



**En virtud de lo establecido en el artículo 9.4 de la Ordenanza de Transparencia del Ayuntamiento de Madrid se dispone la publicación en la página web del Ayuntamiento de Madrid del texto íntegro de los Acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid en sesión ordinaria celebrada el 7 de marzo de 2018.**

### ÁREA DE GOBIERNO DE COORDINACIÓN TERRITORIAL Y COOPERACIÓN PÚBLICO-SOCIAL

#### *A PROPUESTA DE LA CONCEJALA PRESIDENTA Y DE LOS CONCEJALES PRESIDENTES DE LOS DISTRITOS*

- 1.- Aprobar la convalidación del gasto de 9.249,24 euros, a favor de la empresa que figura en el expediente. Distrito de Moratalaz.
- 2.- Autorizar el contrato de servicios de educación social, actividades preventivas y socioeducativas, y el gasto plurianual de 811.529,86 euros como presupuesto del mismo. Distrito de Usera.
- 3.- Autorizar el contrato de servicios de impartición de talleres en los centros culturales y socioculturales y el gasto plurianual de 1.305.348,00 euros, como presupuesto del mismo. Distrito de Puente de Vallecas.
- 4.- Autorizar el contrato de servicios de auxiliares de información, atención al público y control de entradas en equipamientos adscritos al Distrito y el gasto plurianual de 1.264.378,26 euros, como presupuesto del mismo. Distrito de Villaverde.

### ÁREA DE GOBIERNO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

- 5.- Remitir al Pleno del Ayuntamiento la Memoria de la actividad desarrollada por el Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid en el año 2017.
- 6.- Disponer el ejercicio de acción judicial de solicitud de autorización. Distrito de Moncloa-Aravaca.

### ÁREA DE GOBIERNO DE SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

- 7.- Autorizar el contrato de servicios de mantenimiento preventivo, correctivo y evolutivo de sistemas de comunicaciones y sistemas de alarma de la Dirección General de Emergencias y Protección Civil, y el gasto plurianual de 920.000,00 euros, como presupuesto del mismo.

### ÁREA DE GOBIERNO DE DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE

- 8.- Aprobar definitivamente la disolución de la Junta de Compensación del Área de Planeamiento Específico 16.08 "Solana de Valdebebas-Campo de Golf". Distrito de Hortaleza.



- 9.- Aprobar definitivamente la disolución de la Junta de Compensación del Área de Planeamiento Específico 02.12 "Calle Bolívar y Calle Cobre". Distrito de Arganzuela.

#### ÁREA DE GOBIERNO DE MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD

- 10.- Asignar el nombre de Jardín "Luis Javier Benavides" al actual Jardín "Pinos Alta". Distrito de Tetuán.

#### ÁREA DE GOBIERNO DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

- 11.- Aprobar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.
- 12.- Autorizar el contrato de servicios para la gestión de plazas en alojamiento protegido y en piso semiautónomo para mujeres en situación de abandono de la prostitución y víctimas de trata con fines de explotación sexual, solas o con menores a cargo, y el gasto plurianual de 1.188.373,14 euros, como presupuesto del mismo.

#### SECRETARIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO

##### *A PROPUESTA DEL GERENTE DE LA CIUDAD*

- 13.- Rectificar los errores materiales advertidos en el Anexo del Acuerdo de 5 de marzo de 2018 por el que se establecen los servicios mínimos en garantía de los servicios esenciales para la ciudad, en las huelgas generales del día 8 de marzo de 2018.

[Volver al índice](#)



[Volver al índice](#)

## **ÁREA DE GOBIERNO DE COORDINACIÓN TERRITORIAL Y COOPERACIÓN PÚBLICO-SOCIAL**

*A PROPUESTA DE LA CONCEJALA PRESIDENTA Y  
DE LOS CONCEJALES PRESIDENTES DE LOS DISTRITOS*

### **1.- Aprobar la convalidación del gasto de 9.249,24 euros, a favor de la empresa que figura en el expediente. Distrito de Moratalaz.**

El presente Acuerdo tiene por objeto la convalidación del gasto de 9.249,24 euros, IVA incluido, correspondiente a la prestación del servicio de seguridad de las instalaciones adscritas al Distrito de Moratalaz durante el mes de enero de 2018.

El órgano competente para convalidar el gasto es la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de acuerdo con el artículo 17.1 g) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid y el artículo 36.2 de las Bases de Ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid vigente.

En su virtud, vista la propuesta del Concejal Presidente del Distrito de Moratalaz, que eleva el Delegado del Área de Gobierno de Coordinación Territorial y Cooperación Público-Social, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

### ACUERDA

Aprobar la convalidación del gasto por importe de 9.249,24 euros, IVA incluido, a favor de ARIETE SEGURIDAD, S.A., (CIF ESA81349474), correspondiente a la prestación del servicio de seguridad de las instalaciones adscritas al Distrito de Moratalaz durante el mes de enero de 2018, con cargo a la aplicación presupuestaria 001/214/342.01/227.01 del vigente presupuesto.



[Volver al índice](#)

## **2.- Autorizar el contrato de servicios de educación social, actividades preventivas y socioeducativas, y el gasto plurianual de 811.529,86 euros como presupuesto del mismo. Distrito de Usera.**

El presente Acuerdo tiene por objeto autorizar el contrato de servicios de educación social, actividades preventivas y socioeducativas del Distrito de Usera, con un plazo de duración de 24 meses desde la formalización del contrato, siendo la fecha prevista de inicio el 1 de mayo de 2018, contemplándose la posibilidad de prórroga de conformidad con lo establecido en el artículo 303 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, y el gasto plurianual de 811.529,86 euros, IVA incluido, como presupuesto del mismo.

Conforme a los artículos 10 y 138 del citado Texto Refundido, el contrato se califica de servicios y se tramita por procedimiento abierto.

El órgano competente para autorizar el contrato y el gasto plurianual es la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 17.1 e) y g) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid y en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de 29 de octubre de 2015, de organización y competencias de los Distritos.

En su virtud, a propuesta de la Concejala Presidenta del Distrito de Usera que eleva el Delegado del Área de Gobierno de Coordinación Territorial y Cooperación Público-Social, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

### ACUERDA

Primero.- Autorizar el contrato de servicios de educación social, actividades preventivas y socioeducativas del Distrito de Usera, con un plazo de duración de 24 meses desde la formalización del contrato, siendo la fecha prevista de inicio el 1 de mayo de 2018.

Segundo.- Autorizar el gasto plurianual de 811.529,86 euros, IVA incluido, con cargo a las aplicaciones presupuestarias o equivalentes que se indican con el siguiente desglose de anualidades:

Año 2018, por importe de 234.017,52 euros

001/212/23102/22799, por importe de 140.410,51 euros

001/212/23200/22799, por importe de 23.401,75 euros

001/212/231.02 (FRT)/ 22799, por importe de 70.205,26 euros



Año 2019, por importe de 406.202,16 euros

001/212/23102/22799, por importe de 243.721,29 euros

001/212/23200/22799, por importe de 3.343,11 euros

001/212/231.02 (FRT)/ 22799, por importe de 159.137,76 euros

Año 2020, por importe de 171.310,18 euros

001/212/23102/22799, por importe de 165.850,68 euros

001/212/231.02 (FRT)/ 22799, por importe de 5.459,50 euros.



[Volver al índice](#)

**3.- Autorizar el contrato de servicios de impartición de talleres en los centros culturales y socioculturales y el gasto plurianual de 1.305.348,00 euros, como presupuesto del mismo. Distrito de Puente de Vallecas.**

El presente Acuerdo tiene por objeto autorizar el contrato de servicios de impartición de talleres en los Centros Culturales y Socioculturales Alberto Sánchez, El Pozo, Lope de Vega y Talleres de Creatividad del Distrito de Puente de Vallecas Curso 2018/2019 y 2019/2020, con un plazo de ejecución desde el 1 de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2020, contemplándose la posibilidad de prórroga y el gasto plurianual de 1.305.348,00 euros, IVA incluido, como presupuesto del mismo.

El contrato se califica de servicios y se tramita por procedimiento abierto.

El órgano competente para autorizar el contrato y el gasto plurianual es la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 17.1 e) y g) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid y en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de 29 de octubre de 2015, de organización y competencias de los Distritos.

En su virtud, a propuesta del Concejal Presidente del Distrito de Puente de Vallecas que eleva el Delegado del Área de Gobierno de Coordinación Territorial y Cooperación Público-Social, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

ACUERDA

Primero.- Autorizar el contrato de servicios de impartición de talleres en los Centros Culturales y Socioculturales Alberto Sánchez, El Pozo, Lope de Vega y Talleres de Creatividad del Distrito de Puente de Vallecas Curso 2018/2019 y 2019/2020, con un plazo de ejecución desde el 1 de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2020.

Segundo.- Autorizar el gasto plurianual de 1.305.348,00 euros, IVA incluido, con cargo a la aplicación presupuestaria 001/213/334.01/227.07 "Actividades Culturales. Talleres culturales distritos" o equivalente del presupuesto municipal, con el siguiente desglose por anualidades:

Año 2018, por un importe total de 161.996,31 euros.

Año 2019, por un importe total de 652.674,00 euros.

Año 2020, por un importe total de 490.677,69 euros.



[Volver al índice](#)

**4.- Autorizar el contrato de servicios de auxiliares de información, atención al público y control de entradas en equipamientos adscritos al Distrito y el gasto plurianual de 1.264.378,26 euros, como presupuesto del mismo. Distrito de Villaverde.**

El presente Acuerdo tiene por objeto autorizar contrato de servicios de auxiliares de información, atención al público y control de entradas en los equipamientos adscritos al Distrito de Villaverde por el periodo de dos años a contar desde el 1 de julio de 2018, contemplándose la posibilidad de prórroga de conformidad con lo establecido en el artículo 303 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, y autorizar el gasto plurianual de 1.264.378,26 euros, IVA incluido, como presupuesto del mismo.

Conforme a los artículos 10 y 138 del citado Texto Refundido, el contrato se califica de servicios y se tramita por procedimiento abierto.

El órgano competente para autorizar el contrato y el gasto plurianual es la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 17.1 e) y g) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid y en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de 29 de octubre de 2015, de organización y competencias de los Distritos.

En su virtud, a propuesta de la Concejala Presidente del Distrito de Villaverde que eleva el Delegado del Área de Gobierno de Coordinación Territorial y Cooperación Público-Social, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

ACUERDA

Primero.- Autorizar el contrato de servicios de auxiliares de información, atención al público y control de entradas en los equipamientos adscritos al Distrito de Villaverde por el periodo de dos años a contar desde el 1 de julio de 2018.

Segundo.- Autorizar el gasto plurianual de 1.264.378,26 euros, IVA incluido, con cargo a la aplicación presupuestaria 001/217/933.02/227.99 o equivalente del presupuesto municipal con el siguiente desglose por anualidades:

2018	263.412,14 euros
2019	632.189,13 euros
2020	368.776,99 euros.



[Volver al índice](#)

## **ÁREA DE GOBIERNO DE ECONOMÍA Y HACIENDA**

### **5.- Remitir al Pleno del Ayuntamiento la Memoria de la actividad desarrollada por el Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid en el año 2017.**

El artículo 10.3 del Reglamento Orgánico por el que se regula el Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid, así como el procedimiento para la resolución de las reclamaciones de su competencia, establece que el Presidente del Tribunal elevará al Pleno del Ayuntamiento, en los dos primeros meses de cada año, a través de la Junta de Gobierno, una memoria en la que expondrá la actividad desarrollada en el año anterior, recogerá las observaciones que resulten del ejercicio de sus funciones y realizará las sugerencias que considere oportunas para mejorar el funcionamiento de los servicios sobre los cuales se proyectan sus competencias.

En su virtud, a propuesta del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

### **ACUERDA**

Remitir al Pleno del Ayuntamiento la Memoria de la actividad desarrollada por el Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid en el año 2017, elevada por el Presidente del Tribunal en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10.3 de su Reglamento Orgánico.





**MADRID**

**TRIBUNAL  
ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO  
MUNICIPAL  
DE MADRID**


**MEMORIA 2017**

El artículo 10.3 del Reglamento Orgánico por el que se regula el Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid (en adelante, ROTEAMM), así como el procedimiento para la resolución de las reclamaciones de su competencia, de 20 de diciembre de 2007 (publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, número 308, y en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, número 5.788, ambos de 27 de diciembre de 2007) dispone lo siguiente:

«El Presidente del Tribunal elevará al Pleno del Ayuntamiento, en los dos primeros meses de cada año, a través de la Junta de Gobierno, una memoria en la que expondrá la actividad desarrollada en el año anterior, recogerá las observaciones que resulten del ejercicio de sus funciones y realizará las sugerencias que considere oportunas para mejorar el funcionamiento de los servicios sobre los cuales se proyectan sus competencias».

En cumplimiento de dicho precepto, adjunto remito, para su elevación a la Junta de Gobierno y posterior traslado al Pleno, la memoria correspondiente al año 2017. Para la elaboración de dicha memoria se ha tenido en cuenta la información obrante en los libros, registros y archivos que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.1.j) del ROTEAMM, lleva la Secretaría General del Tribunal y que se encuentra a disposición del Pleno de la Corporación y de la Junta de Gobierno.

EL PRESIDENTE DEL TEAMM



Marcos Gómez Puente

**DELEGADO DEL ÁREA DE GOBIERNO  
DE ECONOMÍA Y HACIENDA**

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. ORGANIZACIÓN .....	3
III. FINES Y OBJETIVOS.....	5
IV. PRESUPUESTO .....	11
V. MEDIOS INTERNOS .....	15
1. Recursos humanos.....	15
2. Recursos materiales.....	21
a) Inmuebles .....	21
b) Muebles .....	22
c) Informáticos .....	22
d) Bibliográficos .....	23
VI. MEDIOS EXTERNOS (CONTRATACIÓN) .....	25
VII. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL EN 2017 .....	27
1. De regulación interna.....	27
2. De formación del personal .....	27
3. De presencia institucional .....	28
4. De atención a la ciudadanía .....	29
VIII. ACTIVIDAD PROCEDIMENTAL EN 2017 .....	33
1. Procedimientos de reclamación económico-administrativa.....	33
a) Entrada de asuntos.....	34
b) Actuaciones de trámite.....	39
c) Resolución de asuntos .....	40
d) Pendencia de asuntos .....	45
2. Otros procedimientos .....	49
IX. CONFLICTIVIDAD JURISDICCIONAL .....	51
X. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DEL TEAMM .....	57
1. Observaciones resultantes del ejercicio de sus funciones.....	57
2. Sugerencias para mejorar los servicios municipales.....	69
Índice de cuadros y gráficos .....	75

## I. INTRODUCCIÓN.

El artículo 137.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en la redacción resultante de la modificación efectuada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, dispuso que en los municipios de gran población existiera un órgano especializado en las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y resolución de las reclamaciones sobre actos de gestión, liquidación, recaudación e inspección de los tributos e ingresos de Derecho público que fueran de competencia municipal.
- b) El dictamen sobre los proyectos de ordenanzas fiscales.
- c) La elaboración de estudios y propuestas en materia tributaria a requerimiento de los órganos municipales competentes.

De acuerdo con lo dispuesto en dicha disposición legal, el Ayuntamiento de Madrid creó el citado órgano, que recibió el nombre de Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid (TEAMM), y aprobó su reglamento en el Pleno de 23 de julio de 2004.

Posteriormente, el artículo 25.1 de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid (en adelante, LCREM), dispuso que el TEAMM ejerciera las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y resolución de las reclamaciones que se interpongan en relación con la aplicación de los tributos y la imposición de sanciones tributarias que realicen el Ayuntamiento de Madrid y las entidades de derecho público vinculadas o dependientes del mismo, siempre que se trate de materias de su competencia o tratándose de competencias delegadas, cuando así lo prevea la norma o el acuerdo de delegación.
- b) El conocimiento y resolución de las reclamaciones que se interpongan contra las resoluciones y los actos de trámite que decidan, directa o indirectamente, el fondo del asunto, relativo a los actos recaudatorios referidos a ingresos de derecho público no tributarios del Ayuntamiento de Madrid y de las entidades de derecho público vinculadas o dependientes del mismo.
- c) En el caso de ser requerido por los órganos municipales competentes en materia tributaria, la elaboración de estudios y propuestas en esta materia y el dictamen sobre los proyectos de ordenanzas fiscales.

De acuerdo con lo dispuesto en dicha previsión legal, el Pleno del Ayuntamiento de Madrid de 20 de diciembre de 2007 aprobó un nuevo Reglamento Orgánico



por el que se regula el Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid, así como el procedimiento para la resolución de las reclamaciones de su competencia, que fue publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, número 308, y en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, número 5.788, ambos de 27 de diciembre de 2007. Este nuevo ROTEAMM, que sustituyó y derogó el anteriormente vigente, entró en vigor el día 1 de enero de 2008.

El apartado 3 del artículo 10 del ROTEAMM dispone:

«El Presidente del Tribunal elevará al Pleno del Ayuntamiento, en los dos primeros meses de cada año, a través de la Junta de Gobierno, una memoria en la que expondrá la actividad desarrollada en el año anterior, recogerá las observaciones que resulten del ejercicio de sus funciones y realizará las sugerencias que considere oportunas para mejorar el funcionamiento de los servicios sobre los cuales se proyectan sus competencias».

En cumplimiento de dicho mandato se ha elaborado la presente Memoria correspondiente al año 2017. Para la elaboración de dicha memoria se ha tenido en cuenta la información obrante en los libros, registros y archivos que lleva la Secretaría General del Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.1.j) del Reglamento Orgánico, y que se encuentra a disposición del Pleno de la Corporación y de la Junta de Gobierno.

## II. ORGANIZACIÓN.

De acuerdo con lo dispuesto en su normativa reguladora (artículos 25.4 de la LCREM y 7 del ROTEAMM), deben formar parte del TEAMM un número impar de miembros, con un mínimo de tres y un máximo de siete, designados por el Pleno, a propuesta del Alcalde, entre funcionarios de reconocida competencia técnica.

En 2017 el TEAMM estuvo compuesto por:

Vocalía	Titular	Fecha nombramiento/renovación
1ª – Presidencia	Marcos Gómez Puente	28-11-2012
2ª	María Ángeles García Frías	19-12-2014
3ª	Carmen Choclán Campaña	28-02-2012

Todos los Vocales son funcionarios de carrera con reconocida competencia técnica nombrados por el Pleno del Ayuntamiento de Madrid y procedentes de Cuerpos no integrados en él, en interés y garantía de la objetividad e independencia técnica y funcional del Tribunal. El perfil profesional de los Vocales, que deben ser renovados o sustituidos en sus cargos cada cuatro años, puede consultarse en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Madrid.

En el ejercicio de sus funciones el Tribunal puede actuar en Pleno, en Salas de Reclamaciones y a través de órganos unipersonales, siendo titulares de estos órganos los funcionarios designados por el Presidente entre los que formen parte del Tribunal o presten servicio para él. En 2017 el Tribunal actuó con una única Sala de Reclamaciones de la que fue Secretaria Delegada la funcionaria doña María José Rozalén de la Cruz.

Como órgano adscrito al Tribunal existe una Secretaría General cuyo titular ostenta la condición de órgano directivo y es nombrado, a propuesta del Presidente, de conformidad con lo previsto en el Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Madrid. En 2017 fue Secretaria General del Tribunal la funcionaria doña Natalia Pujana Gáñez. El perfil profesional de la Secretaria General puede consultarse en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Madrid.

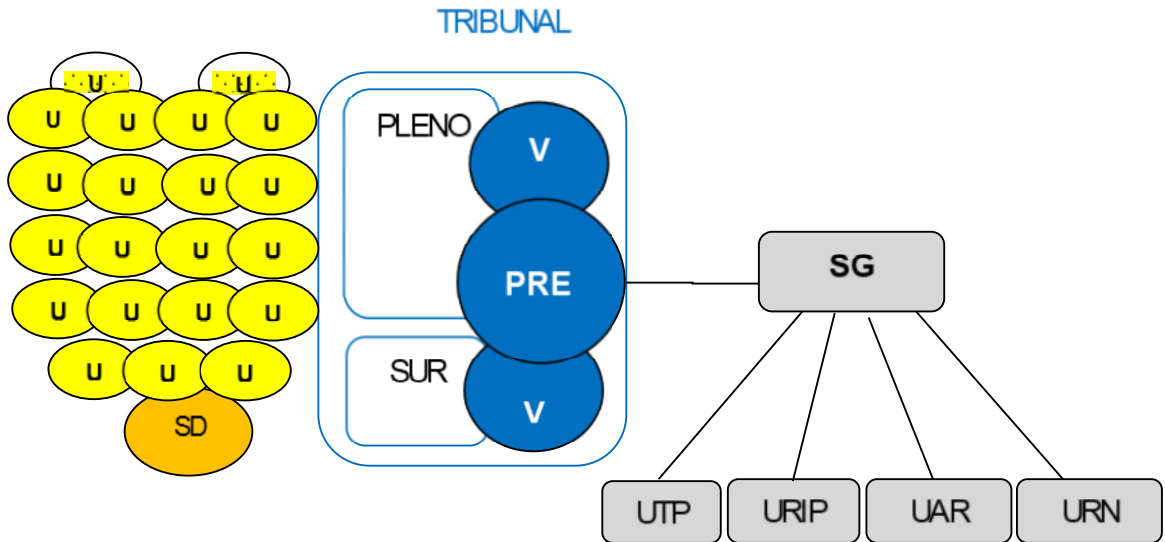
De la Secretaría General del TEAMM depende el Departamento de Secretaría General en el que se integran la Unidad de Régimen Interior y Presupuestos, la Unidad de Tramitación y Procedimientos, la Unidad de Registro y Notificaciones y la Unidad de Atención al Reclamante, con sus correspondientes secciones y negociados.

Para el ejercicio de las funciones de gobierno y dirección del Tribunal el Presidente cuenta con la asistencia del Secretario General en el seno de una Sala de Gobierno.



La organización descrita puede representarse gráficamente como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Organigrama TEAMM



- PRE Presidencia
- SD Secretaría Delegada de Sala
- SG Secretaría General
- SUR Sala Única de Reclamaciones
- U Órgano unipersonal
- URN Unidad de Registro y Notificaciones
- UAR Unidad de Atención al Reclamante
- URIP Unidad de Régimen Interior y Presupuestos
- UTP Unidad de Tramitación y Procedimientos
- V Vocalía

### III. FINES Y OBJETIVOS

Como se ha indicado antes, el artículo 25.1 de la LCREM encomienda al Tribunal el conocimiento y resolución de las reclamaciones que se interpongan en relación con la aplicación de los tributos, la imposición de sanciones tributarias y la recaudación de ingresos de Derecho público no tributarios de competencia del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos, así como la elaboración, a requerimiento de los órganos competentes, de estudios y propuestas en materia tributaria y dictámenes sobre los proyectos de ordenanzas fiscales.

En el ejercicio de dichas competencias el Tribunal actúa con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho, goza de independencia técnica y funcional y dispone del crédito presupuestario que anualmente se le asigna en su correspondiente programa presupuestario.

La finalidad esencial de dicho programa presupuestario es, pues, la de asegurar el ejercicio de las funciones del Tribunal, siendo la más importante de ellas el conocimiento y resolución de reclamaciones económico-administrativas.

Una función primordial, tanto por el esfuerzo personal y los recursos económicos que exige, como por su relevancia jurídico-formal, pues proporciona a los ciudadanos un cauce administrativo de impugnación para la defensa de sus derechos en materia tributaria y recaudatoria que, además de ofrecerles plena garantía, pues descansa en un órgano especializado cuya composición y funcionamiento aseguran su competencia técnica e independencia funcional, puede evitarles la más larga y costosa tramitación de un proceso judicial. Así, la intervención preventiva y preceptiva del Tribunal contribuye, de un lado, a aliviar la carga de trabajo que soportan los órganos de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y, con ello, a mejorar su funcionamiento y evitar las dilaciones en la administración de Justicia; y, de otro lado, a mejorar la calidad y eficacia de los servicios tributarios y recaudatorios, tanto por la corrección de los defectos o errores apreciados en las actuaciones revisadas, como por la vocación orientadora o propedéutica de los criterios y doctrina resultante de sus resoluciones.

De acuerdo con lo expuesto, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de 3 de junio de 2016, del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, por el que se dictan las normas de elaboración del presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid para el año 2017, el Tribunal identificó las actuaciones a desarrollar durante dicho ejercicio presupuestario definiendo los objetivos que seguidamente se señalan.





**Objetivo 1.** Tramitación y resolución de reclamaciones y otros expedientes económico-administrativos en relación con actuaciones tributarias y recaudatorias del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos dependientes.

2017 - OBJETIVO 1				
Indicador	Magnitud	2016	2017	Δ%
Expedientes de reclamación económico-administrativos terminados	Núm. año	6.169	5.310	-13,92
Otros expedientes terminados	Núm. año	592	437	-26,18
Expedientes remitidos a los órganos jurisdiccionales	Núm. año	694	808	+16,43

La carga de trabajo evacuada en 2017 ha sido inferior a la del ejercicio 2016, resultando más significativo el descenso en el número de expedientes económico-administrativos especiales resueltos (incidentes de ejecución, cuestiones, piezas de suspensión...), concordante con el descenso en la promoción particular de este tipo de expedientes. Por lo que respecta a los expedientes ordinarios, la mayor cuantía y complejidad de las reclamaciones y la significativa disminución de los medios personales efectivamente disponibles para la actividad resolutoria explican el descenso en el ritmo de resolución del Tribunal, aunque se ha logrado, un año más, que el número de reclamaciones pendientes al finalizar el ejercicio sea notablemente inferior al del año precedente.

También llama la atención el incremento del número de remisiones de expedientes para su revisión en vía contencioso-administrativa, que guarda relación con un significativo incremento de la litigiosidad en el Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (como se verá más adelante, más de la mitad de los recursos contencioso-administrativos interpuestos contra las resoluciones del Tribunal versan sobre dicho tributo), pero que debe ser contextualizado, pues realmente, en 2017, se han interpuesto menos recursos contencioso-administrativos contra las resoluciones del TEAMM (en concreto, un 29,56 % menos que en 2016).

**Objetivo 2.** Información, atención y apoyo a la ciudadanía en relación con las reclamaciones y otros expedientes económico-administrativos de competencia del TEAMM.

2017 - OBJETIVO 2				
Indicador	Magnitud	Estimado	Realizado	%
Atención presencial sin cita previa con espera inferior a 15 min	Porcentaje	100	100	100
Atención telemática de consultas dentro de los dos días hábiles siguientes a su formulación	Porcentaje	100	100	100
Práctica de notificaciones y comunicaciones en plazo inferior al mes	Porcentaje	100	100	100
Publicación de doctrina del Tribunal	Número	50	47	94
Formación profesional estudiantes y programas de empleo	Número	30	48	160



El desarrollo de un sistema de turnos en la recepción de estudiantes universitarios en prácticas ha permitido incrementar el número de estudiantes acogidos en 2017. Y los objetivos previstos en lo que respecta a los tiempos de respuesta en la atención a la ciudadanía se han cumplido íntegramente, así como el referido al tiempo de remesado de las notificaciones. En cambio, en lo que respecta al tratamiento (selección, anonimización, análisis, síntesis, indexación y publicación) para la divulgación de las resoluciones y doctrina del Tribunal los resultados han sido ligeramente inferiores a lo previsto.

**Objetivo 3.** Reducción de los tiempos de tramitación, agilizando las comunicaciones entre el TEAMM y otros órganos y mejorando el conocimiento mutuo de los procedimientos y procesos operativos.

2017 - OBJETIVO 3				
Indicador	Magnitud	Estimado	Realizado	%
Digitalización de documentos (hasta 10 páginas) recibidos por registro	Porcentaje	100	100	100
Traslado de documentos para otros órganos municipales dentro de los días hábiles siguientes	Porcentaje	95,00	99,90	105,16
Conexiones activas a consultas de bases de datos de otros órganos	Número	400	453	113,25
Plazas formación TEAMM abiertas a personal de otros órganos	Número/año	30	50	166,66

El proceso de digitalización de los documentos recibidos por registro ha funcionado sin incidencias dentro del estándar de servicio definido (documentos de hasta 10 páginas). Es preciso anotar, no obstante, que quedan fuera del referido estándar diversos tipos de documentos cuya digitalización ofrece dificultades técnicas (como los pliegos de condiciones en contratación, determinadas facturas, encuadernaciones, pliegos con problemas de legibilidad o formatos especiales, plano o documentos de más de 30 folios). También se ha cumplido e incluso superado el objetivo de remisión a otros órganos de los escritos recibidos en el registro del TEAMM. El número de conexiones activas para consultar las bases de datos de otros órganos con el fin de instruir y resolver más rápidamente las reclamaciones también se ha situado, superándolas, en las cotas previstas. Y en 2017 se han vuelto a convocar, después de haberse suspendido temporalmente en 2016, para dar prioridad a otro tipo de trabajo pendiente, acciones formativas para personal de otros órganos.



#### Objetivo 4. Cualificación profesional del personal y prevención de riesgos laborales.

2017 - OBJETIVO 4				
Indicador	Magnitud	Estimado	Realizado	%
Plazas formación TEAMM personal propio	Número/año	30	59	196,67
Acciones formativas o divulgativas sobre protección de datos	Número/año	1	1	100
Ejecución de los planes de autoprotección implantados	Porcentajes	100	100	100
Acciones formativas de primeros auxilios y prevención de riesgos	Número/año	1	1	100
Servicio cardioprotección	Número	1	1	100
Equipamiento prevención riesgos laborales	Porcentajes	100	100	100

Con el afán de seguir mejorando la capacidad de tramitación y resolución del Tribunal, afectada por la complejidad de las reclamaciones actuales y la disminución de medios personales efectivamente disponibles, en 2017 se han doblado las actuaciones de formación para su personal, con el propósito de diversificar, incrementar y actualizar su cualificación. El resto de iniciativas se han desarrollado según lo previsto sin desviaciones que requieran mención o explicación alguna.

#### Objetivo 5. Gestión de los servicios afectos al desarrollo de las funciones del Tribunal.

2017 - OBJETIVO 4				
Indicador	Magnitud	Estimado	Realizado	%
Contratos o lotes tramitados por procedimiento abierto	Número/año	4	4	100
Contratos menores tramitados	Número/año	2	2	100
Expedientes para el suministro de bienes declarados de adquisición centralizada	Número/año	8	9	112
Gastos tramitados por ACF	Número/año	20	23	115
Documentos contables realizados	Número/año	280	304	108
Expedientes tramitados en materia de personal	Número/año	15	34	227

El TEAMM presta el servicio que tiene encomendado exclusivamente mediante gestión directa, a través del personal adscrito al mismo. No obstante, para el desempeño de su función precisa contratar con terceros algunos servicios o suministros, todos ellos relacionados con la limpieza, el mantenimiento y la seguridad del edificio donde tiene su sede, o con la obtención de los medios materiales o conocimientos necesarios para el desempeño de su función.

En concreto, el Tribunal gestiona 4 servicios cuya contratación se tramita por procedimiento abierto, que corresponden al servicio de limpieza del edificio y a los 3 servicios (3 lotes) de mantenimiento del edificio, de los elevadores e instalaciones electromecánicas y de las instalaciones de seguridad.

Por su parte, el indicador referente a los contratos menores tiene por objeto reflejar 2 contratos que tienen una mayor relevancia y permanencia en el tiempo, por tratarse de servicios relacionados con la seguridad del edificio y de las personas que se ejecutan de forma continuada. Se trata del servicio de conexión



a una Central Receptora de Alarmas (que incluye un número determinado de servicios de Acuda y el mantenimiento de la instalación) y el arrendamiento de una columna de cardioprotección.

Además de las actuaciones señaladas se han tramitado 9 expedientes para el suministro de bienes declarados de adquisición centralizada, todos ellos destinados a la compra de material de oficina.

En lo que respecta al Anticipo de Caja Fija, se han tramitado 23 gastos, destinados al pago de anuncios de licitación de los contratos en el BOE, pequeñas compras de llaves y material de ferretería, actos de clausura de las promociones de alumnos en prácticas y dietas y gastos de viaje derivados de la participación de los miembros del TEAMM en las jornadas y reuniones técnicas de la Red Nacional de Órganos Económico-Administrativos.

El indicador referente a los documentos contables realizados refleja los derivados de la tramitación de los expedientes de gasto mencionados anteriormente, así como de otros gastos menores que no han sido declarados de adquisición centralizada ni se abonan por anticipo de caja, sino que se tramitan “en firme” mediante factura o documento similar y memoria justificativa. Dichos gastos menores (29 en total) se han destinado a la realización de pequeñas reparaciones, suscripción a revistas especializadas, adquisición de libros, consumibles informáticos y accesorios para micrófonos, consultas al Registro Mercantil Central y organización de jornadas, en capítulo 2, así como la reposición de la placa exterior del Tribunal y la adquisición de diverso mobiliario de oficina, en capítulo 6.

Por último, los 34 expedientes tramitados en materia de personal han tenido por objeto la propuesta de cobertura de plazas vacantes mediante los procedimientos correspondientes (provisionales o definitivos, en función de las necesidades), la petición de nombramiento de funcionarios interinos, la solicitud de alta o baja en la percepción del complemento de productividad, la emisión de informe sobre solicitudes de prolongación del servicio activo y la propuesta de modificación de la relación de puestos de trabajo del Tribunal.

**Objetivo 6.** Conservación y mantenimiento del edificio municipal sede del Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid.

2017 - OBJETIVO 4				
Indicador	Magnitud	Estimado	Realizado	%
Edificio con mantenimiento integral y limpieza sede del TEAMM	Número	1	1	100
Instalaciones de elevación y electromecánicas con mantenimiento	Número	8	8	100
Instalaciones de elementos de control de objetos y personas	Número	2	2	100
Instalaciones de elementos de control de acceso y seguridad	Número	2	2	100



El TEAMM tiene adscrito el edificio de propiedad municipal que constituye su sede, sito en la calle Mayor, 83, de Madrid.

El edificio cuenta con planta baja, cuatro plantas sobre rasante y otra planta bajo rasante, que ofrecen una superficie de 3.121,93 m<sup>2</sup>, dedicadas a oficinas, salas de reunión y formación, archivos, almacén e instalaciones generales.

Para garantizar la accesibilidad de las personas con diversidad funcional, el edificio dispone de 8 instalaciones de elevación y electromecánicas (ascensores y plataformas para acceso de personas con discapacidad motora), 2 instalaciones de elementos de control de objetos y personas (escáner y arco detector) y 2 instalaciones de control de acceso y seguridad (tornos y videovigilancia y sistema anti-intrusión conectado a Central Receptora de Alarmas).

La adecuada conservación del edificio y sus instalaciones se controla y supervisa por la Secretaría General del TEAMM, a través del Departamento de Secretaría General y de la Unidad de Régimen Interior y Presupuestos y se ejecuta por terceros mediante contratos de servicios de limpieza y mantenimiento del edificio y de sus diversas instalaciones y suministros no incluidos en los mismos.

En el ejercicio de dicha función, se han elaborado los correspondientes pliegos y documentos de formalización en los que se determinan las condiciones de los citados contratos, se han tramitado los oportunos procedimientos de adjudicación o prórroga (en los que el TEAMM actúa en su doble condición de unidad promotora y servicio de contratación, con Mesa de contratación propia) y se ha supervisado su ejecución por los contratistas, tramitando los pagos pertinentes, realizando los oportunos requerimientos y acordando incluso la imposición de penalidades por cumplimiento defectuoso de las prestaciones contratadas.

## IV. PRESUPUESTO.

El TEAMM cuenta con programa presupuestario propio, siendo responsable del mismo su Presidente.

