de las desigualdades que se representan bajo el nombre de *brechas de género* en los usos del tiempo, la ocupación de espacios y la asunción de responsabilidades y cuidado de personas dependientes, en el acceso al empleo, a los derechos y prestaciones sociales vinculadas al mismo, a la participación en espacios de toma de decisiones o en el deporte, y al uso de las nuevas tecnologías, entre otras muchas. Así, sucede que muchas intervenciones públicas producen efectos indeseados y no previstos respecto a la igualdad, desvelados cuando se efectúa un análisis del impacto de género de las mismas.

Las políticas de igualdad se aplican mediante un enfoque dual a través de la aplicación simultánea y complementaria de las políticas específicas y de políticas transversales. Las políticas específicas son fundamentales para atender las necesidades de las mujeres y mejorar su situación social y, mediante la transversalidad de género, se pretende incluir horizontalmente el principio de igualdad y la perspectiva de género en todas las áreas de acción política, introduciendo en cada una de ellas el cumplimiento de objetivos específicos para la consecución de la igualdad. Una y otra son imprescindibles para el logro de la igualdad.

---

<sup>1</sup> Fraser, Nancy (2015): *Fortunas del feminismo*. Traficantes de Sueños, Madrid, pág. 22

Y precisamente por ello, el Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2018-2020 es ineludiblemente un Plan de Ciudad, del Ayuntamiento de Madrid en su conjunto, puesto que la política de igualdad de género no puede ser considerada únicamente como una política específica o sectorial, sino que su implementación, con el impulso y liderazgo del Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad, es un cometido que implica a todas las áreas de gobierno, OO AA y distritos. Por ello, con este Plan Estratégico se pretende avanzar con la puesta en marcha de *proyectos transversales* que sean diseñados e implantados de manera conjunta y coordinada entre diversas áreas, OO AA, empresas públicas y distritos, incorporando transversalmente el enfoque integrado de género.

Asimismo, para que el presente Plan Estratégico de Igualdad de Género tenga un desarrollo concreto, eficaz y sostenible, el Ayuntamiento de Madrid va a fortalecer los elementos y herramientas esenciales para el desarrollo de la transversalidad de género, mediante normativa específica, estructuras estables y personal técnico especializado para facilitar y apoyar técnicamente los procesos que requieren su puesta en práctica, formación específica, datos y estadísticas relevantes al género, participación del movimiento feminista, información y comunicación institucional y presupuesto necesario.



**02.**

**MARCO NORMATIVO Y ANTECEDENTES**

**DEL PLAN 2018-2020**

## 2. MARCO NORMATIVO Y ANTECEDENTES DEL PLAN

### MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN

El mandato legal que da cobertura al presente Plan Estratégico está recogido en los artículos 1, 9 y 14 de la Constitución Española de 1978. En el artículo 1 se propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, y en el 14 se afirma que todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Además, el artículo 9 dice que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El logro de la igualdad de género es un objetivo para todo el mundo, como así reconoce Naciones Unidas, y como recogen los dos primeros artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer.

Además, en 1993 se firmó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (CEDAW) -a la que se adhirió España-, instrumento fundamental para combatir esta grave violación de derechos humanos de alcance mundial.

Nuestro país también ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, en la que se contempla la especial vulnerabilidad de mujeres y niñas con discapacidad ante la violencia.

Hay que destacar el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, de 11 de mayo de 2011, conocido como Convenio de Estambul, ratificado por España el 11 de abril de 2014 y que constituye el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra las mujeres. En él se amplía el concepto de violencia de género a todas las formas de violencia contra las mujeres, tanto en la esfera privada como en el espacio público: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina; el matrimonio forzado; el acoso; el aborto forzado, y la esterilización forzada.

También hay que destacar el Convenio del Consejo de Europa de Lucha contra la Trata de Seres Humanos, de 16 de mayo de 2005, que incorpora el enfoque de género en la lucha contra la trata de seres humanos y reafirma obligaciones fundamentales de las administraciones frente a este grave abuso.

Recogiendo el mandato constitucional y el conjunto de obligaciones emanadas desde el ámbito internacional y europeo, se promulgan en España dos normas de relevancia indiscutible para la erradicación de cualquier discriminación por razón de sexo, la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres y la eliminación de la violencia contra las mujeres: la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y

hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Finalmente, respecto al ámbito municipal, cabe destacar cómo el concepto de subsidiariedad, característico de la estructura institucional de la Unión Europea, ha conferido mayor legitimidad y poder a las Administraciones locales para impulsar políticas de igualdad de entre mujeres y hombres, según el principio por el cual las decisiones deben ser tomadas por las instituciones públicas más cercanas a la ciudadanía. De este modo, el ámbito local ha sido el entorno privilegiado de desarrollo de estas políticas, basándose en la ampliación de competencias municipales que en este sentido les otorgó la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. De manera que, si tanto el nivel autonómico como el estatal tienen las competencias legislativas y de implementación de medidas de igualdad para el desarrollo de las líneas estratégicas establecidas por las Naciones Unidas y la Unión Europea, será en el ámbito local en el que se detectan mejor las necesidades y se prestan los servicios básicos y de proximidad, donde la aparición de los planes de igualdad devienen un instrumento clave para el cambio de enfoque que la transversalidad de género plantea, respondiendo a una actuación más integral, preventiva y eficaz frente a la desigualdad estructural de género. No obstante, con la modificación introducida por la Ley 27/2013 de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, se retiran a los ayuntamientos las competencias de igualdad y violencia de género, cuya devolución ha sido reclamada por el Pacto de Estado contra la violencia de género.

La adhesión del Ayuntamiento de Madrid a la Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Vida Local, el 30 de abril de 2008, conlleva el reconocimiento de la igualdad como derecho fundamental que debe regir la acción municipal, pues, siendo la Administración más próxima a la ciudadanía, representa la plataforma de intervención más eficaz para, en el ámbito de sus competencias y en colaboración con el conjunto de los agentes locales, combatir la persistencia y reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Para asegurar la eficacia de esta intervención pública, la carta europea recoge como orientaciones fundamentales: tener en cuenta las discriminaciones múltiples, dando paso así al enfoque de interseccionalidad en las políticas; impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones; la eliminación de los estereotipos de género, y la integración de la transversalidad de género en todas las actividades de los gobiernos locales, además de la elaboración de planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas indispensables para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

## EL RECORRIDO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2000-2016

Desde que el Ayuntamiento de Madrid creara, en julio de 1999, su primer organismo con competencia específica en el desarrollo de políticas locales de igualdad, el Área de Promoción de la Igualdad y Empleo, se han desarrollado en nuestra ciudad dos planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, una Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y un Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid.

**El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Madrid**, vigente de 2000 a 2004, integró las competencias de igualdad en un proyecto único, con el fin de aglutinar las acciones dirigidas a conseguir la igualdad en la ciudad de Madrid. Para ello, uno de sus principios básicos fue la transversalidad para la incorporación de la dimensión de la igualdad y la perspectiva de género en el conjunto de políticas y actuaciones municipales.

La evaluación de este primer Plan puso de manifiesto sus logros y avances: fue capaz de “dar respuesta adecuada a las oportunidades de encontrar empleo; a la implicación de las mujeres en el desarrollo urbano, en el desarrollo de la actividad física y deportiva y el trabajo; a la implicación de las mujeres en la defensa del medio ambiente; pero, sobre todo, supo dar una respuesta muy eficaz a la prevención de la violencia y a la atención a las víctimas, así como a la promoción de valores de igualdad y derechos de las mujeres y a la corresponsabilidad familiar y doméstica”. De esta manera, en el periodo de vigencia de este primer Plan, se aprobó en 2002 el Programa Municipal de Violencia contra las Mujeres en el Ámbito Doméstico, en cuyo marco se puso en marcha el Servicio de Atención a la Violencia Doméstica (SAVD) 24 horas.

**El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Madrid 2006-2009**, partiendo de la experiencia desarrollada con el plan anterior, propuso una serie de medidas que reflejaban los compromisos que el Ayuntamiento asumió en materia de política de igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo un eje transversal de género, cuya finalidad era institucionalizar la perspectiva de género en todas las áreas municipales.

La implantación y el desarrollo de estos dos primeros planes para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres permitieron el aprendizaje de varias lecciones:

- ➡ Un plan de igualdad debe poder adaptarse a la realidad cambiante, evitando, de esta manera, la concepción rígida que hasta ahora habían tenido.
- ➡ Debe incorporar la participación de todos los agentes implicados en su desarrollo, tanto público como privado, a lo largo de sus años de vigencia.
- ➡ La aplicación del principio de igualdad requiere de un compromiso político claro y explícito<sup>2</sup>.

La **Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid 2011-2015** recogió estas demandas y se formuló como un instrumento de

---

<sup>2</sup> Los párrafos anteriores recogen extractos del apartado “Antecedentes: lecciones aprendidas de los planes anteriores”, de la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid 2011-2015.

planificación más dinámico que un plan. En él se consolidó el principio de *mainstreaming* o transversalidad de género, impulsándose su aplicación en la estructura y la acción municipales, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo. Esta norma de relevancia jurídica fundamental dispone la obligación de aplicar la transversalidad de género en las administraciones públicas, introduciendo cambios en sus procedimientos de gestión y en todas las fases de los procesos de elaboración de sus políticas, basándose en el mandato constitucional de que los poderes públicos han de sentar las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

La estrategia impulsó el trabajo conjunto, reflexivo y participativo de todas las áreas municipales, incidiendo en dos aspectos diferenciados: uno interno, destinado a generar una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, y otro externo, dirigido a la ciudadanía y entidades del municipio, con el fin de impulsar un espacio libre de sesgos sexistas y discriminaciones que modifique la situación y posición de las mujeres y los hombres, en aras de lograr una sociedad más equilibrada y cohesionada. Con todo ello se definieron las grandes líneas en las que se estructuraba esta primera estrategia para la igualdad: la incorporación del *enfoque integrado de género* en la gestión municipal, como objetivo específico número 1, y el avance hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid a través de la sensibilización de la población y el empoderamiento de las mujeres, como objetivo específico número 2, priorizando para ello cinco ámbitos de actuación de especial relevancia para la igualdad de género: la coeducación, el empoderamiento, la participación de las mujeres en la vida de la ciudad, la organización social corresponsable y la violencia de género<sup>3</sup>.

La evaluación de esta primera estrategia ha supuesto un proceso muy enriquecedor en el que han participado personal técnico procedente de una amplia diversidad de órganos de la estructura del Ayuntamiento de Madrid, el movimiento feminista y el Consejo de las Mujeres. La organización de espacios conjuntos de trabajo ha promovido el intercambio de reflexiones, saberes y puntos de vista acerca de los aciertos y errores de la estrategia anterior. Las propuestas extraídas de este proceso han sido mencionadas a lo largo de este documento, y sus principales conclusiones han sido<sup>4</sup>:

- ➡ El modelo de *mainstreaming* o transversalidad, como el propio discurso de género, al menos formalmente está asumido por la institución y es percibido como imprescindible, pero, siendo un modelo de gran potencial, no ha producido aún cambios profundos, pues no ha permeado en la estructura municipal ni el trabajo cotidiano del Ayuntamiento de Madrid.
- ➡ Como carencia fundamental se señala la falta de impulso, apoyo político e influencia. Para que la transversalidad de género sea eficaz, visible y relevante, precisa de una clara voluntad política, que se traduzca en influencia en la organización municipal. La transversalidad de género necesita de un impulso continuo que comprometa la acción del Ayuntamiento en su conjunto, ser

---

<sup>3</sup>Redacción basada en extractos del apartado “Extracto del Marco conceptual de la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid” 2011-2015. Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>4</sup>Para más información: Informe final de Evaluación de la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Madrid 2011-2015. Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

considerada política vinculante, percibida como proyecto primordial del equipo de gobierno municipal.