La gestión y ejecución del presupuesto se lleva a cabo a través de la Unidad de Régimen Interior y Presupuestos. En 2017 la ejecución del gasto previsto según los créditos disponibles dio lugar a la tramitación de 304 documentos contables. Se hizo necesario realizar una modificación de crédito, por importe de 2.500 euros, para afrontar un mayor gasto en la partida de material de oficina y para sufragar el gasto derivado de la asistencia de los Vocales del Tribunal y su Secretaria General a la jornada técnica celebrada el día 9 de mayo en L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), convocada para todos los órganos económico-administrativos municipales del país, con el fin de ser oídos por la Comisión de Expertos para la Revisión del Modelo de Financiación Local, constituida el día 2 de marzo de 2017.

Como cada año, en 2017 el Tribunal elaboró y elevó al Pleno, a través de la Junta de Gobierno, su proyecto de presupuesto anual (programa presupuestario 120/932.01) por un importe total de 3.281.238 euros. Tras diversas modificaciones presupuestarias el crédito definitivo quedó ajustado a la cifra de 2.871.344,70 euros. El gasto finalmente realizado fue de 2.768.481,85 euros (un 15,62 por 100 inferior a lo inicialmente previsto y solo un 3,58 por 100 inferior al crédito definitivo). Esta diferencia entre gasto presupuestado y realizado no revela ningún grado de inejecución presupuestaria, siendo necesario advertir que, por obvias razones de eficacia, algunas partidas se dotan con intención preventiva, esto es, para poder hacer frente a necesidades que pueden coyunturalmente presentarse y que, de otro modo, no podrían atenderse hasta el siguiente ejercicio presupuestario, con el consecuente perjuicio para el ordinario funcionamiento del servicio

La evolución anual del presupuesto y del gasto realizado en los últimos ejercicios es el que se muestra en el cuadro y gráfico siguientes:



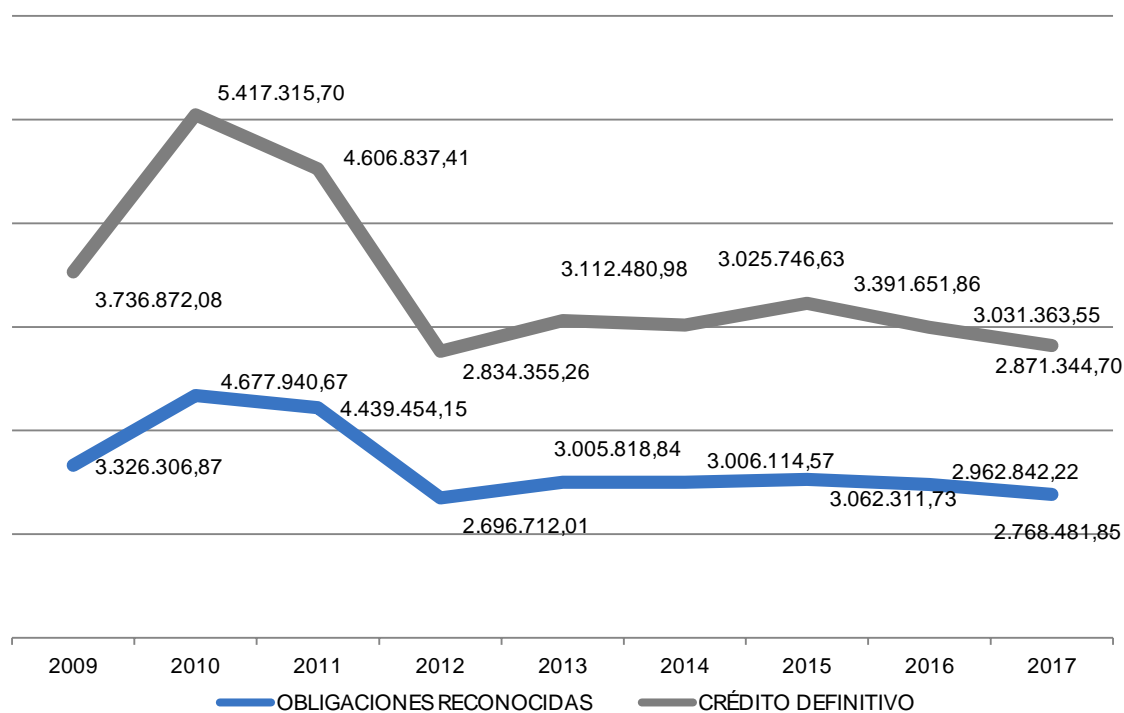
Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid

Cuadro 01. Evolución del presupuesto de gasto

PRESUPUESTO / GASTO 2009 - 2017						
		CAPÍTULO 1	CAPÍTULO 2	CAPÍTULO 3	CAPÍTULO 6	TOTAL
2009	DEFINITIVO	3.247.716,08	465.126,00	0,00	24.030,00	3.736.872,08
	REALIZADO	3.050.270,12	276.036,75	0,00	0,00	3.326.306,87
2010	DEFINITIVO	3.488.343,96	1.884.190,94	0,00	44.780,80	5.417.315,70
	REALIZADO	3.228.705,68	1.413.276,09	0,00	35.958,90	4.677.940,67
2011	DEFINITIVO	3.050.347,00	1.547.874,35	0,00	8.616,06	4.606.837,41
	REALIZADO	2.912.162,97	1.518.675,12	0,00	8.616,06	4.439.454,15
2012	DEFINITIVO	2.662.273,55	170.414,96	0,00	1.666,75	2.834.355,26
	REALIZADO	2.561.050,13	133.955,13	0,00	1.666,75	2.696.712,01
2013	DEFINITIVO	2.964.278,17	146.764,36	0,00	1.438,45	3.112.480,98
	REALIZADO	2.884.864,92	119.515,47	0,00	1.438,45	3.005.818,84
2014	DEFINITIVO	2.864.712,78	158.075,49	2.598,36	0,00	3.025.746,63
	REALIZADO	2.885.301,06	117.855,15	2.958,36	0,00	3.006.114,57
2015	DEFINITIVO	3.230.551,57	148.355,36	435,93	12.309,00	3.391.651,86
	REALIZADO	2.931.447,21	127.145,56	435,93	3.283,03	3.062.311,73
2016	DEFINITIVO	2.880.255,48	146.681,00	0,00	4.423,07	3.031.363,55
	REALIZADO	2.841.873,89	116.545,26	0,00	4.423,07	2.962.842,22
2017	DEFINITIVO	2.714.035,70	151.309,00	0,00	6.000,00	2.871.344,70
	REALIZADO	2.650.178,82	113.612,88	0,00	4.690,15	2.768.481,85

Importes de presupuesto inicial y gasto realizado; en euros

Gráfico 02. Evolución del presupuesto de gasto





El gasto realizado por el TEAMM en 2017 ha sido inferior al de 2016 (un decremento del 7 por 100) y el menor de los últimos cinco años. Como puede apreciarse, la partida de gasto más relevante es la correspondiente al capítulo de personal (que representa el 95,72 por 100 del gasto realizado), por lo que, habida cuenta de la rigidez de dicha partida (que no podría reducirse salvo suprimiendo puestos de trabajo o modificando a la baja las retribuciones del personal), es muy reducido el margen para esperar nuevas disminuciones del gasto que realiza el TEAMM por los demás capítulos (121.000 euros en concepto de gastos corrientes por bienes y servicios (mantenimiento del edificio y sus instalaciones, limpieza, seguridad y prevención de riesgos, consumibles..) e inversión (muebles, equipos fijos).



## V. MEDIOS INTERNOS.

En este apartado corresponde dar cuenta de los medios materiales y humanos con los que el Tribunal ejerció sus funciones en 2017.

### 1. Recursos humanos.

En 2017 el TEAMM estuvo integrado por tres miembros. Los Vocales del Tribunal y su Secretaria General tienen naturaleza directiva dentro de la organización del Tribunal.

La relación de puestos de trabajo del TEAMM, a 31 de diciembre de 2017, tenía la siguiente configuración:

Tribunal	
Vocales	3
Ponentes	21
Secretario Delegado	1
Puestos administrativos	5
Total	30

Secretaría General	
Secretario General	1
Puestos administrativos	23
Puestos de oficios	4
Total	28

Total TEAMM	
Total	58
Cubiertos	49
Vacantes	9

La relación detallada de los puestos de trabajo del Tribunal y de su Secretaría General, a 31 de diciembre de 2017, era la que muestran los siguientes cuadros.



## Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid

Cuadro 02. RPT - Tribunal

TRIBUNAL 46G								
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Núm.	NIVEL CD	F.P.	TIPO	ADM	GR.	CUERPO/ ESCALA	SITUACIÓN
46G1 VOCALÍA 1ª (PRESIDENCIA)								
PRESIDENTE DEL TEAMM	1	-	-	-	-	-	-	C
ENCARGADO/A OFICINA AUX./SEC	1	18	LD	F	AAPP	C1C2	AG	C
46G2 VOCALÍA 2ª								
VOCAL DEL TRIBUNAL	1	-	-	-	-	-	-	C
ENCARGADO/A OFICINA AUX./SEC	1	18	LD	F	AAPP	C1C2	AG	C
46G3 VOCALÍA 3ª								
VOCAL DEL TRIBUNAL	1	-	-	-	-	-	-	C
ENCARGADO/A OFICINA AUX./SEC	1	18	LD	F	AAPP	C1C2	AG	C
46G4 VOCALÍA 4ª								
ENCARGADO/A OFICINA AUX./SEC	1	18	LD	F	AAPP	C1C2	AG	C
46G5 VOCALÍA 5ª								
ENCARGADO/A OFICINA AUX./SEC	1	18	LD	F	AAPP	C1C2	AG	C
46G6 UNIDAD DE APOYO TÉCNICO								
SECRETARIA DELEGADA	1	28	LD	F	AM	A1	AG	C
PONENTE ADJUNTO	1	28	LD	F	AAPP	A1	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	28	LD	F	AAPP	A1	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	28	LD	F	AAPP	A1	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	28	LD	F	AM	A1	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	V
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	LD	F	AM	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	LD	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	LD	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	V
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	CE	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	LD	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	LD	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
PONENTE ADJUNTO	1	26	LD	F	AAPP	A1A2	AG/AE	C
TOTAL TRIBUNAL								30

C = Cubierta - V = Vacante



Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid

Cuadro 03. RPT - Secretaría General

SECRETARÍA GENERAL									
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Núm.	NIVEL CD	F.P.	TIPO	ADM	GR.	CUERPO/ ESCALA	SITUACIÓN	
SECRETARIA GENERAL	1	-	-	-	-	-	-	C	
46H0032 OFICINA AUXILIAR TEAMM									
ENCARGADO/A OFICINA AUX./SEC	1	18	LD	F	AAPP	C1C2	AG	C	
AUX. OFICINA AUXILIAR DIRE	1	16	LD	F	AM	C2	AG	C	
46H1 SECRETARÍA GENERAL									
JEFE/A DEPARTAMENTO	1	28	LD	F	AAPP	A1	AGAE	C	
ENCARGADO/A OFICINA AUX.	1	18	LD	F	AAPP	C1C2	AG	C	
OFICIAL TRIBUNAL	1	17	CE	F	AM	C1C2	AG	V	
OFICIAL TRIBUNAL	1	17	CE	F	AM	C1C2	AG	C	
46H002 UNIDAD DE RÉGIMEN INTERIOR Y PRESUEPUESTOS									
ADJUNTO A DEPARTAMENTO	1	26	LD	F	AM	A1A2	AG/AE	C	
AUXILIAR DE SECRETARÍA	1	17	LD	F	AM	C2	AG	V	
PERSONAL OFICIOS SERV. INTERNOS	1	13	C	F	AM	E	AE	C	
PERSONAL OFICIOS SERV. INTERNOS	1	13	C	F	AM	E	AE	C	
PERSONAL OFICIOS DIVERSOS OFICIOS	1	13	C	F	AM	E	AE	C	
PERSONAL OFICIOS DIVERSOS OFICIOS	1	13	C	F	AM	E	AE	CI	
46H101 UNIDAD DE TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTOS									
JEFE/A UNIDAD	1	26	CE	F	AM	A1A2	AG/AE	C	
OFICIAL TRIBUNAL	1	17	CE	F	AM	C1C2	AG	V	
46H102 SECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS									
JEFE/A SEC. DE PROCEDIMIENTOS	1	24	CE	F	AM	A1A2	AG/AE	C	
46H103 SECCIÓN DE TRAMITACIÓN									
JEFE/A SECCION DE TRAMITACIÓN	1	24	CE	F	AM	A1A2	AG/AE	V	
46H105 UNIDAD DE REGISTRO Y NOTIFICACIONES									
JEFE/A UNIDAD	1	26	CE	F	AM	A1A2	AG	C	
46H10541 NEGOCIADO DE REGISTRO									
OFICIAL TRIBUNAL	1	17	CE	F	AM	C1C2	AG	V	
AUXILIAR DE SECRETARÍA	1	17	LD	F	AM	C2	AG	C	
AUXILIAR DE SECRETARÍA	1	17	LD	F	AM	C2	AG	C	
46H10241 NEGOCIADO DE NOTIFICACIONES									
AUXILIAR DE SECRETARÍA	1	17	LD	F	AM	C1C2	AG	C	
AUXILIAR DE SECRETARÍA	1	17	LD	F	AM	C2	AG	C	
46H106 UNIDAD DE ATENCIÓN AL RECLAMANTE									
JEFE/A UNIDAD	1	26	CE	F	AM	A1A2	AGAE	V	
AUXILIAR DE SECRETARÍA	1	17	LD	F	AM	C2	AG	C	
AUXILIAR DE SECRETARÍA	1	17	LD	F	AM	C1C2	AG	C	
OFICIAL TRIBUNAL	1	17	CE	F	AM	C1C2	AG	C	
NEGOCIADO DE ALTAS Y TRÁMITES									
AUXILIAR DE SECRETARÍA	1	17	LD	F	AM	C2	AG	V	
TOTAL SECRETARÍA GENERAL								28	

C= Cubierta - V= Vacante - CI= Ocupación temporal interina

En 2017 se han ocupado por los correspondientes procedimientos de provisión de puestos de trabajo los siguientes puestos:



–Con carácter definitivo:

- 30202356 Ponente Adjunto.
- 20086670 Encargado de Oficina Auxiliar.
- 30086677 Auxiliar de Oficina Auxiliar.
- 30086709 Auxiliar de Secretaría.
- 30238800 Ponente Adjunto.
- 30101359 Ponente Adjunto.
- 30202354 Ponente Adjunto.

–Con carácter provisional:

- 30084132 P.O.D.O.
- 30086686 Jefa Unidad de Tramitación y Procedimientos.
- 30237888 Oficial de Tribunal.

Al concluir el ejercicio 2017 estaban provistos 49 de los 58 puestos dotados en plantilla (lo que supone un 84,48 por 100), detallándose en los anteriores cuadros qué puestos están cubiertos y cuáles no.

Por lo que se refiere a la cualificación, considerando la adscripción o grupo de los empleados (incluidos Vocales y Secretario General), la estructura de personal presenta la situación que refleja el siguiente cuadro.

Cuadro 04. Distribución de plazas cubiertas y vacantes en el TEAMM

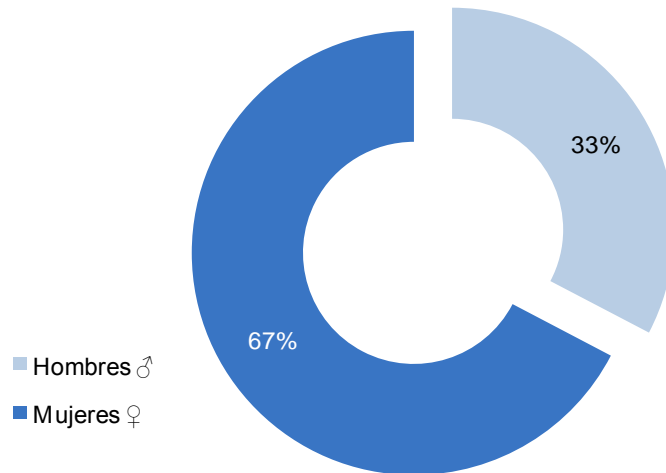
DISTRIBUCIÓN DE PLAZAS				
	GRUPO	TRIBUNAL	SECRETARÍA GENERAL	TOTAL TEAMM
Plazas RPT	GRUPO A1	8	2	10
	GRUPO A1/A2	17	6	23
	GRUPO C1	0	0	0
	GRUPO C1/C2	5	9	14
	GRUPO C2	0	7	7
	GRUPO E	0	4	4
	TOTAL		30	28
Plazas cubiertas	GRUPO A1	8	2	10
	GRUPO A1/A2	15	4	19
	GRUPO C1	0	0	0
	GRUPO C1/C2	5	6	11
	GRUPO C2	0	5	5
	GRUPO E	0	4	4
	TOTAL		28	21
Plazas vacantes	GRUPO A1	0	0	0
	GRUPO A1/A2	2	2	4
	GRUPO C1	0	0	0
	GRUPO C1/C2	0	3	3
	GRUPO C2	0	2	2
	GRUPO E	0	0	0
TOTAL		2	7	9



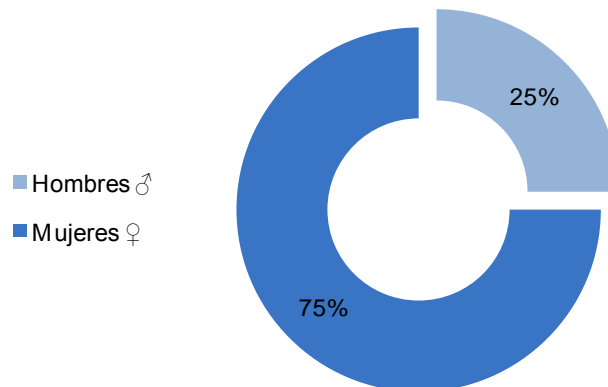
Considerando la perspectiva de género, el personal al servicio del Tribunal presenta la siguiente distribución:

Cuadro 5 / Gráfico 3. Distribución por sexo

HOMBRES	MUJERES
16	33



Y por lo que respecta al personal de nivel directivo la distribución por género es la siguiente:



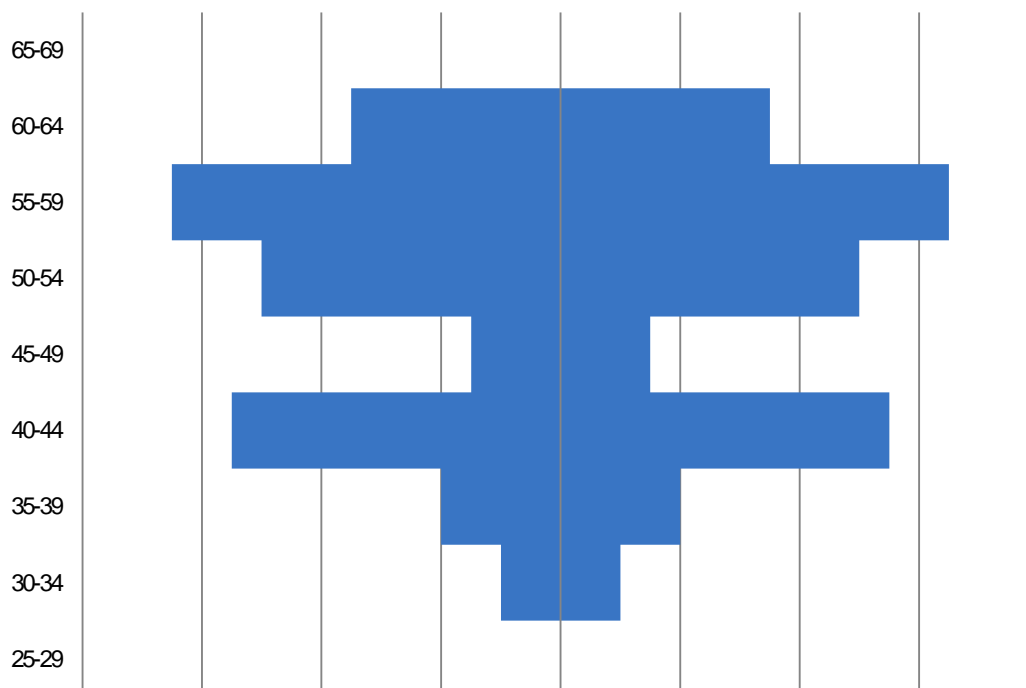
Desde la perspectiva de edad cabe señalar que el personal al servicio del Tribunal, en el ejercicio 2017, presentó una edad media de 50,69 años, con la siguiente distribución:

Cuadro 6. Distribución por edad

Edad	Número
Menores de 30	0
De 31 a 40	6
De 41 a 50	13
De 51 a 60	25
Más de 60	5
Total	49



Gráfico 4. Distribución por edad



En cuanto al absentismo (referido a las ausencias por enfermedad, permisos de maternidad u otros permisos y causas legalmente justificadas, excluidas vacaciones y días de descanso) alcanzó una media de 21,14 jornadas por empleado, lo que significa que dejaron de realizarse 1.036 jornadas completas. Datos que reflejan un sensible aumento respecto del ejercicio anterior (en 2016 la tasa de absentismo fue de 16,60 jornadas por empleado, 830 jornadas completas).

En fin, tanto por el absentismo indicado, como por las vacantes sucesivamente producidas a lo largo del año (siendo nueve los puestos vacantes al finalizar el ejercicio, cuatro de ellos de perfil técnico, grupo A1/A2), cuya cobertura se ha revelado difícil (por la cualificación y especialización requerida, la pérdida de atractivo retributivo del puesto para el colectivo de empleados municipales y la imposibilidad de ofertar el puesto a personal de otras Administraciones), como por el necesario periodo de adaptación y formación específica del nuevo personal incorporado, en 2017 ha sido muy significativa la disminución de los medios personales efectivamente disponibles para la actividad resolutoria. Una circunstancia por la que ha descendido el ritmo de resolución del Tribunal, como más adelante se comprobará.



## 2. Recursos materiales.

### a) Inmuebles.

Desde el año 2010 el Tribunal tiene su sede en un histórico edificio actualmente perteneciente al Ayuntamiento de Madrid que, después de ser íntegramente rehabilitado, fue adscrito al uso y servicio de aquél.



Situado en el núm. 83 de la calle Mayor, el edificio, conocido como Palacio de Malpica, cuenta con seis plantas, con la siguiente superficie:

Planta	Superficie (m <sup>2</sup> )
Sótano	522,36
Baja	559,39
Principal	562,79
Primera	562,79
Segunda	562,79
Ático	351,81
Total	3.121,93

El edificio está acondicionado para las específicas funciones que se llevan a cabo en el Tribunal y plenamente adaptado para facilitar el acceso y la circulación de personas con movilidad reducida. La distribución funcional es la siguiente:

Planta	Distribución
Sótano	Área de formación, vestuarios, archivo y cuartos de instalaciones (mantenimiento, electricidad, residuos, extinción de incendios...).
Baja	Control, atención al ciudadano y Secretaría General.
Principal	Presidencia del Tribunal (Vocalía Primera), Sala de Gobierno, Sala de Plenos, Sala de Reclamaciones y Biblioteca.
Primera	Secretaría General, Ponencias Adjuntas y Secretaría General.
Segunda	Ponencias Adjuntas.
Ático	Vocalías y Ponencias Adjuntas.

El acceso al edificio así como la integridad de los archivos existentes en él se hallan protegidos por sistemas de vigilancia y seguridad y custodiados por los agentes del Cuerpo de Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid, responsable



también de la práctica de las pruebas periciales propias de policía judicial cuando se requieren en algún expediente.

#### **b) Muebles.**

Todos los puestos de trabajo están provistos del mobiliario adecuado para su desempeño. También es suficiente y adecuado el mobiliario de las áreas de trabajo en grupo y de reunión de los órganos colegiados (Sala de Plenos, Sala de Reclamaciones, Sala de Gobierno), así como del área de formación continuada.

#### **c) Informáticos.**

Todos los puestos de trabajo con contenido administrativo están informatizados (100 por 100). También existen puestos informáticos comunes para las necesidades del personal de oficios, limpieza, mantenimiento y seguridad. El TEAMM tiene un aula de formación continua que cuenta con 21 puestos informáticos.

La provisión de los equipos informáticos y su mantenimiento, así como su configuración y adaptación específica a los servicios del TEAMM y la resolución de incidencias de puesto o red, depende de Informática del Ayuntamiento de Madrid.

La tramitación de los expedientes administrativos está soportada, básicamente, en las siguientes aplicaciones:

- SIGSA (Sistema Integrado de Gestión y Seguimiento Administrativo).
- Gestión de Registro (anotaciones).

Sin embargo, para la instrucción de los expedientes y para la gestión de otros servicios y recursos existentes, se consultan diversas bases de datos y se utilizan otras aplicaciones de gestión y formación. Son las siguientes:

- Absys (gestión biblioteca)
- Agenda cargos públicos
- AYRE (Westlaw, diccionarios en línea, etc.)
- Base de datos AEAT (censos fiscales).
- Base de datos Registro Mercantil.
- Consulta general de expedientes municipales (vía AYRE).
- Consulta del Padrón Municipal.
- Control de presencia Évalos.
- Dirección General de Tráfico: Registro de vehículos y conductores.





- Dirección General de Tráfico: Histórico de domicilios.
- Expedientes de imposición de sanciones de circulación (PRUVIS).
- Gestión Integral de Ingresos Municipales (GIIM).
- Liquidaciones, abonarés y notificaciones en voluntaria (SISDOC).
- +TIL
- Notificaciones de Recursos de Reposición en Recaudación Ejecutiva de Sanciones de Tráfico.
- Oficina Virtual del Catastro.
- PLYCA.
- Recaudación Ejecutiva Municipal.
- SIATRA.
- Sistema Integral de Gestión de Expedientes Catastrales (SIGECA)
- Sistema de Gestión de Multas y ORA.
- Sistema de Gestión de Recursos de Reposición en Recaudación Ejecutiva de Sanciones de Tráfico (MUOR).
- Sistema de Gestión Económico-Financiera (SAP).
- Sistema de identificación y control de acceso de personal externo.
- Wem gestión de contenidos (gestión intranet del Tribunal en AYRE).

En las dependencias del Tribunal también se presta el servicio de acreditación para la expedición de certificados digitales para persona física de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre. Dicho certificado puede incorporarse a la tarjeta de identificación personal de los empleados del TEAMM u otros órganos y organismos del Ayuntamiento de Madrid. Desde 2014 el referido servicio de acreditación digital se ha extendido también a la expedición de certificados para la firma electrónica en condición de empleado público.

A lo largo del ejercicio se llevan a cabo rutinas de control o verificación del cumplimiento de la legislación de protección de datos de carácter personal en los procedimientos y sistemas del TEAMM.

#### **d) Bibliográficos.**

En 2017 se han añadido nuevos fondos a la biblioteca técnica del TEAMM, formada por obras jurídicas, de contenido administrativo y tributario



esencialmente, para estudio y uso preferente por los empleados. Y se completó el proceso de recatalogación de los fondos para su explotación mediante la aplicación Absys, con el fin de integrar la colección del TEAMM con la de otros servicios municipales y facilitar la compartición de este recurso y el acceso a los mismos. Durante el ejercicio se adquirieron 9 nuevos libros (monografías y obras generales o colectivas) y 17 ejemplares de revistas.

Suscripciones existentes:

- Estudios Locales (formato digital).
- Tributos Locales.

Suscripciones electrónicas:

- Revista de Estudios Locales.
- Diario del Derecho Municipal (a través de Ayre).
- Tribuna Fiscal (a través de Ayre).
- Mementos Francis Lefebvre (a través de Ayre)
- Portal de revistas La Ley-Smarteca (a través de Ayre).
- Revistas generales de Derecho (a través de Ayre).
- El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados (a través de Ayre).
- Biblioteca en la nube Tirant lo Blanch (a través de Ayre).

## VI. MEDIOS EXTERNOS (CONTRATACIÓN).

Para el ejercicio de sus funciones el TEAMM también utiliza algunos medios o servicios externos. En razón de la independencia técnica y funcional que tiene legal y estatutariamente reconocida, el TEAMM también puede acordar contratos administrativos y privados cuya celebración corresponde a su Presidente (artículo 10.1.d del ROTEAMM), en las condiciones y con los límites que se establezcan por la Junta de Gobierno que, por otra parte, tiene delegadas parte de sus atribuciones en dicho órgano, por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de delegación de competencias específicas en los órganos superiores y directivos de las Áreas de Gobierno y de los distritos, de fecha 29 de octubre de 2015 (publicado en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid núm. 7530, de 2 de noviembre de 2015 y en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 267, de 10 de noviembre de 2015).

En ejercicio de tales atribuciones, pues, en 2017 el TEAMM adjudicó tres contratos con el objeto y demás circunstancias que seguidamente se detallan:

Cuadro 7. Contratos adjudicados

Contrato	Adjudicatario	Vigencia	Importe (€)
Servicios (Limpieza edificio)	SOLDENE, S.A.	01/08/17 a 31/07/18	21.558,12
Servicios (Emergencias/cardioprotección)	ANEK S3, S.L.	01/02/17 a 31/01/18	1.028,50
Servicios (Emergencias/alarma)	ILUNIÓN SEGURIDAD, S.A.U.	01/09/17 a 31/08/18	148,89

En 2017, además, estuvieron en curso de ejecución los siguientes contratos:

Cuadro 8. Contratos en curso de ejecución

Contrato	Adjudicatario	Vigencia	Importe (€)
Servicios (Lote 1. Mantenimiento edificio)*	UTE MANTENIMIENTO TEAMM	01/09/16 a 31/08/17	15.883,47
		01/09/17 a 31/08/18	5.294,49
Servicios (Lote 2. Mantenimiento elevadores e instalaciones electromecánicas)*	ZARDOYA OTIS, S.A.	01/09/16 a 31/08/17	2.384,91
		01/09/17 a 31/08/18	794,97
Servicios (Lote 3. Mantenimiento instalaciones de seguridad)*	SABICO SEGURIDAD, S.A.	01/09/16 a 31/08/17	3.121,74
		01/09/17 a 31/08/18	1.040,58
Servicios (Limpieza edificio)*	SOLDENE, S.A.	01/08/15 a 31/07/16 01/08/16 a 31/07/17	41.962,80
Servicios (Emergencias/alarma)	SABICO SEGURIDAD, S.A.	01/01/17 a 31/08/17	1.153,68
Servicios (Emergencias/cardioprotección)	ANEK S3, S.L.	01/02/16 a 31/01/17	227,48

\* Contratos prorrogados.

Los contratos de servicios de limpieza del edificio, así como los tres lotes de mantenimiento del edificio, de los elevadores e instalaciones electromecánicas y de las instalaciones de seguridad, fueron adjudicados por procedimiento abierto.



Por su parte, los contratos de conexión a Central Receptora de Alarmas y el de arrendamiento de una columna de cardioprotección, fueron adjudicados por el procedimiento de contrato menor, previa petición de un mínimo de tres presupuestos con el fin de seleccionar la oferta más ventajosa para la Administración.

El gasto derivado de los referidos contratos en 2017 supuso un total de 94.599,63 euros, un 3,42 por 100 del gasto total realizado por el TEAMM en dicho ejercicio.

Además de los contratos mencionados, se han tramitado 9 expedientes para el suministro de bienes declarados de adquisición centralizada, todos ellos destinados a la compra de material de oficina, por importe total de 6.421,88 euros, un 0,24 por 100 del gasto total del ejercicio.

Por último, se han tramitado otros gastos menores mediante pago “en firme” o por anticipo de caja fija, previa presentación de la correspondiente factura o documento similar. En concreto, mediante pago en firme se han tramitado 29 gastos en total, destinados, en capítulo 2, a la realización de pequeñas reparaciones, suscripción a revistas especializadas, adquisición de libros, consumibles informáticos y accesorios para micrófonos, consultas al Registro Mercantil Central y organización de jornadas, por un importe anual acumulado de 8.007,15 euros, un 0,29 por 100 del gasto total efectuado; así como, en capítulo 6, a la reposición de la placa exterior del Tribunal (dañada por vandalismo) y la adquisición de diverso mobiliario de oficina, por importe de 4.690,15 euros, un 0,17 por 100 del gasto total. Y mediante anticipo de caja fija se han tramitado 23 gastos, destinados al pago de anuncios de licitación de los contratos en el BOE, pequeñas compras de llaves y material de ferretería, actos de clausura de las promociones de alumnos en prácticas y dietas y gastos de viaje derivados de la participación de los miembros del TEAMM en las jornadas y reuniones técnicas de la Red Nacional de Órganos Económico-Administrativos, por un importe total de 4.861,26 euros, un 0,18 por 100 del gasto total realizado por el TEAMM en el ejercicio.

## VII. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL EN 2017.

### 1. De regulación interna.

De acuerdo con el artículo 10.1.b) del ROTEAMM, corresponde al Presidente la dirección orgánica y funcional del TEAMM. Ese mismo artículo 10, en su apartado 2, determina que, mediante acuerdo y oída en su caso la Sala de Gobierno, corresponde al Presidente:

- «a) Fijar el reparto de atribuciones entre el Pleno del Tribunal, las Salas y los órganos unipersonales.
- b) La creación, composición y supresión de las Salas, el nombramiento de sus presidentes y la distribución de asuntos entre las mismas atendiendo, en lo posible, a criterios de especialización.
- c) La designación de los órganos unipersonales y la distribución de asuntos entre los mismos».

En el año 2017 la Presidencia del TEAMM adoptó dos acuerdos, de fechas 13 de febrero y 26 de mayo de 2017 sobre el Pleno, salas de reclamaciones, órganos unipersonales, reparto de atribuciones y distribución de asuntos.

### 2. De formación del personal.

Tras la inauguración en 2013 del aula de formación continua (para 20 alumnos), en 2017 se han desarrollado diversas actividades formativas en colaboración con la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid. Se han impartido cursos para los empleados destinados en el Tribunal y en otros servicios municipales, así como para los estudiantes universitarios que realizan prácticas en virtud de los correspondientes convenios de colaboración educativa. Entre los primeros están los siguientes:

- Efectos de las resoluciones económico-administrativas en la retroacción.
- Incidencia del procedimiento concursal en el ámbito del procedimiento económico-administrativo.
- Operativa y procedimientos internos del TEAMM: La revisión de actuaciones basadas en valores catastrales.
- Operativa y procedimientos internos del TEAMM: Gestión, Archivo y Custodia de documentos del TEAMM.



- Requisitos de procedibilidad en el ámbito económico-administrativo. Aspectos técnico-jurídicos.

En 2017, los empleados destinados en el Tribunal asistieron, entre otros, a los siguientes cursos de formación y perfeccionamiento:

- Máster en Derecho y Administración Local.
- Régimen Jurídico de subvenciones.
- Contratación administrativa.
- Seguridad Social en la Administración Local.
- Archivo de oficina.
- Excel básico.
- Licencias y permisos para personal estatutario.
- Carga física del trabajo: Manipulación manual de cargas.
- Aplicaciones de gestión catastral: SIGECA, SIGCA3 y Sede electrónica del Catastro.
- El procedimiento de recaudación.
- Prevención de riesgos laborales: nivel básico.
- Régimen Jurídico de la Función Pública y Estatuto Básico del Empleado Público.
- Prevención de estrés laboral.
- Outlook Office 2013 Standard.
- Word básico Office 2013 Standard.
- Gestión y Organización del tiempo.
- La nueva regulación del Procedimiento Administrativo y del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas. Leyes 39 y 40/2015.
- Gestión presupuestaria en la Administración Local.
- Actualización y simplificación del lenguaje jurídico administrativo. Norma y uso.

### **3. De presencia institucional.**

Como en ejercicios anteriores, en 2017 las actividades de proyección institucional del Tribunal fueron encaminadas a divulgar sus funciones y criterios interpretativos y a explicar el régimen de las reclamaciones económico-



administrativas, actuando tanto en el ámbito municipal, es decir, ante los órganos y empleados del Ayuntamiento, como externamente, ante instituciones y organizaciones profesionales y de educación superior y también en relación con otros Ayuntamientos.