- ➔ Es preciso mantener y fortalecer las estructuras de desarrollo de la transversalidad de género, extenderla tanto en las áreas como en los territorios para implementar eficazmente la estrategia para la igualdad en toda la estructura municipal, y ofrecer un espacio común para la coordinación y cooperación entre áreas y distritos.
- ➔ Se han detectado importantes áreas de mejora en el impacto de la política municipal de igualdad en la sociedad. Es fundamental mejorar la comunicación con la ciudadanía y las organizaciones de mujeres para revertir la falta de visibilidad con la que se percibe, incluso dentro de la organización municipal, la acción del Ayuntamiento de Madrid en materia de igualdad, más allá de acciones o campañas puntuales. Y del mismo modo, articular mecanismos para facilitar la participación del movimiento feminista, incorporando la diversidad existente entre las mujeres, en el diagnóstico, la formulación, el seguimiento y la evaluación de la política local de igualdad.
- ➔ Es preciso ampliar herramientas e instrumentos básicos para la transversalidad de género sin las cuales esta no es viable, como son: la formación; el asesoramiento técnico necesario; recursos humanos especializados, con posición e influencia para orientar a la estructura municipal en este proceso; la obtención de datos desagregados y estadísticas relevantes de género; una definición clara de los contenidos y claves estratégicas de la política de igualdad, y un despliegue presupuestario adecuado y específico para el desarrollo de la estrategia de igualdad.

Y ya por último, un instrumento interno de gran utilidad ha sido el **I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos**, firmado el 14 de diciembre de 2016 para promover la igualdad de género en todos sus ámbitos como institución, específicamente en el referido a las relaciones laborales.

El 29 de marzo de 2017 se crea el **Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad** por decreto de la Alcaldesa, por el que se establece el número, la denominación y las competencias de las áreas en las que se estructura la administración del Ayuntamiento de Madrid. Esta nueva área asume todas las competencias en materia de políticas de igualdad, que antes estaban atribuidas al Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo, con la finalidad de dar suelo institucional y prioridad política a la lucha contra las discriminaciones de género y contra la violencia ejercida sobre las mujeres.

El presente Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020 pretende dar continuidad a muchas de las líneas iniciadas en los anteriores planes, fundamentalmente la institucionalización de la transversalidad, y a la vez innovar en algunos aspectos de las políticas de género que no se encuentran recogidos en los anteriores planes, correspondientes a la realidad actual que viven las mujeres de Madrid.

## DIAGNÓSTICO SOBRE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA CIUDAD DE MADRID

Las estadísticas de género nos muestran de una manera fiel dónde existen y persisten las desigualdades. Los datos estadísticos y su análisis bajo el enfoque de género permiten revelar dónde se manifiestan las discriminaciones y qué elementos coadyuvan en su reproducción y mantenimiento, orientando las políticas hacia los aspectos que exigen intervenciones públicas para corregir estas desigualdades, fortaleciendo su eficacia y eficiencia<sup>5</sup>.

---

### ALGUNOS DATOS SOBRE MADRID

La distribución por sexo y edad de una población es reflejo de los comportamientos demográficos, de carácter individual y social, y de la influencia que sobre estos ejercen diversos fenómenos culturales y económicos.

- La población de Madrid se encuentra altamente feminizada: de 3.165.883 residentes, un 53,5% son mujeres; es decir, existen 115 mujeres por cada 100 hombres.
- Respecto a la estructura de la población, se observa un numeroso grupo poblacional de mujeres mayores de 80 años, sustancialmente mayor que el de los hombres, casi de dos mujeres por cada hombre en estas edades.
- En relación a la composición de los hogares, las estadísticas muestran un alto porcentaje de mujeres de edad avanzada viviendo solas, y los hogares monoparentales encabezados por una mujer quintuplican los encabezados por un hombre. También es superior el porcentaje de los hogares unipersonales, que en el caso de las mujeres son dos de cada tres. La mayoría de estos hogares unipersonales los componen mujeres mayores de 65 años, un total de 123.420 mujeres.
- De los 385.913 residentes de nacionalidad no española, 205.878 son mujeres. Es decir, de las personas de otros países hay 114 mujeres por cada 100 hombres.
- La tasa de actividad de las mujeres está 9 puntos por debajo de la de los hombres. A mayor nivel educativo, la proporción de mujeres paradas crece.
- De la misma manera, la precariedad laboral es femenina: por cada contrato a tiempo parcial de un hombre, hay 1,53 contratos a mujeres.
- En el caso del empobrecimiento generalizado de la población, las mujeres afectadas presentan un porcentaje superior al de los hombres: 27,6%.
- El riesgo de empobrecimiento de los hogares monoparentales es del 46,9%.

---

<sup>5</sup> Instituto Europeo de Igualdad de Género. <http://eige.europa.eu/gender-statistics>.

---

## APROXIMACIÓN A LAS BRECHAS DE GÉNERO DETECTADAS

El Ayuntamiento de Madrid ha elaborado un Índice de Desigualdad de Género<sup>6</sup> con el fin de mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres de la ciudad de Madrid. Este índice es un instrumento estadístico que aporta datos fiables sobre las desigualdades entre mujeres y hombres, mostrando cuál de los dos sexos se encuentra en una posición más desfavorable en relación con el otro, con respecto a cinco ámbitos concretos: educación, trabajo productivo remunerado, trabajo productivo no remunerado, ingresos económicos y toma de decisiones<sup>7</sup>.

En su evolución, el índice de desigualdad de género para la ciudad de Madrid en 2015 alcanza un valor de 0,810. Su evolución entre 2005 y 2015 muestra una tendencia hacia la igualdad que se trunca en 2015, produciéndose un ligero retroceso. (ANEXO II).

A modo de radiografía de las brechas de género detectadas, en nuestra ciudad observamos:

---

### EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN:

- Mayor porcentaje de universitarias y menor tasa de abandono educativo temprano.
- Las mujeres tienen un menor índice de abandono educativo temprano: en el año 2015, un 15,7%, frente al 21% de los hombres.
- Porcentaje superior con formación técnica superior y universitaria: un 52%, frente al 48% de hombres.

Sin embargo, el porcentaje de personas que ha utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos tres meses es bastante mayor en los hombres, con un 90,6%, frente a las mujeres, con un 75,9%. El menor uso de Internet por parte de las mujeres está relacionado con que tienen menos tiempo libre disponible, por tener que ocuparse del trabajo doméstico y del cuidado de mayores y menores.

---

### EN EL ÁMBITO DE TRABAJO PRODUCTIVO REMUNERADO:

- Existe una aparente igualdad entre mujeres y hombres.
- Hay menos mujeres activas o, dicho de otra forma, hay más mujeres fuera del mercado laboral, y la tasa de empleo es más baja que la de los hombres.
- El porcentaje de mujeres que desempeñan trabajos sin cualificación es el doble que el de los hombres.
- Los contratos temporales son más frecuentes en el colectivo femenino.

Aunque en este ámbito parece que la situación de las mujeres se aproxima a la de los hombres, lo que realmente ha venido sucediendo en estos últimos años, como

---

<sup>6</sup> Siguiendo el enfoque metodológico desarrollado por la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

<sup>7</sup> Este epígrafe se basa en la información contenida en el Índice de Desigualdad de Género en la Ciudad de Madrid, elaborado por la Subdirección General de Estadística del Ayuntamiento de Madrid, y se han utilizado los datos actualizados a 2015.

consecuencia de la crisis, es el empeoramiento de las retribuciones para los hombres, de manera que no es que hayan mejorado las retribuciones de las mujeres, sino que han empeorado las de los hombres.

---

#### RESPECTO AL TRABAJO PRODUCTIVO NO REMUNERADO:

El desempeño de los trabajos de cuidados, que integran trabajos materiales domésticos y de cuidados a otras personas, aparece como la piedra angular de nuestra economía; su distribución sexual expresa el grado de desigualdad estructural sufren las mujeres.

Estos trabajos siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres y, a pesar de que el tiempo dedicado por los hombres vaya aumentando, las mujeres dedican aproximadamente el doble del tiempo, sobre todo al cuidado de personas con más dependencia.

Por otro lado, son trabajos invisibilizados, porque el tiempo dedicado a las actividades de sostenimiento de la vida no se tiene en cuenta en la contabilidad del PIB.

Mientras los hombres dedican la mayor parte de su tiempo al empleo, las mujeres sostienen la vida en los hogares, actividad que, según los últimos cálculos de 2010-2011, supone aproximadamente un 40% del PIB en España.

El envejecimiento de la población y los cuidados de hijos e hijas han puesto en evidencia el conflicto entre el sistema capitalista y el sostenimiento de la vida, de manera que una parte de hogares recurre a las abuelas y otra a empleadas de hogar para cubrir los trabajos de cuidados necesarios.

---

#### EN CUANTO A INGRESOS ECONÓMICOS:

El salario bruto de las mujeres es más bajo, y aunque esto ha ido corrigiéndose en los últimos años y se ha producido un incremento en la remuneración por hora trabajada, sigue existiendo una brecha salarial.

- Así, mientras el salario bruto medio por hora trabajada de un hombre en 2015 era de 17,82 euros, el de la mujer es de 14,95 euros; es decir, un 16% menos.
- Pero la diferencia se acentúa aún más con la pensión media mensual percibida por hombres y mujeres: en el año 2015, mientras los hombres recibían 1.376,81 euros, las mujeres tan solo 755,43 euros; es decir, un 45,1% menos.

Otro de los ejes que analiza el índice de desigualdad es la situación de hombres y mujeres en la toma de decisiones:

- La presencia de mujeres en la vida política sigue siendo deficiente y desigual.
- El porcentaje de mujeres elegidas es inferior al de los hombres, siendo en el caso de los puestos de personal directivo donde existe mayor desigualdad: el porcentaje de hombres es más del doble que el de mujeres, un 6,4%, frente al 3%.

---

#### LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN MADRID

En relación con la violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito privado como en el público, faltan datos rigurosos que visibilicen la enorme magnitud de este problema y ayuden a mejorar la eficacia y la calidad de las intervenciones que se desarrollan para

hacerle frente. Aún existe una mayor visibilidad y atención hacia la violencia cometida en el ámbito de la pareja o expareja, en detrimento de otras formas de violencia machista, como la violencia sexual, la trata de mujeres y niñas, la mutilación genital femenina o los matrimonios forzados.

Se ha logrado sacar los asesinatos y las agresiones de mujeres del ámbito privado, pero falta avanzar hacia una comprensión generalizada de sus causas. Sólo en esta dirección se podrá neutralizar el cortocircuito que se produce habitualmente entre lo que se nos presenta como un caso puntual de brutalidad ejercida contra una mujer y el origen de la misma, que es la discriminación.

Tampoco esos datos reflejan las situaciones de discriminación múltiple que afecta a determinados sectores de mujeres, y que hacen aún más difíciles sus procesos de obtención de apoyo, protección y justicia. Entre estos sectores cabe citar a las mujeres mayores, las migrantes, las mujeres con discapacidad, las mujeres sin hogar o las niñas.

La Macroencuesta Nacional de Violencia contra la Mujer elaborada en 2015 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, estimó en un 12,5% la proporción de mujeres de 16 o más años residentes en España que han sufrido violencia física y/o violencia sexual de sus parejas o exparejas en algún momento de su vida. El 9,2% de las mujeres residentes en España de 16 o más años ha sufrido violencia psicológica de control de alguna pareja o expareja en los últimos 12 meses; el 7,9%, violencia psicológica emocional, y el 2,5%, violencia económica.