Con tal propósito se desarrollaron las iniciativas siguientes:

- Mantenimiento y actualización de la información disponible en la “web” municipal ([www.madrid.es/teamm](http://www.madrid.es/teamm)), con referencias normativas, de ubicación y registro y otras cuestiones de interés sobre la competencia y actividad del TEAMM, incluido un repertorio con su cuerpo de doctrina más relevante.
- Asistencia al XII Encuentro Nacional de Órganos Tributarios Municipales, celebrado en Barcelona los días 16 y 17 de noviembre de 2017, con la asistencia de representantes de los órganos económico-administrativos de una treintena de municipios.
- Encuentro con la Comisión de Expertos para la revisión del modelo de financiación local celebrado en L’Hospitalet de Llobregat el día 9 de mayo de 2017.
- Organización de una jornada sobre la Revisión de las actuaciones inspectoras en el IAE el día 23 de noviembre de 2017 con la participación de representantes de otros órganos económico-administrativos municipales, del Tribunal Económico-Administrativo Regional de Madrid y de Magistrados del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo).
- Participación del personal del Tribunal en acciones formativas de contenido tributario y económico-administrativo promovidas por el Ayuntamiento de Madrid para sus empleados y para estudiantes universitarios (en virtud de convenios de colaboración educativa), así como en otros foros académicos y profesionales.
- Participación del personal del Tribunal en actividades de estudio o investigación jurídica promovidas por la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid, Universidades y otros centros.

#### 4. De atención a la ciudadanía.

La Unidad de Atención Ciudadana (UAC) atendió a 2.956 personas durante 2017 (un 27,13 por 100 menos que el año 2016). Dicha atención tuvo lugar en la forma en que se detalla en el siguiente cuadro:



Cuadro 9. Personas atendidas en la Unidad de Atención al Ciudadano

PERSONAS ATENDIDAS POR LA UAC 2017		
FINALIDAD	Núm.	%
Información presencial	400	13,53
Información telefónica	1.824	61,71
Presentación de documentos	291	9,84
Consulta / Puesta de manifiesto de expedientes	415	14,04
Consultas despachadas por correo electrónico	26	0,88
TOTAL	2.956	100

En 2017 la Subdirección General de Sugerencias y Reclamaciones del Ayuntamiento de Madrid solicitó informe al Tribunal sobre 18 quejas formuladas en relación con la tramitación de reclamaciones económico-administrativas. El contenido de las quejas planteadas puede resumirse así:

Retraso en la tramitación	2
Contenido de la resolución	3
Ejecución	1
Otros	12

En 2017 el Defensor del Pueblo solicitó información sobre 7 quejas o recordatorios relacionados con las reclamaciones económico-administrativas, con el siguiente contenido:

Retraso en la tramitación	5
Contenido de la resolución	1
Ejecución	1

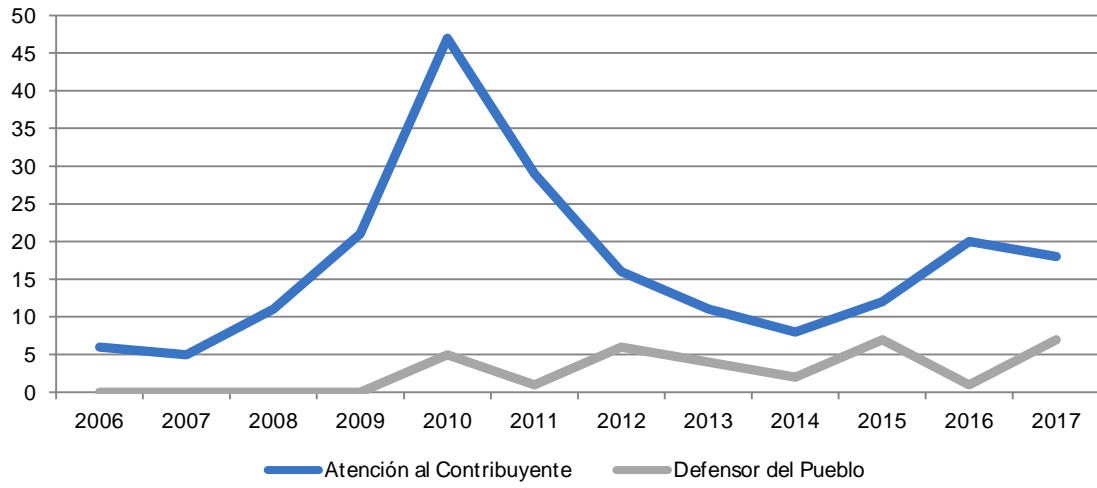
El número de quejas ha aumentado (de 21 en 2016 a 25 en 2017). Y casi la totalidad de las quejas tienen el mismo motivo: la tardanza en la resolución de los asuntos correspondientes que constituye, ciertamente, una preocupación para el Tribunal, siendo uno de sus objetivos funcionales prioritarios la resolución de los asuntos en el plazo legalmente establecido. Pero teniendo en cuenta el volumen anual de reclamaciones y el número de quejas planteadas durante el presente y anteriores ejercicios, cabe añadir que se plantea una queja por cada 991 reclamaciones presentadas y una queja por retraso en la tramitación por cada 1.895 reclamaciones presentadas.





Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid

Gráfico 5. Quejas Atención al Contribuyente y Defensor del Pueblo.



## VIII. ACTIVIDAD PROCEDIMENTAL EN 2017.

Para analizar la actividad del Tribunal durante el año 2017 resulta oportuno distinguir las reclamaciones económico-administrativas de otros expedientes y de la tramitación relacionada con la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Parece oportuno recordar que desde 2013 el TEAMM proporciona un servicio electrónico de información que, a través de la carpeta del ciudadano del sitio electrónico del Ayuntamiento de Madrid, permite a los interesados o sus representantes conocer el estado de tramitación de los expedientes de naturaleza económico-administrativa que se tramitan en el Tribunal.

### 1. Procedimientos de reclamación económico-administrativa.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25.1 de la LCREM, corresponde al Tribunal:

«a) El conocimiento y resolución de las reclamaciones que se interpongan en relación con la aplicación de los tributos y la imposición de sanciones tributarias que realicen el Ayuntamiento de Madrid y las entidades de derecho público vinculadas o dependientes del mismo, siempre que se trate de materias de su competencia o tratándose de competencias delegadas, cuando así lo prevea la norma o el acuerdo de delegación.

b) El conocimiento y resolución de las reclamaciones que se interpongan contra las resoluciones y los actos de trámite que decidan, directa o indirectamente, el fondo del asunto, relativo a los actos recaudatorios referidos a ingresos de derecho público no tributarios del Ayuntamiento de Madrid y de las entidades de derecho público vinculadas o dependientes del mismo».

Por su parte, el artículo 18.1 del ROTEAMM dispone:

«Podrá reclamarse en vía económico-administrativa en relación con las siguientes materias:

a) La aplicación de los tributos y la imposición de sanciones tributarias.

b) La recaudación de los ingresos de derecho público no tributarios».

Tras el excepcionalmente elevado número de reclamaciones económico-administrativas que se presentaron en ejercicios anteriores, los datos de los últimos tres ejercicios confirman el regreso a la normalidad en el volumen de entrada de reclamaciones, situándose en el nivel de la media observada en los primeros años de funcionamiento del Tribunal, en el entorno de las 5.000 reclamaciones.



### a) Entrada de asuntos.

A efectos de esta Memoria y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del ROTEAMM, se considera que las reclamaciones económico-administrativas “entran” en el Tribunal a partir del momento en que el órgano gestor que ha dictado el acto objeto de la reclamación –que, según el artículo 37 del ROTEAMM, es el órgano al que debe dirigirse el escrito de interposición– remite ésta al TEAMM junto con el expediente que corresponda.

Esto no significa que el plazo para resolver (de un año o seis meses, en función del procedimiento que corresponda: general o abreviado) se compute desde la “entrada” de la reclamación en el Tribunal, pues dicho plazo toma como días a quo el día de interposición o presentación de la misma.

Durante el año 2017 tuvieron entrada en el Tribunal 4.158 reclamaciones económico-administrativas.

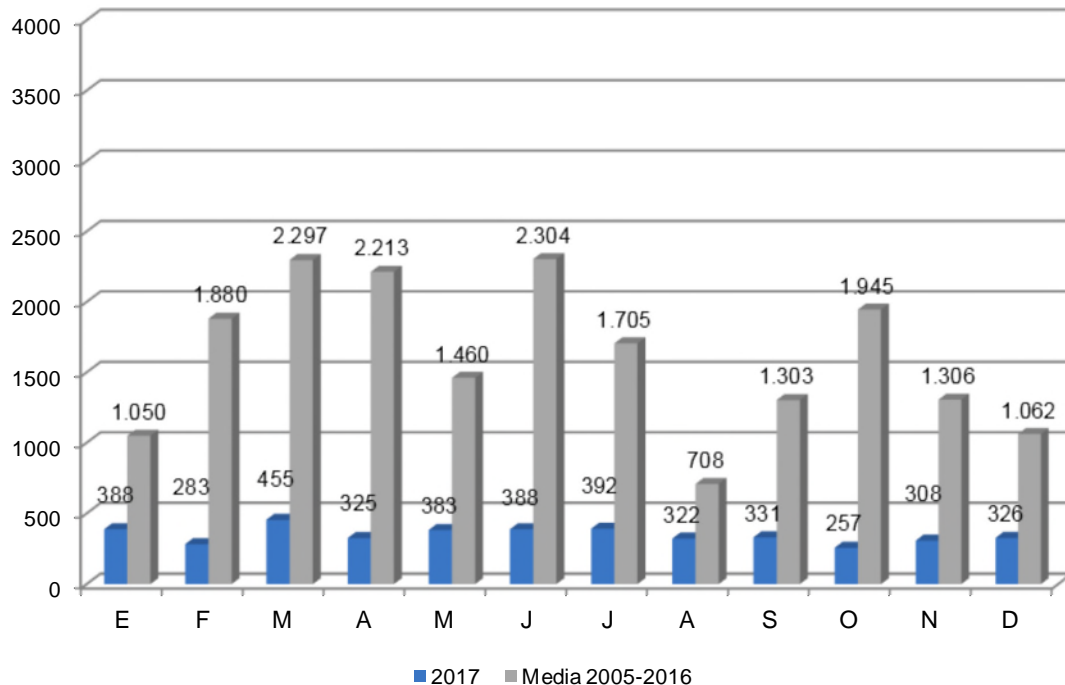
El ritmo mensual de entrada se refleja en el cuadro y gráfico siguientes. En dicho gráfico figura tanto la entrada mensual de 2017, como la entrada media mensual del periodo 2005-2016. En esta media plurianual, muy superior a la de 2017, se aprecia la influencia histórica en el volumen de entrada de las reclamaciones presentadas en relación con la Tasa por Prestación del Servicio de Gestión de Residuos Urbanos y se pone en evidencia el significativo descenso de la conflictividad, ya que en 2017 el volumen de reclamaciones se situó por debajo de las 5.000 reclamaciones. Las diferencias mensuales en el volumen de entrada de reclamaciones en el caso de los tributos guarda relación con las fechas de su devengo y de sus procesos de gestión.

Cuadro 10. Entrada mensual de reclamaciones

ENTRADA DE RECLAMACIONES 2017						
Mes	Mensual		Acumulado		Media 2005/2016	
	Número	%	Número	%	Número	%
Enero	388	9,33	388	9,33	1.050	5,46
Febrero	283	6,81	671	16,14	1.880	9,77
Marzo	455	10,94	1.126	27,08	2.297	11,94
Abril	325	7,82	1.451	34,90	2.213	11,51
Mayo	383	9,21	1.834	44,11	1.460	7,59
Junio	388	9,33	2.222	53,44	2.304	11,98
Julio	392	9,43	2.614	62,87	1.705	8,87
Agosto	322	7,74	2.936	70,61	708	3,68
Septiembre	331	7,96	3.267	78,57	1.303	6,77
Octubre	257	6,18	3.524	84,75	1.945	10,11
Noviembre	308	7,41	3.832	92,16	1.306	6,79
Diciembre	326	7,84	4.158	100,00	1.062	5,52



Gráfico 6. Entrada mensual de reclamaciones



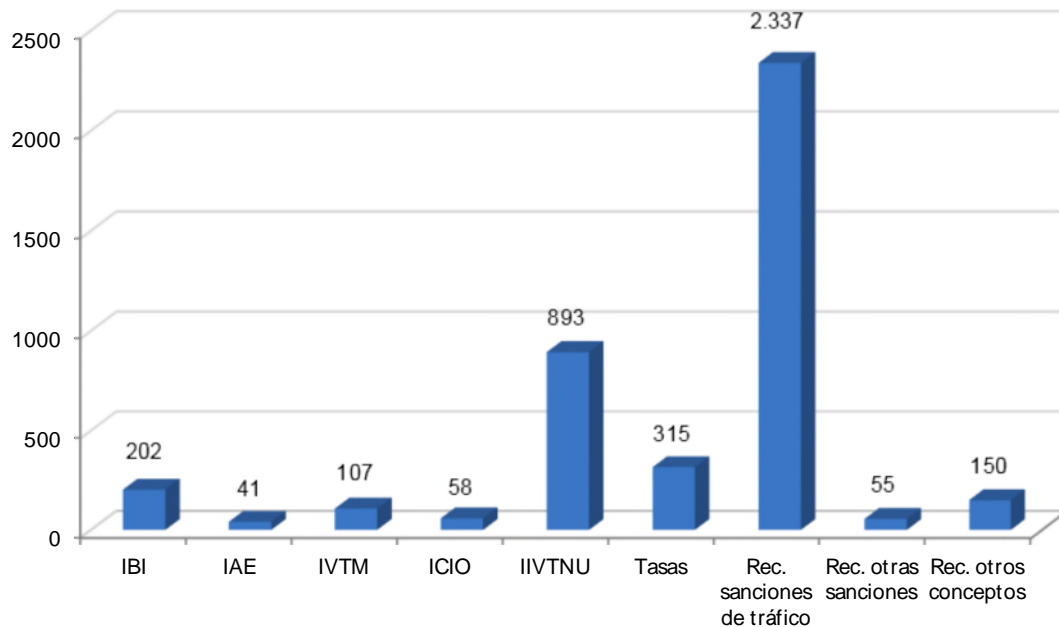
La distribución por materias de las reclamaciones que han tenido entrada durante el año 2017 se expresa en los siguientes cuadro y gráfico.

Quadro 11. Distribución por materias

DISTRIBUCIÓN POR MATERIAS 2017		
CONCEPTOS	Número	%
Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI)	202	4,86
Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE)	41	0,99
Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM)	107	2,57
Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras (ICIO)	58	1,39
Impuesto sobre Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU)	893	21,48
Tasas	315	7,58
Recaudación sanciones de tráfico	2.337	56,20
Recaudación otras sanciones	55	1,32
Recaudación otros ingresos de derecho público no tributarios	150	3,61
<b>TOTAL</b>	<b>4.158</b>	<b>100</b>



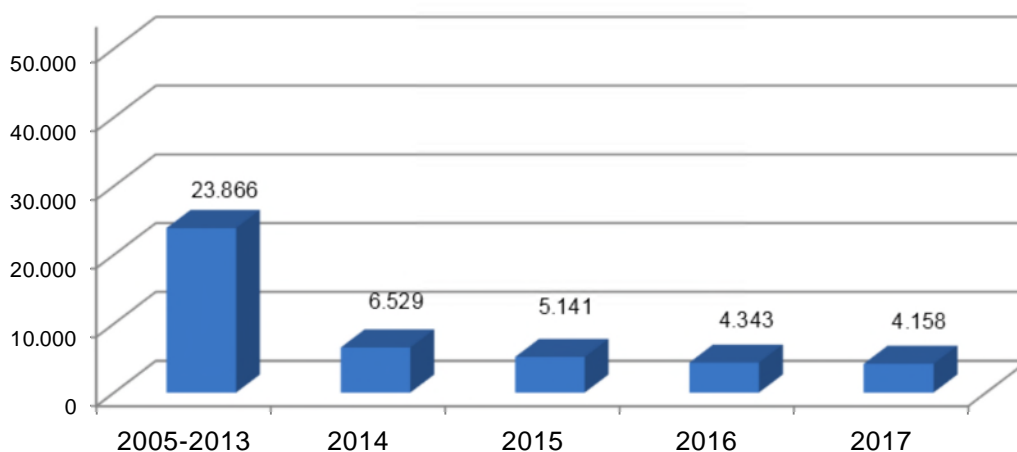
Gráfico 7. Distribución por Materias



Como puede apreciarse, son las actuaciones de recaudación de multas de tráfico y las de aplicación y recaudación del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, las que más reclamaciones han suscitado en 2017.

Para mostrar la **evolución anual de la entrada** se parte del ejercicio 2005, primero en el que el TEAMM desarrolló su actividad a lo largo de todo un año, aunque se agregan y ponderan los datos correspondientes a los ejercicios más antiguos, periodo 2005-2013. Así, la evolución mensual acumulada del número de reclamaciones que han tenido entrada en los últimos años se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 8. Evolución de la entrada anual





Como puede verse, en 2017 entraron 4.158 reclamaciones, 185 menos que en el ejercicio anterior, en el que tuvieron entrada 4.343 reclamaciones; es decir, en comparación con el año 2016 el número de reclamaciones en 2017 disminuyó un 4,26 por 100, manteniéndose la tendencia de descenso del número de reclamaciones apreciable en los tres últimos ejercicios.

Este descenso del número de reclamaciones ha de verse, en todo caso, como un dato positivo, pues revela una reducción de la conflictividad derivada de la actuación municipal sometida a la revisión del TEAMM. Aunque el número de actuaciones tributarias y de recaudación ejecutiva practicadas por la Agencia Tributaria Madrid en 2017 se incrementó un 8,33 por cien, no por ello se plantearon más reclamaciones, lo que constituye un indicio de mejora de la calidad jurídica de la actuación de dicho organismo (u otros servicios municipales) y de cumplimiento de la misión que el TEAMM está llamado a realizar con la función preventiva y propedéutica de su actividad revisora. También los sustanciales cambios operados en la legislación de tráfico y seguridad vial (por lo que respecta a la recaudación de sanciones de tráfico, que es la materia en que suscitan la mayoría de las reclamaciones), por la mayor seguridad jurídica que reportan, puede haber contribuido a reducir el número de impugnaciones en esta vía.

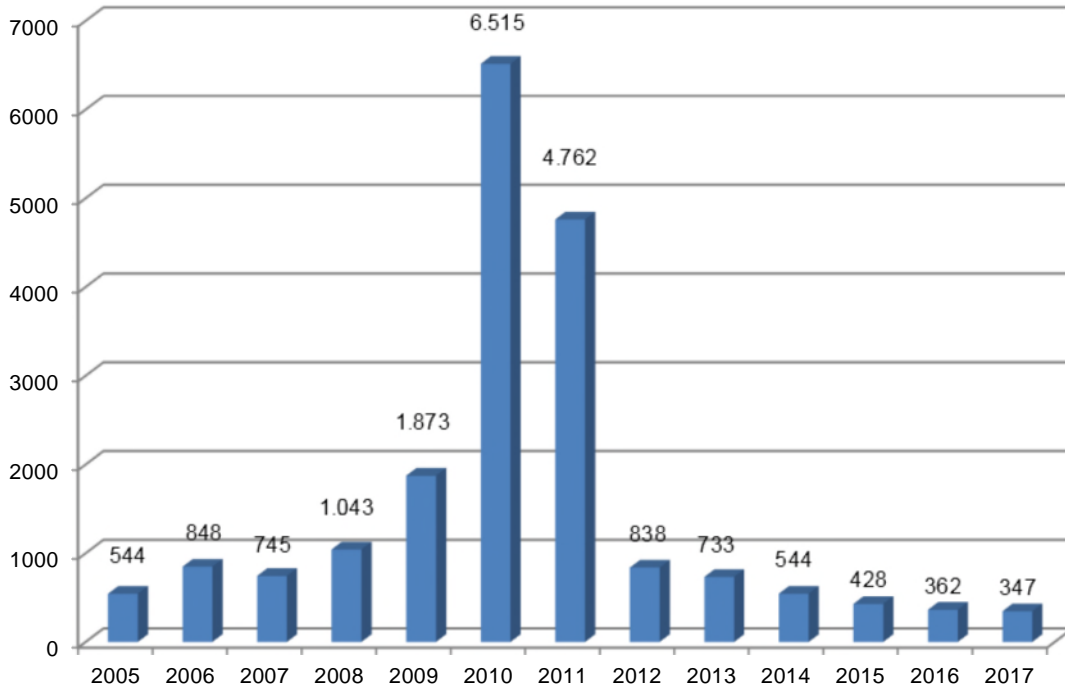
En lógica correspondencia con lo indicado, la media mensual de entrada de reclamaciones ha descendido a niveles parecidos a los de los primeros años de funcionamiento del Tribunal.

Cuadro 12. Media mensual de reclamaciones

Año	Reclamaciones/mes
2005	544
2006	848
2007	745
2008	1.043
2009	1.873
2010	6.515
2011	4.762
2012	838
2013	733
2014	544
2015	428
2016	362
2017	347

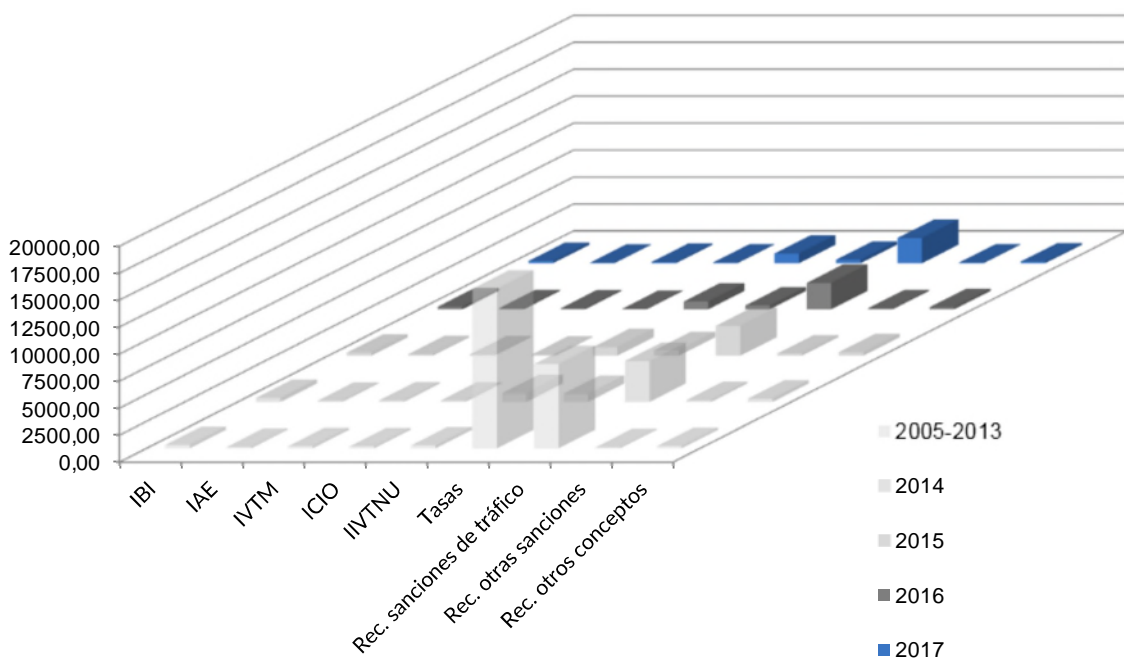


Gráfico 9. Media mensual de reclamaciones



También parece oportuno mostrar la evolución del número de reclamaciones considerando cuál es el ámbito material de la actuación administrativa de la que traen causa. Así, el siguiente gráfico refleja la **evolución anual de la entrada por materias**.

Gráfico 10. Evolución de la distribución por materias





Los datos reflejados ponen en evidencia que (dejando a un lado el coyuntural episodio de la impugnación en masa de las liquidaciones de la popularmente denominada tasa de basuras) son las actuaciones de la recaudación ejecutiva de multas de tráfico las que tradicionalmente y en la actualidad siguen suscitando mayor número de reclamaciones. Sin embargo, por numerosas que sean las reclamaciones contra las citadas actuaciones de recaudación ejecutiva, sería erróneo concluir que la función revisora del Tribunal encuentra en ellas su principal objeto. En efecto, aunque inferiores en número, las reclamaciones interpuestas frente a las actuaciones de aplicación de los tributos (gestión, inspección, sanción y recaudación tributarias) son cualitativamente más relevantes, tanto por su cuantía económica como por su significación para la Hacienda municipal y el ordenamiento tributario local y su complejidad, lo que explica que haya un número más abultado de ponentes dedicados a su instrucción y estudio y que requieran más largas deliberaciones en las Salas de Reclamaciones. A lo dicho solo resta llamar la atención sobre el incremento de las reclamaciones por el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, propiciada primero por la discutida constitucionalidad de algunos de los preceptos que la regulan y luego por la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 59/2017, de 11 de mayo de 2017, que los declaró nulos «únicamente en la medida que someten a tributación situaciones de inexistencia de incrementos de valor».

#### b) Actuaciones de trámite.

En 2017 la tramitación de las reclamaciones económico-administrativas hizo necesario dictar 23.899 actos de trámite por parte de la Secretaría General del Tribunal. La relación desagregada de los referidos actos se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 13. Actos de trámite

ACTOS DE TRÁMITE 2017	
Tipo	Número
Requerimientos de subsanación	2.001
Puestas de manifiesto	685
Acumulación de reclamaciones	256
Práctica de pruebas	10
Solicitudes de documentación o expedientes a órganos gestores	726
Solicitudes de informes	14
Providencias de ejecución	6.438
Notificación de resoluciones	8.191
Comunicación de inicio de expediente	3.183
Otras actuaciones de trámite (comunicaciones, apud acta, diligencias)	2.395
<b>TOTAL</b>	<b>23.899</b>





Por otro lado, la Unidad de Registro del Tribunal, a quien corresponde recibir y expedir los documentos practicando la correspondiente anotación o asiento registral, ha desarrollado en 2017 la actividad que resume el siguiente cuadro.

Cuadro 14. Actividad del Registro

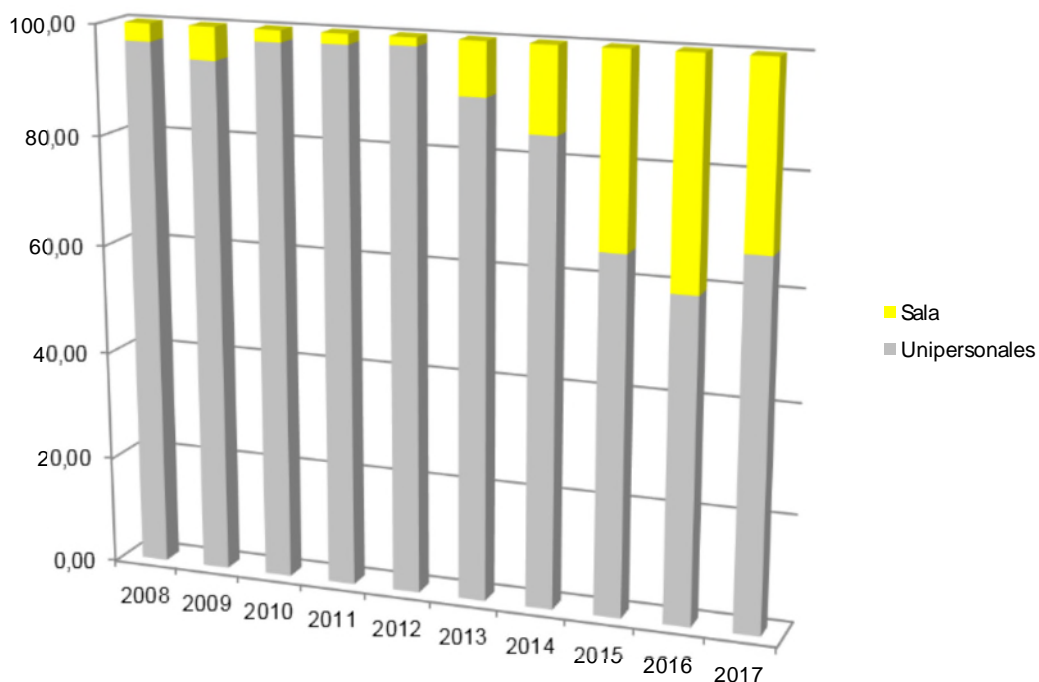
ACTIVIDAD DE REGISTRO 2017	
Tipo	Número
Anotaciones de entrada de documentos	2.183
Notificaciones con acuses de recibo	8.836

### c) Resolución de asuntos.

Durante el año 2017, el Tribunal ha resuelto 5.310 reclamaciones económico-administrativas. De ellas, 1.746 han sido resueltas por la Sala Única de Reclamaciones en las 20 sesiones de deliberación celebradas; las 3.564 reclamaciones restantes fueron resueltas por órganos unipersonales.

Aunque el número de reclamaciones en los últimos ejercicios viene disminuyendo, como se ha dicho, se ha ido paulatinamente incrementando, significativamente, el porcentaje de reclamaciones, de mayor cuantía y más complejidad, que deben ser tramitadas por procedimiento general y estudiadas y resueltas por la Sala Única de Reclamaciones (en lugar de por órgano unipersonal y procedimiento abreviado). Este año han llegado a suponer el 32,88 por 100 de las reclamaciones resueltas por el Tribunal (un 19,16 por 100 menos que el año pasado, ciertamente, pero aun un número importante). En el siguiente gráfico puede verse reflejado ese incremento.

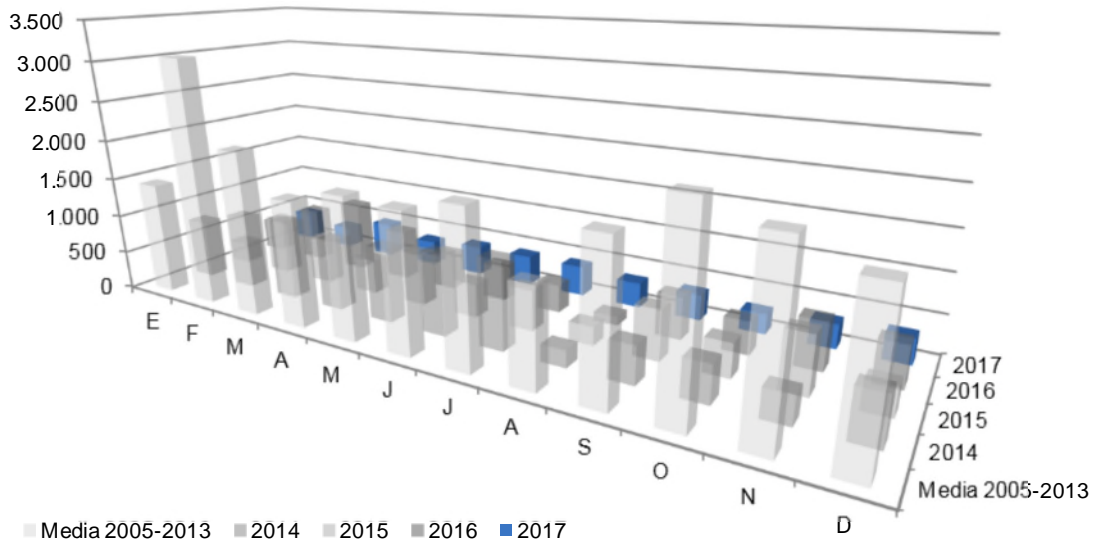
Gráfico 11. Evolución de la resolución en Sala o por órgano unipersonal





El ritmo de resolución se representa en los siguientes cuadro y gráfico. Los datos parten del ejercicio 2005, primero en el que el TEAMM desarrolló su actividad a lo largo de todo un año, pero se agregan y ponderan los datos correspondientes al periodo más antiguo (2005-2013).

Gráfico 12. Ritmo mensual de resolución



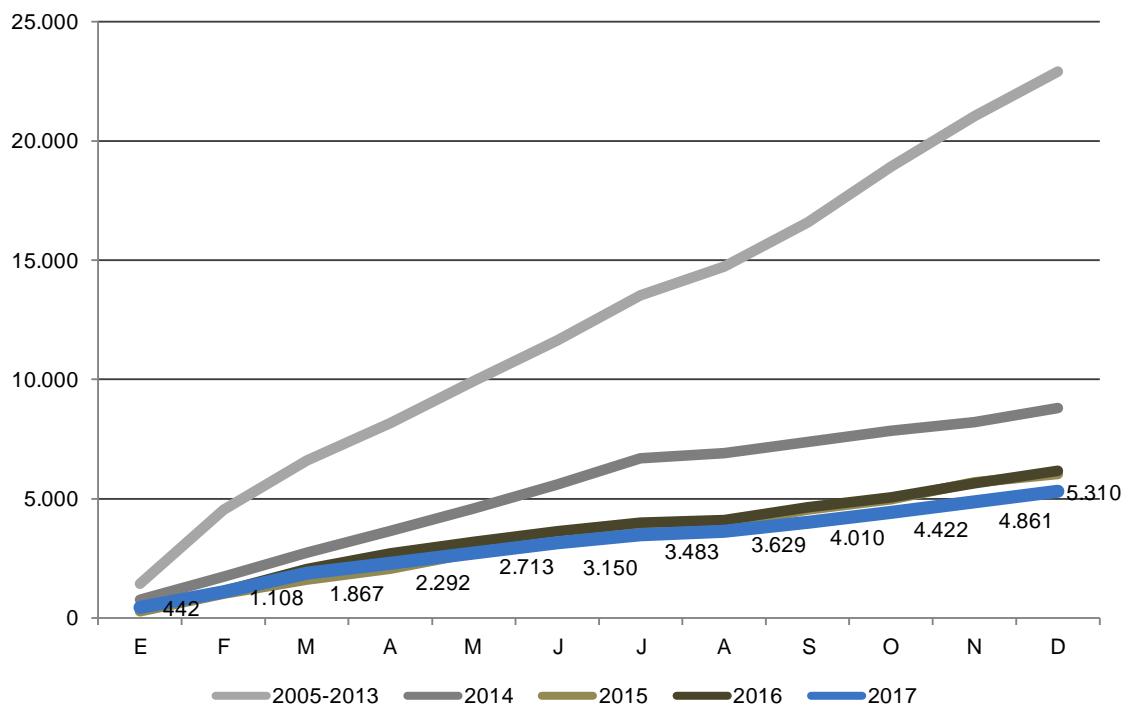
Cuadro 15. Ritmo de resolución

RITMO DE RESOLUCIÓN 2017	
Mes	Número
ENERO	442
FEBRERO	666
MARZO	759
ABRIL	425
MAYO	421
JUNIO	437
JULIO	333
AGOSTO	146
SEPTIEMBRE	381
OCTUBRE	412
NOVIEMBRE	439
DICIEMBRE	449
<b>TOTAL</b>	<b>5.310</b>



La evolución anual del número de resoluciones dictadas es la que refleja el siguiente gráfico:

Gráfico 13. Evolución mensual (acumulada) del número de resoluciones dictadas



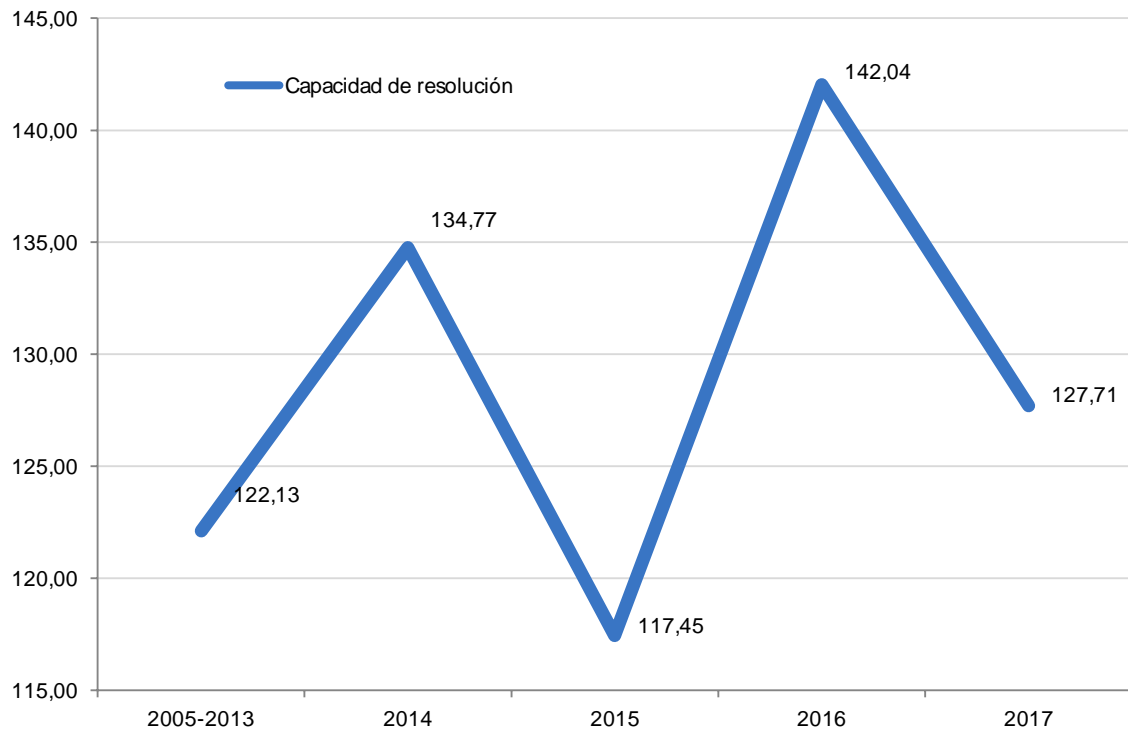
En 2017 el Tribunal ha dictado 859 resoluciones menos que en 2016, es decir, en comparación con 2016, el número de reclamaciones resueltas disminuyó un 13,93 por 100.