En 2016 hubo en España 44 víctimas mortales por violencia de género<sup>8</sup>, lo que en la franja de edad de mujeres de 15 o más años supone una tasa de 2,2 víctimas mortales por cada millón de mujeres. En 30 de estos casos existía convivencia entre la víctima y el agresor, y en la mitad de los casos la relación entre ambos era de pareja. Del total de víctimas mortales, 16 habían presentado denuncia, y de estas, 6 tenían medidas de protección en vigor.

En Madrid, en el año 2016, se registraron más de 12.000 denuncias por violencia machista en la pareja o expareja. En ese periodo, los recursos especializados del Ayuntamiento de Madrid atendieron a 3.269 mujeres y a 646 niños y niñas víctimas de violencia machista en la pareja o expareja.

Respecto a la trata de mujeres con fines de explotación sexual, según datos del Centro de Inteligencia Contra el Terrorismo y el Crimen Organizado (CITCO) del Ministerio del Interior, en 2016 se identificó a 148 mujeres en España. Por explotación sexual fueron identificadas 443 mujeres; 9 de las víctimas eran menores de edad. Por su parte, la Memoria anual de Fiscalía de Extranjería correspondiente a 2016 señala que en ese año se iniciaron en torno a 250 procesos judiciales por trata con fines de explotación sexual, si bien solo se dictaron 29 sentencias condenatorias, debido a las dificultades para acreditar fehacientemente la coacción y el abuso requeridos.

---

<sup>8</sup> <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/home.htm> Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La violencia sexual constituye una de las manifestaciones más habituales de la violencia machista, que comprende la agresión sexual, el abuso sexual y el acoso sexual. La citada macroencuesta nacional de 2015 reveló que en España un 7,2% de las mujeres ha sufrido violencia sexual fuera del ámbito de la pareja o de la expareja en algún momento de su vida. Los datos oficiales del Ministerio del Interior referidos a Madrid que recoge el Balance de Criminalidad en el municipio de Madrid para el primer semestre de 2017 cifran en 482 los delitos contra la libertad e indemnidad sexual conocidos por la policía en nuestra ciudad.

La mutilación genital femenina es también una grave violación de los derechos humanos y una de las manifestaciones de la violencia machista que están cobrando cada vez más presencia en España. Aunque no es sencillo obtener datos sobre su incidencia, la Guía de Actuaciones Sanitarias 2017 de la Red de Prevención de la Mutilación Genital Femenina (MGF) de la Comunidad de Madrid, de la que forma parte el Ayuntamiento de Madrid junto con otras instituciones públicas y organizaciones sociales, indica que en la Comunidad de Madrid residían a finales de 2015 un total de 7.402 mujeres procedentes de países que practican la MGF (Nigeria, Senegal, Guinea-Conakri, Mali y Egipto).

Más allá de las cifras visibles, la detección temprana de la violencia sigue representando un importante desafío. La identificación de las víctimas requiere un trabajo previo de formación profesional y coordinación en red con los múltiples servicios públicos, tanto municipales como autonómicos, que pueden constituir una vía de identificación o detección de posibles víctimas de violencia machista.

Por último, es preciso poner el foco, más allá del daño que produce la violencia, en las posibilidades de reparación de las sobrevivientes. En este sentido, existen desafíos en el plano de la reparación material, pero también simbólica. En el plano de la reparación simbólica, existe una falta de acciones de memoria y reconocimiento de las mujeres sobrevivientes y de las víctimas de asesinatos machistas que debe ser corregida, a través de una política de memoria, homenaje y reconocimiento. Así mismo, el entorno (familiares y personas allegadas) de las mujeres asesinadas precisa de cuidados y reparación material que deben ser proporcionados a través de cauces ágiles en la respuesta y continuados en el tiempo.



**03.**

**PROCESO DE ELABORACION Y  
PRINCIPIOS RECTORES**

**DEL PLAN 2018-2020**

### 3. PROCESO DE ELABORACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES

#### PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El proceso de elaboración del presente Plan Estratégico de Igualdad de Género 2018-2020 comenzó en febrero de 2016, con la evaluación de la anterior Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid 2011-2015, que se efectuó mediante dos procesos paralelos. Por un lado, se evaluó la dimensión territorial del Plan, valorando los procesos y resultados obtenidos con la puesta en marcha de las Comisiones Territoriales de Igualdad, y, por otro, se realizó la evaluación del diseño institucional y de los procesos de transmisión e influencia de la Estrategia, en concreto, sobre el grado de impulso de la transversalidad de género en la estructura y acción municipal del Ayuntamiento de Madrid.

En ambos casos han sido evaluaciones participativas, que han incluido a un importante número de órganos municipales implicados en la ejecución de la Estrategia, y al movimiento organizado de mujeres representado a través del Consejo de las Mujeres del municipio de Madrid. De esta forma, se ha obtenido un diagnóstico muy completo y útil, bajo miradas y perspectivas diversas, sobre los logros, buenas prácticas, obstáculos, limitaciones y propuestas de mejora, que han servido de línea de base para el diseño de este Plan.

Tras la finalización y presentación en julio de las recomendaciones planteadas por la evaluación, se procede a la elaboración y envío, en octubre de 2016, del primer borrador de este Plan al conjunto de la organización municipal, recabando sus aportaciones y la relación del personal designado por áreas, organismos autónomos y distritos para la interlocución con la, en aquel momento, Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Después del análisis, la valoración de las observaciones y propuestas recibidas y la incorporación de las pertinentes, se redacta entre diciembre de 2016 y enero de 2017 el segundo borrador, presentado en febrero al equipo de gobierno en el marco del Consejo Coordinador de los Distritos.

El 10 de marzo de 2017 se desarrolló una jornada de consulta, de inscripción abierta a entidades sociales y organizaciones del movimiento feminista madrileño, con el fin de recoger sus aportaciones, desde la necesaria y característica diversidad del tejido social de mujeres.

Señalar, como hecho destacado, que el 29 de marzo de 2017 por Decreto de la Alcaldesa se modificó el Decreto de 13 de junio de 2015, por el que se establece el número, denominación y competencias de las Áreas en las que se estructura la Administración del Ayuntamiento de Madrid.

La modificación consistió en la creación de una nueva Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad que asumió todas las competencias en materia de políticas de igualdad, que antes estaban atribuidas al Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo, con la finalidad de promover una igualdad real de género, que significa la integración del principio de igualdad en todos los ámbitos, así como, profundizar en las políticas de prevención y atención a la violencia de género.

Con esta modificación el Ayuntamiento pretende dar relevancia a la lucha contra las discriminaciones de género y contra la violencia ejercida sobre las mujeres por el mero hecho de serlo.

Durante esta nueva etapa, en julio de 2017, se realizó una jornada específica con entidades, con la participación de organizaciones de mujeres y del movimiento feminista, así como de profesionales y expertas, en la que se fijó una hoja de ruta referida a las violencias contra las mujeres.

Finalmente, durante el segundo semestre de 2017, en el marco de la coordinación para la transversalidad del enfoque de género y de la elaboración del “Informe de impacto de género del presupuesto 2018”, se han mantenido reuniones con Áreas y Distritos que han supuesto el refuerzo de la apuesta por la integración del principio de igualdad en las políticas sectoriales de los distintos órganos de la Corporación.

Con el análisis de los contenidos de las memorias de impacto de sus programas presupuestarios y de las aportaciones realizadas en dichas reuniones, este Área va a llevar a cabo la propuesta de Proyectos Transversales prioritarios por cada ámbito de este Plan en los que participen Áreas y Distritos, dándose seguimiento de los mismos tanto en este Plan Estratégico así como, en función de los objetivos, en la futura Instrucción para la Transversalidad.

Gracias a todas estas aportaciones, el equipo técnico ha elaborado el documento definitivo que ahora se presenta.

## PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN

Los objetivos, las acciones y la metodología de este Plan Estratégico se orientan bajo los siguientes principios, que van a estar presentes en todo el proceso de implementación del mismo.

---

### ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

La incorporación del enfoque de Derechos Humanos a las políticas municipales garantiza que el Ayuntamiento cumpla con las obligaciones jurídicas de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de todas las personas que habitan Madrid, y hacerlo bajo una mirada que trate a la ciudadanía como titulares de derechos y no solo como población beneficiaria o usuaria, lo que se traduce en garantizar la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios municipales.

A día de hoy, en nuestra ciudad, muchas personas están sufriendo situaciones de desigualdad, pobreza y exclusión que dificultan el pleno ejercicio de estos derechos y que afectan de manera especial a las mujeres. Por un lado, la feminización de la pobreza castiga a muchas mujeres y a sus personas dependientes a unas condiciones de vida por debajo de los estándares básicos, limitando su acceso a bienes y recursos de primera necesidad. Y por el otro, la violencia de género en todas sus manifestaciones priva a muchas mujeres de derechos básicos, como el derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad, y representa la violación de Derechos Humanos más habitual en todo el mundo.

---

## ENFOQUE DE INTERSECCIONALIDAD

El enfoque de interseccionalidad tiene gran relevancia en el desarrollo de las políticas de igualdad<sup>9</sup>. A la desigualdad estructural asociada a la condición de mujer, se unen otras discriminaciones que sufren mujeres de un determinado origen migratorio y situación administrativa, etnia, orientación sexual e identidad de género, con discapacidad, de una determinada edad, o en situación de pobreza, que deben ser combatidas mediante la adopción de medidas de acción positiva<sup>10</sup> y de políticas transversales por parte de los poderes públicos.

La interseccionalidad facilita la comprensión de la discriminación múltiple al analizar las discriminaciones que operan de una manera interrelacionada. Como principio, plantea que las políticas públicas formulen propuestas atendiendo a la diversidad de rasgos y situaciones que conforman la diversidad de las personas (sexo, edad, situación de pobreza, origen migratorio, etnia, diversidad funcional, diversidad sexual, situaciones sociales concretas, etcétera) sin aislar cada uno de estos elementos, sino abordándolos de forma integrada.

---

## LA PARTICIPACION SOCIAL Y POLÍTICA

La participación es el derecho fundamental de todas las personas a intervenir, de forma directa o mediante representación, individual o colectivamente, para incidir en la toma de decisiones sobre asuntos de interés general. Este principio supone impulsar de forma efectiva el derecho de las personas a la participación y, muy específicamente de las mujeres, que se encuentran infrarrepresentadas en general en la esfera pública y en los poderes político, económico, cultural, etcétera, y que afrontan diferentes obstáculos para participar activamente en la sociedad, relativos a la conciliación y a la significación y el reconocimiento social.

La participación tiene un valor democrático en sí misma, pero además mejora notablemente los procesos de elaboración de las políticas públicas: incluye el conocimiento y la experiencia que tienen las personas y organizaciones en su trabajo cotidiano e incluye también el conocimiento específico del personal municipal sobre esta realidad, en función de la labor técnica y administrativa que vienen desarrollando en el ejercicio de su labor profesional.

---

## TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La transversalidad de género es la estrategia que posibilita que las cuestiones de género estén presentes en todas las políticas y en todos los programas que se lleven a cabo en cualquiera de las esferas políticas y sociales, con independencia del nivel o ámbito de actuación al que estos se refieran. Este enfoque implica tener en cuenta en la elaboración, gestión y evaluación de las políticas los procesos de socialización

---

<sup>9</sup> Así se recoge explícitamente, entre otras, en la Declaración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995), en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), y en otras declaraciones como la de Durban (2001), Madrid (2001), etcétera.

<sup>10</sup> El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su recomendación general Nº 25 (2004), subraya que los Estados partes deben combatir la discriminación múltiple contra la mujer mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal.

diferenciada y jerárquica de mujeres y hombres, que generan necesidades diferentes; las situaciones y posiciones sociales de partida desiguales, que afectan al acceso a los recursos (tales como el empleo y sus prestaciones sociales derivadas, usos del tiempo, asunción de responsabilidades del trabajo de cuidados, ocupación de los espacios, participación en la toma de decisiones, etcétera), provocando así discriminaciones basadas en el género.

La transversalidad de género como principio implica el compromiso de las administraciones públicas con la consecución de una igualdad de género real y efectiva, de manera que la discriminación no se aborde exclusivamente desde los organismos con competencia en igualdad, sino que sea un objetivo a cumplir en cada una de las áreas y programas competenciales que sean pertinentes, siempre que estas tengan incidencia en la vida de las personas. La transversalidad de género propone un cambio sustancial en las formas de hacer políticas públicas, de mirar la realidad y de intervenir sobre ella, contribuyendo así a la innovación, democratización y mejora de los procesos políticos.



**04.**

**AMBITOS DE ACTUACION PRIORITARIOS**

**DEL PLAN 2018-2020**

## 4. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PRIORITARIOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Plan Estratégico consta de cuatro ámbitos estratégicos que se concretan en cuatro objetivos generales, que, a su vez, se desagregan en varias líneas de acción y medidas operativas.

Cuadro 1: Ámbitos, objetivos generales y líneas de acción del Plan Estratégico de Igualdad de Género 2018-2020

ÁMBITOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
1. Acción pública con Enfoque integrado de género	Integrar la Perspectiva de Género en la política y en la acción municipal	Modelo integral de transversalidad
		Implantación institucional
2. Ciudad libre de violencias machistas	Promover el derecho de mujeres y niñas a una vida libre de violencias machistas	Investigación y concienciación
		Detección y coordinación
		Respuesta integral y acompañamiento
		Reparación y respuesta frente a feminicidios
3. Sostenibilidad de la vida: empleo y corresponsabilidad	Contribuir a la construcción de una sociedad que ponga la vida en el centro	Corresponsabilidad
		Dignificación del sector de cuidados
4. Participación de las mujeres y nuevas formas de liderazgo	Impulsar la participación de las mujeres y sus actividades en todos los ámbitos y espacios de la ciudad de Madrid	Concienciación
		Empoderamiento individual y colectivo
		Apoyo a iniciativas y entidades feministas

### ÁMBITO 1: ACCIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO

El **objetivo principal** de este ámbito transversal es integrar la perspectiva de género en la política y en la acción municipal.

#### FUNDAMENTACIÓN

Ante el carácter estructural de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en los ámbitos social, económico, político, cultural, etcétera, y la aparente neutralidad de las políticas públicas, que de forma no prevista ni deseada generan impactos negativos en la igualdad, se hace indispensable corregir estas mediante la acción pública. La materialización real del objetivo de igualdad de género debe inspirar la actuación de los poderes públicos.

La transversalidad de género (o *mainstreaming*, en su acepción anglosajona) se define como “la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por quienes normalmente están involucrados/as en la adopción de medidas políticas”<sup>11</sup>. El enfoque integrado de género hace referencia a la metodología y los procesos técnicos que hacen operativa la transversalidad en los procedimientos habituales de diagnóstico y diseño, elaboración, gestión, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

La perspectiva de género es la herramienta de análisis que nos permite identificar los roles y estereotipos que el sistema patriarcal, como sistema de organización social, atribuye a mujeres y hombres, así como las relaciones de poder que se establecen entre los sexos, basadas en la subordinación y la dominación, y en la valoración superior de lo denominado tradicionalmente como masculino sobre lo femenino. Esta relación coloca a los hombres en una situación de superioridad respecto a las mujeres en sus condiciones de vida materiales, en su poder y en su influencia social.

Además de una herramienta de análisis, la perspectiva de género es también un enfoque de actuación a incorporar en las políticas públicas, en todos sus niveles y responsabilidades. Está dirigida a abordar con prioridad y urgencia las desigualdades detectadas. Esta herramienta introduce las correcciones necesarias y promueve la implicación de todos los centros de gestión de las áreas de gobierno.

Para dar cumplimiento a este objetivo se establecen **dos líneas de acción** que orientan la implementación de la transversalidad de género en las políticas municipales. La primera de ellas corresponde al establecimiento de un modelo integral de transversalidad, y la segunda, a la implantación institucional necesaria para llevarla a cabo.

## LÍNEAS DE ACCIÓN

- ❑ **1. MODELO INTEGRAL DE APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.** Alude a una dimensión de **cambio en los procedimientos** habituales de trabajo en la Administración. Introduce cambios en las *formas de hacer* y en las funciones implicadas en la actividad administrativa, dirigiendo las actuaciones hacia la transformación de la propia institución. Además, supone **cambios organizativos** que respondan a la necesidad de reforzar las estructuras que garanticen, posibiliten y articulen la aplicación de la transversalidad de género y, por tanto, esta nueva *forma de hacer*.
- ❑ **2. IMPLANTACIÓN INSTITUCIONAL.** Se trata de una dimensión relacionada con el cambio en las políticas municipales sectoriales y en las actuaciones, y tiene que ver con promover la capacitación de las personas responsables de la planificación y la gestión de las mismas en todos los niveles de la Administración local. Estos cambios deben garantizar las condiciones para la aplicación de la integración

---

<sup>11</sup> Definición del Consejo de Europa recogida en el Informe final de las actividades del grupo de especialistas en *mainstreaming*. Estrasburgo, 1998.

transversal de la perspectiva de género en todas las políticas y ámbitos de actuación.

Con el abordaje de estas líneas se pretenden crear las condiciones previas necesarias para la puesta en marcha y el desarrollo eficaz de la estrategia de transversalidad de género en esta Administración, que se verá reforzada y complementada con la próxima aprobación de una Instrucción que regule y ordene la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid. De esta manera, se establecerán las obligaciones y criterios a los que el Ayuntamiento de Madrid deberá acogerse en el desarrollo de sus procedimientos de gestión interna y la formulación de sus políticas.

## MEDIDAS A DESARROLLAR

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
1. MODELO INTEGRAL DE TRANSVERSALIDAD	01. APROBACIÓN DE UN INSTRUMENTO NORMATIVO QUE AVANCE, CONSOLIDE, FORTALEZCA Y DÉ SOSTENIBILIDAD A LA POLÍTICA MUNICIPAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CIUDAD DE MADRID	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	ALCALDÍA	2018-2019
	02. ESTABLECIMIENTO DE ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN ESTABLES PARA IMPLEMENTAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y ACCIÓN MUNICIPAL EN ÁREAS, OO.AA., EMPRESAS PÚBLICAS Y DISTRITOS.	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	GERENCIA DE LA CIUDAD	2018-2020
	03. DESARROLLO DE PROYECTOS TRANSVERSALES PARA ABORDAR LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES Y LAS BRECHAS DE GÉNERO	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	ÁREAS DE GOBIERNO - DISTRITOS	2018-2020
	04. ASESORAMIENTO TÉCNICO ESPECIALIZADO EN GÉNERO A TRAVÉS DEL SERVICIO DE TRANSVERSALIDAD DEL ÁREA DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD		2018-2020
2. IMPLANTACIÓN INSTITUCIONAL	05. SEGUIMIENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS CRITERIOS DE GÉNERO Y DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS Y SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	UNIDADES DE IGUALDAD	2018-2020
	06. REVISIÓN PROGRESIVA DE LA NORMATIVA MUNICIPAL Y DE LOS PROTOCOLOS DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO Y LENGUAJE INCLUSIVO	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	UNIDADES DE IGUALDAD	2018-2020
	07. INCLUIR LA VARIABLE SEXO EN LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS, FORMULARIOS, SOLICITUDES, IMPRESOS ETC. PÚBLICOS Y EN TODAS LAS ENCUESTAS, ESTUDIOS, MEMORÁNDUMS O ESTADÍSTICAS QUE REALICE EL AYUNTAMIENTO Y SUS OO.AA	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	UNIDADES DE IGUALDAD	2018-2020
	08. SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE ESCRITO, VISUAL O AUDIOVISUAL EN LA CORPORACIÓN MUNICIPAL.	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	UNIDADES DE IGUALDAD	2018-2020
	09. DESARROLLO DE ACCIONES FORMATIVAS EN EL PLAN MUNICIPAL DE FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DIRIGIDAS AL PERSONAL MUNICIPAL PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SUS MARCOS DE TRABAJO	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	ESCUELA DE FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID	2018-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>10. SENSIBILIZACIÓN POR EL CAMBIO DE ACTITUDES Y CONTRA EL SEXISMO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.</b>	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD		2018-2020
	<b>11. ASESORAMIENTO, APOYO Y SEGUIMIENTO PARA LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD A LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES</b>	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	UNIDADES DE IGUALDAD	2018-2020

## ÁMBITO 2: CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

El objetivo principal de este ámbito es promover el derecho de mujeres y niñas a una vida libre de violencias machistas, teniendo presente que la discriminación múltiple que afecta a determinados sectores de mujeres supone obstáculos añadidos para su acceso a medidas de atención, protección y reparación. Entre estos sectores, se priorizará la actuación con mujeres mayores, migrantes, con discapacidad, mujeres sin hogar y niñas.

### FUNDAMENTACIÓN

La violencia machista constituye una grave violación de los derechos humanos de las mujeres. Afecta a derechos fundamentales como la vida, la integridad física y mental, el derecho a la salud, el derecho a no sufrir tortura o trato degradante, o el derecho a elegir libremente residencia y trabajo.

El marco de obligaciones municipales frente a la violencia contra las mujeres debe complementarse actualmente con el Convenio Europeo de Prevención y Lucha frente a la Violencia contra las Mujeres (Convenio de Estambul), que amplía la mirada a manifestaciones de la violencia que se producen fuera del ámbito de la pareja o expareja. De este marco normativo se desprenden las obligaciones municipales de prevenir y detectar la violencia tempranamente, de garantizar recursos suficientes, accesibles y de calidad para asegurar la atención integral y la reparación a las víctimas.

Durante 2016, el Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género SAVG 24 Horas, principal puerta de entrada a la Red de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género en la pareja o expareja, atendió 1.327 casos; por su parte, los Puntos Municipales (PMORVG) I y II del Observatorio Regional de la Violencia de Género, que prestan servicios de atención psicológica y social y asesoramiento jurídico especializado, atendieron 1.106 casos. En el mismo periodo, los cuatro Centros de Emergencia que integran la Red dieron alojamiento a un total de 392 personas, de las cuales 214 eran menores (hijas e hijos de mujeres víctimas). Finalmente, en el Centro de Atención Psicosocioeducativa CAPSEM, servicio especializado en atención ambulatoria a medio/largo plazo de mujeres víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja o expareja y sus hijas e hijos menores de edad, se realizaron durante 2016 procesos de intervención con un total de 584 personas.

Por lo que respecta a la atención prestada desde la Red municipal de atención integral a mujeres en contextos de prostitución y víctimas de trata con fines de explotación sexual,, en el Centro de Atención Integral Concepción Arenal se atendió en 2016 a 409

mujeres, un 96% de las cuales eran extranjeras; el 57% de las mujeres atendidas tenían hijos a su cargo. Por su parte, en 2016 el dispositivo municipal de Unidad Móvil realizó 1.198 atenciones, efectuó 13.930 acercamientos a mujeres en contextos de prostitución en calle y atendió, de manera individual, a 470 mujeres. Las víctimas de trata representan el 51% de las mujeres atendidas. Finalmente, el Alojamiento Protegido Casa Pandora ha alojado en 2016 a 13 mujeres, acompañadas de 6 menores. El 40% de las mujeres atendidas eran víctimas de trata; otro 40%, mujeres en contextos de prostitución, y un 20%, víctimas de trata y en prostitución.