Aunque al final del ejercicio se ha logrado reducir el número de reclamaciones pendientes, que alcanza un nuevo mínimo anual, y el número de reclamaciones resueltas (5.310) es notablemente superior al de reclamaciones presentadas (4.158), la cifra de resolución no es satisfactoria. Y en esta ocasión ni el número de los recursos de otro tipo interpuestos (recursos de anulación, recursos extraordinarios de revisión, incidentes de ejecución, sobre los que también se dicta resolución y no se contabilizan con las reclamaciones, pero que han disminuido en 2017), ni la mayor complejidad y cuantía de los asuntos que requieren tramitación por el procedimiento general (más largo) y el conocimiento colegiado de la Sala Única de Reclamaciones (que también han descendido en 2017), aunque pueden obviamente haber influido, resultan suficientes para explicar ese resultado. Un mal resultado que parece necesario poner en relación con la disminución del número de técnicos y personal administrativo efectivamente disponible para impulsar la función resolutoria, como consecuencia del significativo incremento del absentismo y de las vacantes del que se ha dado cuenta más atrás.



El siguiente gráfico refleja la evolución anual de la capacidad de resolución (expresada mediante un índice que representa, en tanto por 100, el número de reclamaciones resueltas con respecto a las que han tenido entrada).

Gráfico 14. Evolución de la capacidad de resolución.



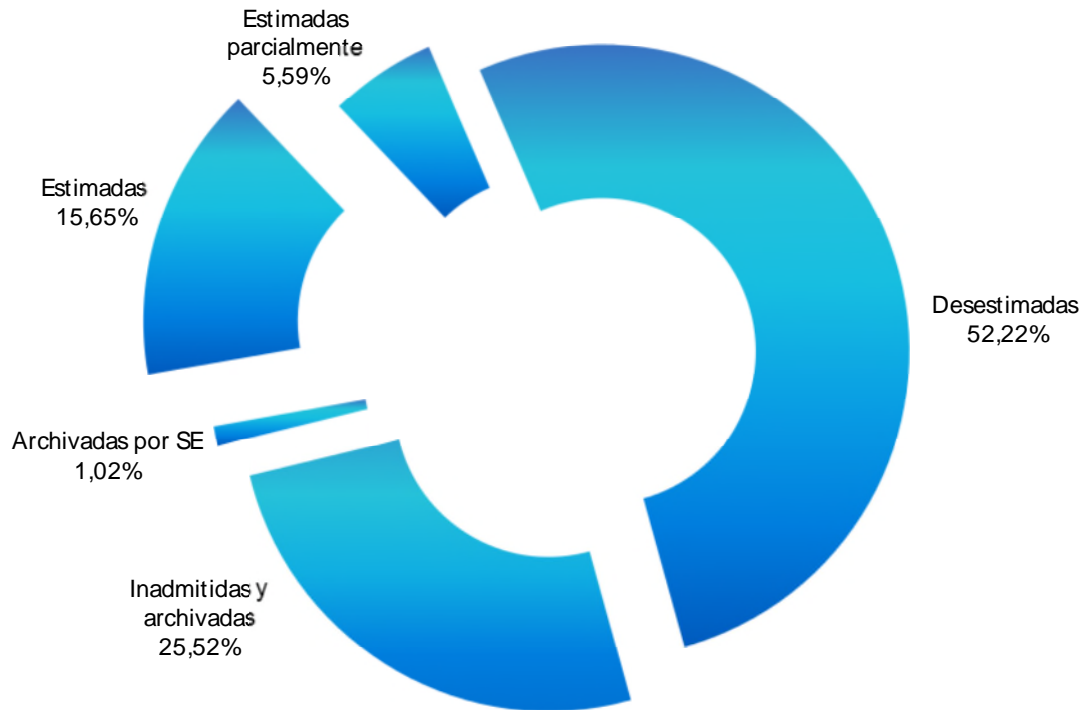
Por lo que respecta al **sentido de las resoluciones**, la distribución de éstas se muestra en los siguientes cuadro y gráfico.

Cuadro 16. Clasificación de resoluciones dictadas

CLASIFICACIÓN DE RESOLUCIONES		
Tipo	Número	%
Estimatoria	831	15,65
Parcialmente estimatoria	297	5,59
Desestimatoria	2.773	52,22
Inadmisión y archivo	1.355	25,52
Archivo por satisfacción extraprocesal	54	1,02
TOTAL	5.310	100,00

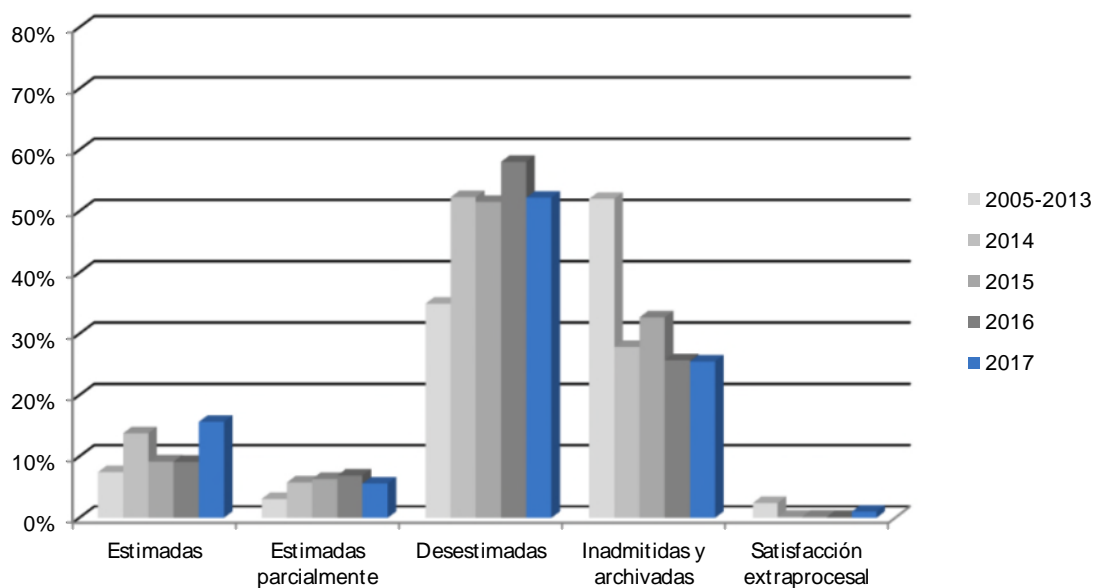


Grafico 15. Clasificación de resoluciones dictadas



El detalle de la **evolución anual del sentido de las resoluciones** revela que, en términos relativos, no se producen grandes diferencias entre unos ejercicios y otros, siendo siempre proporcionalmente más elevado el número de las resoluciones de inadmisión y desestimación de las reclamaciones.

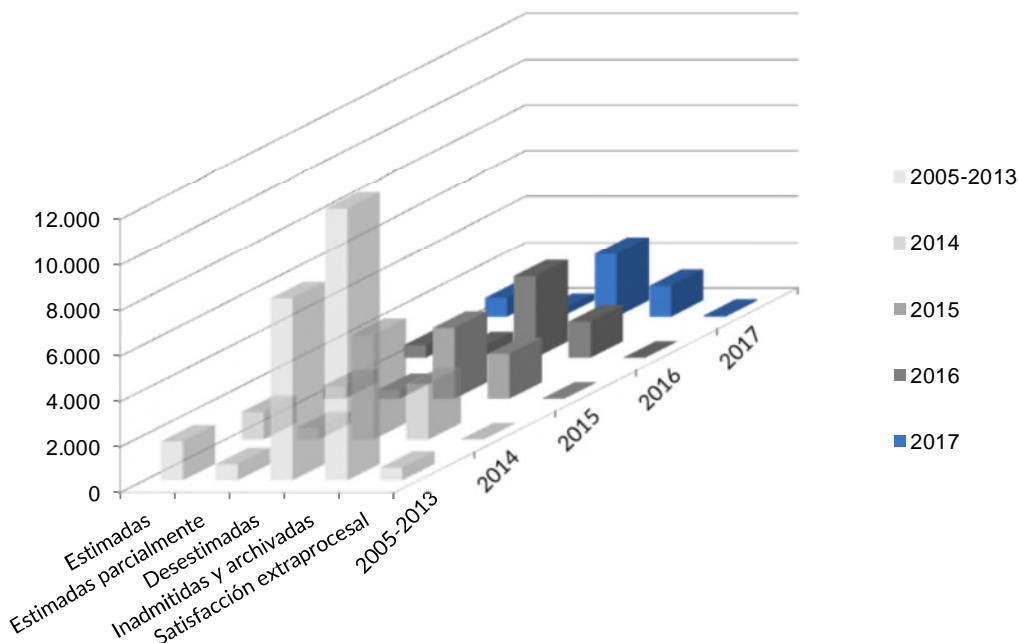
Gráfico 16. Sentido de las resoluciones dictadas (en porcentaje)





En términos absolutos, la evolución del sentido de las resoluciones dictadas por el TEAMM en los ejercicios 2005-2016 y 2017 se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 17. Evolución de la clasificación de las resoluciones dictadas.



En el siguiente cuadro se muestra la media del periodo 2005-2016 y la distribución del 2017.

Cuadro 17. Evolución de la clasificación porcentual de resoluciones dictadas

	2005-2016	2017
Estimadas	7,81	15,65
Estimadas parcialmente	3,40	5,59
Desestimadas	36,69	52,22
Inadmitidas y archivadas	49,88	25,52
Satisfacción extraprocésal	2,22	1,02

#### d) Pendencia de asuntos.

Las reclamaciones pendientes al final del ejercicio 2017 son 2.588. Tomando como punto de partida las reclamaciones pendientes a 31 de diciembre de 2016 (3.740) y añadiendo, mes a mes, las reclamaciones que han tenido entrada en el Tribunal y descontando las que éste ha resuelto, también mes a mes, la evolución del “pendiente” es la que reflejan los siguientes cuadro y gráfico.



Cuadro 18. Reclamaciones pendientes.

PENDIENTE	
Mes	Número
ENERO	3.686
FEBRERO	3.303
MARZO	2.999
ABRIL	2.899
MAYO	2.861
JUNIO	2.812
JULIO	2.871
AGOSTO	3.047
SEPTIEMBRE	2.997
OCTUBRE	2.842
NOVIEMBRE	2.711
DICIEMBRE	2.588

La evolución anual del número de reclamaciones pendientes, en cómputo mensual y anual, es la que reflejan respectivamente los siguientes gráficos.

Gráfico 18. Reclamaciones pendientes

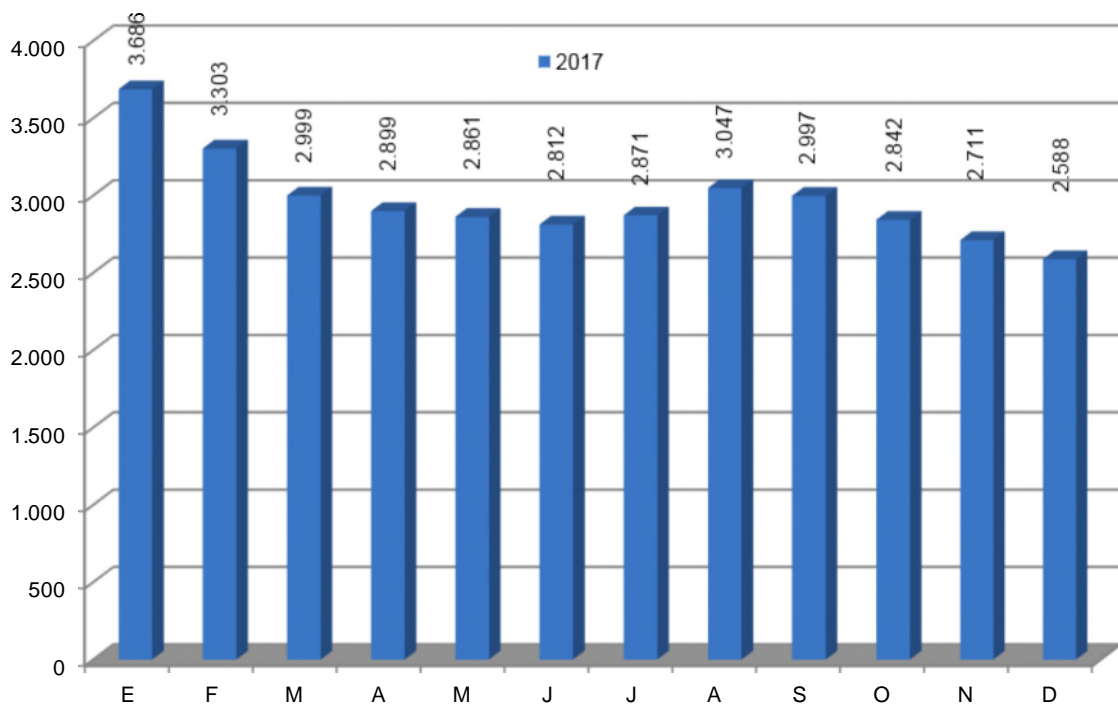
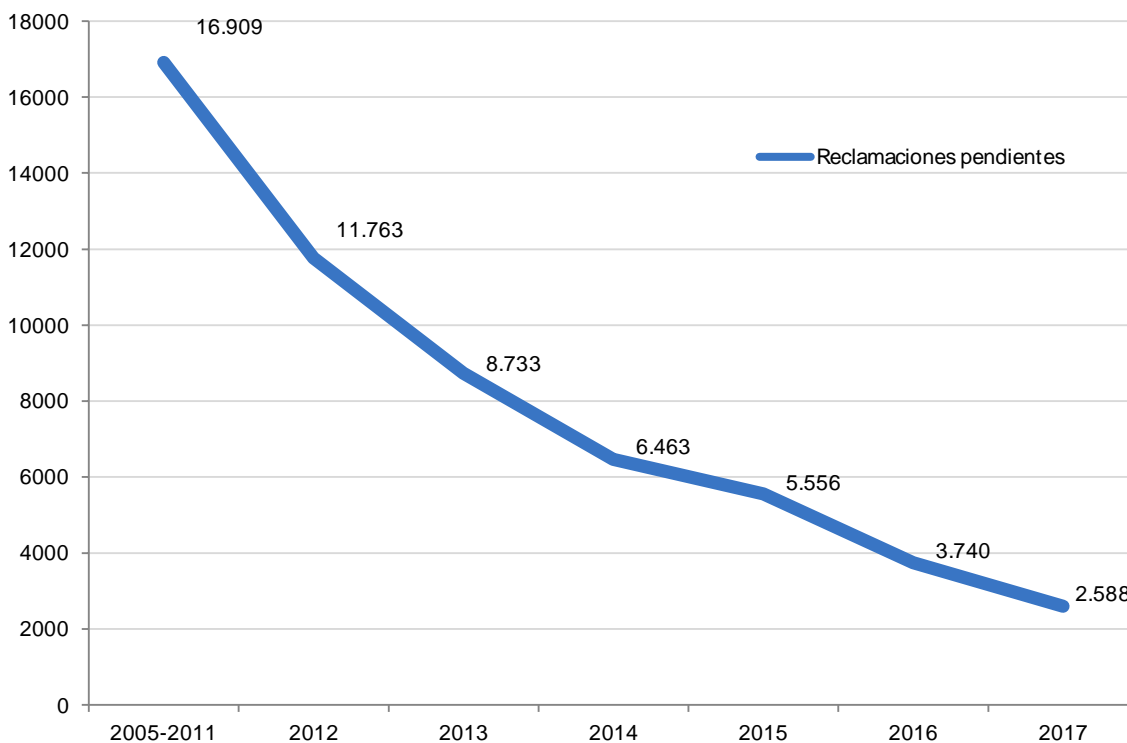




Grafico 19. Evolución de las reclamaciones pendientes.



Los gráficos anteriores ilustran el descenso que viene experimentando el número de reclamaciones pendientes y que puede explicarse tanto por el descenso y normalización del número de reclamaciones interpuestas como por la sostenida capacidad resolutoria del Tribunal, por más que durante este ejercicio haya sido inferior a la del anterior.

De las 2.588 reclamaciones pendientes a 31 de diciembre de 2017, 907 corresponden a recaudación ejecutiva de sanciones de tráfico, 209 a tasas y el resto (1.472) a las demás materias (impuestos municipales, otras sanciones administrativas y otros actos de recaudación ejecutiva). En 1.030 de las referidas reclamaciones pendientes se había superado el plazo para dictar resolución (1 año si deben resolverse por el procedimiento general ó 6 meses si deben serlo por el abreviado), lo que permite concluir que el **índice de morosidad** (la relación entre el número total de reclamaciones pendientes y el número de reclamaciones pendientes en las que se ha superado el plazo para dictar resolución –computado sin tener en cuenta el tiempo que legalmente debería añadirse por hallarse detenida la tramitación por causas no imputables a la Administración u otros motivos–) se situó en un 39,80 por 100, siendo oportuno anotar que la morosidad se residencia sobre todo entre las reclamaciones que deben tramitarse por el procedimiento abreviado, cuyo plazo es de seis meses.

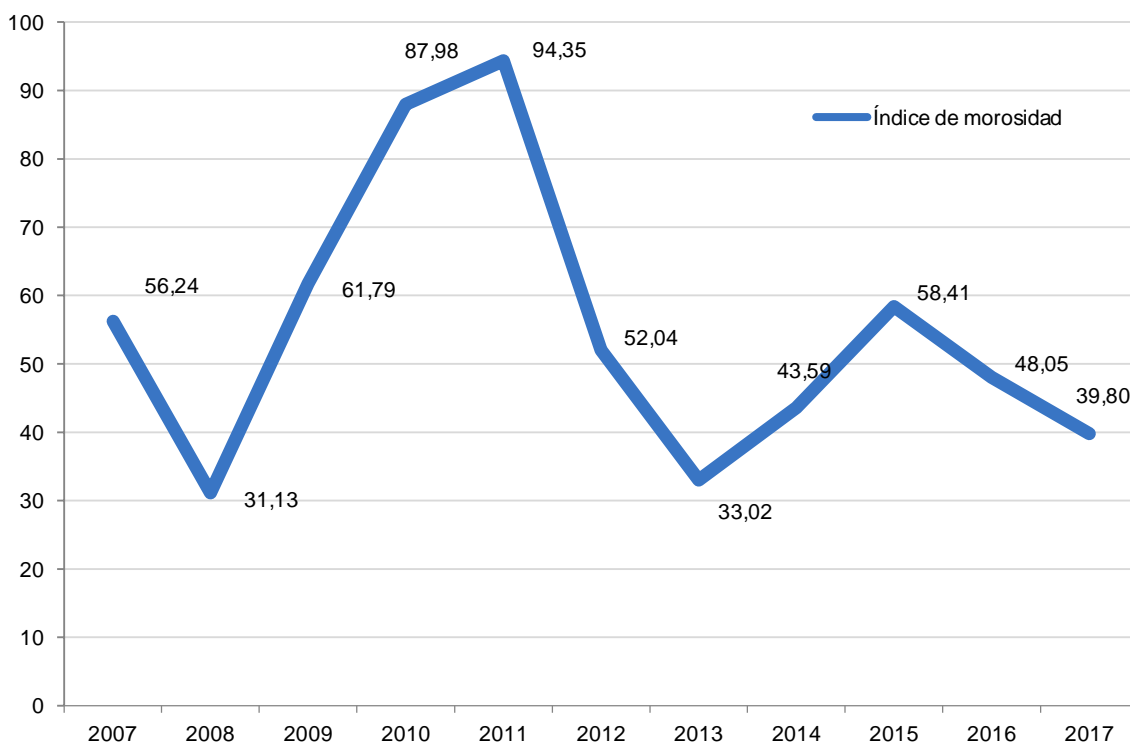




La superación del referido plazo viene motivada, con frecuencia, por la acumulación sucesiva de tres circunstancias que escapan al control del TEAMM: la dilación entre la fecha de interposición de la reclamación y su remisión y entrada en el TEAMM, la necesidad de practicar requerimientos para la tramitación de la reclamación por haberse advertido defectos en su interposición (trámite que puede prolongarse hasta dos meses) y la necesidad de recabar antecedentes administrativos por no haberse remitido el expediente completo (trámite que puede prolongarse hasta seis meses, dependiendo de la unidad administrativa que deba remitirlos). En tales circunstancias el margen temporal de resolución que tiene el TEAMM se reduce y cuando concurren todas ellas, lo que no es inhabitual, resulta materialmente imposible dictar resolución en el referido término legal.

Con todo, es oportuno destacar que el índice de morosidad se redujo en casi 9 puntos respecto del ejercicio anterior (del 48,05 al 39,80 por 100%) y que se siguen aplicando medidas internas de gestión de los expedientes para afianzar esta tendencia.

Grafico 20. Evolución del índice de morosidad





## 2. Otros procedimientos.

Además de las reclamaciones económico-administrativas, se han presentado ante el Tribunal, durante el año 2017, otros escritos y solicitudes, que han dado lugar a la apertura de otros expedientes cuya competencia para su tramitación también le corresponde. En el siguiente cuadro puede observarse la clasificación de dichos expedientes y su tramitación.

Cuadro 19. Otros expedientes del TEAMM.

OTROS EXPEDIENTES 2017				
Tipo	Pendientes (inicio)	Entrados	Resueltos	Pendientes (final)
Solicitudes de suspensión	57	184	212	29
Questiones incidentales	5	35	39	1
Recursos de anulación	3	30	30	3
Recursos extraordinario de revisión	11	30	35	6
Otros recursos	1	26	23	4
Recursos contra la ejecución	7	20	23	4
Expedientes TEAMM	5	76	75	6
<b>TOTALES</b>	<b>89</b>	<b>401</b>	<b>437</b>	<b>53</b>

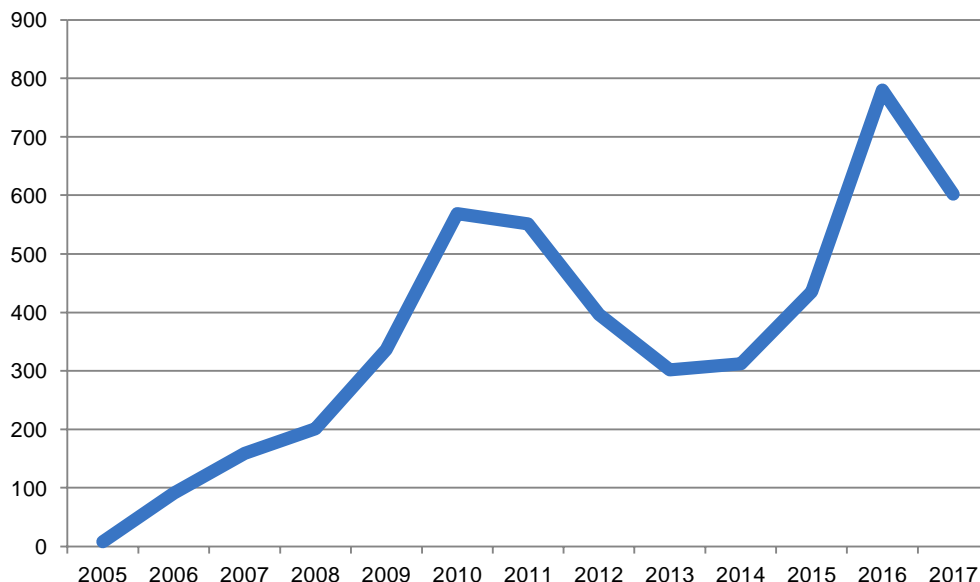
## IX. CONFLICTIVIDAD JURISDICCIONAL.

Por lo que se refiere a los conflictos formalizados, en sede judicial, ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, hasta el 31 de diciembre de 2017 hay constancia de la interposición de 4.742 recursos contencioso-administrativos frente a otras tantas resoluciones del TEAMM; de ellos, 602 quedaron formalizados en el año 2017 y el resto en ejercicios anteriores según se muestra en el cuadro adjunto (en los datos de 2010 y 2011 se han corregido dos errores advertidos en las memorias de los ejercicios anteriores).

Quadro 20.  
Recursos contencioso-administrativos.

Año	Recursos
2005	8
2006	91
2007	159
2008	201
2009	336
2010	569
2011	551
2012	396
2013	302
2014	312
2015	435
2016	780
2017	602

Gráfico 21. Recursos contencioso-administrativos





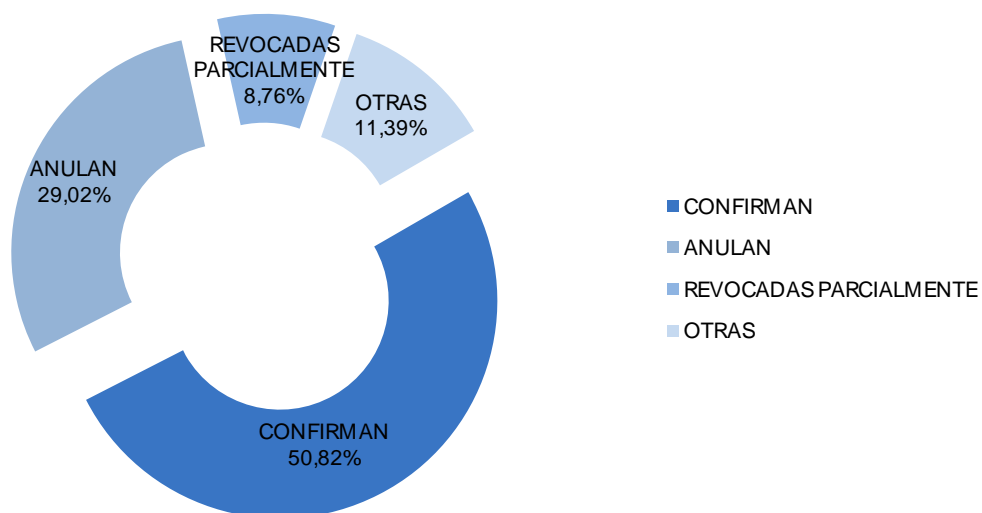
Quadro 21.

Recursos contencioso-administrativos por materia

DISTRIBUCIÓN POR MATERIAS 2017		
CONCEPTOS	Número	%
Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI)	67	11,13
Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE)	2	0,33
Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM)	2	0,33
Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras (ICIO)	33	5,48
Impuesto sobre Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU)	309	51,33
Tasas	92	15,28
Recaudación sanciones de tráfico	56	9,31
Sanciones administrativas	7	1,16
Ejecución sustitutoria y otros ingresos de Derecho Público	7	1,16
Varios conceptos	27	4,49
<b>TOTAL</b>	<b>602</b>	<b>100,00</b>

De los recursos contencioso-administrativos interpuestos, se ha notificado al Tribunal la existencia de sentencia en 3.766 casos. En 1.914 ocasiones (50,82 por 100) se confirmó íntegramente la resolución económico-administrativa; en 1.423 casos (37,79 por 100), la resolución fue revisada, bien anulándose sólo en parte (330 casos, 8,76 por 100), bien anulándose íntegramente (1.093 casos, 29,02 por 100), recibiendo el recurrente satisfacción parcial o total sobre sus pretensiones; y en 429 casos (11,39 por 100) el proceso judicial concluyó por otros motivos (inadmisión, archivo, desistimiento, satisfacción extraprocesal, etc.). La situación se expresa en el siguiente gráfico.

Gráfico 22. Revisión en el orden contencioso-administrativo.





A la vista de tales datos parece posible seguir defendiendo, como en anteriores ejercicios, dos conclusiones:

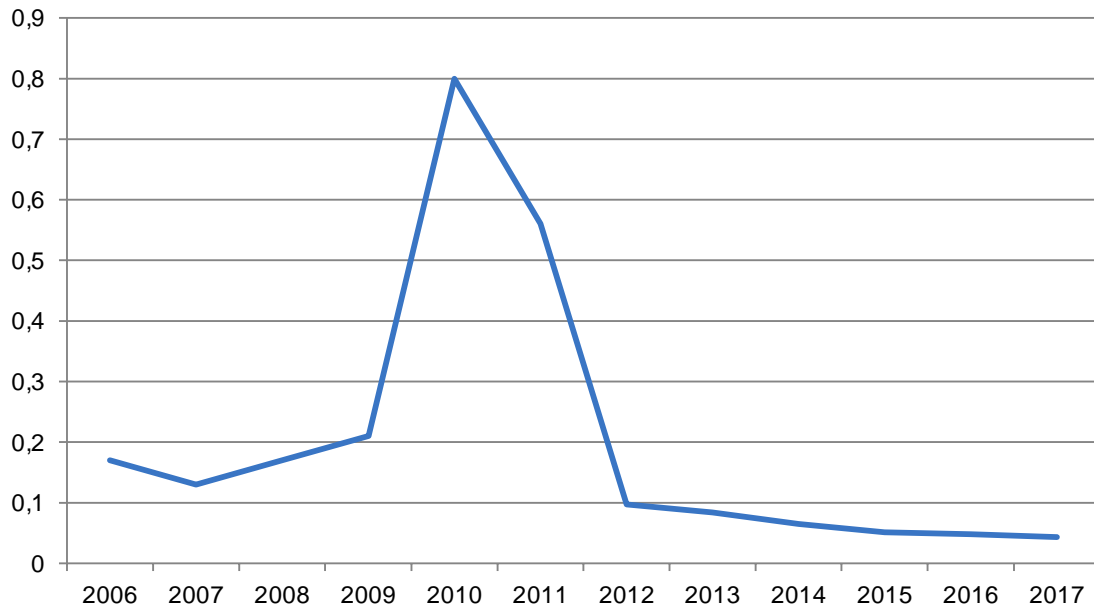
La primera, que el nivel de litigiosidad judicial que suscitan las resoluciones del Tribunal, que ha disminuido en 2017 (han sido 602 los recursos contencioso-administrativos interpuestos frente a los 780 que se interpusieron en 2016), se mantiene bajo. Es verdad que el número de recursos contencioso-administrativos sigue siendo algo más elevado que la media de los años anteriores, pero no puede obviarse el dato de que esta litigiosidad, lo mismo que el año pasado, tiene origen sobre todo en la impugnación de resoluciones sobre el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana –tributo sobre el que pesa no poca incertidumbre jurídica a raíz de diversos pronunciamientos jurisdiccionales– y si descontamos los 309 recursos interpuestos sobre este tributo, la cifra de recursos en 2017 cae hasta los 293, número sensiblemente inferior a los 384 recursos que se interpusieron en 2016 sobre otras materias. Ni tampoco debe ignorarse que este fenómeno impugnatorio no viene motivado por ningún cambio de criterio del TEAMM, sino por el interés de algunos contribuyentes en evitar que se tengan por consentidas y ganen firmeza las actuaciones de aplicación del referido tributo impugnadas y confirmadas en vía económico-administrativa y realizadas en aplicación de una legislación (los artículos 107.1, 107.2 a) y 110.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales) cuya inconstitucionalidad plantearon algunos órganos judiciales y el Tribunal Constitucional vino a confirmar «pero únicamente en la medida que someten a tributación situaciones de inexistencia de incrementos de valor» (S. 59/2017, de 11 de mayo de 2017).

Con todo, siguiendo el criterio de pasados ejercicios, si se toma el número de recursos contencioso-administrativos formalizados durante el ejercicio (que fueron 602) y se relaciona con el número de resoluciones parcialmente estimatorias, desestimatorias y de inadmisión o archivo (que son aquellas en las que no se dio satisfacción completa a las pretensiones del reclamante y contra las que, por tanto, se entabla el recurso contencioso-administrativo), se advierte que los reclamantes se aquietaron tras recibir la resolución del Tribunal en un 86,56 por 100 de las ocasiones. Una cifra que, ciertamente, se aleja de la ratio alcanzada en ejercicios anteriores (en 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 el porcentaje de aquietamiento fue del 99,04 por 100, 98,47 por 100, 99,24 por 100, 99,17 por 100, 99,26 por 100, 98,98 por 100, 99,13 por 100, 97,04 por 100, 95,88 por 100 y 92,05, respectivamente) y se acerca a la del pasado año (86,06 en 2016), pero que, descontando el efecto del aludido fenómeno impugnatorio por el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, se mantendría en el rango típico de los últimos ejercicios (un 93,38 por 100).



En fin, en este orden debe dejarse anotado que, frente al conjunto de actos dictados por la Agencia Tributaria Madrid (ATM) en 2017 (aproximadamente 9,66 millones), se han presentado un total de 4.158 reclamaciones económico-administrativas, lo cual supone el 0,043 por 100 del total de aquéllos, cifra muy inferior a la de los últimos ejercicios (0,048 en 2016, 0,051 en 2015 y 0,065 en 2014). Se hace evidente, pues, un descenso de la conflictividad a niveles incluso inferiores a los que se daban en los ejercicios precedentes (2006: 0,17; 2007: 0,13; 2008: 0,17; 2009: 0,21), antes de que se viera alterada esa situación ordinaria por los más coyunturales fenómenos impugnatorios ligados, primero, a la Tasa por Utilización Privativa y Aprovechamiento Especial del Dominio Público (modalidad paso de vehículos) y luego a la Tasa por Prestación del Servicio de Gestión de Residuos Urbanos.

Gráfico 23. Evolución de la conflictividad económico-administrativa



Debemos así concluir, al igual que en años anteriores, que el mantenimiento de este índice en tan bajos niveles corrobora tanto el valor propedéutico de la función revisora del TEAMM, como la receptividad de la ATM, contribuyendo su doctrina a mantener y mejorar la calidad legal y la eficacia de ésta y, con ello, a reducir la conflictividad y elevar la seguridad jurídica de dicha actuación.

La segunda conclusión que puede extraerse de los datos de la conflictividad jurisdiccional, es que las resoluciones del TEAMM son íntegramente revocadas por los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en relativamente pocas ocasiones.