Estas cifras representan únicamente la punta del iceberg de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres en Madrid. La magnitud y los impactos de esta grave y persistente violación de los derechos humanos de las mujeres conmina a la Administración municipal a redoblar los esfuerzos e invertir mayores recursos humanos y materiales en la mejora de la calidad de las líneas de trabajo abiertas actualmente y en el despliegue de nuevas líneas de actuación.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

- ❑ **1. LA INVESTIGACIÓN Y LA CONCIENCIACIÓN COMO CLAVES DE TRABAJO.** Es necesario disponer de datos que contemplen las distintas violencias desde una perspectiva interseccional para poder tanto conocer su magnitud como ajustar a las verdaderas necesidades personales de las mujeres los servicios que se prestan. Por otro lado, para llevar a cabo una inversión de términos en el discurso social y poner el foco en la masculinidad violenta, debemos apoyar e impulsar los procesos de implicación vecinal y las acciones de coeducación y prevención de la violencia machista en el ámbito escolar.
- ❑ **2. DETECCIÓN Y COORDINACIÓN.** Para la detección temprana, es preciso incluir en el trabajo preventivo las múltiples situaciones en las que las mujeres en riesgo tienen contacto con el Ayuntamiento. Además, sabiendo que la situación de la ciudad de Madrid como núcleo de la Comunidad Autónoma hace que las vecinas de Madrid no solo acudan a servicios municipales, sino también a aquellos autonómicos y estatales, es básica la coordinación con estos.
- ❑ **3. RESPUESTA INTEGRAL Y ACOMPAÑAMIENTO.** La respuesta de la red municipal debe adecuarse a las necesidades de las mujeres y cumplir los estándares de disponibilidad, accesibilidad y calidad. Para ello, es necesario extender la cobertura de servicios de atención a otras violencias, como la violencia sexual, y mejorar los servicios existentes, incluyendo la formación a profesionales para homogeneizar la respuesta. En el acompañamiento a las víctimas se precisará también de la coordinación con los recursos de otras administraciones, con especial atención a los servicios de protección y justicia.
- ❑ **4. REPARACIÓN Y RESPUESTA FRENTE A FEMINICIDIOS.** El Ayuntamiento debe contribuir a la reparación de las sobrevivientes y de las familias de las víctimas de feminicidios, a través de acciones en tres dimensiones: reparación emocional, material y simbólica, lo que debe incluir un análisis de la actuación de los recursos municipales en los casos de feminicidio.

## MEDIDAS A DESARROLLAR

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
1. INVESTIGACIÓN Y CONCIENCIACIÓN	01. REFORMULAR EL OBSERVATORIO MUNICIPAL SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES COMO ÓRGANO DE RECOGIDA, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS ASÍ COMO DE FORMULACIÓN DE PROPUESTAS	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	02. MEJORA DE LOS SISTEMAS DE RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES PARA CONTAR CON INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN - AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO	2018-2020
	03. REALIZACIÓN DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOBRE LA REALIDAD SOCIAL DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN MADRID, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA VIOLENCIA SEXUAL	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019
	04. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO SOBRE LA PROSTITUCIÓN Y LA TRATA DE MUJERES EN EL MUNICIPIO DE MADRID	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019
	05. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO SOBRE RECURSOS PÚBLICOS Y PERTENECIENTES A ENTIDADES SOCIALES DESTINADAS A LA PROTECCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE TRATA Y EXPLOTACIÓN SEXUAL EN MADRID	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018
	06. CAMPAÑA DE CONCIENCIACIÓN SOSTENIDA A LO LARGO DEL AÑO QUE CUENTE CON HITOS (FECHAS SEÑALADAS) EN LOS QUE POTENCIAR MENSAJES CLAVE, CUYA FINALIDAD SEA PROMOVER LA IMPLICACIÓN CIUDADANA FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y SU PREVENCIÓN EN EDADES TEMPRANAS	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020
	07. ADHESIÓN DE MADRID A LA INICIATIVA DE ONU MUJERES "CIUDADES Y ESPACIOS PÚBLICOS SEGUROS PARA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS".	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	08. REALIZACIÓN DE ACCIONES DE CONCIENCIACIÓN CONTRA LA TRATA DE MUJERES Y NIÑAS EN FECHAS RELEVANTES	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020
	09. COORDINACIÓN CON ORGANIZACIONES DE HOMBRES FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA CON OBJETO DE IMPULSAR UNA TRANSFORMACIÓN DE LA MASCULINIDAD VIOLENTA	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020
	10. IMPULSO DE UN PROYECTO TRANSVERSAL, PARA PROMOVER LA COEDUCACIÓN Y DE PREVENCIÓN	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA	DISTRITOS - AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO -	2018-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>DE LA VIOLENCIA MACHISTA BAJO MODELOS Y LÍNEAS DE INTERVENCIÓN COMÚN EN EL ÁMBITO ESCOLAR EN COORDINACIÓN CON OTROS SERVICIOS MUNICIPALES. PROYECTO MADRID VIOLENCIA CERO.</b>	GÉNERO - D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	AG SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	
	<b>11. INCLUSIÓN DE UNA LÍNEA DE SUBVENCIONES DIRIGIDA A APOYAR ACTUACIONES DE EDUCACIÓN AFECTIVO-SEXUAL EN EL MEDIO EDUCATIVO</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2019-2020
<b>2. DETECCIÓN Y COORDINACIÓN</b>	<b>12. ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS DE DETECCIÓN, DERIVACIÓN Y COORDINACIÓN CON LOS SERVICIOS SOCIALES Y FORMACIÓN PARA SU PUESTA EN PRÁCTICA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO - DISTritos	2018-2020
	<b>13. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE DETECCIÓN, DERIVACIÓN Y COORDINACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA DETECTADOS EN LOS ESPACIOS DE IGUALDAD</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020
	<b>14. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE DETECCIÓN, DERIVACIÓN Y COORDINACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA EN COORDINACIÓN CON LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MENORES Y ADOLESCENTES</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO	2019-2020
	<b>15. ELABORACIÓN DE PROTOCOLO DE DETECCIÓN, DERIVACIÓN Y COORDINACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA EN COORDINACIÓN CON LOS CENTROS MUNICIPALES DE MAYORES</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO	2019-2020
	<b>16. AUMENTO DE LA COORDINACIÓN CON LAS INSTITUCIONES SUPRAMUNICIPALES PARA MEJORAR LA DETECCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID - MINISTERIO DEL INTERIOR	2018-2020
	<b>17. REVISIÓN DEL PROTOCOLO MUNICIPAL DE ACTUACIÓN FRENTE A AGRESIONES SEXUALES CON PARTICIPACIÓN DE ORGANIZACIONES DE MUJERES Y LAS DISTINTAS INSTANCIAS IMPLICADAS.</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	ORGANIZACIONES DE MUJERES - INSTANCIAS IMPLICADAS	2018-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	18. ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS DE DETECCIÓN Y DERIVACIÓN DE CASOS DE POSIBLES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA EN PAREJA O EXPAREJA, VIOLENCIA SEXUAL, VÍCTIMAS DE TRATA Y MUJERES EN CONTEXTOS DE PROSTITUCIÓN CON SAMUR SOCIAL, POLICÍA MUNICIPAL, MADRID SALUD Y SERVICIOS SOCIALES, Y REFUERZO DE SUS CAPACIDADES MEDIANTE FORMACIÓN ESPECÍFICA	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	AG SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS / AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO	2018-2020
	19. MEJORA DE LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL CON LA COMUNIDAD DE MADRID, EL SECTOR JUDICIAL Y EL ÁMBITO POLICIAL PARA PROPORCIONAR UNA ATENCIÓN AMBULATORIA ACCESIBLE Y DE CALIDAD A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO CON MEDIDAS JUDICIALES DE PROTECCIÓN	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	AG SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS - CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID - PODER JUDICIAL - MINISTERIO DEL INTERIOR	2018-2020
RESPUESTA INTEGRAL Y ACOMPAÑAMIENTO	20. EVALUACIÓN DE LA RED DE ATENCIÓN INTEGRAL A MUJERES VÍCTIMAS DE TRATA Y MUJERES EN CONTEXTOS DE PROSTITUCIÓN	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018
	21. INCREMENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA RED MUNICIPAL DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA PAREJA O EXPAREJA, CON EL FIN DE GARANTIZAR UN SERVICIO SUFICIENTE, ACCESIBLE Y DE CALIDAD	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	22. REFUERZO DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, ESPECIALMENTE JURÍDICO, A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA MACHISTA	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	23. ATENCIÓN PSICOLÓGICA, JURÍDICA Y SOCIAL A ADOLESCENTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	24. CONSOLIDACIÓN Y REFUERZO DE LA RED DE ATENCIÓN A MUJERES EN CONTEXTOS DE PROSTITUCIÓN Y VÍCTIMAS DE TRATA. AMPLIACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DE LA PROPIA RED.	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	25. APROBACIÓN DE UN PLAN OPERATIVO MUNICIPAL SOBRE PROSTITUCIÓN Y TRATA DE MUJERES POR EL PERIODO 2018-2020	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018
	26. PUESTA EN MARCHA DE UN SERVICIO MUNICIPAL FRENTE A LA VIOLENCIA SEXUAL QUE, EN COORDINACIÓN CON LOS DISPOSITIVOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, SE ADECUA A LAS RECOMENDACIONES INTERNACIONALES Y EUROPEAS Y	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID	2019-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>OFREZCA RESPUESTA INMEDIATA, ACCESIBLE Y DE CALIDAD A LAS VÍCTIMAS.</b>			
	<b>27. PUESTA EN MARCHA DE UN CENTRO DE EMERGENCIA MUNICIPAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE TRATA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2019-2020
	<b>28. CREACIÓN DE UN RECURSO DE ALOJAMIENTO SEMIAUTÓNOMO PARA LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE ABANDONO DE LA PROSTITUCIÓN Y VÍCTIMAS DE TRATA QUE CULMINAN SU PROCESO EN EL ALOJAMIENTO PROTEGIDO MUNICIPAL</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019
	<b>29. REVISIÓN DEL MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL DE LOS RECURSOS MUNICIPALES PARA INCORPORAR LAS CONCLUSIONES DEL PROYECTO EUROPEO "BUILDING CHOICES" TRAS SU FINALIZACIÓN</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2019-2020
	<b>30. CONSTITUCIÓN DE UNA MESA DE TRABAJO CON LA AGENCIA PARA EL EMPLEO PARA ABORDAR LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES EN SITUACIÓN DE ABANDONO DE LA PROSTITUCIÓN, TRATA Y VIOLENCIA MACHISTA EN PAREJA O EXPAREJA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	AGENCIA PARA EL EMPLEO	2018-2020
	<b>31. CONSTITUCIÓN DE UNA MESA DE TRABAJO CON LA EMVS PARA MEJORAR LA SITUACIÓN HABITACIONAL DE MUJERES EN SITUACIÓN DE ABANDONO DE LA PROSTITUCIÓN, TRATA Y VIOLENCIA MACHISTA EN PAREJA O EXPAREJA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA SOCIAL	2018-2020
<b>4. REPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE FEMINICIDIOS</b>	<b>32. CREACIÓN DE UN "COMITÉ DE CRISIS" ANTE CADA ASESINATO MACHISTA EN MADRID QUE ANALICE LA RESPUESTA INSTITUCIONAL EN EL CASO E INCLUYA MEDIDAS CONCRETAS DE REPARACIÓN A LA FAMILIA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	ALCALDÍA	2018-2020
	<b>33. ARTICULACIÓN DE UNA GARANTÍA DE SOLUCIÓN HABITACIONAL QUE INCLUYA LOS CASOS DE FAMILIARES DE VÍCTIMAS DE ASESINATOS MACHISTAS Y VÍCTIMAS CON GRAVES SECUELAS</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA SOCIAL	2018-2020
	<b>34. DESARROLLO DE ACTUACIONES PARA EL EMPODERAMIENTO Y LA REPARACIÓN EMOCIONAL Y MATERIAL DE LAS SUPERVIVIENTES</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020
	<b>35. ACCIONES DE EMPODERAMIENTO JURÍDICO DE LAS MUJERES SOBREVIVIENTES</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020
	<b>36. DESARROLLO DE ACTUACIONES DE RECONOCIMIENTO SOCIAL Y MEMORIA DE LAS MUJERES VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>37. APOYO A PROCESOS DE LITIGIO ESTRATÉGICO COMO VÍA PARA AVANZAR EN LA PROTECCIÓN EFECTIVA DE LOS DERECHOS DE LA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA MACHISTA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019

### ÁMBITO 3: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA: EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD

El **objetivo principal** de este ámbito es contribuir a la construcción de una sociedad que ponga la vida en el centro. Es decir, transformar una ciudad que pone en el centro las actividades laborales y comerciales hacia un modelo de ciudad que sea accesible a las personas en todas sus etapas, atendiendo a las relaciones de interdependencia que existen en la sociedad.