Si se tiene en cuenta el número de ocasiones en que las resoluciones del TEAMM son íntegramente confirmadas por los Juzgados, el número de veces en que sus resoluciones devienen firmes porque se inadmite o archiva el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra ellas y la frecuencia con que las resoluciones son revocadas sólo parcialmente, puede concluirse que el número de resoluciones del TEAMM que, tras ser recurridas ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, son íntegramente anuladas se sitúa por debajo del 30 por 100, lo que significa, a sensu contrario, que prácticamente 7 de cada 10 resoluciones superan el control judicial, cifra que respalda el acierto técnico, por legalidad, de las decisiones del TEAMM y confirma la justificación y conveniencia de este cauce administrativo de impugnación y control de legalidad de la actuación administrativa.





## X. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DEL TEAMM.

El apartado 3 del artículo 10 del ROTEAMM dispone:

«El Presidente del Tribunal elevará, ..., una memoria en la que ... recogerá las observaciones que resulten del ejercicio de sus funciones y realizará las sugerencias que considere oportunas para mejorar el funcionamiento de los servicios sobre los cuales se proyectan sus competencias».

### 1. Observaciones resultantes del ejercicio de sus funciones.

#### Sobre la divulgación de las resoluciones del TEAMM.

El TEAMM tiene disponible en Internet y universalmente accesible un repositorio de resoluciones a través del cual pueden conocerse los criterios y doctrina propios de su actuación revisora. No obstante, por tener que someterse previamente a un proceso de anonimizado, análisis documental e indexación, por el momento no resulta materialmente posible, con los medios personales actualmente disponibles, publicar en dicho repositorio todas y cada una de las resoluciones dictadas, como con alguna frecuencia se pide en foros profesionales jurídicos apelando al valor propedéutico que tiene el conocimiento de los criterios en los que descansan las resoluciones.

Pensando en ese valor, precisamente, es justo reconocer y dejar anotada la iniciativa de la Agencia Tributaria Madrid que, para divulgar dichos criterios entre sus unidades gestoras y los servicios de los distritos municipales, ha comenzado a circular mensualmente una selección de las resoluciones del TEAMM, acompañada de un breve resumen o comentario de cada una de ellas.

#### Sobre la necesidad de formar correctamente los expedientes administrativos y de remitirlos completos al Tribunal.

Como en todas las Memorias de los años precedentes nuevamente hemos de llamar la atención sobre la necesidad de que se remitan al Tribunal, completos, los antecedentes administrativos de las reclamaciones sobre las que tiene que conocer y pronunciarse.

Este Tribunal no desconoce la carga de trabajo que genera la formación y envío de dichos antecedentes, que se añade a la que ordinariamente soportan los órganos de gestión, y las dificultades –y aun a veces la imposibilidad– para cumplir tempestivamente dicha exigencia legal. Pero la variable tardanza de las diferentes unidades remisoras (en algunos casos excesiva, pues hay unidades administrativas



que llegan a demorarse varios meses) incide también negativamente en el cumplimiento de los plazos de resolución legalmente exigidos al Tribunal y en algún caso también pueden incluso comprometer el acierto de la resolución que se dicte.

En esta ocasión, sin perjuicio de dar aquí por reproducidas las observaciones realizadas sobre esta particular, por ejemplo, en la Memoria de 2015, parece oportuno llamar la atención sobre la falta de incorporación a los expedientes o antecedentes administrativos remitidos al TEAMM de la pieza correspondiente al recurso de reposición potestativa y previamente interpuesto por el reclamante. En efecto, con alguna frecuencia no solo dicha pieza no se ha unido a la documentación correspondiente a la reclamación que se remite al TEAMM, sino que incluso se advierte, en el informe adjuntado con la remisión, que «no consta la interposición de recurso de reposición» a pesar de que el interesado sí lo interpuso y aporta copia de su presentación.

Y del mismo incompleto modo se están remitiendo al TEAMM los antecedentes administrativos de reclamaciones interpuestas contra las desestimaciones expresas o silentes de solicitudes de rectificación de autoliquidaciones por el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana o de recursos de anulación formulados contra las liquidaciones del mismo tributo sin acompañar la documentación aportada por lo interesados al presentar dichas solicitudes o interponer sus recursos de anulación.

Debemos, pues, seguir insistiendo en la necesidad de conformar y enviar íntegra y ordenadamente el expediente que se nos traslada para hacer la revisión económico-administrativa.

### **Sobre la incorrección de los pies de recurso de las notificaciones de las resoluciones que determinan ingresos de derecho público no tributarios.**

El TEAMM sigue anulando las actuaciones de apremio para el cobro de deudas de derecho público no tributario por no haberse notificado en debida forma las resoluciones que dieron lugar a dichas deudas, siendo oportuno ahora señalar que siguen advirtiéndose defectos, por error o desactualización, en el pie de recurso incorporado a la notificación de tales resoluciones.

Este no es un asunto novedoso, pues ya en anteriores memorias hemos hecho observaciones al respecto sin que, a decir verdad, se hayan producidos avances significativos en lo que respecta a la actuación de los Distritos y algunos organismos autónomos y Áreas de Gobierno.

Así, tanto en las resoluciones que implican la imposición, aprobación, liquidación o denegación de las solicitudes de devolución de ingresos de derecho público no tributarios (sanciones urbanísticas, multas coercitivas, cánones contractuales,



precios públicos, etc..), como en las resoluciones de los recursos de reposición formulados contra las mismas, se sigue dando a los destinatarios, lo mismo que en los reversos de los abonares que, en su caso, acompañan a unas y a otras, un pie de recurso tributario que no se corresponde con la verdadera naturaleza, no tributaria, de esa actuación.

Y para ilustrar tal situación en esta ocasión incluimos imágenes capturadas de los propios expedientes en los que se evidencia la aludida errónea indicación en resoluciones dictadas en 2017:

### Ejemplo 1.

Pie de recurso en resolución que impone multa coercitiva por incumplimiento de orden de ejecución urbanística:

I.- Recurso potestativo de REPOSICIÓN, ante el/la Gerente de este Distrito, en el plazo de UN MES, contado desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, de conformidad con la siguiente normativa:

- Con carácter general: Arts. 107 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC).

- En especial, para actos sobre aplicación y efectividad de los tributos locales y restantes ingresos de derecho público: Disposición Adicional Quinta LRJPAC, art. 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local y art. 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Sin perjuicio de la interposición de la reclamación económica administrativa conforme a lo dispuesto en los arts. 18 y 38 del Reglamento Orgánico por el que se regula el Tribunal Económico Administrativo Municipal del Ayuntamiento de Madrid, así como el procedimiento para la resolución de las reclamaciones de su competencia.

II.- Directamente, salvo en el supuesto previsto en el párrafo anterior, recurso CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, ante el órgano jurisdiccional competente, en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación (Art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

III.- Todo ello sin perjuicio de que el interesado ejercite cualquier otro recurso que estime pertinente (Art. 58 LRJPAC).



## Ejemplo 2.

Pie de recurso en resolución que impone multa coercitiva por incumplimiento de orden de ejecución urbanística:

**"REITERAR** a [REDACTED] la Orden de Ejecución aprobada mediante resolución de fecha [REDACTED] e **IMPONER** la 2ª multa coercitiva de **2.000 euros** por incumplimiento de la citada resolución relativa a las deficiencias existentes en el edificio sito en [REDACTED], concediéndole un nuevo plazo de 10 días para la **aportación del Certificado de Idoneidad** requerido. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 103 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el artículo 52 de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid y en el artículo 45 de la Ordenanza de Conservación, Rehabilitación y Estado Ruinoso de las Edificaciones, señalando en este mismo precepto que en el caso de que no presente la documentación preceptiva, se reiterará la orden de ejecución imponiéndole una nueva multa de 3.000 euros".

Lo que le notifico para su conocimiento y efectos, advirtiéndole que contra la expresada resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer los recursos que se indican a continuación, sin perjuicio de que el/la interesado/a ejercite cualquier otro recurso que estime pertinente (artículo 40.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas – BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015):

### **I.- Con carácter general:**

- RECURSO POTESTATIVO DE REPOSICIÓN ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de UN MES, contado desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación. Transcurrido el plazo de un mes desde la interposición del recurso sin haberse notificado resolución expresa, podrá considerar desestimado el mismo al objeto de interponer, en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquél en que se entienda desestimado el mismo, recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, o esperar a su resolución expresa.

- Directamente, recurso CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, ante el órgano jurisdiccional competente, en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación.

### **II.- En especial, para actos sobre aplicación de los tributos locales:**

- RECLAMACIÓN ECONOMICO-ADMINISTRATIVA, en el plazo de UN MES, contado desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, mediante escrito dirigido al órgano que ha dictado el acto objeto de la reclamación, que lo remitirá al Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid para su tramitación y resolución. Transcurrido el plazo de un año, o seis meses en reclamaciones de cuantía inferior a 600 euros, desde la interposición de la reclamación sin haberse notificado resolución expresa, podrá considerar desestimada la misma al objeto de interponer, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se entienda desestimada la reclamación económico-administrativa, recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, o esperar a su resolución expresa.

- No obstante, podrá, con carácter potestativo, presentar previamente RECURSO DE REPOSICIÓN ante el órgano que dictó el acto en el plazo de UN MES, contado desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación. Transcurrido el plazo de un mes desde la interposición del recurso sin haberse notificado resolución expresa, podrá considerar desestimado el mismo al objeto de interponer, en el plazo de un mes desde el día siguiente a aquél en que se entienda desestimado el recurso, reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid, o esperar a su resolución expresa.



### Ejemplo 3.

Pie de recurso en resolución que resuelve el recurso de reposición formulado contra resolución de imposición de multa coercitiva:

**Para actos sobre aplicación de los tributos locales**, con carácter previo a la interposición del recurso contencioso-administrativo deberá interponer RECLAMACIÓN ECONÓMICO ADMINISTRATIVA, mediante escrito dirigido al órgano que ha dictado el acto objeto de la reclamación, que lo remitirá al Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid para su tramitación y resolución. Transcurrido el plazo de un año, o seis meses en reclamaciones de cuantía inferior a 600 euros, desde la interposición de la reclamación sin haberse notificado resolución expresa, podrá considerarse desestimada la misma al objeto de interponer, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se entienda desestimada la reclamación económica administrativa, recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, o esperar a su resolución expresa.

### Ejemplo 4.

Pie de recurso en resolución que resuelve el recurso de reposición formulado contra resolución de imposición de multa coercitiva:

**"INADMITIR POR EXTEMPORÁNEO** el Recurso de Reposición interpuesto con fecha [REDACTED] por D. [REDACTED] en representación de la [REDACTED] contra la Resolución de [REDACTED] del Distrito de fecha [REDACTED] notificada el día [REDACTED], por la que se le reitera la orden de ejecución aprobada por [REDACTED] del Distrito de [REDACTED] de fecha [REDACTED] y se impone la primera multa coercitiva de 1.000 euros por incumplimiento de [REDACTED] citada Resolución relativa a las deficiencias existentes en el edificio sito en [REDACTED], toda vez que el mismo ha sido presentado fuera de plazo."

Lo que le notifico para su conocimiento y efectos, advirtiéndole que contra la expresada resolución podrá interponer RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ante el órgano jurisdiccional competente, en el plazo de DOS MESES contados desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

**Para actos sobre aplicación de los tributos locales**, con carácter previo a la interposición del recurso contencioso-administrativo deberá interponer RECLAMACIÓN ECONÓMICO ADMINISTRATIVA, mediante escrito dirigido al órgano que ha dictado el acto objeto de la reclamación, que lo remitirá al Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid para su tramitación y resolución. Transcurrido el plazo de un año, o seis meses en reclamaciones de cuantía inferior a 600 euros, desde la interposición de la reclamación sin haberse notificado resolución expresa, podrá considerarse desestimada la misma al objeto de interponer, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se entienda desestimada la reclamación económica administrativa, recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, o esperar a su resolución expresa.

Todo ello sin perjuicio de que utilice cualquier otro recurso que estime pertinente (art. 40.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas – BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015).





### Ejemplo 5.

Pie de recurso en resolución que resuelve el recurso de reposición formulado contra resolución de imposición de multa coercitiva:

1º.- DESESTIMAR el recurso potestativo de reposición interpuesto por D. [REDACTED], en representación de [REDACTED], CIF [REDACTED], contra la resolución del Gerente del Distrito de [REDACTED] en la que se le impone la primera multa coercitiva, por importe de 1000,00 €, por no haber dado cumplimiento a lo ordenado por resolución de fecha 23/02/2009, ya que con sus alegaciones no desvirtúan lo actuado ya que no acredita haber dado cumplimiento a lo ordenado.

Lo que le notifico para su conocimiento y efectos, advirtiéndole que contra la expresada resolución podrá interponer RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ante el órgano jurisdiccional competente, en el plazo de DOS MESES contados desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, con arreglo a lo dispuesto en el art. 461 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Para actos sobre aplicación de los tributos locales, con carácter previo a la interposición del recurso contencioso administrativo deberá interponer RECLAMACIÓN ECONOMICO ADMINISTRATIVA, mediante escrito dirigido al órgano que ha dictado el acto objeto de la reclamación, que lo remitirá al Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid para su tramitación y resolución. Transcurrido el plazo de un año, o seis meses en reclamaciones de cuantía inferior a 600 euros, desde la interposición de la reclamación sin haberse notificado resolución expresa, podrá considerar desestimada la misma al objeto de interponer, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se entienda desestimada la reclamación económico administrativa, recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, o esperar a su resolución expresa.

Todo ello sin perjuicio de que utilice cualquier otro recurso que estime pertinente (art. 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).

### Ejemplo 6.

Reversos de abonaré que acompañan a resoluciones, de índole no tributaria, como las anteriormente señaladas:

#### RECURSOS CONTRA LA LIQUIDACIÓN

En especial, para actos sobre aplicación y efectividad de los tributos locales y restantes ingresos de derecho público, Disposición Adicional Quinta LRJPAC, artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) y artículo 14.2 c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales

### Ejemplo 7.

Reversos de abonaré que acompañan a resoluciones, de índole no tributaria, como las anteriormente señaladas:

#### RECURSOS CONTRA LA LIQUIDACIÓN

De no encontrar conforme la liquidación podrá interponer ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de UN MES, a contar desde el día siguiente a la finalización del periodo voluntario, recurso de reposición potestativo, previo a la reclamación económico-administrativa, o bien, directamente, reclamación económico-administrativa, previa al contencioso-administrativo, que resolverá el Tribunal Económico-Administrativo Municipal.

Si se trata de una liquidación derivada de la resolución de un recurso de reposición o de una reclamación económico-administrativa podrán interponerse los recursos que se indiquen en la correspondiente resolución

## Sobre la incorrección de los boletines de denuncia de infracciones en materia de tráfico y seguridad vial.

Como es sabido, corresponde al TEAMM revisar las actuaciones para la recaudación por vía ejecutiva o de apremio del importe de las multas impuestas por la comisión de infracciones en materia de tráfico y seguridad vial. Y entre los motivos de oposición a la providencia de apremio, legalmente tasados y previstos



en el artículo 167.3.c de la LGT, está la falta de notificación reglamentaria de las actuaciones sancionadoras por las que se impusieron las multas de cuyo cobro se trata.

Alegado ese motivo, pues, el TEAMM debe comprobar si la sanción (que cuantificó o liquidó la multa) fue notificada en la forma legalmente establecida, siendo esta circunstancia condición indispensable para que la actuación sancionadora gane firmeza y se pueda, en razón de ello, ejecutar la sanción por el procedimiento de apremio.

Y a tal efecto han tenerse presentes los sustanciales cambios del régimen sancionador en materia de tráfico y seguridad vial sucesivamente introducidos hasta llegar a la vigente redacción del Texto Articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial (aprobado por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo; en adelante, LTSV), norma a la que se debe estar, ya que, de acuerdo con la Disposición Adicional Octava bis («Procedimiento sancionador en materia de tráfico y seguridad vial») de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en adelante, LRJPAC) «Los procedimientos administrativos para la imposición de sanciones por infracciones en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, se regirán por lo dispuesto en su legislación específica y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta Ley».

Así, el artículo 82.1 LTSV dispone que «la sanción se podrá ejecutar desde el día siguiente a aquél en que se notifique al interesado, produciendo plenos efectos». Ahora bien, esta previsión legal parece referirse más a la ejecutividad de la sanción (esto es, a la presunción de legalidad y validez que sustenta su eficacia inmediata y la hace de obligado cumplimiento) que a su ejecutoriedad (esto es, a la posibilidad de darle forzosa ejecución en caso de incumplimiento), pues el artículo 88 LTSV aclara que se podrá proceder a la ejecución de las sanciones conforme a lo previsto en esta Ley «Una vez firmes en vía administrativa» y el artículo 90 LTSV determina que «Las multas que no hayan sido abonadas durante el procedimiento deberán hacerse efectivas dentro de los quince días naturales siguientes a la firmeza de la sanción» (apartado 1) y que «Vencido el plazo de ingreso (...) sin que se hubiese satisfecho la multa, su exacción se llevará a cabo por el procedimiento de apremio» (apartado 2).

De modo que la posibilidad de ejecutar sanciones como las que ahora nos ocupan (multas de tráfico) a través del procedimiento de apremio está supeditada a la condición de que hayan previamente ganado firmeza, no pudiendo darse esta



condición, obviamente, si no han sido antes notificadas en debida forma dichas sanciones o si no han sido notificadas, en su caso, las resoluciones de los recursos de reposición tempestivamente interpuestos contra ellas (frente a las resoluciones sancionadoras puede interponerse recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación –artículo 82.2 LTSV–). De modo que, en los dos últimos supuestos mencionados, existiría motivo para anular las providencias de apremio eventualmente dictadas para el cobro ejecutivo o forzoso de la deuda por multas de tráfico.

Dicho lo cual es preciso advertir que no todas las sanciones de tráfico alcanzan firmeza en idénticas circunstancias. En efecto, si el denunciado paga voluntariamente en el plazo legalmente establecido el pago pone fin al procedimiento, entendiéndose impuesta la sanción y deviniendo firme en esa misma fecha, pues no cabe contra ella otro recurso que el contencioso-administrativo (artículo 80 LTSV). Si el denunciado no paga pero formula alegaciones en oposición a la denuncia en el plazo legalmente establecido se efectúa la instrucción adicional correspondiente para dictar la pertinente resolución (artículo 81 LTSV), deviniendo ésta firme si en el plazo legalmente establecido no se interpone recurso de reposición o si el recurso interpuesto es desestimado. Y si el denunciado no paga ni formula alegaciones a su debido tiempo (veinte días naturales), la denuncia surte «el efecto de acto resolutorio del procedimiento sancionador», esto es, el efecto propio de la sanción, pudiendo ejecutarse ésta «transcurridos treinta días naturales desde la notificación de la denuncia» (artículo 81.5 LTSV) y pudiéndose tener por firme también desde ese mismo momento, pues quien en su momento no realizó alegaciones tampoco puede ya interponer recurso de reposición (artículo 82 LTSV).

Pues bien, explicado cómo ha de comprobarse la ejecutoriedad de una multa de tráfico, de la que depende la legalidad y validez de su apremio, toca señalar que los boletines de la denuncia que, de acuerdo con lo señalado, surtirían el efecto propio de una resolución sancionadora si una vez entregados o notificados al denunciado éste ni alega ni paga, no siempre hacen expresa advertencia de esta consecuencia legal.

En efecto, presumiblemente por obsolescencia, en algunos boletines de denuncia que se siguen utilizando se dice «En el caso de no haber formulado alegaciones en el plazo indicado la presente denuncia será considerada propuesta de resolución conforme a lo previsto en el art. 13.2 del Reglamento de procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora (R.D. 1388/1993, BOE de 09/06/93)», formulación que lleva al denunciado a la convicción de que, si la denuncia documentada en dicho boletín toma el valor de una propuesta de resolución y no





hace nada (si no paga ni alega nada en su defensa), todavía tendrá que serle posteriormente notificada la resolución definitiva del procedimiento, por lo que, hasta entonces, no podría considerarse impuesta la sanción de multa, ni podría ganar la sanción firmeza administrativa ni podría procederse al cobro de la deuda por vía de apremio, todo ello en contra de lo previsto en la normativa aplicable.

De ahí que debamos insistir en la necesidad de revisar regularmente los boletines, modelos o formularios sobre los que, por razones de eficacia, se documentan las actuaciones administrativas.

### **Sobre las providencias de embargo de sueldos, salarios y pensiones.**

De acuerdo con la normativa que regula las reclamaciones económico-administrativas –comprendida en la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid (en adelante, LCREM), dictada al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; en la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria (en adelante, LGT); y en el ROTEAMM–, la posibilidad de revisar en vía económico-administrativa una actuación municipal está supeditada a la concurrencia de dos condiciones.

La primera, que dicha actuación verse sobre las materias a las que se circunscribe la competencia revisora del TEAMM, que son las enunciadas en los artículos 1.1, 2.1 y 18.1 del ROTEAMM, esto es, la aplicación de los tributos, la imposición de sanciones tributarias y la recaudación de ingresos de derecho público no tributarios. La segunda, que dicha actuación sea susceptible de impugnación separada o autónoma, atributo que el artículo 18.2 del ROTEAMM, como el artículo 227.1 de la LGT, reconoce únicamente a los actos que provisional o definitivamente reconozcan o denieguen un derecho o declaren una obligación o un deber (letra a) y a los actos de trámite que decidan, directa o indirectamente, el fondo de un asunto o pongan término al procedimiento (letra b).

Pues bien, en el conjunto de actuaciones sucesivas que conforman el procedimiento de apremio son ordinariamente dos los tipos de actos que pueden ser objeto de impugnación en vía económico-administrativa (y en previa y potestativa vía de reposición) por reunir las referidas condiciones: las providencias de apremio, con las que se inicia el procedimiento ejecutivo, de recaudación forzosa, y los bienes y derechos del patrimonio del deudor quedan sometidos a la eventualidad de poder ser aprehendidos o trabados para asegurar el pago o cobro forzoso de la deuda; y las diligencias de embargo, con las que se deja constancia



de las órdenes de embargo dadas para la aprehensión de los bienes o derechos del deudor y su efectivo resultado (la traba realizada). Actos con los que puede satisfacerse la finalidad propia o específica del procedimiento de recaudación ejecutiva y que son, por ello mismo, los únicos necesarios, contemplados y regulados en el Reglamento General de Recaudación (Real Decreto 939/ 2005, de 29 de julio), sin perjuicio de que en el seno del referido procedimiento puedan dictarse otro tipo de actos que puedan facilitar u ordenar su tramitación o facilitar o propiciar el pago de la deuda pendiente.

Entre estos otros actos están las providencias de embargo de sueldos, salarios y pensiones, con las que se recuerda al deudor que el procedimiento de apremio sigue su curso y se le comunica que los servicios de recaudación, haciendo uso de las facultades que tienen legalmente reconocidas para comprobar e investigar la existencia y situación de sus bienes o derechos, han obtenido información sobre su condición de perceptor de ingresos por conceptos y se ha dispuesto ordenar a su pagador que los retenga para su embargo. Comunicación, documentada en un abonaré o carta de pago, con la que se da al obligado al pago una nueva oportunidad de saldar su deuda antes de dar la referida orden, pudiendo así evitar que su condición de deudor moroso llegue a conocimiento de una tercera persona, el pagador de los sueldos, salarios o pensiones. Pero esta clase de comunicación o providencia no implica ninguna traba, ni altera la situación jurídica del deudor, sino que se limita a preparar o anunciar el futuro embargo, de modo que es un acto de mero trámite, que no reconoce ni deniega un derecho o declara una obligación o un deber, ni decide directa ni indirectamente sobre el fondo del asunto, esto es, sobre la situación creada por las precedentes providencias de apremio, ni coloca al deudor en una posición jurídica distinta de la que tenía por efecto de la providencia de apremio, siendo por ello mismo una actuación contra la que, según lo explicado más atrás, no cabe interponer reclamación económico-administrativa ni recurso de reposición.

Pues bien, el TEAMM ha podido comprobar que por norma general la Agencia Tributaria Madrid da traslado al deudor de dicha providencia con el trámite propio de las notificaciones, incorporando el pie de recursos que ordinariamente debe acompañar la notificación de las diligencias de embargo, modo de actuar que induce a confusión o error sobre la naturaleza de la actuación notificada, pudiéndose entender que se ha diligenciado un embargo, cuando realmente no ha sido así.

Obviamente, tal forma de actuar no modifica la naturaleza del acto adoptado y comunicado (una mera providencia de embargo), de modo que, si el embargo llega efectivamente a tener lugar, deberá notificarse la correspondiente diligencia al



efecto de que el deudor tenga conocimiento efectivo de dicha actuación recaudatoria y pueda oponerse a ella en debido tiempo y forma por los motivos que considere oportunos. Y si dicha notificación no tiene lugar, el deudor podría oponerse a ella en cualquier momento, quedando indefinidamente abierta la posibilidad de impugnar el embargo en vía económico-administrativa y, transcurridos cuatro años, alegar prescripción del derecho a exigir el pago y exigir la devolución de lo trabado y al abono de los intereses que legalmente correspondan, con el consecuente menoscabo económico para la Hacienda Municipal.

### **Sobre la calificación de los escritos de oposición presentados contra liquidaciones tributarias en tiempo hábil para su impugnación en vía de reposición.**

Aun siendo conscientes de la dificultad que ocasionalmente plantea la calificación o determinación de la naturaleza de los escritos que presentan los contribuyentes, parece oportuno recordar que, según lo dispuesto en la legislación del procedimiento administrativo común, de supletoria aplicación en el ámbito tributario, «El error o la ausencia de la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación, siempre que se deduzca su verdadero carácter» (art. 115.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común). Y que, por ello, cuando los contribuyentes, dentro del tiempo hábil para la interposición de un recurso de reposición contra una liquidación, presentan escritos intitulados como “solicitud de devolución de ingresos indebidos”, “solicitud de anulación” o “solicitudes de no sujeción”, con la pretensión de que se anule dicha liquidación y, en su caso, se devuelva lo ingresado por ella, debe hacerse expresa recalificación del escrito para su tramitación y resolución como recurso de reposición, en lugar de tramitarse o denegarse, como peticiones o solicitudes autónomas, mediante una resolución de nuevo cuño e instancia, no revisora, que se notifica acompañando el pie de recurso propio de ellas –o sea, la posibilidad de reclamar en vía económico-administrativa, con previa y potestativa interposición de recurso de reposición– y, por tanto, propiciando que se pueda volver a promover en vía de reposición la impugnación de la misma liquidación previamente cuestionada.



## **Sobre las reclamaciones relativas al Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana**

Como se indicó en la Memoria de 2015, desde ese año se ha venido constatando un incremento de las reclamaciones contra las liquidaciones del Impuesto sobre el Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (en adelante, IIVTNU), línea de tendencia que se ha mantenido también durante 2017.

Esta litigiosidad trae causa de la incertidumbre jurídica acerca de la constitucionalidad y validez de algunos de los preceptos legales que regulan este tributo y por la que diversos Juzgados habían planteado cuestiones de constitucionalidad ante el Tribunal Constitucional. En resolución de una de ellas, la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 59/2017, de 11 de mayo de 2017, declaró inconstitucionales y nulos varios de los preceptos que regulan la exacción de este tributo (arts. 107.1, 107.2.a y 110.4 de la LRHL), «pero únicamente en la medida que someten a tributación situaciones de inexistencia de incrementos de valor». Un pronunciamiento que, sin embargo, no ha venido a despejar dicha incertidumbre, pues los órganos de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa – Juzgados y Tribunales – tienen criterios diferentes en lo que respecta al alcance de esa declaración de inconstitucionalidad y las consecuencias o efectos que deben deducirse de ella.

Las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales responde, básicamente, a dos líneas argumentales.

Una defiende que se ha declarado inconstitucional la exigencia del IIVTNU únicamente en los supuestos en que no se pone de manifiesto capacidad contributiva alguna porque no se evidencia ninguna ganancia patrimonial o plusvalía, resultando constitucionalmente viable en los demás casos y sin que para estos resulten inconstitucionales los preceptos afectados por dicha declaración.

La otra entiende que los referidos preceptos han sido expulsados del ordenamiento jurídico y que, por tanto, las autoliquidaciones y liquidaciones (o cualquier otra actuación tributaria) llevadas a cabo en aplicación de dichos preceptos son contrarias a Derecho y deben ser revocadas y dejadas sin efecto en todo caso (esto es, con independencia de que se ponga o no en evidencia una plusvalía).

Dicotomía que ha seguido alimentando la litigiosidad que suscita la aplicación de este tributo, habiéndose admitido ya a trámite pero hallándose aún pendientes de sentencia más de un veintena de recursos de casación ante el Tribunal Supremo,



de quien se espera pueda fijar criterio para poner fin a la referida incertidumbre jurídica.

## **2. Sugerencias para mejorar los servicios municipales.**

### **Sobre la incorporación de hallazgos censales de la Inspección a los censos y la matrícula del Impuesto sobre Actividades Económicas.**

Como es sabido, el IAE uno de los tributos locales de gestión compartida entre el Estado y los Municipios (art. 91 Ley Reguladora de las Haciendas Locales). Así, la gestión censal (formación de la matrícula, calificación de actividades, cuotas, etc.) y la inspección de este impuesto están legalmente atribuidas a la Administración tributaria del Estado. Y la gestión tributaria del impuesto (liquidación y recaudación ordinarias, reconocimiento de exenciones y bonificaciones, devolución de ingresos indebidos, revisión de liquidaciones y actos recaudatorios, información y asistencia al contribuyente, etc.) está legalmente atribuida a los Ayuntamientos.

No obstante, está legalmente contemplada la posibilidad de que el Estado delegue en los Municipios del ejercicio de sus competencias de índole censal y el Real Decreto 243/ 1995, de 17 de febrero, reguló tal posibilidad. De ahí que por Orden de 13 de julio de 1992 le fuera delegada al Ayuntamiento de Madrid la inspección del impuesto que, según lo dispuesto en el artículo 18 de la primera disposición citada, comprende las actuaciones de comprobación e investigación relativas al impuesto, de liquidación tributaria y de inclusión, exclusión o alteración de los datos contenidos en los censos resultantes de las actuaciones de inspección tributaria, todo ello en relación con las cuotas municipales.

En ejercicio de esa delegación la Inspección Tributaria municipal desarrolla actuaciones inspectoras para comprobar y regularizar, en su caso, la situación tributaria de los contribuyentes por este tributo y con ocasión de ellas realiza hallazgos censales (detectando circunstancias del ejercicio de la actividad económica que no están debidamente reflejadas en los censos formados con las declaraciones de los contribuyentes) que es preciso asentar en los censos, finalidad con la que se acuerda realizar la correspondiente inclusión, modificación o exclusión censal.

Pues bien, con relativa frecuencia los hallazgos censales de la Inspección referidos a un periodo impositivo, que deberían tenerse en cuenta para el siguiente y sucesivos, se concretan en una resolución definitiva, que acuerda realizar la correspondiente alteración censal (alta, inclusión o baja censal), cuando ya se ha



iniciado ese siguiente periodo impositivo, de modo que, en el momento en que debe procederse a la publicación del censo del tributo (1 a 15 de abril de cada año), éste no refleja aún dichos hallazgos, sea porque todavía no se ha dictado la aludida resolución, sea porque, habiéndose dictado, no se haya ejecutado y, por tanto, las modificaciones censales acordadas aún no se hayan practicado.

En tal caso no parece razonable utilizar el procedimiento de notificación colectiva, por edictos y recibo, ni siquiera haciendo los cambios propuestos en la matrícula y recibos del tributo, para poner al cobro las liquidaciones correspondientes, pues constituye presupuesto de este procedimiento de notificación colectiva la fiel correspondencia entre el censo publicado del tributo y su matrícula. Por consiguiente, las liquidaciones del IAE practicadas como consecuencia de actos de inclusión o variación censal derivados de una actuación inspectora, en tanto la inclusión o variación no haya quedado efectivamente reflejada en los censos del tributo y la matrícula formada con ellos, debe ser notificada individualmente.

Dicho lo cual parece oportuno llamar la atención sobre la conveniencia de que los acuerdos de índole censal adoptados por la Agencia Tributaria Madrid, derivados de los hallazgos censales realizados en ejercicio de la competencia inspectora delegada por la Administración General del Estado, sean incorporados al censo a la mayor brevedad posible, con el fin de que puedan quedar reflejados en la matrícula antes del cierre de ésta (31 de diciembre del año anterior al periodo impositivo en el que deban surtir efecto), objetivo cuyo cumplimiento exige una estrecha colaboración entre el Ayuntamiento y la entidad estatal gestora del censo (Agencia Estatal de la Administración Tributaria) y que, por lo demás, podría verse facilitado por la delegación de la propia gestión censal en favor del Ayuntamiento, expresión mucho más intensa de esa aludida colaboración interadministrativa.

### **Sobre la devolución de oficio de los ingresos incursos en duplicidad en el pago.**

Según lo dispuesto en el artículo 221.1.a de la vigente Ley General Tributaria resulta procedente la devolución, en concepto de indebidos, de los ingresos efectuados con duplicidad en el pago de deudas tributarias o sanciones. Y por los antecedentes administrativos de las reclamaciones económico-administrativas que se interponen ante el TEAMM puede comprobarse que la Agencia Tributaria Madrid estima regularmente las solicitudes de devolución de ingresos indebidos por tal motivo, una vez que comprueba la concurrencia de éste. Sin embargo, el TEAMM también ha podido constatar que con alguna frecuencia la Agencia Tributaria Madrid, tras percatarse de la existencia de un ingreso duplicado, no procede automáticamente a iniciar de oficio el procedimiento para la devolución





del importe correspondiente en tanto no medie solicitud del interesado. A la vista de ello parece oportuno recordar, primero, que el propio artículo 221.1 de la LGT señala que el referido procedimiento «se iniciará de oficio», tiempo verbal futuro que, en nuestra lengua, delata la existencia de un mandato imperativo. Y, segundo, que la tardanza en practicar esta devolución corre en contra de la Hacienda Local, por el devengo de intereses en favor de la persona en cuyo nombre se efectuó el ingreso. Y por eso, en este apartado de sugerencias para la mejora de los servicios municipales, parece oportuno recomendar que se proceda de oficio a devolver lo indebidamente ingresado tan pronto como se advierte la duplicidad de un ingreso.

### **Sobre la comprobación de la extemporaneidad de la solicitud de bonificación por vínculo familiar en el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.**

El TEAMM ha podido comprobar que en algunos casos no se comprueba la tempestividad de las solicitudes de bonificación en el IIVTNU devengado con ocasión de la transmisión, por fallecimiento, de la propiedad de la vivienda habitual del fallecido o de los locales afectos a la actividad económica que ejercía en favor de sus descendientes, ascendientes, por naturaleza o por adopción, y de su cónyuge, que deben presentarse, como la propia autoliquidación del tributo, dentro de los seis meses siguiente al fallecimiento (plazo prorrogable por otros seis meses, arts. 18 y 24 de la correspondiente Ordenanza reguladora). Como consecuencia de ello se deniega dicha bonificación por motivos sustantivos (falta de acreditación de la habitualidad de la vivienda o de la actividad económica ejercida) en supuestos en los que podría denegarse directamente, sin necesidad de verificar las condiciones sustantivas de este beneficio fiscal, por la extemporaneidad de la solicitud. Es posible que por alguna dificultad informática, que debería superarse, no pueda realizarse esa verificación que también puede propiciar que, si se reúnen las condiciones sustantivas requeridas, se reconozca la bonificación a pesar de no haberse presentado tempestivamente.