#### FUNDAMENTACIÓN

La división sexual del trabajo se traduce en una distribución y una valoración desiguales de funciones y roles entre mujeres y hombres. La separación entre esfera pública y esfera privada determina los ámbitos que se asocian tradicionalmente a los dos géneros: la esfera pública está asociada a lo masculino, y conlleva visibilidad y significación social; mientras que la esfera privada -el hogar, los trabajos domésticos y de cuidados y lo reproductivo- permanece asociada al género femenino y conlleva una total invisibilidad y desvalorización social.

El reparto de tiempo y de tareas con respecto al cuidado es totalmente desigual entre mujeres y hombres, de forma que muchas mujeres asumen una doble o triple jornada, que dificulta su carrera laboral y su participación social y política.

La ausencia de servicios públicos relativos a los cuidados de las personas más vulnerables, como niños y niñas y personas mayores, así como la falta de apoyo a las iniciativas comunitarias de cuidados derivan en la construcción de redes de apoyo, generalmente constituidas por otras mujeres de la familia o mediante la contratación de servicios externos. Esta relación contractual se realiza fundamentalmente con mujeres de otros países, del Este de Europa y de los continentes del Sur, que han emigrado acudiendo a la llamada de las necesidades de mano de obra de cuidados de los países occidentales. Esta migración genera dinámicas globales de movilización, construyendo una cadena global de cuidados con grandes repercusiones en los países de origen, porque las mujeres migradas dejan a cargo de otras mujeres los cuidados de sus familias.

Las políticas públicas locales, dentro de sus competencias, han de incidir en una doble dirección: por un lado, mediante la sensibilización sobre el valor económico y social de los trabajos de cuidados para el sostenimiento de la vida, incidiendo en la dignificación del sector de los cuidados; por otro, mediante el apoyo a las prácticas de corresponsabilidad social de carácter territorial, a fin de promover una reorganización social de los cuidados. Todo ello, apoyado en el desarrollo de investigación sobre la

precariedad de la vida de las mujeres, la distribución de los tiempos y los trabajos remunerados y no remunerados en la ciudad.

Este Plan Estratégico debe ser una herramienta al servicio de la construcción de un modelo de organización colectiva, social y económica corresponsable en el trabajo de cuidados y que dignifique a quienes cuidan y proteja sus derechos, de manera que el sostenimiento de la vida se ponga en el centro a través de procesos y prácticas de transformación del conjunto social.

## LÍNEAS DE ACCIÓN

- **1. CORRESPONSABILIDAD.** Incluye la realización de estudios sobre la realidad madrileña de la distribución de tiempos y trabajos en la ciudad, así como de diagnósticos de corresponsabilidad en más distritos, que permitan abrir espacios de reflexión sobre la responsabilidad social de los cuidados. También el apoyo a prácticas e iniciativas territoriales que promuevan la corresponsabilidad colectiva del trabajo de cuidados, incluyendo medidas de asesoramiento a entidades y empresas y la implementación de planes de igualdad o de medidas de conciliación.
- **2. DIGNIFICACIÓN DEL SECTOR DE LOS CUIDADOS.** Se desarrollan medidas para visibilizar las condiciones de trabajo en el sector del empleo de hogar y de cuidados que faciliten un conocimiento más ajustado de la realidad. Asimismo, se incluyen medidas de sensibilización sobre la valoración del trabajo de cuidados, que den impulso a los procesos de organización asociativa y otras medidas que faciliten la organización emprendedora de las mujeres del sector del empleo de hogar.

## MEDIDAS A DESARROLLAR

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
<b>1. CORRESPONSABILIDAD</b>	<b>01. AMPLIACIÓN DE DIAGNÓSTICOS Y ACTUACIONES SOBRE CORRESPONSABILIDAD EN LOS DISTRITOS DE MADRID</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	DISTRITOS	2018-2020
	<b>02. REALIZACIÓN DE UNA ENCUESTA MUNICIPAL DE USOS DEL TIEMPO, QUE PERMITA VISIBILIZAR LA EXPLOTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DE LAS MUJERES Y CONTAR CON INFORMACIÓN NECESARIA PARA ASEGURAR UN DISEÑO DE ACTUACIONES DE CALIDAD</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2019
	<b>03. ASESORAMIENTO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DIRIGIDO AL TEJIDO EMPRESARIAL MADRILEÑO</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	<b>04. PUESTA EN MARCHA DE ACCIONES DE CONCIENCIACIÓN DIRIGIDAS ESPECÍFICAMENTE A LA POBLACIÓN MASCULINA PARA FOMENTAR NUEVAS FORMAS DE RELACIONES SOCIALES EQUITATIVAS.</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	<b>05. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE RESPIRO FAMILIAR DIRIGIDOS A</b>	D.G. DE PROMOCIÓN		2018-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		
<b>2. DIGNIFICACIÓN DEL SECTOR DE LOS CUIDADOS</b>	<b>06. ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS EN EL MUNICIPIO DE MADRID</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	DISTRITOS	2018-2019
	<b>07. ACCIONES DE FORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y FOMENTO DE LA AUTO-ORGANIZACIÓN Y EL ASOCIACIONISMO, DIRIGIDAS A LAS PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR.</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2019
	<b>08. APOYO A PROYECTOS DE ECONOMÍA SOCIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR PARA APOYO Y RESPIRO DE FAMILIAS DE PERSONAS DEPENDIENTES</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2019-2020

#### ÁMBITO 4: PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y NUEVAS FORMAS DE LIDERAZGO

El **objetivo principal** de este ámbito es impulsar la participación de las mujeres y su actividad en todos los ámbitos y espacios de la ciudad de Madrid.

#### FUNDAMENTACIÓN

Las complejas sociedades actuales precisan para su avance democrático de una ciudadanía crítica, activa y participativa, y las mujeres, en su amplia diversidad como sujetos políticos, son parte fundamental de esta ciudadanía crítica. Sin embargo, todavía hoy se cuestionan no solo los liderazgos de las mujeres en general, sino también los liderazgos diversos, aquellos que no pertenecen a grupos socialmente hegemónicos en muchos ámbitos de poder y toma de decisiones (por origen o etnia, por ser mujer y/o tener alguna discapacidad, etcétera).

El aumento de la representación política y social de las mujeres en todos los ámbitos requiere de políticas públicas que eliminen los obstáculos y limitaciones que históricamente, y aún hoy, restringen su participación. Un elemento fundamental para incorporar a las mujeres a los procesos de participación social y política es el reconocimiento tanto de su historia como de sus aportaciones a la sociedad en todos los ámbitos. Asimismo, es necesario seguir generando procesos de empoderamiento individual, colectivo y social para impulsar su protagonismo y liderazgo, de manera que construyan agendas políticas propias.

El mayor reto de las políticas de igualdad es reconocer la diversidad de las mujeres, dando cabida de forma incuestionable a su protagonismo, fomentando liderazgos activos, abiertos a los cambios de la sociedad en general y de nuestra ciudad en particular.

En definitiva, se trata de un proceso de justicia social tridimensional, que abarca lo político, lo económico y lo cultural, y que atañe a mujeres, grupos, organizaciones y colectivos sociales. Requiere de las políticas de las corporaciones locales enfoques participativos de intervención y acompañamiento, que faciliten el protagonismo de la ciudadanía y especialmente de las mujeres.

## LÍNEAS DE ACCIÓN

- **1. CONCIENCIACIÓN.** Es fundamental eliminar de la percepción social los factores que mantienen la posición de subordinación de las mujeres en espacios sociales, económicos, políticos, deportivos y culturales con medidas de sensibilización, con el objeto de contrarrestar la invisibilización a la que la historia ha sometido a las mujeres y sus contribuciones en todos los campos del saber, reparando este agravio histórico y reconstruyendo una memoria colectiva que las sitúe en el lugar que merecen.
- **2. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO.** Para impulsar el protagonismo y los liderazgos de las mujeres en la sociedad democrática como sujetos críticos, activos y participativos, es preciso fomentar espacios que acojan los procesos de empoderamiento creativo individual y colectivo de las mujeres.
- **3. APOYO A INICIATIVAS Y ENTIDADES FEMINISTAS.** El feminismo es un planteamiento teórico para la acción política, que supone un compromiso de cambio social hacia unas relaciones interpersonales y sociales justas y equitativas. Hay que promover espacios de reflexión, formación y construcción de políticas públicas feministas, en los que se construyan liderazgos colectivos plurales, contribuyendo al ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de las mujeres.

## MEDIDAS A DESARROLLAR

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
<b>1. CONCIENCIACIÓN</b>	<b>01. CAMPAÑAS, JORNADAS, DEBATES Y ACTUACIONES EN FECHAS EMBLEMÁTICAS DE SENSIBILIZACIÓN PARA DAR A CONOCER LOS LOGROS ALCANZADOS Y LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES EN ÁMBITOS DIVERSOS DE LA SOCIEDAD</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	<b>02. CAMPAÑAS PARA VISIBILIZAR E IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN DIFERENTES CAMPOS</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	<b>03. RECORRIDOS DE LA CIUDAD A TRAVÉS DE LA HISTORIA DE LAS MUJERES</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	AG DE CULTURA Y DEPORTES	2018-2020
	<b>04. FACILITAR A LAS BIBLIOTECAS DE LOS COLEGIOS PÚBLICOS UNA SECCIÓN DE GÉNERO Y FEMINISMO</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
<b>2. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO</b>	<b>05. AMPLIACIÓN DE LA RED DE ESPACIOS DE IGUALDAD Y CONSOLIDACIÓN DE SU MODELO PARTICIPATIVO</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	DISTRITOS	2018-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>06. DESARROLLO EN LA RED DE ESPACIOS DE IGUALDAD, DE ACTUACIONES PARA PROMOVER EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y SOCIAL DE LAS MUJERES, IMPULSANDO PROCESOS DE TOMA DE CONCIENCIA Y REFUERZO DE CAPACIDADES PERSONALES Y DE RECURSOS PARA SU PARTICIPACIÓN SOCIAL</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	<b>07. DESARROLLO DEL PROYECTO EMPODERAR-T. ESPACIO DE TRABAJO TÉCNICO MULTIDISCIPLINAR PARA LA INVESTIGACIÓN, REFLEXIÓN Y CREACIÓN DE HERRAMIENTAS Y PRODUCTOS PROPIOS PARA EL IMPULSO DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	<b>08. CREACIÓN DE UN ESPACIO DE INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN Y POLÍTICAS FEMINISTAS</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2019-2020
	<b>09. PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y ATENCIÓN A LAS MUJERES GITANAS: PROMOCIÓN PREEDUCATIVA Y PRELABORAL, FORMACIÓN E ITINERARIOS DE EMPLEO, SENSIBILIZACIÓN Y EMPODERAMIENTO</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2017-2020
	<b>10. ACCIONES FORMATIVAS PARA REDUCIR LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	AG CULTURA Y DEPORTES	2019-2020
<b>3. APOYO A INICIATIVAS Y ENTIDADES POR LA IGUALDAD</b>	<b>11. SUBVENCIONES A ASOCIACIONES DE MUJERES Y ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO QUE REALICEN PROYECTOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA INCLUSIÓN DE MUJERES.</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020



**05.**

**COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO y  
EVALUACIÓN**

**DEL PLAN 2018-2020**

## 5. COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

### SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Una de las piezas clave del Plan Estratégico es poner en marcha órganos colegiados y estructuras de coordinación en áreas, distritos, OO AA y empresas municipales que sirvan para promover, con carácter transversal, la igualdad de género en todos los ámbitos de la acción municipal. Estos órganos y estructuras se desarrollarán y regularán a través de la correspondiente Instrucción para la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid, que viene a consagrar normativamente la aplicación de la transversalidad de género en nuestra Administración, emprendiendo los cambios necesarios en los procedimientos de gestión y en la acción municipal.