### **Sobre la ejecución de resoluciones económico-administrativas con reconocimiento de derecho a la devolución parcial de los ingresos efectuados.**

También parece oportuno sugerir un cambio en el procedimiento de ejecución de las resoluciones del TEAMM que estiman parcialmente la reclamación interpuesta contra varias liquidaciones resultantes de un solo acto administrativo (por ejemplo, cuatro sucesivas liquidaciones anuales de un tributo como consecuencia de un único expediente de comprobación). De los expedientes conocidos por el



TEAMM se desprende que en la actualidad, por regla general, cuando se anula una liquidación y se confirman las demás, la Agencia Tributaria Madrid primeramente procede a dar de baja y dejar sin efecto todas ellas; seguidamente, sustituye las liquidaciones confirmadas por otras nuevas; y finalmente acuerda compensar el crédito a devolver por la anulación de las antiguas liquidaciones para el pago de las nuevas (idénticas) liquidaciones. Forma de proceder que, probablemente, responde a necesidades de funcionamiento interno, de tipo administrativo, informático o contable, pero que tiene consecuencias que afectan negativamente a los intereses económicos de la Hacienda Local y a la seguridad jurídica.

En efecto, acordada la anulación de unas liquidaciones surge para su destinatario el derecho a la devolución, por indebido, de lo ingresado en su concepto y al abono de los intereses que legalmente correspondan a dicha devolución (art. 32.2 LGT: «Con la devolución de ingresos indebidos la Administración tributaria abonará el interés de demora regulado en el artículo 26 de esta ley, sin necesidad de que el obligado tributario lo solicite. A estos efectos, el interés de demora se devengará desde la fecha en que se hubiese realizado el ingreso indebido hasta la fecha en que se ordene el pago de la devolución»). Derecho al abono de los intereses que se desconoce en casos, como el descrito, en los que se anula una liquidación correcta y confirmada por el TEAMM para volver a aprobar inmediatamente otra idéntica en sustitución de ella y acordar su pago por compensación con el importe correspondiente a la devolución de la primera.

Pues bien, no existiendo motivo jurídico para anular una liquidación ésta debe mantenerse en sus propios términos y debe considerarse injustificada su revocación y sustitución por otra idéntica, por razones meramente operativas (de índole administrativa o informática), porque, además de introducir inseguridad jurídica, generan una infundada expectativa y pueden propiciar la deducción de pretensiones sobre la devolución de los importes ingresados y el abono de los intereses legalmente correspondientes que legalmente resultarían tan injustificados como la anulación de la que traen causa.

De ahí que debamos sugerir que se revise este modo de actuar.

### **Sobre las aplicaciones y bases informáticas de la recaudación ejecutiva.**

Sin obviar la complejidad de los desarrollos informáticos –aplicaciones y bases de datos– en los que se sustentan las actuaciones municipales de recaudación ejecutiva y sin que por sus competencias y especialidad el TEAMM esté en condiciones de emitir ningún juicio de conveniencia o sugerencia sobre la actualización o sustitución de tales desarrollos, en orden a la mejora del servicio





que se presta con ella sí parece oportuno apuntar dos ideas con las que podría incrementarse la seguridad jurídica y la eficacia de dichas actuaciones.

La primera de ellas guarda relación con la consistencia o solidez de los asientos reflejados en el referido sistema, pues el TEAMM ha tenido la oportunidad de comprobar que, en contadas ocasiones, ciertamente, la información obrante en dichas bases sobre el contenido de los abonares emitidos puede diferir según el momento en que se consulten aquéllas, lo que puede ser fuente de inseguridad jurídica. Si el abonaré es un instrumento en el que se documentan las circunstancias de las deudas pendientes, para facilitar su identificación y estado, impulsar el procedimiento de recaudación ejecutiva y documentar las actuaciones (jurídicas) que tienen lugar en su seno (providencias, embargos, diligencias..) en una fecha dada, tales circunstancias no deberían ser modificadas en una fecha posterior sin dejar reflejo de ello en el propio abonaré o en su correspondiente asiento electrónico. Pero lo cierto es que, en algunas (pocas) ocasiones, al consultar el contenido de un abonaré emitido con una determinada fecha y referencia en momentos distintos se obtienen datos dispares; esto es, parece que puedan haber existido dos (o más) versiones asentadas de un mismo abonaré como consecuencia de la variación de alguna de las circunstancias de la deuda (por ejemplo, deudas que figuraban como previamente apremiadas en una fecha dada, aparecen luego como recién apremiadas en una fecha distinta posterior, por haberse procedido nuevamente a apremiar la deuda), variación que podría haberse anotado sobre el abonaré originario, en lugar de generar uno nuevo para reflejar ese cambio de circunstancias. Este tipo de operaciones prácticas realmente no comprometen la legalidad o validez de las actuaciones del procedimiento de recaudación, pero oscurecen el expediente y generan una confusión e incertidumbre difícilmente conciliable con la seguridad jurídica, máxime cuando no se deja en el abonaré originario ninguna diligencia o constancia expresa de los cambios efectuados (por más que por la trazabilidad de las operaciones efectuadas en el sistema pueda llegar a saberse quién y cuándo llevó a cabo la modificación del abonaré).

En este orden informático también ha ocasionado algún problema el hecho de que en los abonares—sobre los que se documentan y con los que se notifican al deudor las actuaciones recaudatorias— no queden correctamente reflejados los importes de las deudas cuando, por su elevada cuantía, la cifra supera los 8 dígitos. Cuestión para la que no nos parece que pueda ser muy complicado encontrar solución técnica.

En fin, también en aras de la seguridad jurídica, parece oportuno sugerir que se incorpore a las bases de datos de la recaudación ejecutiva la información correspondiente a todas las actuaciones realizadas ante o en el TEAMM (interposición, requerimientos, resolución..) que por su naturaleza puedan



Tribunal Económico-Administrativo Municipal de Madrid

interrumpir la prescripción del derecho a liquidar la deuda tributaria o a exigir su pago.

## ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS.

Cuadro 01. Evolución del presupuesto de gasto .....	12
Cuadro 02. RPT TEAMM - Tribunal .....	16
Cuadro 03. RPT TEAMM - Secretaría General .....	17
Cuadro 04. Distribución de plazas cubiertas y vacantes en el TEAMM .....	18
Cuadro 05. Distribución por sexo .....	19
Cuadro 06. Distribución por edad .....	19
Cuadro 07. Contratos adjudicados.....	25
Cuadro 08. Contratos en curso de ejecución .....	25
Cuadro 09. Personas atendidas por la U. de Atención al Ciudadano .....	30
Cuadro 10. Entrada mensual de reclamaciones .....	34
Cuadro 11. Distribución por materias .....	35
Cuadro 12. Media mensual de reclamaciones .....	37
Cuadro 13. Actos de trámite .....	39
Cuadro 14. Actividad del Registro .....	40
Cuadro 15. Ritmo de resolución .....	41
Cuadro 16. Clasificación de las resoluciones dictadas .....	43
Cuadro 17. Evolución de la clasificación porcentual de las resoluciones dictadas .....	45
Cuadro 18. Reclamaciones pendientes .....	46
Cuadro 19. Otros expedientes .....	49
Cuadro 20. Recursos contencioso-administrativos.....	51
Cuadro 21. Recursos contencioso-administrativos por materia .....	52
Gráfico 01. Organigrama del TEAMM .....	4
Gráfico 02. Evolución del presupuesto de gasto .....	12
Gráfico 03. Distribución por sexo .....	19
Gráfico 04. Distribución por edad .....	20
Gráfico 05. Quejas Atención al Contribuyente y Defensor del Pueblo .....	31
Gráfico 06. Entrada mensual de reclamaciones .....	35
Gráfico 07. Distribución por materias .....	36
Gráfico 08. Evolución de la entrada anual .....	36
Gráfico 09. Media mensual de reclamaciones .....	38
Gráfico 10. Evolución de la distribución por materias .....	38
Gráfico 11. Evolución de la resolución en Sala o por órgano unipersonal .....	40
Gráfico 12. Ritmo mensual de resolución .....	41
Gráfico 13. Evolución mensual (acumulada) del número de resoluciones dictadas. ....	42
Gráfico 14. Evolución de la capacidad de resolución .....	43
Gráfico 15. Clasificación de las resoluciones dictadas .....	44
Gráfico 16. Sentido de las resoluciones dictadas (en porcentaje).....	44
Gráfico 17. Evolución de la clasificación de las resoluciones dictadas .....	45
Gráfico 18. Reclamaciones pendientes .....	46
Gráfico 19. Evolución de las reclamaciones pendientes .....	47
Gráfico 20. Evolución del índice de morosidad.....	48
Gráfico 21. Recursos contencioso-administrativos .....	51
Gráfico 22. Revisión en el orden contencioso-administrativo .....	52
Gráfico 23. Evolución de la conflictividad económico-administrativa .....	54



[Volver al índice](#)

## **6.- Disponer el ejercicio de acción judicial de solicitud de autorización. Distrito de Moncloa-Aravaca.**

En el ejercicio de las competencias que en materia de gestión patrimonial le atribuye el Acuerdo de 29 de octubre de 2015, de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de organización y competencias del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, la Dirección General de Patrimonio, ha tramitado el expediente 145/2016/07180, en el que requiere el desalojo, por parte de sus ocupantes, del inmueble conocido como "Restaurante Los Porches".

Por el Área de Gobierno de Economía y Hacienda se ha tenido en cuenta la necesidad de que las actuaciones destinadas a la defensa del patrimonio municipal no contradigan la necesaria atención específica a colectivos en riesgo de exclusión o emergencia social. Todo ello hace que las actuaciones destinadas a la recuperación del inmueble, estén necesariamente condicionadas a la posibilidad de dar una solución habitacional a las personas que en la actualidad lo ocupan.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 8.6 y 45.2 d) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, es necesaria la adopción de un acuerdo de ejercicio de acción judicial de solicitud de autorización para la entrada en domicilios y restantes lugares cuyo acceso requiere el consentimiento del titular.

Por la Asesoría Jurídica, con fecha 24 de noviembre de 2017, se emitió el informe preceptivo, según lo dispuesto en el artículo 57.1 e) del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Madrid.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1.i) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid, corresponde a la Junta de Gobierno la competencia para el ejercicio de las acciones judiciales y administrativas en las materias de su competencia.

A propuesta del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

### ACUERDA

Ejercitar la acción judicial de solicitud de autorización de entrada en domicilio en relación con el inmueble de titularidad municipal denominado "Restaurante Los Porches", situado en el Paseo del Pintor Rosales, frente al número 1 - Parque del Oeste, Distrito de Moncloa-Aravaca, de conformidad con el expediente 145/2016/07180 tramitado por la Dirección General de Patrimonio.



[Volver al índice](#)

## **ÁREA DE GOBIERNO DE SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS**

**7.- Autorizar el contrato de servicios de mantenimiento preventivo, correctivo y evolutivo de sistemas de comunicaciones y sistemas de alarma de la Dirección General de Emergencias y Protección Civil, y el gasto plurianual de 920.000,00 euros, como presupuesto del mismo.**

El Acuerdo tiene por objeto autorizar el contrato de servicios de mantenimiento preventivo, correctivo y evolutivo de sistemas de comunicaciones y sistemas de alarma de la Dirección General de Emergencias y Protección Civil, para un periodo de veinticuatro meses, prorrogable, siendo la fecha prevista de inicio el 1 de junio de 2018 o desde su formalización si ésta fuera posterior, y el gasto plurianual de 920.000,00 euros, IVA incluido, como presupuesto del mismo.

El contrato tiene naturaleza de contrato administrativo de servicios, adjudicándose mediante procedimiento abierto.

El órgano competente para autorizar el contrato y el gasto plurianual es la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 e) y g) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid y en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de 29 de octubre de 2015, de organización y competencias del Área de Gobierno de Salud.

En su virtud, a propuesta del Delegado del Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

### ACUERDA

Primero.- Autorizar el contrato de servicios de mantenimiento preventivo, correctivo y evolutivo de sistemas de comunicaciones y sistemas de alarma de la Dirección General de Emergencias y Protección Civil, para un periodo de veinticuatro meses, prorrogable, siendo su fecha prevista de inicio el 1 de junio de 2018 o desde su formalización si ésta fuera posterior.

Segundo.- Autorizar el gasto plurianual de 920.000,00 euros, IVA incluido, con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias o equivalentes del presupuesto municipal y con el siguiente desglose por anualidades:



Aplicación presupuestaria 001/067/13510/21600:

<b>Anualidad</b>	<b>Importe</b>
2018	115.000,00 euros
2019	230.000,00 euros
2020	115.000,00 euros

Aplicación presupuestaria 001/067/13610/21600:

<b>Anualidad</b>	<b>Importe</b>
2018	115.000,00 euros
2019	230.000,00 euros
2020	115.000,00 euros.



[Volver al índice](#)

## **ÁREA DE GOBIERNO DE DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE**

### **8.- Aprobar definitivamente la disolución de la Junta de Compensación del Área de Planeamiento Específico 16.08 "Solana de Valdebebas-Campo de Golf". Distrito de Hortaleza.**

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, aprobó inicialmente, mediante Acuerdo de 26 de octubre de 2017, la disolución de la Junta de Compensación y su sometimiento a información pública durante el plazo de treinta días.

Dicho Acuerdo fue publicado el 19 de diciembre de 2017 en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid", y el 20 de noviembre de 2017 en el diario "El País" notificándose individualizadamente a todos los interesados.

Durante el período de información pública no se han formulado alegaciones.

Obra en el expediente informe de la Dirección General de Planeamiento y Gestión Urbanística, en el que se propone la aprobación definitiva de la disolución de la mencionada Junta de Compensación.

Acreditado el cumplimiento de los fines para los cuales se constituyó la Junta de Compensación de referencia, y la inexistencia de obligaciones pendientes de cumplimiento, se aplica el procedimiento previsto en el artículo 10 de la Ley 4/1984, de 10 de febrero, sobre Medidas de Disciplina Urbanística de la Comunidad de Madrid, por ser la norma de derecho sustantivo de aplicación de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 2 de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid y supletoriamente en el artículo 30 del Reglamento de Gestión Urbanística, aprobado por Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 d) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid, corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid la adopción del Acuerdo.

En su virtud, a propuesta del Delegado del Área de Gobierno de Desarrollo Urbano Sostenible, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid



## ACUERDA

Primero.- Aprobar definitivamente la disolución de la Junta de Compensación del Área de Planeamiento Específico 16.08 "Solana de Valdebebas - Campo de Golf", una vez transcurrido el plazo de información pública sin que haya sido presentada alegación alguna, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del vigente Reglamento de Gestión Urbanística, aprobado por Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto y en el artículo 10.3 de la Ley 4/1984, de 10 de febrero, sobre Medidas de Disciplina Urbanística de la Comunidad de Madrid, que resulta de aplicación por remisión expresa al mismo del artículo 46 de los Estatutos de la Junta de Compensación aprobados por Acuerdo de la Comisión de Gobierno de 27 de mayo de 2004.

Segundo.- Requerir a los que ostentan los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario, para que justifiquen documentalmente, a la Administración actuante, la práctica de las operaciones de liquidación definitiva del saldo final y los abonos correspondientes.

Tercero.- Publicar el presente Acuerdo en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid" y en un periódico de los de mayor circulación, con notificación individualizada a los interesados.

Cuarto.- Elevar el Acuerdo a la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio de la Comunidad de Madrid para su inscripción en el Registro de Entidades Urbanísticas Colaboradoras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 164 del Reglamento de Gestión Urbanística aprobado por Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto.





[Volver al índice](#)

## **9.- Aprobar definitivamente la disolución de la Junta de Compensación del Área de Planeamiento Específico 02.12 "Calle Bolívar y Calle Cobre". Distrito de Arganzuela.**

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, aprobó inicialmente, mediante Acuerdo de 2 de noviembre de 2017, la disolución de la Junta de Compensación y su sometimiento a información pública durante el plazo de treinta días.

Dicho Acuerdo fue publicado el 22 de diciembre de 2017 en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid", y el 19 de diciembre de 2017 en el diario "El País" notificándose individualizadamente a todos los interesados.

Durante el período de información pública no se han formulado alegaciones.

Obra en el expediente informe de la Dirección General de Planeamiento y Gestión Urbanística, en el que se propone la aprobación definitiva de la disolución de la mencionada Junta de Compensación.

Acreditado el cumplimiento de los fines para los cuales se constituyó la Junta de Compensación de referencia, y la inexistencia de obligaciones pendientes de cumplimiento, se aplica el procedimiento previsto en el artículo 10 de la Ley 4/1984, de 10 de febrero, sobre Medidas de Disciplina Urbanística de la Comunidad de Madrid, por ser la norma de derecho sustantivo de aplicación de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 2 de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid y supletoriamente en el artículo 30 del Reglamento de Gestión Urbanística, aprobado por Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 d) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid, corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid la adopción del Acuerdo.

En su virtud, a propuesta del Delegado del Área de Gobierno de Desarrollo Urbano Sostenible, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

### ACUERDA

Primero.- Aprobar definitivamente la disolución de la Junta de Compensación del Área de Planeamiento Específico 02.12 "Calle Bolívar y



Calle Cobre", una vez transcurrido el plazo de información pública sin que haya sido presentada alegación alguna, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del vigente Reglamento de Gestión Urbanística, aprobado por Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto y en el artículo 10.3 de la Ley 4/1984, de 10 de febrero, sobre Medidas de Disciplina Urbanística de la Comunidad de Madrid que resulta de aplicación al presente procedimiento en virtud de la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 2, de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid.

Segundo.- Requerir a los que ostentan los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario, para que justifiquen documentalmente, a la Administración actuante, la práctica de las operaciones de liquidación definitiva del saldo final y los abonos correspondientes.

Tercero.- Publicar el presente Acuerdo en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid" y en un periódico de los de mayor circulación, con notificación individualizada a los interesados.

Cuarto.- Elevar el Acuerdo a la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio de la Comunidad de Madrid para su inscripción en el Registro de Entidades Urbanísticas Colaboradoras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 164 del Reglamento de Gestión Urbanística aprobado por Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto.



[Volver al índice](#)

## **ÁREA DE GOBIERNO DE MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD**

### **10.- Asignar el nombre de Jardín "Luis Javier Benavides" al actual Jardín "Pinos Alta". Distrito de Tetuán.**

El Acuerdo tiene por objeto, modificar la denominación del Jardín "Pinos Alta", situado en la calle de Pinos Alta número 77 y la calle Gabriel Portadales número 13, por la de Jardín "Luis Javier Benavides", según la propuesta aprobada por el Pleno de la Junta Municipal del Distrito de Tetuán, con fecha 21 de febrero de 2018.

Corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid la aprobación del nombre de vías y espacios urbanos, de conformidad con el artículo 4.4 de la Ordenanza Reguladora de la Denominación y Rotulación de Vías, Espacios Urbanos, así como Edificios y Monumentos de Titularidad Municipal y de la Numeración de Fincas y Edificios, aprobada por Acuerdo del Pleno, de 24 de abril de 2013.

En su virtud, a propuesta de la Delegada del Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

### ACUERDA

Primero.- Modificar la denominación del Jardín "Pinos Alta", situado en la calle de Pinos Alta número 77 y la calle Gabriel Portadales número 13, por la de Jardín "Luis Javier Benavides". Distrito de Tetuán.

Segundo.- Publicar el presente Acuerdo en el "Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid" y proceder a su inscripción en el Callejero Oficial.



[Volver al índice](#)

## **ÁREA DE GOBIERNO DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD**

### **11.- Aprobar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.**

El presente Acuerdo tiene por objeto aprobar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

El Plan se fundamenta en dos objetivos:

- 1) Implementar el principio de igualdad en todas las políticas municipales.
- 2) Garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en una ciudad libre de violencia de género.

En cuanto a su ámbito de actuación el Plan se ha desarrollado en torno a cuatro grandes líneas:

- 1) Integrar la Perspectiva de Género en la política y en la acción municipal.
- 2) Promover el derecho de mujeres y niñas a una vida libre de violencias machistas.
- 3) Contribuir a la construcción de una sociedad que ponga la vida en el centro.
- 4) Impulsar la participación de las mujeres y sus actividades en todos los ámbitos y espacios de la ciudad de Madrid.

El órgano competente para aprobar el Plan es la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de conformidad con el artículo 17.1 b) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid.

En su virtud, a propuesta de la Delegada del Área de Políticas de Género y Diversidad previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

### ACUERDA

Primero.- Aprobar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, que se incorpora como Anexo al presente Acuerdo.



Segundo.- Del presente Acuerdo se dará cuenta al Pleno a fin de que quede enterado del mismo.



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



<b>PRESENTACIÓN</b> .....	3
<b>1. Hacia un Madrid feminista</b> .....	6
El enfoque feminista en las políticas públicas .....	6
La transversalidad como apuesta .....	7
<b>2. 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
<b>3. Proceso de elaboración y principios rectores</b> .....	22
Proceso de elaboración del Plan .....	22
Principios rectores del Plan .....	23
Enfoque de Derechos Humanos .....	23
Enfoque de Interseccionalidad .....	24
Participación social y política .....	24
Transversalidad de género .....	24
<b>4. Ámbitos de actuación prioritarios del Plan Estratégico de Igualdad de Género</b> .....	27
Ámbito 1: Acción pública con enfoque integrado de género .....	27
Ámbito 2: Ciudad libre de violencias machistas .....	30
Ámbito 3: Sostenibilidad de la vida: empleo y corresponsabilidad .....	37
Ámbito 4: Participación de las mujeres y nuevas formas de liderazgo .....	39
<b>5. Coordinación, Seguimiento y Evaluación del Plan</b> .....	44
Sistema de Gestión y Seguimiento del Plan .....	44
Evaluación del Plan .....	46
<b>6. Presupuesto</b> .....	50

## 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.

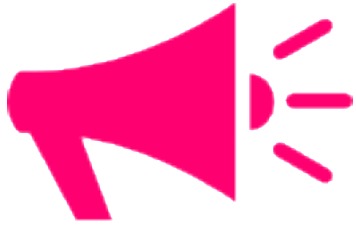
De forma general, el **Plan de Gobierno 2015-2019** recoge dos objetivos prioritarios relativos a la igualdad de género: "Integrar la perspectiva de género en la política y en la acción municipal" y "Garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en una ciudad libre de violencia de género". 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 la Mujer. 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 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, OO AA 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 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

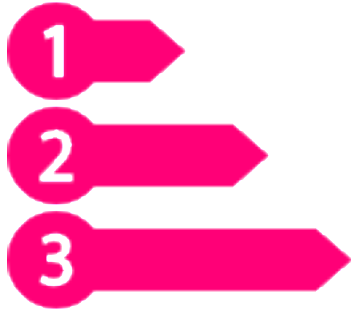
---

<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



LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>08. SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE ESCRITO, VISUAL O AUDIOVISUAL EN LA CORPORACIÓN MUNICIPAL.</b>	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	UNIDADES DE IGUALDAD	2018-2020
	<b>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</b>	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	ESCUELA DE FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID	2018-2020
	<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 la 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
<b>1. INVESTIGACIÓN Y CONCIENCIACIÓN</b>	<b>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</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	<b>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</b>	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
	<b>03. REALIZACIÓN DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOBRE LA REALIDAD SOCIAL DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN MADRID, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA VIOLENCIA SEXUAL</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019
	<b>04. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO SOBRE LA PROSTITUCIÓN Y LA TRATA DE MUJERES EN EL MUNICIPIO DE MADRID</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019
	<b>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</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018
	<b>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</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>IMPLICACIÓN CIUDADANA FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y SU PREVENCIÓN EN EDADES TEMPRANAS</b>			
	<b>07. ADHESIÓN DE MADRID A LA INICIATIVA DE ONU MUJERES "CIUDADES Y ESPACIOS PÚBLICOS SEGUROS PARA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS".</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	<b>08. REALIZACIÓN DE ACCIONES DE CONCIENCIACIÓN CONTRA LA TRATA DE MUJERES Y NIÑAS EN FECHAS RELEVANTES</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020
	<b>09. COORDINACIÓN CON ORGANIZACIONES DE HOMBRES FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA CON OBJETO DE IMPULSAR UNA TRANSFORMACIÓN DE LA MASCULINIDAD VIOLENTA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020
	<b>10. IMPULSO DE UN PROYECTO TRANSVERSAL, PARA PROMOVER LA COEDUCACIÓN Y DE PREVENCIÓN 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>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO - D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	DISTRITOS - AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO - AG SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	2018-2020
	<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,</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE		2019-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>DERIVACIÓN Y COORDINACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA EN COORDINACIÓN CON LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MENORES Y ADOLESCENTES</b>	A LA VIOLENCIA GÉNERO	AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO	
	<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
	<b>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</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	AG SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS / AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO	2018-2020
	<b>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</b>	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
	<b>20. EVALUACIÓN DE LA RED DE ATENCIÓN INTEGRAL A MUJERES VÍCTIMAS DE TRATA Y MUJERES EN CONTEXTOS DE PROSTITUCIÓN</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018
<b>RESPUESTA INTEGRAL Y ACOMPAÑAMIENTO</b>	<b>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</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>22. REFUERZO DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, ESPECIALMENTE JURÍDICO, A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA MACHISTA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	<b>23. ATENCIÓN PSICOLÓGICA, JURÍDICA Y SOCIAL A ADOLESCENTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	<b>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.</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020
	<b>25. APROBACIÓN DE UN PLAN OPERATIVO MUNICIPAL SOBRE PROSTITUCIÓN Y TRATA DE MUJERES POR EL PERIODO 2018-2020</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018
	<b>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 OFREZCA RESPUESTA INMEDIATA, ACCESIBLE Y DE CALIDAD A LAS VÍCTIMAS.</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID	2019-2020
	<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

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<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>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>4. REPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE FEMINICIDIOS</b>	<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
	<b>37. APOYO A PROCESOS DE LITIGIO ESTRATÉGICO COMO VÍA PARA AVANZAR EN LA PROTECCIÓN</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE		2018-2019

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>EFFECTIVA DE LOS DERECHOS DE LA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA MACHISTA</b>	A LA VIOLENCIA GÉNERO		

### 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 la coeducación, dirigida a la infancia y la juventud, y 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. COEDUCACIÓN.** La reproducción de la socialización de identidades de género estereotipadas, que mantiene la distribución sexual del trabajo, exige el impulso de actuaciones de sensibilización y educación de carácter coordinado entre los diferentes agentes, con dimensión territorial. El objetivo es ofrecer orientaciones, propuestas y prácticas a la comunidad educativa (profesorado y familias) que permitan identificar y transformar actitudes y conductas sexistas en sus centros, incidiendo en valores coeducativos. Propiciar espacios de reflexión y práctica sobre nuevos modelos de subjetividades masculina y femenina, cuya relación afectiva se base en el buen trato a uno y una misma y a las y los demás, junto con el reparto equitativo de los trabajos de cuidados.
- ❑ **2. 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.
- ❑ **3. 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</b>	D.G. DE PROMOCIÓN		2019

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO
	<b>DEL TIEMPO DE TRABAJO DE LAS MUJERES Y CONTAR CON INFORMACIÓN NECESARIA PARA ASEGURAR UN DISEÑO DE ACTUACIONES DE CALIDAD</b>	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		
	<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 PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
<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
1. CONCIENCIACIÓN	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	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	02. CAMPAÑAS PARA VISIBILIZAR E IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN DIFERENTES CAMPOS	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	03. RECORRIDOS DE LA CIUDAD A TRAVÉS DE LA HISTORIA DE LAS MUJERES	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	AG DE CULTURA Y DEPORTES	2018-2020
	04. FACILITAR A LAS BIBLIOTECAS DE LOS COLEGIOS PÚBLICOS UNA SECCIÓN DE GÉNERO Y FEMINISMO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
2. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	05. AMPLIACIÓN DE LA RED DE ESPACIOS DE IGUALDAD Y CONSOLIDACIÓN DE SU MODELO PARTICIPATIVO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	DISTRITOS	2018-2020
	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	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	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	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020
	08. CREACIÓN DE UN ESPACIO DE INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN Y POLÍTICAS FEMINISTAS	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2019-2020
	09. PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y ATENCIÓN A LAS MUJERES GITANAS: PROMOCIÓN PREEDUCATIVA Y PRELABORAL, FORMACIÓN E ITINERARIOS DE EMPLEO, SENSIBILIZACIÓN Y EMPODERAMIENTO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2017-2020
	10. ACCIONES FORMATIVAS PARA REDUCIR LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	AG CULTURA Y DEPORTES	2019-2020
3. APOYO A INICIATIVAS Y ENTIDADES POR LA IGUALDAD	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.	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

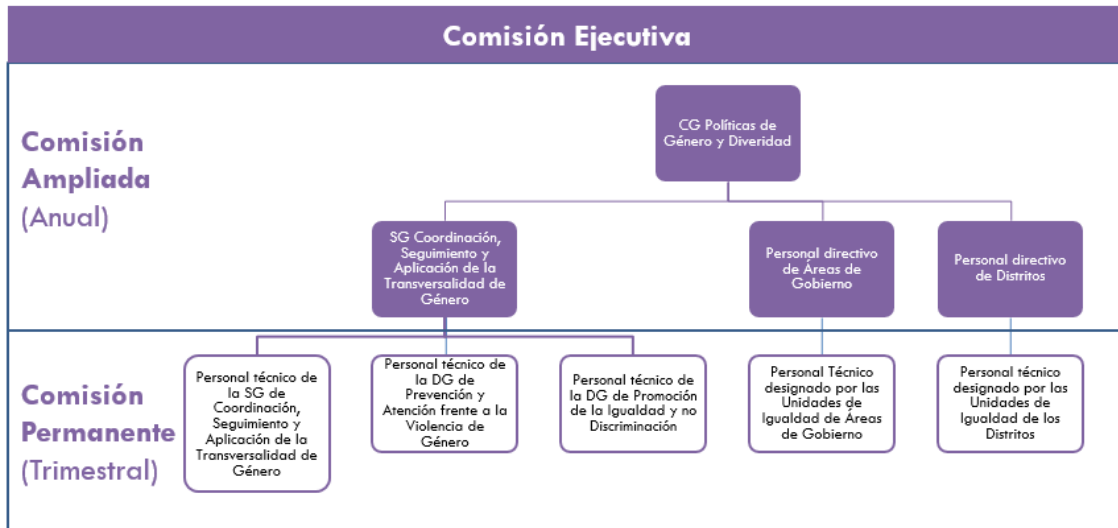
Será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan, coordinar todas sus actuaciones y tomar decisiones a lo largo de todo el proceso de implantación. Estará compuesta por personal directivo de las áreas de gobierno y distritos y presidida por la delegada del Área de Gobierno de Políticas 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.



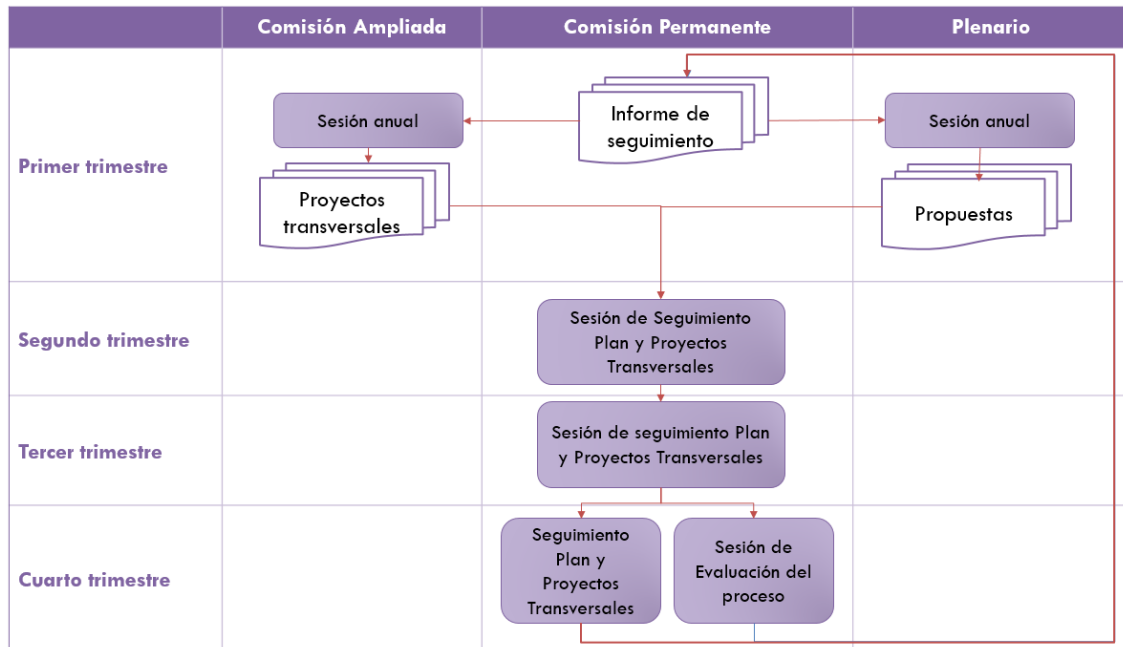
☐ **PLENARIO**

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**:

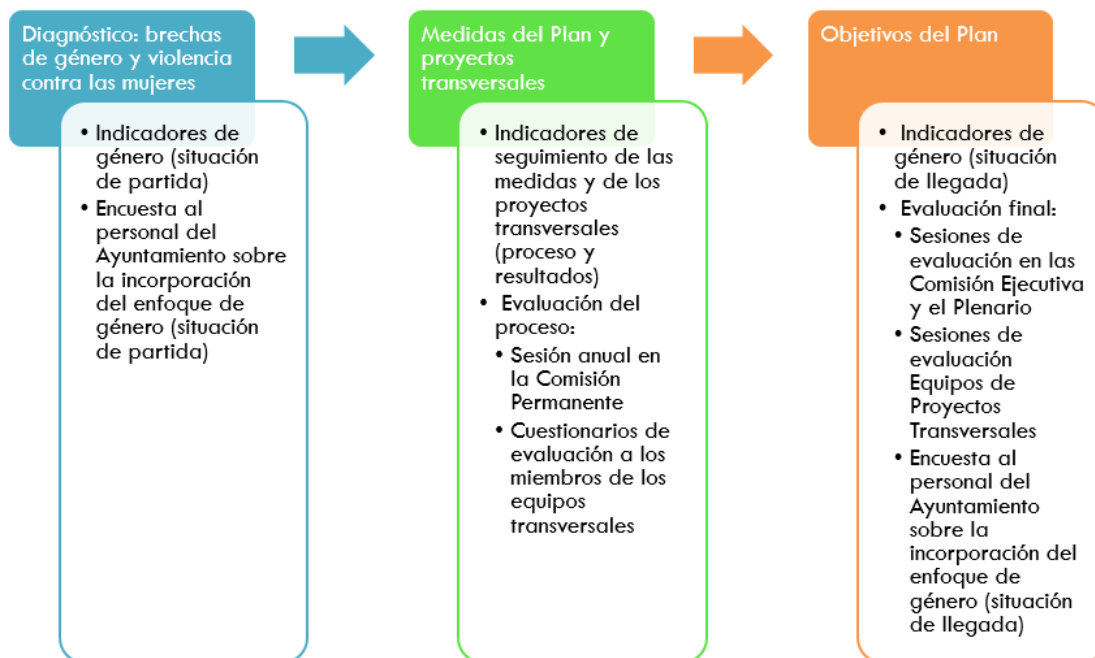
- ➔ **Mejorar la gestión e implantación del Plan.** A través de la información obtenida del seguimiento y la evaluación, se retroalimentará la planificación, sirviendo a la



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).



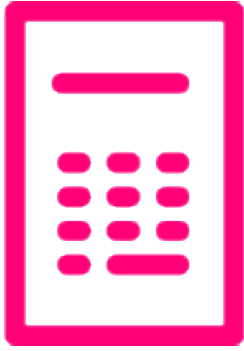
Así, se diseñará un **sistema de indicadores** compuesto por tres tipos:

- ➔ **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

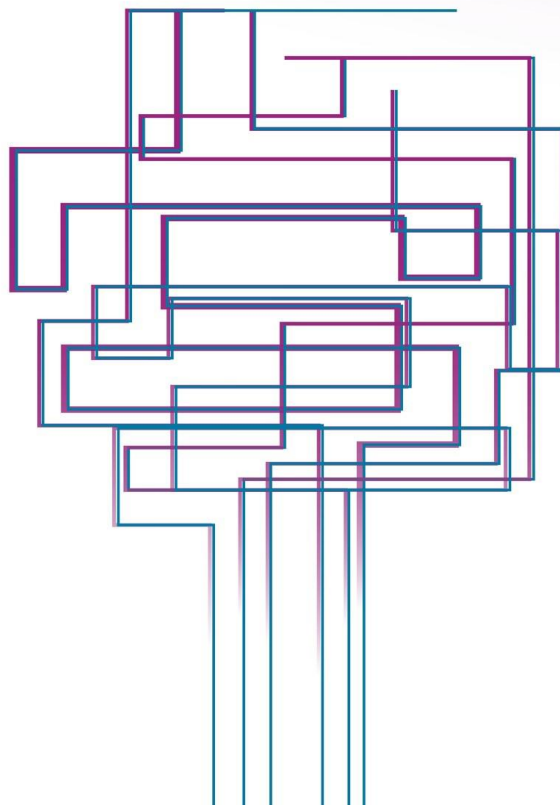
En segundo término, el mayor incremento se registra en el ámbito 4 orientado a impulsar la participación de las mujeres y sus actividades en todos los ámbitos y espacios de la ciudad, siendo en este caso la ampliación de la red de espacios de igualdad en los distritos una de sus medidas más destacadas.

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**



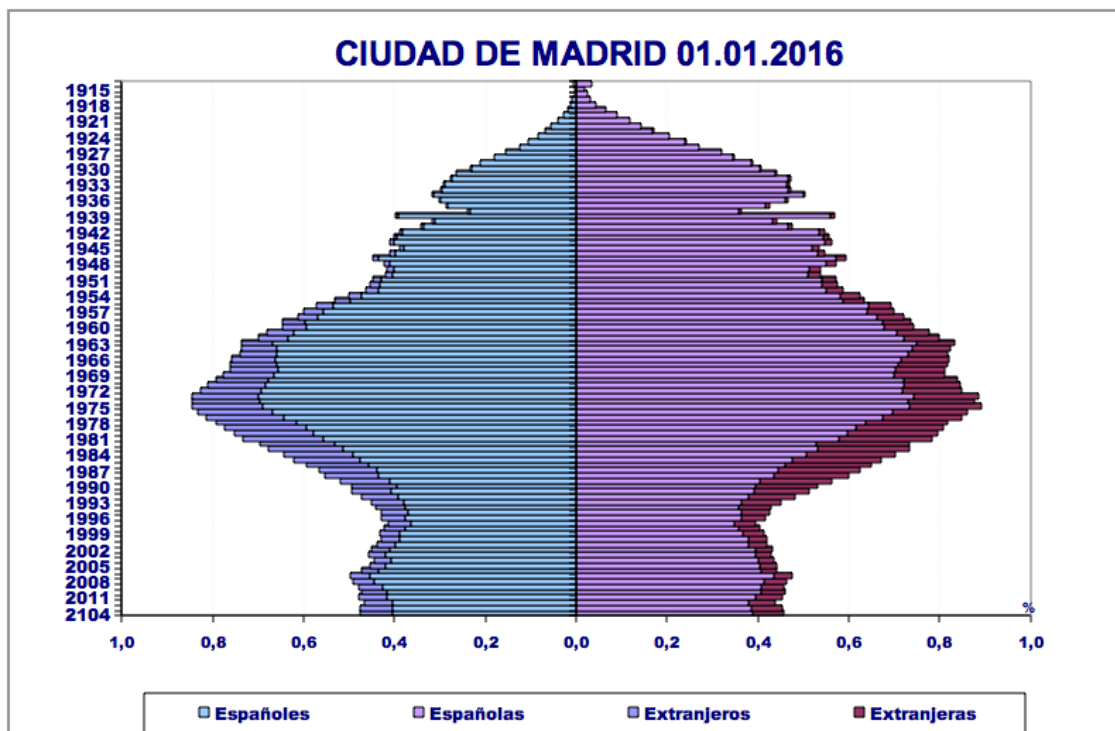
## ANEXO 1.: UNA APROXIMACIÓN A LAS BRECHAS DE GÉNERO: MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MADRID

### MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MADRID: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

La población total de la ciudad de Madrid a 1 de enero de 2016 es de 3.165.883 residentes de los cuales 1.692.472 (el 53,5%) son mujeres, lo que significa que en la ciudad residen 115 mujeres por cada 100 hombres, proporción que se mantiene, relativamente constante, a lo largo del tiempo.

#### ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN

La distribución por sexo y edad de una población (estructura demográfica) es reflejo de los comportamientos demográficos, de carácter individual o social, y de la influencia que, sobre éstos, ejercen fenómenos culturales y económicos. En el perfil de la pirámide se refleja la historia demográfica reciente de la población estudiada (las muescas indicarían pérdidas de población en ese grupo de edad –guerra, emigración, epidemias- y las barras mas alargadas de lo previsible, ganancias –inmigración-).



Al observar el gráfico se aprecia la estructura característica de una sociedad envejecida: estrechamiento de la base y ensanchamiento de la cúpula. El estrechamiento de la base es signo del descenso lento y continuado de la natalidad que viene siendo una constante desde 1975, por razones multifactoriales de orden cultural y económico, como la incorporación de la mujer a la vida laboral, la planificación del número de hijos o la marcha de jóvenes parejas a otros municipios del área metropolitana. Pauta que se ha visto reforzada, desde 2009, por la incidencia de la crisis económica.

La contención de la natalidad es un fenómeno no exclusivo de nuestra ciudad, aunque en España está más acentuado que en otros países de la UE.

El otro aspecto a resaltar es el de la consolidación del fenómeno de la Cuarta edad, que evidencia el importante alargamiento de la vida. El sobre-envejecimiento representado por el grupo de 80 y más años, alcanza ya a un 7,3% de la población madrileña y se mantiene estable respecto al año anterior. Dicho grupo está compuesto por 151.391 mujeres y 78.477 hombres, lo que habla de una “cuarta edad de sexo femenino” al contar con dos mujeres por cada hombre de estas edades.

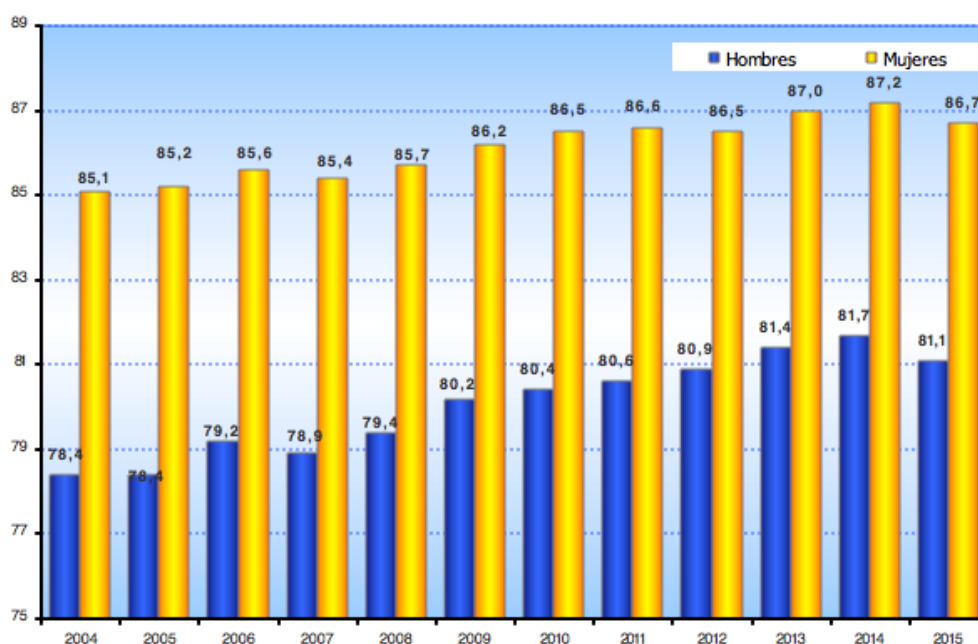
Además el incremento de la cúspide de la pirámide se verá acentuado en los próximos años con la llegada de la generación de los “babyboomers”, generaciones que se encuentran actualmente entre los 40 y 55 años.

---

## ESPERANZA DE VIDA

La esperanza de vida al nacer es de 81,1 años para los madrileños y de 86,7 para las madrileñas. El incremento experimentado durante los últimos 11 años ha sido de casi tres años de esperanza para los hombres y de poco más de año y medio para las mujeres.

Evolución de la esperanza de vida al nacer en la ciudad de Madrid



---

## NATALIDAD

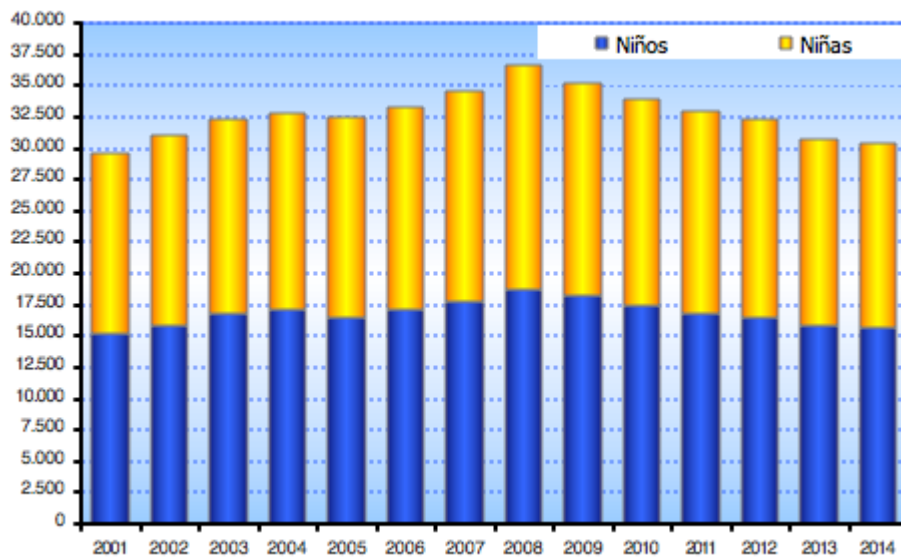
Los datos del movimiento natural de la población (MNP) del INE muestran que, entre 2001 y 2008 (exceptuando la ligera caída de 2005), los nacimientos de madres residentes en la ciudad de Madrid experimentaron un crecimiento sostenido con una tasa promedio anual del 3%, mientras que entre 2009 y 2014 han seguido el camino inverso con un promedio de caída del 3% anual, de forma que los nacimientos de 2014 son sólo ligeramente superiores a las de 2001.



La relación de niñas nacidas por cada niño se mantiene prácticamente constante en 0,95.

El desequilibrio a favor de los hombres en la cifra de nacimientos, fruto de factores biológicos, permanece hasta alrededor de los 45 años, en los que las cohortes de ambos sexos se equilibran para, a partir de los 60 años, invertirse la relación en favor de las mujeres.

Evolución de los nacimientos de madres residentes en la ciudad de Madrid

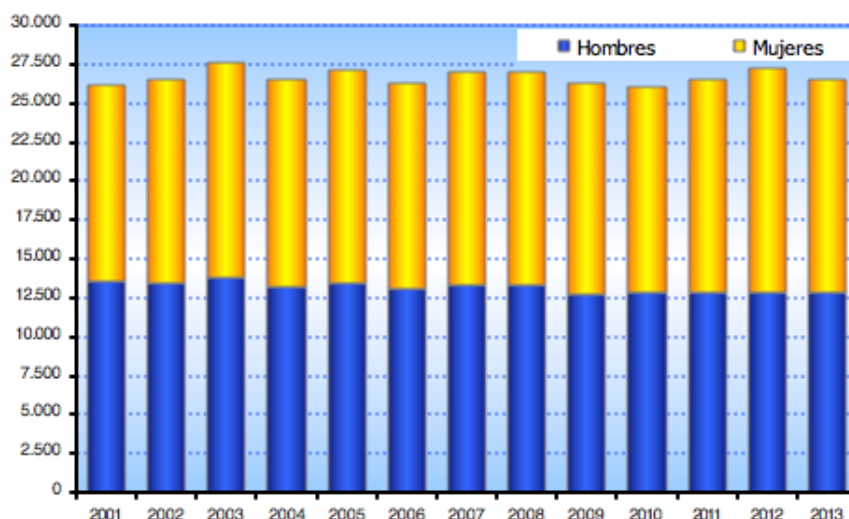


---

## MORTALIDAD

El número de fallecidos entre la población residente en la ciudad de Madrid según el MNP se mantiene, en promedio anual, en torno a los 26.600 habitantes, con lo que, por el momento, el crecimiento vegetativo mantiene un signo positivo al superar los nacimientos a las defunciones.

Evolución de las defunciones de residentes en la ciudad de Madrid

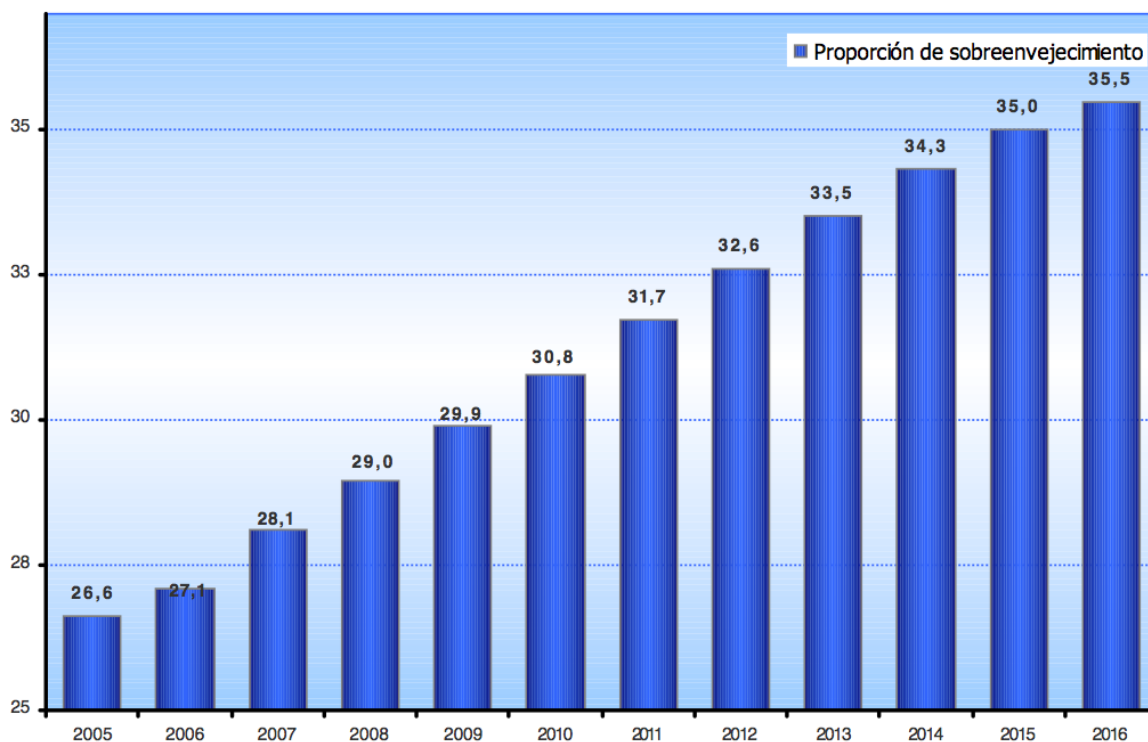


Edad promedio: la edad promedio de la población madrileña se sitúa en 43,9 años, habiéndose incrementado en 2 años desde 2005 (que era de 41,9 años). Por sexos, se aprecian diferencias significativas: el promedio de edad de los hombres (41,8) es inferior en cuatro años al de las **mujeres (45,7)**. Ello es debido a la sobre-mortalidad masculina en casi todas las edades, lo que se traduce en que la proporción de población de 65 y más años de las mujeres (23,3%) sea seis puntos porcentuales superior a la de los hombres (17,1%).

El índice de dependencia que nos informa del número de habitantes entre 0 y 15 años o entre 65 y más (básicamente población inactiva) en relación con los habitantes potencialmente activos, esto es los que tienen entre 16 y 64 años, se sitúa en 53,8.

La “**Proporción de envejecimiento**” se cifra en 20,5 personas de 65 y más años por cada residente en la ciudad, si bien el reparto por sexos es claramente femenino, existiendo 1,6 mujeres por cada hombre de esa edad.

En un contexto de envejecimiento paulatino y de alargamiento de la esperanza de vida como el que nos encontramos, resulta interesante fijarse en otro indicador, el que pone en relación la población de **80 y más años** respecto a la población de 65 y mas años, lo que se ha dado en llamar el fenómeno del sobre-envejecimiento, de manera que, en el caso de la ciudad, la “**Proporción de sobre-envejecimiento**” alcanza la cifra de 35,5, es decir 1 de cada 3 mayores de 64 años tienen 80 o más años. De nuevo el análisis por sexo pone en evidencia que se trata, además, de un colectivo feminizado de manera que existen 1,9 mujeres por cada hombre de 80 y más años

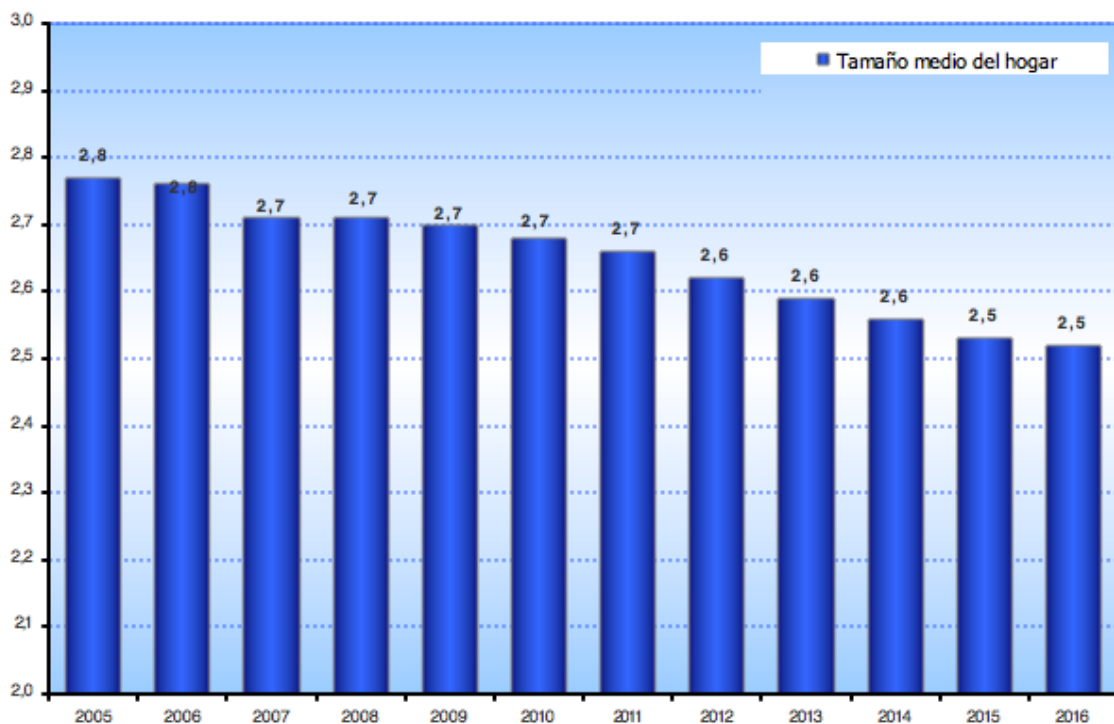


## COMPOSICIÓN HOGARES

El número de hogares existentes en la ciudad de Madrid a 1 de enero de 2016 se estima en 1.254.513.

Dicho número ha venido creciendo a lo largo de los últimos años a la par que se ha ido reduciendo el tamaño medio de los mismos. De hecho el fenómeno del crecimiento en el número de hogares ha coexistido con el de la pérdida de población que se ha venido produciendo durante los últimos años.

A destacar que uno de cada tres hogares es unipersonal y, entre éstos, 2 de cada 3 están formados por una mujer. La feminización se acentúa si consideramos sólo los hogares **unipersonales** constituidos por personas de 65 y más años, de manera que **el 78% de las personas mayores que viven solas son mujeres**, en total 123.420 mujeres.



Respecto a la categoría de los hogares monoparentales, es decir, aquellos compuestos por un adulto con uno o más menores, aquéllos en los que el adulto es de sexo femenino ascienden a 26.672 quintuplicando a los hogares de la misma categoría en los que el adulto es un hombre.

---

#### POBLACIÓN NACIDA FUERA DE ESPAÑA

El número de habitantes nacidos fuera de España es de **623.702**, cifra que supera en 237.789 a los habitantes de nacionalidad extranjera, lo que se explica por el fenómeno de la nacionalización de inmigrantes extranjeros, un factor tan significativo como creciente que ha sido determinante para explicar la evolución demográfica madrileña.

Resulta curioso observar cómo la presencia femenina es muy cambiante según el continente o subcontinente de procedencia; así en la población procedente de África la proporción se sitúa en 0,8 mujeres por cada hombre mientras que desde América Central llegan 1,6 mujeres por cada hombre y desde América del Norte o del Sur la proporción baja a 1,3 mujeres por cada hombre, para Europa desciende un poco más a 1,2 mujeres por cada hombre y en la emigración procedente de Asia vienen casi a la par hombres y mujeres.

---

#### POBLACIÓN SEGÚN LA NACIONALIDAD

Desde el punto de vista de la "Nacionalidad" 385.913 personas no poseen nacionalidad española (12,2% de la población), habiendo descendido su número a un ritmo promedio de alrededor de 26.600 por año, desde el máximo registrado de 571.913 (01.01.2009), como consecuencia de las bajas por caducidad de la inscripción padronal y de las nacionalizaciones (cambio desde otra nacionalidad a la española). En 2016 el aumento del número de extranjeros, aunque leve (6.680), ha reducido la media de descensos en los últimos siete años.

De los 385.913 residentes de **nacionalidad no española**, 205.878 son mujeres lo que representa **114 mujeres por cada 100 hombres**.

La zona geoeconómica con más presencia entre los habitantes empadronados de nacionalidad extranjera sigue siendo la conformada por los países de América Latina con 153.548 efectivos, entre los que predominan las mujeres con 1,33 por cada hombre, seguidos por los 108.275 de países de la Unión Europea, de los que 47.075 son de nacionalidad rumana (con una proporción de 1,3 mujeres por cada hombre), que se ha convertido en la mayoritaria entre los extranjeros europeos empadronados en la Ciudad de Madrid; a resaltar también el colectivo de nacionalidad marroquí con 21.440 (con una proporción de 0,9 mujeres por cada hombre), o china con 34.052 (con una proporción de 1,1 mujeres por cada hombre).

---

## SALUD

Según los datos de la **Encuesta Nacional de Salud 2011-12** referidos a la ciudad de Madrid, el 79,6% de las personas de 15 o más años consideran que su **estado de salud percibido durante los últimos 12 meses es** bueno o muy bueno. Si tenemos en cuenta el sexo del respondiente, ese porcentaje es del 82,7% para los hombres y del 77,0% para las mujeres.

En lo que respecta a la **calidad de vida** el 13,3% de las mujeres refiere tener algún problema de movilidad (problema para caminar) frente al 9,3% de los hombres.

Respecto a la percepción general de **sufrir algún dolor o malestar** el porcentaje de mujeres es del 24,9% frente al 15,2% de los hombres.

Por último la población con algún **problema percibido de salud crónica** es el 43,7%, que se reparte entre el 44,3% en el caso de las mujeres y el 42,9% en el de los hombres.

---

## EDUCACIÓN

Según los datos disponibles para el curso académico 2014-15 en la **Universidad Complutense** los estudios de Informática serían los más masculinizados con una proporción de 0,18 mujeres por cada hombre, mientras que, en el lado opuesto, nos encontramos con "Trabajo social" con 5,2 mujeres por cada hombre y Educación con 4,5 mujeres por cada hombre.

En relación con la **Universidad Politécnica** los datos para el curso 2015-16 muestran que, en términos globales, sólo se matriculan en sus escuelas 0,48 mujeres por cada hombre. Sólo en Arquitectura con 1,21 mujeres matriculadas por cada hombre o en Agrónomos con 1,08 mujeres matriculadas por cada hombre se rompe la preponderancia masculina en este tipo de estudios. Mención aparte merece el Centro Superior de Diseño de Moda, adscrito a esta universidad, en el que se han matriculado 6,9 mujeres por cada hombre.

Respecto a las acciones llevadas a cabo en 2015 por la **Agencia para el empleo de Madrid** en términos globales han recibido formación 1,1 mujeres por cada hombre, siendo los Programas de Formación y Empleo (Programas de Formación en Alternancia, Programas de Inserción Laboral, Talleres de Garantía Juvenil y Programas de Colaboración Social con

el Ayuntamiento) en los que se ha concentrado la participación femenina con 1,54 mujeres por cada hombre.

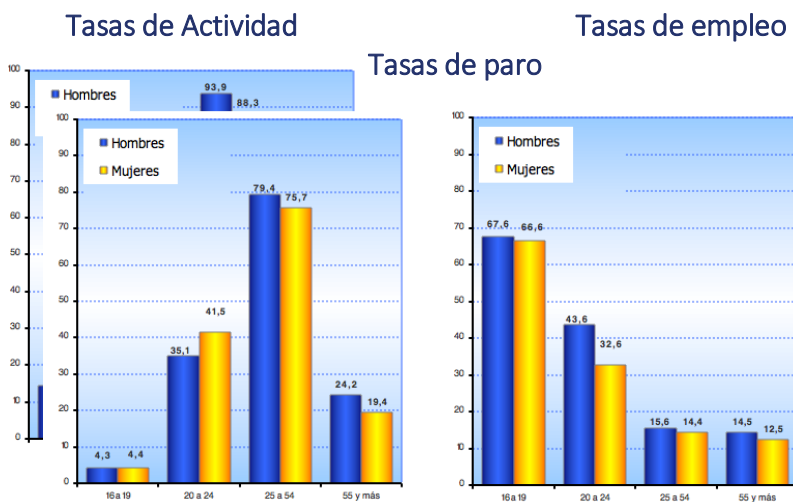
---

## MERCADO DE TRABAJO

Según los datos de la encuesta de población activa de 2015 (se considera el promedio de los cuatro trimestres) referidos a la ciudad de Madrid, la **tasa de actividad** de las mujeres se sitúa en 57,5% y está casi 9 puntos por debajo de la de los hombres.

La **tasa de empleo** de las mujeres no alcanza el 50%, situándose en 48,6% y está de nuevo alejada de la masculina (54,85).

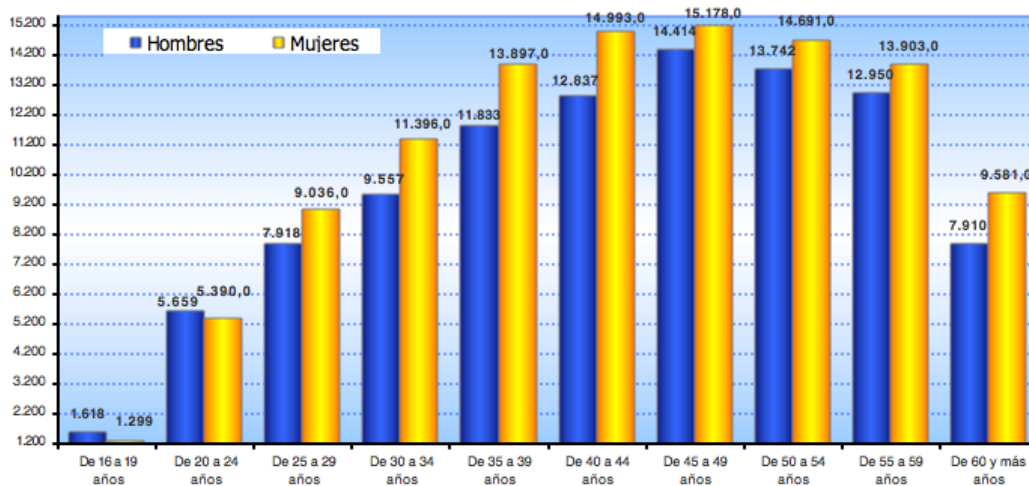
En **tasa de paro** los datos de la EPA son algo menos malos para las mujeres (15,5% de paradas) que para los hombres (17,5%).



### Paro registrado

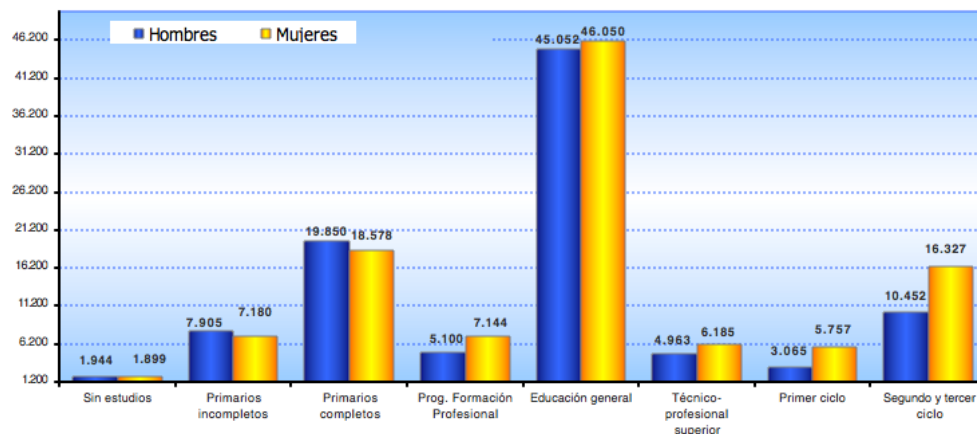
El número total de personas residentes en la ciudad y que están inscritas como parados a 31 de diciembre de 2015 es de 207.802 de los que 109.364 (el 52,6%) son mujeres.

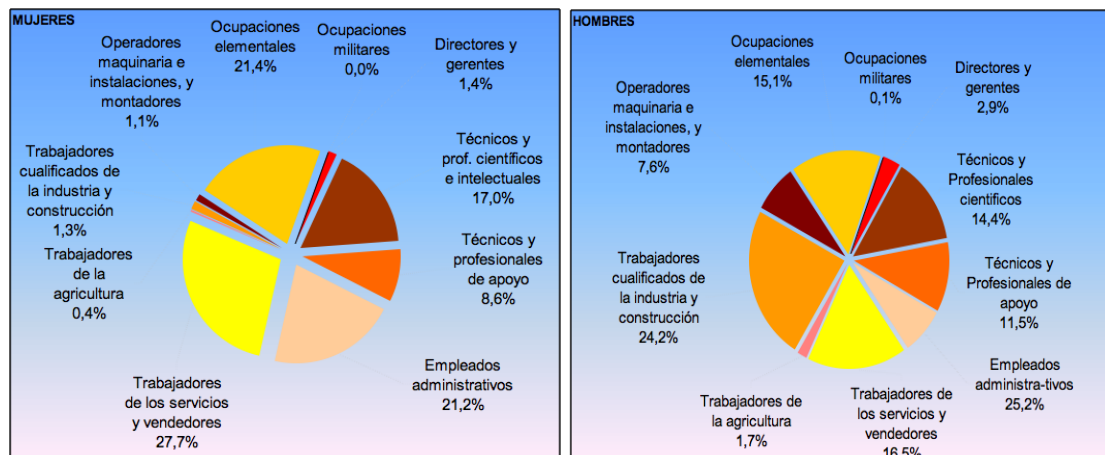
Paro registrado en la ciudad de Madrid a 31 de diciembre de 2015



Salvo en los dos primeros **grupos de edad** (“16 a 19” y “20 a 24”), en el resto el índice de feminidad siempre se mantiene superior a 1 y en los grupos de “30 a 34” y de “65 y más” llega a 1,2 paradas por cada parado.

Por nivel de estudios resulta llamativo que, a medida que ascendemos en la escala de **nivel de estudios**, la proporción de mujeres paradas respecto a hombres crece; así hasta la educación general, y con la excepción de la Formación Profesional, el índice de feminidad está en torno a 1, pero a partir de ahí comienza a crecer, resultando especialmente llamativos la formación de “primer ciclo” con 1,9 mujeres paradas por cada hombre y la de “segundo ciclo” con 1,6 mujeres paradas por cada hombre.





Otro aspecto a destacar es que, a esa fecha, mientras entre los parados el 42% recibía **prestación** entre las paradas ese porcentaje bajaba 6 puntos llegando sólo al 36%.

Finalmente, y teniendo en cuenta la **duración de la demanda**, eran parados de larga duración el 41% frente al 47% en el caso de las mujeres (1,25 mujeres por cada hombre).

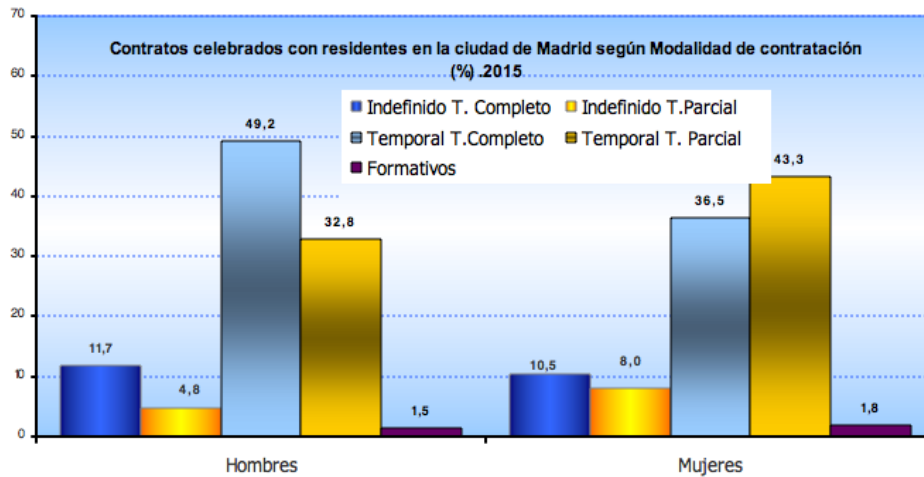
## Contratos

En relación con la contratación realizada a trabajadores residentes en la ciudad de Madrid durante 2015, si bien en términos globales se aprecian pequeñas diferencias por sexo, de manera que se celebraron 0,92 contratos a mujeres por cada contrato a hombres, si desglosamos por modalidad (indefinido o temporal) y duración (tiempo completo o parcial) ahí la situación cambia.

Dentro de los **contratos indefinidos**, en los que ambos sexos están casi a la par, vemos como los que son a **tiempo completo**, por cada contrato a un hombre se celebran **0,82** contratos a mujeres, mientras que, si son a **tiempo parcial**, la relación se invierte y por cada contrato a un hombre se celebran **1,53** contratos a mujeres.

Si ahora centramos la mirada en los **contratos temporales**, sucede algo similar, la proporción total baja ligeramente hasta los 0,9 contratos **a mujeres por cada contrato** a hombres, pero, al analizar la duración, se aprecian diferencias mayores por sexo, de forma que, por cada contrato **temporal a tiempo completo** de un hombre se celebraron 0,68 contratos a mujeres y si son **temporales a tiempo parcial**, la relación anterior da un vuelco y son 1,21 mujeres las contratadas por cada hombre contratado con esa modalidad.





Respecto al reparto por **ramas de actividad** de los contratos, la pauta seguida es que el empleo femenino está concentrado en el sector servicios y, dentro de éste, en algunas ramas de actividad muy concretas: las “empresas de trabajo temporal” (16,3% de los contratos celebrados) y las “actividades administrativas y servicios auxiliares (14,8%) y Hostelería (12%) registran algo mas de 4 de cada 10 contratos a mujeres.

En cuanto al índice de feminidad por un lado nos encontramos con ramas como “Actividades de los hogares como empleadores de personal” con 4,93 contratos a mujeres por cada contrato a un hombre, mientras que en el lado opuesto aparecen ramas como la “Construcción” con 0,07 contratos a mujeres por cada contrato a un hombre o el “Suministro de agua, saneamiento...” con 0,11.