Dichas estructuras serán las Unidades de Igualdad<sup>12</sup>, que se encargarán no solo de velar y apoyar el proceso de incorporación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sino también de ejercer como estructuras básicas de apoyo para la aplicación del presente Plan Estratégico, dando respuesta a las tareas de gestión, seguimiento y evaluación del mismo.

Además de crear estructuras, es imprescindible establecer procesos de trabajo coordinado para que las políticas públicas sean más eficientes y eficaces y su impacto sea mayor. En este sentido, dentro del margen de flexibilidad que todo plan estratégico ha de tener durante su vigencia, se abre la posibilidad de que distintos órganos administrativos desarrollen *proyectos transversales* que sean diseñados e implantados de manera conjunta y coordinada entre diversas áreas, OO AA, empresas públicas y distritos, incorporando transversalmente el enfoque integrado de género.

De esta forma, para la gestión y el seguimiento de las medidas contempladas en este Plan Estratégico, así como de los *proyectos transversales* que se pongan en marcha durante su vigencia, se establecen dos estructuras básicas: una Comisión Ejecutiva y un Plenario.

#### ❑ COMISIÓN EJECUTIVA: PERMANENTE Y AMPLIADA

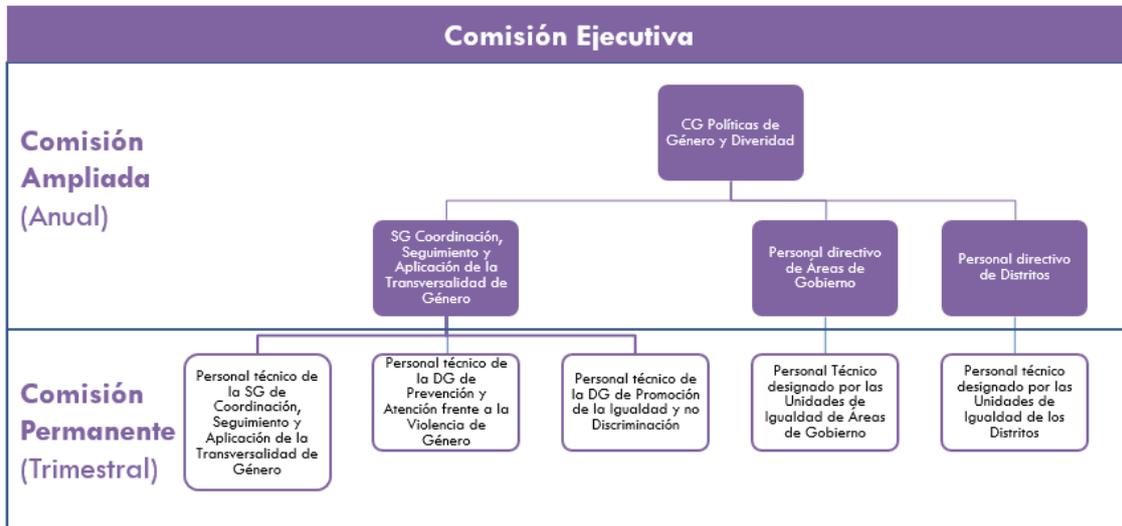
Será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan, coordinar todas sus actuaciones y tomar decisiones a lo largo de todo el proceso de implantación. Estará compuesta por personal directivo de las áreas de gobierno y distritos y presidida por la delegada del Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad y por la Coordinación General de Políticas de Género y Diversidad. En el seno de esta comisión, se establecerá una **Comisión Permanente**<sup>13</sup> con

---

<sup>12</sup> Son las unidades articuladas para operativizar la incorporación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid. Su composición es mixta, pues estarán formadas por personal técnico especializado en género del Área de Políticas de Género y Diversidad, que orienta al personal técnico designado en las áreas de gobierno, OO AA, distritos y empresas públicas, para incorporar la transversalidad de género a su política y competencia concreta. Se pondrán en marcha, conforme determine la futura Instrucción.

<sup>13</sup> Compuesta por el personal técnico designado por las unidades de igualdad de las áreas de gobierno y distritos, y por personal técnico designado por la Subdirección General de Coordinación, Seguimiento y Aplicación de la Transversalidad, por la D. G. de Prevención de la Violencia contra las Mujeres y por la DG de Promoción de la Igualdad y no Discriminación. Será coordinada por la Subdirección General de Coordinación, Seguimiento y Aplicación de la Transversalidad de Género, con el apoyo del Servicio de Transversalidad de Género.

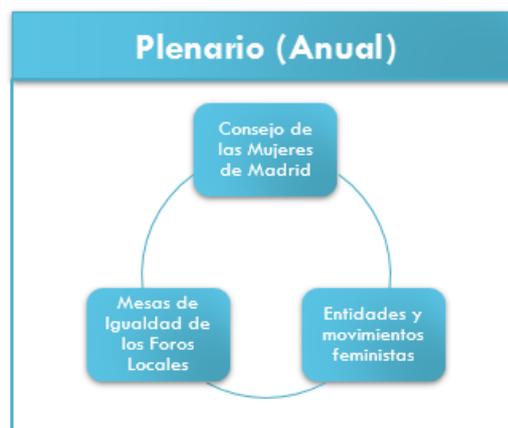
funciones operativas: impulsar el Plan, plantear propuestas para la reorientación o mejora de las medidas del Plan o de los procesos de implantación, así como proponer la puesta en marcha de los proyectos transversales a iniciar el siguiente año. Para el desarrollo de estas labores, se reunirá cada tres meses, y en el primer trimestre de cada año emitirá un informe que se presentará y discutirá en la Comisión Ejecutiva Ampliada, en su reunión anual.



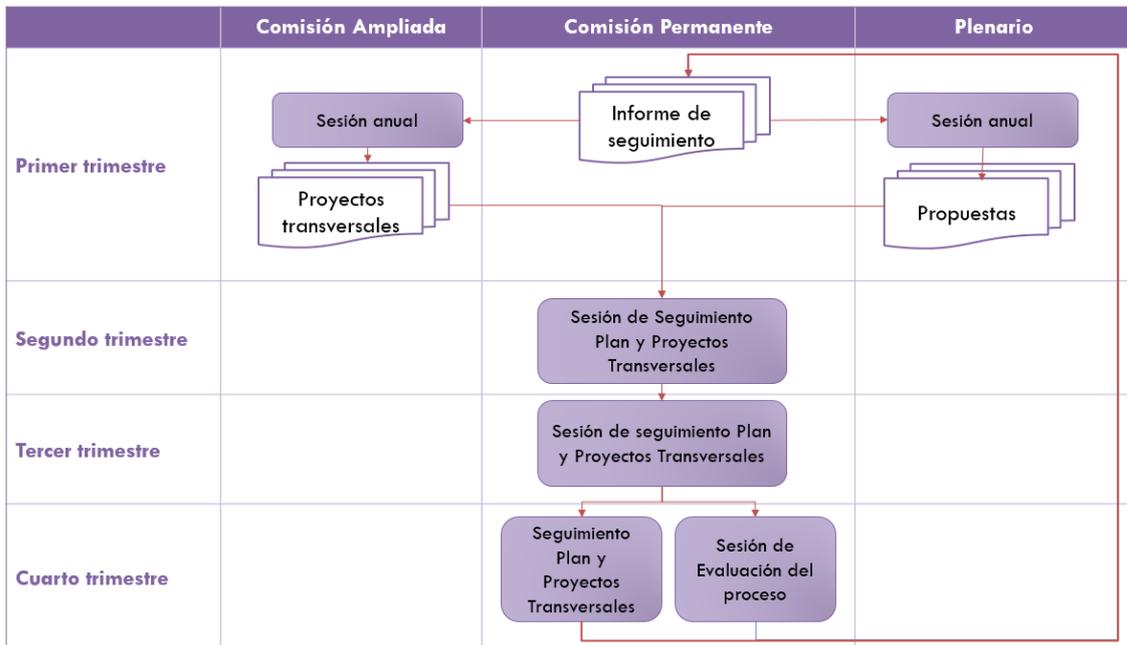
☐ **PLENARIO**

Compuesto por las entidades y asociaciones del movimiento feminista de Madrid, así como por representantes ciudadanas en las Mesas de Igualdad de los Foros Locales. A día de hoy, gran parte de estas entidades están organizadas en el Consejo de las Mujeres y en la Plataforma Feminista ante los Presupuestos del Ayuntamiento de Madrid (PFAPAM). Se reunirá, al menos, con carácter anual y será informada del desarrollo del Plan por parte de la Comisión Permanente.

Sus principales funciones serán vigilar el cumplimiento de las medidas del Plan, participar en su seguimiento y evaluación, así como proponer mejoras o reorientaciones al mismo de cara al siguiente año.



La composición, funciones y convocatoria de las estructuras de seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Género 2018-2020 se expresan a continuación de forma gráfica:



Así pues, en el primer trimestre de cada año, la Comisión Ejecutiva Permanente realizará un informe de seguimiento del Plan y lo presentará en el Plenario, donde se informará del desarrollo del Plan y se recogerán las propuestas de las entidades y asociaciones feministas, que serán incorporadas al informe de seguimiento del Plan. A continuación, el informe se presentará en la Comisión Ejecutiva Ampliada, que se encargará de impulsar las medidas y los cambios necesarios de cara al siguiente año, incluyendo los proyectos transversales.

En los siguientes trimestres, la Comisión Permanente se reunirá para continuar con las labores de seguimiento de las medidas, así como de los proyectos transversales que se hubieran puesto en marcha. En el último trimestre, además de las labores de seguimiento, la Permanente realizará una evaluación del proceso de implantación del Plan, a fin de proponer mejoras que se puedan incorporar a las actuaciones del siguiente año como recomendaciones dentro del informe de seguimiento que se presenta en el primer trimestre.

## EVALUACIÓN DEL PLAN

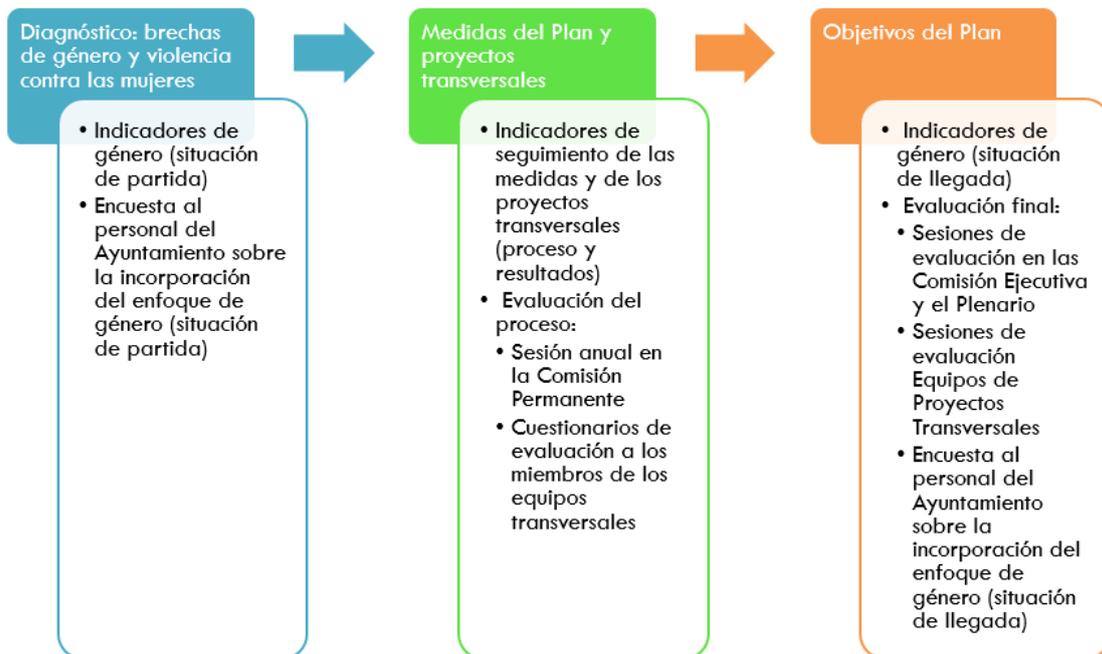
La evaluación del Plan Estratégico pretende servir a los siguientes **objetivos**:

- ➡ **Mejorar la gestión e implantación del Plan.** A través de la información obtenida del seguimiento y la evaluación, se retroalimentará la planificación, sirviendo a la

mejora de las medidas y los proyectos transversales, de sus objetivos, de los recursos, de su organización y gestión, etcétera.

- ➔ **Rendir cuentas a la ciudadanía y ser transparentes en todo el proceso.** En este sentido, se trata de que la información obtenida a través del seguimiento y la evaluación sea útil, relevante y creíble.

La evaluación que se propone tiene como misión constatar y recabar evidencias del grado en el que los cambios deseados se han producido (evaluación de resultados) y valorar si el proceso de intervención realizado ha sido adecuado para alcanzar los objetivos (evaluación del proceso). Para obtener la información necesaria para la evaluación se emplearán instrumentos metodológicos de naturaleza **cuantitativa y cualitativa**, siempre respetando los enfoques que rigen el conjunto del Plan (enfoque de Derechos Humanos, enfoque integrado de género, participación e interseccionalidad).



Así, se diseñará un **sistema de indicadores** compuesto por tres tipos:

- ➔ **Indicadores de género.** Tomando como referencia las brechas de género y la situación de violencia contra las mujeres definidas en el diagnóstico, se establecerá un conjunto de indicadores que permitan seguir la evolución de esas situaciones en la ciudad de Madrid y en los distritos.
- ➔ **Indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas/proyectos transversales.** Se identifican, para cada una de las medidas y proyectos transversales, indicadores de actividad y de resultados, fijándose metas de consecución anuales y también finales del Plan para cada uno de ellos. De esta forma, se podrá ir valorando la consecución de las metas, el grado en el que lo realizado coincide

con lo planificado, así como las posibles desviaciones que se van produciendo en el proceso de implantación, a fin de introducir las correcciones oportunas en la replanificación anual. En el *Anexo* se presentan los cuadros con los indicadores de seguimiento y evaluación para cada una de las medidas, así como las metas establecidas.

- ➡ **Indicadores de valoración subjetiva del proceso.** Obtenidos a través de cuestionarios y encuestas dirigidos a las personas implicadas en el desarrollo del Plan. Con ellos se pretende conocer la valoración del proceso de implantación de las medidas/proyectos, e identificar aquellos aspectos que han de ser mejorados de cara al año siguiente. En este marco, se realizará una encuesta dirigida al personal municipal para conocer el grado de implantación de la transversalidad de género en su ámbito de trabajo. Se llevará a cabo en el año 2018 para conocer la situación de partida y se repetirá en 2020 para conocer cómo ha evolucionado la aplicación de la perspectiva de género al final del periodo de implantación.

Junto a estos indicadores de naturaleza cuantitativa, cada año se llevarán a cabo **sesiones de evaluación** con las personas implicadas en la Comisión Permanente y en la puesta en marcha de los proyectos transversales, con el fin de ir valorando los procesos, la puesta en práctica, conocer las principales dificultades, etc. Asimismo, **al final del periodo** fijado para el Plan (año 2020), se llevarán a cabo **sesiones de evaluación con las Comisiones Ejecutiva (Permanente y Ampliada) y en el Plenario**, a fin de tener una valoración final de los logros alcanzados y de los principales problemas encontrados en el proceso, que sirvan de enseñanzas para futuros planes que den continuidad a la política de igualdad de género del Ayuntamiento de Madrid.



**06.**

**PRESUPUESTO ESTIMADO**

**DEL PLAN 2018-2020**

## 6. PRESUPUESTO

La implementación de las medidas contempladas en este Plan Estratégico tiene un presupuesto previsto de 63,6 millones de euros para todo el periodo, que se reparte en cada uno de los ámbitos y líneas de actuación según se muestra en el cuadro siguiente. En el Anexo se incluye un cuadro con el presupuesto detallado para cada una de las medidas.

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	2018	2019	2020	TOTAL 2018-2020
1. ACCIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO	1. MODELO INTEGRAL DE TRANSVERSALIDAD	- €	- €	- €	- €
	2. IMPLANTACIÓN INSTITUCIONAL	40.000,00 €	40.000,00 €	40.000,00 €	120.000,00 €
	TODAS LAS LÍNEAS	2.731.432,96 €	2.731.432,96 €	2.731.432,96 €	8.194.298,87 €
		2.880.089,55 €	2.880.089,55 €	2.880.089,55 €	8.640.268,66 €
<b>Total 1. ACCIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO</b>		<b>5.651.522,51 €</b>	<b>5.651.522,51 €</b>	<b>5.651.522,51 €</b>	<b>16.954.567,53 €</b>
2. CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS	1. INVESTIGACIÓN Y CONCIENCIACIÓN	401.115,40 €	454.448,73 €	362.782,07 €	1.218.346,20 €
	2. DETECCIÓN Y COORDINACIÓN	45.000,00 €	- €	- €	45.000,00 €
	3. RESPUESTA INTEGRAL Y ACOMPAÑAMIENTO	6.233.915,68 €	7.917.116,68 €	8.151.516,68 €	22.302.549,04 €
	4. REPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE FEMINICIDIOS	70.000,00 €	70.000,00 €	10.000,00 €	150.000,00 €
	TODAS LAS LÍNEAS	778.402,58 €	778.402,58 €	778.402,58 €	2.335.207,74 €
<b>Total 2. CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS</b>		<b>7.528.433,66 €</b>	<b>9.219.967,99 €</b>	<b>9.302.701,33 €</b>	<b>26.051.102,98 €</b>
3. SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA: EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	1. CORRESPONSABILIDAD	464.848,38 €	575.652,77 €	475.652,77 €	1.516.153,92 €
	2. DIGNIFICACIÓN DEL SECTOR DE LOS CUIDADOS	18.333,33 €	201.666,67 €	150.000,00 €	370.000,00 €
	TODAS LAS LÍNEAS	311.361,04 €	311.361,04 €	311.361,04 €	934.083,11 €
<b>Total 3. SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA: EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD</b>		<b>794.542,74 €</b>	<b>1.088.680,48 €</b>	<b>937.013,81 €</b>	<b>2.820.237,03 €</b>
4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y NUEVAS FORMAS DE LIDERAZGO	1. CONCIENCIACIÓN	170.000,00 €	155.000,00 €	155.000,00 €	480.000,00 €
	2. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	4.038.825,60 €	5.371.253,79 €	5.371.253,79 €	14.781.333,18 €
	3. APOYO A INICIATIVAS Y ENTIDADES POR LA IGUALDAD	474.735,76 €	569.682,91 €	569.682,91 €	1.614.101,58 €
	TODAS LAS LÍNEAS	311.361,04 €	311.361,04 €	311.361,04 €	934.083,11 €
<b>Total 4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y NUEVAS FORMAS DE LIDERAZGO</b>		<b>4.994.922,40 €</b>	<b>6.407.297,74 €</b>	<b>6.407.297,74 €</b>	<b>17.809.517,87 €</b>
<b>TOTAL PLAN</b>		<b>18.969.421,31 €</b>	<b>22.367.468,71 €</b>	<b>22.298.535,38 €</b>	<b>63.635.425,40 €</b>

El mayor peso e incremento presupuestario se registra en el ámbito 2, destinado a promover el derecho de mujeres y niñas a una vida libre de violencias machistas y que se materializa ante todo en la ampliación y mejora de las redes de atención, como se observa en el conjunto de las medidas planteadas. En este ámbito, la contribución del Pacto de Estado contra la violencia de género será fundamental: el punto 207 A del Pacto dice que los Presupuestos Generales del Estado destinarán, vía transferencias a los ayuntamientos, un incremento anual de 20 millones de euros durante los próximos cinco ejercicios, para sus nuevas o ampliadas competencias, y que el Gobierno acordará con la FEMP u otras asociaciones de municipios en el conjunto del Estado, los programas que

deberán llevarse a cabo. El punto 212 establece las medidas y mecanismos, a través de fichas específicas, de seguimiento y evaluación de la consecución de los objetivos los créditos presupuestarios transferidos. Una parte de esos 20 millones anuales, aún por determinar, vendrá a reforzar la implantación de algunas de las medidas contempladas en el ámbito 2 de este Plan Estratégico

En segundo término, el mayor incremento se registra en el ámbito 4 orientado a impulsar la participación de las mujeres y sus actividades en todos los ámbitos y espacios de la ciudad, siendo en este caso la ampliación de la red de espacios de igualdad en los distritos una de sus medidas más destacadas.

En el ámbito primero, destinado a impulsar la acción pública con perspectiva de género, hay que tener presente que se lleva a la práctica contando con todo el personal municipal, por lo que, junto con el presupuesto propio del personal del Área de Políticas de Género y Diversidad como área impulsora del Plan, también se ha incorporado un 0,2% de los gastos de personal de todos los programas presupuestarios, considerando que todos ellos estarán implicados en la aplicación del enfoque de género en presupuestos, contratos, subvenciones y en sus políticas en general.

Este presupuesto no muestra, sin embargo, el esfuerzo global que el Ayuntamiento de Madrid está realizando por alcanzar la igualdad y disminuir las brechas de género, al tiempo que hacer una ciudad libre de violencias. En este sentido, hay que recordar que el Informe de Impacto de Género 2017 de los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Madrid, mostró que, al menos 64 programas de un total de 124 tenían impacto de género positivo, lo que supondría más del 50,5% del presupuesto total consolidado del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.

 | políticas de género  
y diversidad | MADRID

**Plan Estratégico para la  
Igualdad de Género  
de la ciudad de Madrid  
2018-2020**