Por **edades** resulta significativo que hasta los 29 años la relación de contratos celebrados con mujeres respecto a los celebrados con hombres supera ligeramente a la unidad, mientras que desde los 30 años dicha relación es inferior a 1 (0,8 en promedio).

---

## AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Para concluir echemos una mirada a los afiliados a la Seguridad Social; se observa que, a 1 de enero de 2016, el número de afiliados residentes en la ciudad de Madrid ascendía a 1.292.034 de los cuales el 52% son mujeres. Respecto a los **regímenes de cotización** se observa como existen **1,17 mujeres** afiliadas **al régimen general** por cada hombre, mientras que en el régimen de autónomos 2 de cada tres afiliados son hombres, de manera que sólo hay **0,57 autónomas por cada autónomo**.

Por **ramas de actividad**, la presencia femenina en “Industria” supone 0,47 mujeres por cada hombre, mientras que en “Construcción” desciende a 0,23 mujeres por cada hombre; es en el sector “Servicios” donde aparecen afiliadas 1,18 mujeres por cada hombre. Precizando un poco más, señalar que son las “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; y/o como productor de servicios” las que la proporción de mujeres es más elevada con 6,6 mujeres por cada hombre seguidas de las “Actividades sanitarias y de servicios sociales” con 3,26 mujeres por cada hombre afiliado. La excepción en el sector la constituye “Transportes y Almacenamiento” donde sólo hay 0,33 afiliadas por cada afiliado.

## UNA APROXIMACIÓN A LAS BRECHAS DE GÉNERO

La diferencia principal entre mujeres y hombres es la persistencia de los roles de género, esto es, la asignación a las mujeres de las tareas de cuidado de la familia, en particular de la infancia y las personas en situación de dependencia, lo que genera brechas de género que repercuten en menores oportunidades de empleo, participación social, autonomía y salud; sin perder de vista el hecho de que la desigualdad y la dependencia generadas son, son además, caldo de cultivo, en determinados, de la violencia de género.

Esa diferencia de funciones sociales para mujeres y hombres que se establece en el proceso de socialización, conlleva usos diferentes del espacio y del tiempo que repercuten en el acceso a los recursos y en la posición dentro de la propia organización social. Por ello es importante tratar de analizar la realidad en sus diferentes ámbitos (empleo, cuidados, educación, política...), con perspectiva de género, con el fin de identificar y hacer visibles las diferencias por sexo y tratar de interpretarlas a la luz de las consecuencias de dicho proceso de socialización y poder desarrollar políticas y acciones que conduzcan a una sociedad más igualitaria.

Los hombres tienen mayor presencia en el mundo productivo (remunerado) y menor en el reproductivo y de cuidados (generalmente no remunerado), mientras que las mujeres, si bien van incrementando su participación en el mundo laboral, continúan asumiendo, de forma mayoritaria, las tareas del “mundo reproductivo”, lo que supone un hándicap que, a la larga, va a afectar a la calidad y remuneración de su labor en el mercado laboral en términos de temporalidad en los contratos, parcialidad en las jornadas y segregación ocupacional.

El Ayuntamiento de Madrid ha elaborado un “Índice de Desigualdad de Género” <sup>1</sup> con el fin de mejorar el conocimiento sobre la desigualdad existente entre hombres y mujeres de la ciudad de Madrid.

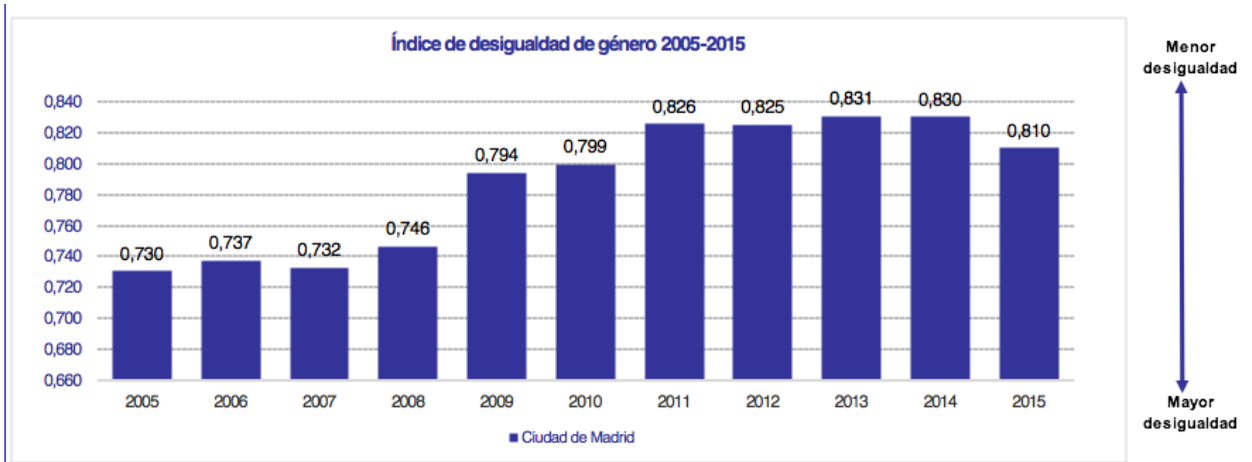
Para ello, y partiendo de un sistema de indicadores para una serie de variables socioeconómicas desagregadas por sexo, se han elaborado un conjunto de índices que tratan de medir las diferencias de género en una serie de ámbitos de estudio que se consideran esenciales: Trabajo productivo remunerado, trabajo productivo no remunerado, ingresos económicos, educación y toma de decisiones; finalmente, se llega al cálculo de un índice sintético global que agrupa y resume todos los anteriores.

2

---

<sup>1</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>2</sup> La igualdad vendría representada por el valor 1 del índice; valores por debajo de 1 indicarían desigualdad a favor del hombre y valores por encima de 1 desigualdad a favor de la mujer

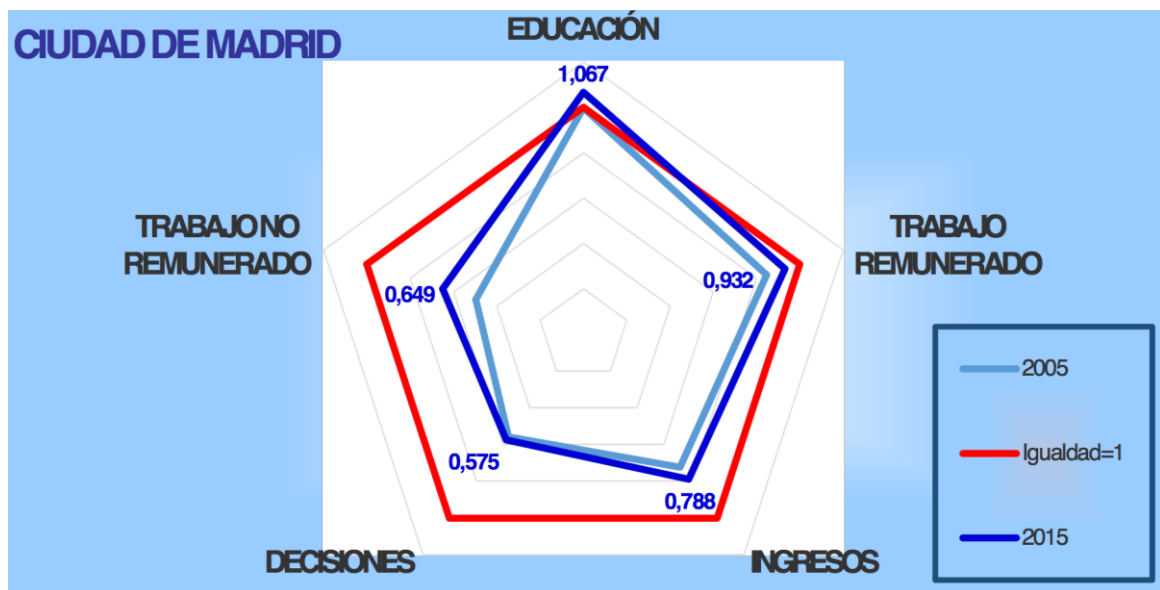


El índice de desigualdad de género para la ciudad de Madrid en 2015 alcanza un valor de 0,810. Su evolución entre 2005 y 2015 muestra una tendencia hacia la igualdad que se trunca en 2015 produciéndose un ligero retroceso. En la comparación con el índice calculado con esta misma metodología para España se constata que la situación de Madrid es ligeramente más favorable de manera sostenida en el tiempo.

A modo de conclusiones:

- 1) Existe desigualdad de género en la ciudad de Madrid
- 2) Las diferencias entre sexos van disminuyendo a lo largo del período analizado, si bien en 2015 se produce un ligero retroceso
- 3) Los ámbitos de estudio que presentan más desigualdad son el de “Trabajo no remunerado” y el de “Toma de decisiones”, ámbitos ambos de reproducción de roles que encasillan y retrasan la incorporación social de la mujer en condiciones igualitarias
- 4) El ámbito de la “Educación” es el único en el que las mujeres superan a los hombres
- 5) El ámbito del “Trabajo remunerado” ha mejorado en términos de igualdad, si bien, cuando se entra al detalle del análisis de las diferentes variables que lo componen se aprecia que la situación no es tampoco demasiado halagüeña.

### Índice de desigualdad de género de la ciudad de Madrid 2005-2015



Centrémonos ahora en el análisis, para el periodo 2005-2015, de la información proporcionada por los **indicadores de género elaborados para el cálculo de los índices de los 5 ámbitos** de análisis empleados en el cálculo del índice comentado anteriormente.

#### TRABAJO PRODUCTIVO REMUNERADO

Analizando en su conjunto las diferentes dimensiones desde la que se construye el **ámbito del trabajo productivo remunerado** se puede concluir que:

- Hay menos **mujeres activas** que hombres, si bien, como dato positivo, se aprecia que la diferencia entre tasas de actividad y, en consecuencia, la brecha de género, se ha venido reduciendo a lo largo del último decenio pasando de 13,7 puntos porcentuales en 2005 a 4,9 puntos porcentuales en 2015
- La **tasa de empleo** es más baja que la de los hombres, si bien, de nuevo el dato positivo es que las diferencias se han reducido considerablemente
- La **tasa de paro** en el caso de la ciudad es menos mala para las mujeres, si bien la evolución para ambos sexos ha sido tremendamente negativa durante el período analizado.
- El porcentaje de mujeres que desempeñan **trabajos sin cualificación** (16,1%) es de casi 10 puntos porcentuales superior al de los hombres (6,9%), con el agravante de que la situación ha empeorado durante estos años de crisis, siendo especialmente perjudicial para las mujeres.
- **Los contratos temporales** que venían siendo más frecuentes en el colectivo femenino han sido superados por los de los hombres en 2015 (17,6% para los hombres frente a 14,8% para las mujeres).

- Finalmente en lo que se refiere al **subempleo** (por competencia, por insuficiencia en número de horas o por salario) se aprecia cómo crece en las mujeres y se mantiene por encima de los hombres.

CIUDAD DE MADRID				
		2005	2010	2015
Tasa de actividad de 16 a 64 años	Hombres	82,06	85,19	82,68
	Mujeres	68,40	75,75	77,78
	Ratio	0,83	0,89	0,94
Tasa de empleo de 16 a 64 años	Hombres	76,69	72,30	68,07
	Mujeres	63,96	64,66	65,54
	Ratio	0,83	0,89	0,96
Tasa de paro de 16 a 64 años	Hombres	6,55	15,13	17,67
	Mujeres	6,49	14,63	15,73
	Ratio	1,01	1,03	1,12
Porcentaje de personas ocupadas en puestos no cualificados	Hombres	10,67	9,20	6,85
	Mujeres	17,40	18,26	16,06
	Ratio	0,61	0,50	0,43
Porcentaje de asalariados con contrato temporal	Hombres	22,99	18,23	17,63
	Mujeres	27,45	19,07	14,84
	Ratio	0,84	0,96	1,19
Porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas	Hombres	6,77	11,15	9,94
	Mujeres	9,34	13,89	14,09
	Ratio	0,73	0,80	0,71

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

## TRABAJO PRODUCTIVO NO REMUNERADO (TRABAJO "REPRODUCTIVO")

CIUDAD DE MADRID				
		2005	2010	2015
Minutos dedicados a tareas del hogar en día laborable	Hombres	121,00	145,00	145,00
	Mujeres	211,00	220,00	220,00
	Ratio	0,57	0,66	0,66
Porcentaje de personas mayores de 16 años (ocupados, parados e inactivos) que consideran como una de sus principales situaciones la dedicación a las labores del hogar	Hombres	25,40	38,46	39,61
	Mujeres	59,10	63,34	61,94
	Ratio	0,43	0,61	0,64

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y Encuesta de Empleo del Tiempo (INE)

El desempeño de tareas dedicadas a las **labores del hogar** aparece como un factor clave que expresa un nivel de desigualdad muy importante: aún cuando el tiempo dedicado por los hombres vaya aumentando, las mujeres dedican el doble de tiempo a estas tareas.

**Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010****Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y Duración media diaria dedicada a la actividad****1.1. Actividad principal y Sexo**

Actividad	Hombres			Mujeres		
	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)
0 Cuidados personales	100,0	11	36	100,0	11	35
1 Trabajo remunerado	38,7	7	42	26,9	6	51
2 Estudios	12,7	4	32	12,4	4	30
3 Hogar y familia	76,3	2	25	89,7	4	15
4 Trabajo voluntario y reuniones	8,9	1	48	15,5	2	1
5 Vida social y diversión	50,6	2	5	54,1	1	47
6 Deportes y actividades al aire libre	47,2	2	3	40,9	1	47
7 Aficiones e informática	40,1	1	53	30,1	1	29
8 Medios de comunicación	85,5	3	12	88,5	2	53
9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado	83,3	1	36	79,8	1	30
910 Trayectos de ida o vuelta al trabajo	35,7	1	15	25,4	1	19

NOTA: Las celdas negativas indican un número de observaciones inferior a 30. La celdas con "-" indican dato nulo

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística - Elaborado por la Subdirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

La **Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010** referida a la ciudad de Madrid, nos indica que la dedicación a actividades domésticas no remuneradas sigue recayendo en las mujeres mayoritariamente con un 89,7% de mujeres y una dedicación de 4:15h frente a 76,3% de hombres y una dedicación de 2:25h.

---

## INGRESOS ECONÓMICOS

El salario bruto es más bajo para las mujeres y aunque ha ido corrigiéndose en estos años analizados y se ha producido un incremento en la remuneración por hora trabajada del 31% en el caso de las mujeres frente al 16,0% de los hombres, sigue existiendo una brecha salarial. Algunas de las razones que estarían detrás de la misma, pueden ser, entre otras, la desigual duración de los permisos de maternidad y paternidad, hecho que contribuye a perpetuar una situación en la que el rol de cuidadora principal sigue recayendo en las mujeres, lo que las va a penalizar en las contrataciones. Ello sin olvidar que los permisos por cuidado familiar suponen una pérdida de parte del salario y un descenso en los niveles de protección social, permisos que de nuevo recaen, mayoritariamente, en la mujer. Así en 2013, sólo un 2,1% de los hombres frente a un 21,1% de las mujeres, redujeron sus jornadas para cuidar a menores de 8 años, un 5,5% de los hombres se acogieron a una excedencia por cuidado de menores frente a un 94,5% de mujeres y un 14,78% lo hicieron para cuidar de otros familiares.

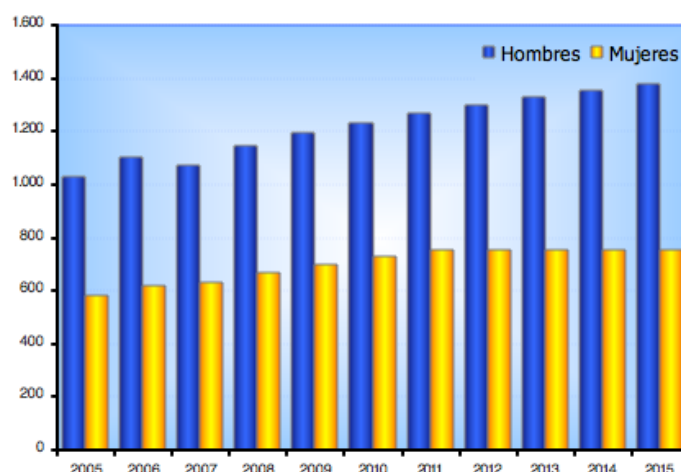
		CIUDAD DE MADRID		
		2005	2010	2015
1. Salario bruto medio por hora (€) <sup>1</sup>	Hombres	15,41	17,56	17,82
	Mujeres	11,43	14,78	14,95
	Ratio	0,74	0,84	0,84
2. Pensión media mensual (€)	Hombres	1029,68	1231,92	1376,31
	Mujeres	580,45	731,43	755,43
	Ratio	0,56	0,59	0,55
3. Porcentaje de hogares con ingresos por unidad de consumo inferior al 60% de la mediana (nacional), según el sexo del sustentador principal	Hombres	18,14	22,74	25,20
	Mujeres	20,91	27,90	27,60
	Ratio	0,87	0,82	0,91

<sup>1</sup> El dato es el regional

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE), Muestra Continua de Vidas laborales (MEYSS) y Encuesta de Condiciones de Vida (INE).

En cuanto a las **pensiones**, los resultados que se obtienen del análisis de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales referidos a la ciudad de Madrid, nos muestran cómo la pensión media mensual de los hombres es 1,8 veces la de las mujeres, diferencia que en el ámbito de España es algo menor (1,6 veces).

Pensión media mensual en Ciudad de Madrid (€)



En este punto conviene recordar que el derecho propio a las pensiones contributivas está determinado por la participación en el mercado laboral y la cuantía de la misma guarda una relación directa con la calidad del empleo, ya que los salarios condicionan el nivel de contribución (a través de las bases de cotización) y, lo que no es menos importante, con la duración y el tipo de jornada, que van a incidir directamente en el número de años efectivos de cotización, siendo ambos elementos, años cotizados y bases de cotización, los determinantes fundamentales de la futura cuantía de las pensiones.

Así, algunos factores relacionados con la calidad del empleo y que van a afectar directamente a la cuantía de las pensiones futuras son: la ocupación en puestos no cualificados, el subempleo por insuficiencia de horas y o el trabajo temporal.

Del análisis de los datos se observa que, aunque un 58,9 de mujeres reciben pensiones, la pensión media mensual en 2015 de los hombres es de 1.376,3 euros mientras que la de las mujeres es de 755,4 euros.

Como se aprecia en el gráfico, en promedio, por cada euro de pensión que percibe un pensionista hombre, una pensionista mujer sólo recibe 55 céntimos.

Finalmente, y en un breve **análisis de la pobreza de los hogares**, entendida como la carencia de unos ingresos mínimos de subsistencia, indicar que, entre los hogares que, por ingresos, se sitúan por debajo del umbral de la pobreza (establecido en el 60% de la mediana de ingresos), son más los hogares conformados por mujeres; además el porcentaje de hogares afectados crece entre 2005-2012. La explicación a esta situación vendría dada por la vulnerabilidad de ejercer los peores trabajos en peores condiciones económicas. En este sentido es reseñable el incremento de hogares en riesgo de pobreza formados con hombres que hace que en 2013 se produzca la “igualdad en la adversidad”. En suma, todo parece indicar que es el empobrecimiento ocasionado por estos años de crisis, el causante de una situación ahora bastante similar para hombres y mujeres.

En cuanto al otro indicador de vulnerabilidad que se suele utilizar, el de la **tasa de riesgo de pobreza y exclusión social** (hogares que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones: riesgo de pobreza o carencia material severa o hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo -sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año de referencia-) indicar que, utilizando como umbral para el cálculo del riesgo de pobreza la renta de la ciudad de Madrid, un total del 29,7% de las personas se encuentran en riesgo de pobreza o de exclusión social; por sexo el porcentaje se eleva al 31% para las mujeres frente al 28,1% para los hombres

## EDUCACIÓN

De los diferentes ámbitos de estudio que habitualmente se utilizan a la hora de analizar la igualdad/desigualdad de género, el único en el que los resultados suelen ser favorables a la mujer es el de la educación.

En nuestro caso las dimensiones consideradas han sido tres: la tasa de abandono educativo temprano, el % de personas con estudios universitarios y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

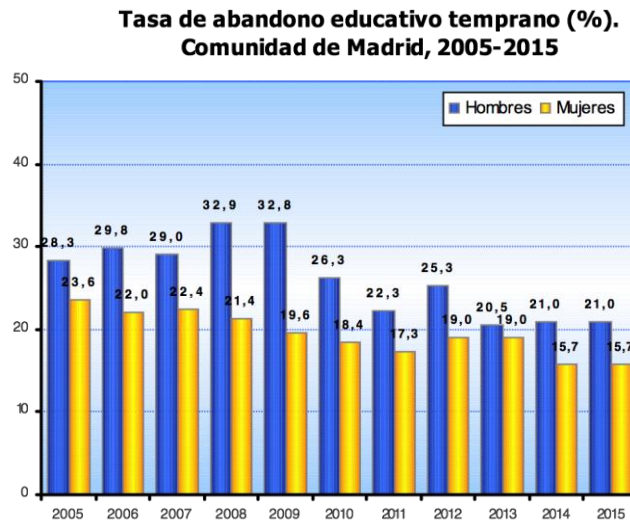
		CIUDAD DE MADRID		
		2005	2010	2015
1. Tasa de abandono educativo temprano <sup>1</sup>	<b>Hombres</b>	28,30	26,30	20,98
	<b>Mujeres</b>	23,60	18,40	15,69
	<b>Ratio</b>	1,20	1,43	1,34
2. Porcentaje de personas de entre 25 y 64 años de edad con estudios superiores (técnicos superiores y universitarios)	<b>Hombres</b>	35,82	36,11	48,01
	<b>Mujeres</b>	37,57	41,31	52,02
	<b>Ratio</b>	1,05	1,14	1,08
3. Porcentaje de personas de 16 a 74 años de edad que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	<b>Mujeres</b>	59,63	75,45	90,58
		47,02	61,76	75,91
	<b>Ratio</b>	0,79	0,82	0,84

<sup>1</sup> El dato es el regional

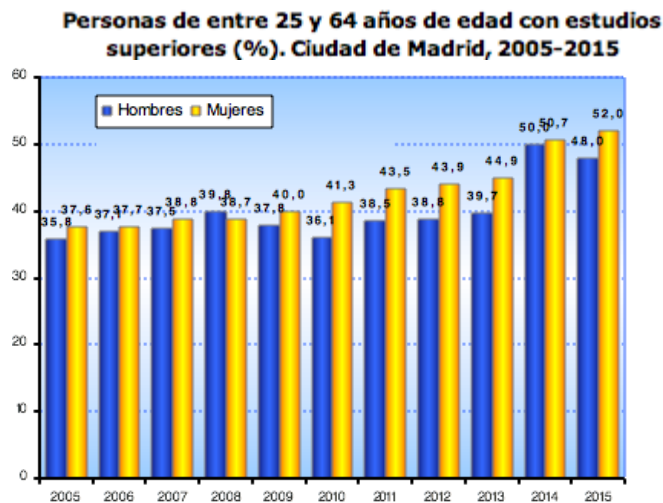
**Fuente:** Las cifras de la educación en España (MEC), Encuesta de Población Activa (INE) y Encuesta uso de las TIC en los hogares (INE)



En la dimensión relativa a la “**tasa de abandono educativo temprano**” la información que se utiliza (relativa a la Comunidad de Madrid en su conjunto al no disponerse de dicha información para la ciudad) muestra que el porcentaje de mujeres de 18-24 años que no ha completado el nivel de educación secundaria de 2ª etapa y no sigue ningún tipo de educación-formación disminuye de forma acusada desde 2005 y es uno de los pocos indicadores en el que el comportamiento para el sexo femenino es sensiblemente más favorable.

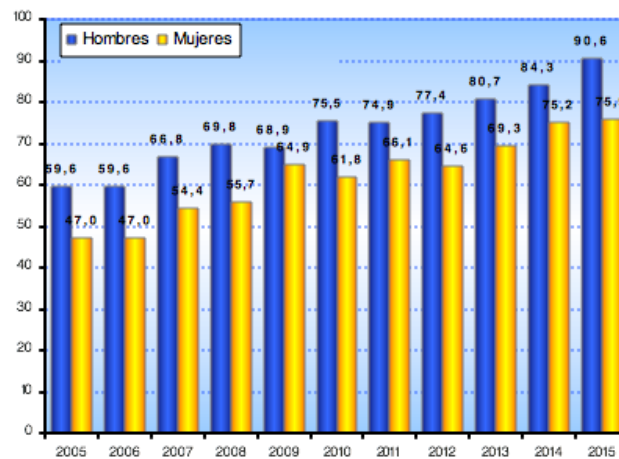


Respecto a la segunda dimensión considerada, la relativa al “**porcentaje de personas de 25 a 64 años con estudios superiores**”, se aprecia que, también en este caso, se trata de otro indicador en el que, de nuevo, la situación de la mujer es mejor que la del hombre.



Así, los datos de 2015 señalan que el 52% de las mujeres de 25 a 64 años poseen estudios superiores frente al 48,0% de los hombres de las mismas edades.

**Personas de 16 a 74 años de edad que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses (%). Ciudad de Madrid, 2005-2015**



Finalmente, en relación con el tercer ámbito considerado, que permite medir la posible existencia de una brecha digital de género, considerando el “**porcentaje de personas de 16 a 74 años que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos tres meses**”, aquí sí que se aprecia la existencia de dicha brecha entre mujeres y hombres, y que, pese a que la alfabetización digital de la población es un hecho que se mantiene, como podemos observar en el gráfico adjunto, aumentando el uso de Internet para ambos sexos, sigue habiendo una diferencia cercana a los 15 puntos porcentuales a favor de los hombres.

---

## TOMA DE DECISIONES

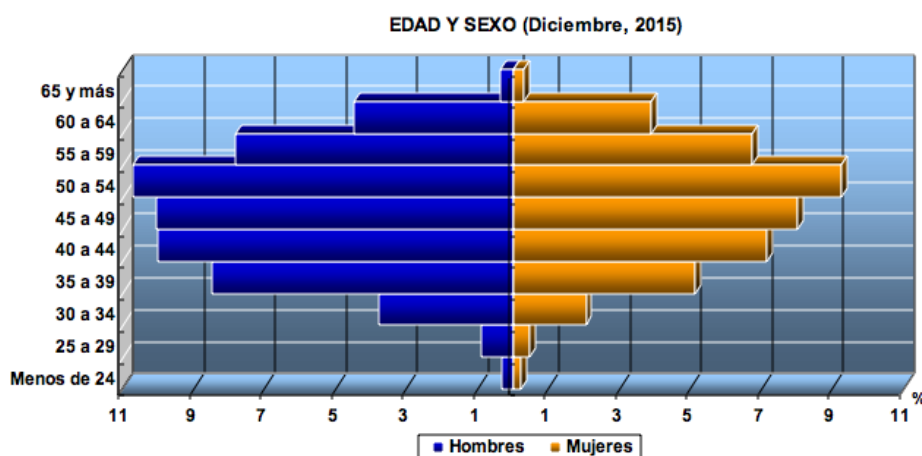
La presencia de mujeres en la **vida política** (concejales, diputados) sigue siendo deficiente y desigual, aunque haya alguna variación sobre todo en los parlamentos autonómicos y en la representación en el Senado, donde aumentan las mujeres y descienden los hombres.

En lo que se refiere a **puestos directivos** la proporción de hombres es del orden del doble que la de mujeres, tanto en Madrid como en España y aunque parecía que dicha diferencia tendía a disminuir, al final del periodo analizado vemos como el ratio ha vuelto a descender de 0,61 en 2010 a 0,47 en 2015.

		CIUDAD DE MADRID		
		2005	2010	2015
1. Porcentaje de personas mayores de edad elegidos para el cargo de concejal	Hombres	0,002	0,003	0,002
	Mujeres	0,002	0,002	0,002
	Ratio	0,771	0,672	0,870
2. Tanto por mil de personas mayores de edad elegidos para el cargo de parlamentario autonómico	Hombres	0,063	0,061	0,057
	Mujeres	0,038	0,037	0,042
	Ratio	0,607	0,606	0,731
3. Tanto por mil de personas mayores de edad elegidos para el cargo de diputado o senador	Hombres	0,019	0,019	0,023
	Mujeres	0,010	0,010	0,012
	Ratio	0,538	0,538	0,540
4. Porcentaje de ocupados en puestos directivos	Hombres	6,32	7,70	6,41
	Mujeres	3,11	4,72	3,02
	Ratio	0,49	0,61	0,47

**Fuente:** Resultados electorales y Senado (Ministerio del Interior), Mujeres en cifras (Instituto de la Mujer), Explotación estadística del Padrón (INE) y Encuesta de Población Activa (INE).

## EL AYUNTAMIENTO COMO EMPLEADOR Y COMO GESTOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS<sup>3</sup>

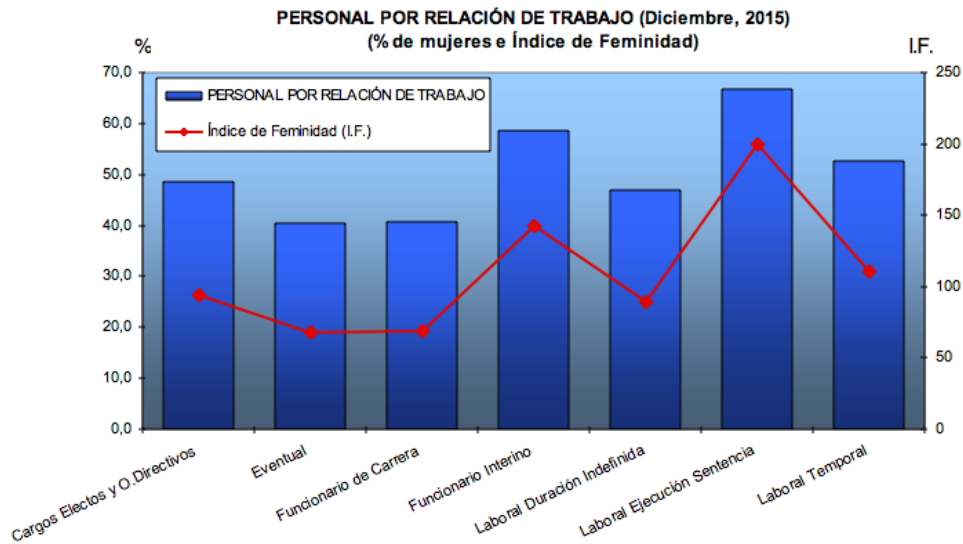


La **plantilla municipal** se compone de 11.076 mujeres (43,0%) y 14.656 hombres (57,0%). En términos de Índice de Feminidad para el total de la plantilla, el resultado es que hay 75,6 mujeres por cada 100 hombres.

En el análisis por grupos de **categorías**, se puede ver que existen algunos especialmente ‘feminizados’, en los que las proporciones de mujeres son muy elevadas: aparte de las consabidas de Diplomado en Trabajos Sociales, Auxiliar de Puericultura o Agente de Igualdad, nos encontramos las relacionadas con la Administración General (auxiliares administrativos, administrativos, técnicos de gestión, técnicos de administración

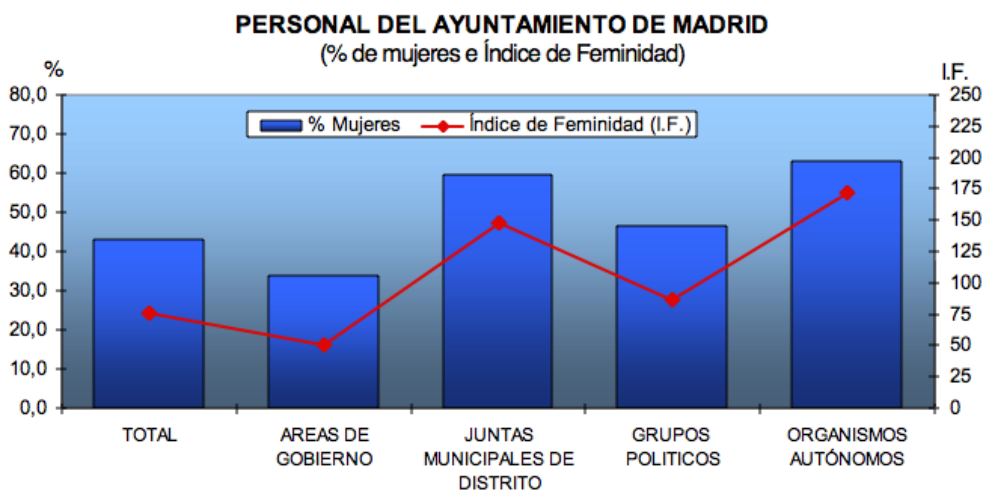
<sup>3</sup> La información de este apartado procede del Informe sobre la distribución de mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos. 1 De Enero 2016. Subdirección General De Estadística. Departamento de Datos Estadísticos -Agosto de 2016-

general). Frente a ellas aparecen, en el lado opuesto, otras especialmente ‘masculinizadas’: Policía Municipal, Bomberos, Agentes de Movilidad o Agentes de Parques



En la plantilla municipal se aprecia una mayor **precarización del empleo** entre las mujeres: hay 142,0 mujeres funcionarias interinas por cada 100 hombres en la misma situación y 110,7 mujeres con contratos laborales temporales por cada 100 hombres.

En las Áreas de Gobierno (A.G.) la presencia de mujeres alcanza el 33,8%, en las Juntas Municipales de Distrito el 59,7%, lo que hace de éste un ámbito con fuerte presencia femenina, y en los Organismos Autónomos el 63,2%.



Dentro de las Áreas, la distribución de mujeres presenta una gran variabilidad entre las que presentan una escasa presencia femenina: A.G. de Salud, Seguridad y Emergencias o A.G. de Medio Ambiente y Movilidad y las de presencia femenina mayoritaria como A.G. de Economía y Hacienda o AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo.

Si la comparación se efectúa entre la plantilla municipal y la de **otras administraciones públicas** se aprecia cómo el Ayuntamiento de Madrid sólo supera en porcentaje de mujeres a la Administración Pública Estatal; el resto de administraciones, incluida la Local en su conjunto, tienen mayor presencia femenina porcentual.

### 1. ACCIÓN POSITIVA

1. Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

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

*(Glosario de términos de Emakunde: [http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es\\_gizonduz/glosario.html#1](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html#1)).*

### 2. ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres identifica el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

*(LOIEMH, art. 7.1, 7.3 y 7.4).*

### 3. ADAPTABILIDAD

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

### 4. ANÁLISIS DE GÉNERO

Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

*(Recogido en United Nations Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women-INSTRAW basado en Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines. Ottawa: International Development Research Centre, 1998).*

*Glosario de términos de Emakunde: [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_evaluaciones\\_2/es\\_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#\\_Toc336604479](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#_Toc336604479)*

### 5. ANDROCENTRISMO

Un supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición. (“Presupuestos Públicos en clave de género”, Emakunde).

*(Glosario de términos de Emakunde: [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_evaluaciones\\_2/es\\_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#\\_Toc336604479](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#_Toc336604479))*

## 6. APTITUD

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

## 7. AUDITORIA DE GÉNERO

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

## 8. AUDITORIA DE GÉNERO PARTICIPATIVA

Una auditoría de género participativa es una herramienta y un proceso basado en una metodología participativa para promover el aprendizaje organizacional sobre cómo transversalizar el género de manera práctica y eficaz. Se realiza a nivel individual, a nivel de unidad de trabajo o institucional. Una auditoría de género es esencialmente una "auditoría social", y pertenece a la categoría de "auditorías de la calidad", que la distingue de las "auditorías financieras" tradicionales.

Evalúa si las prácticas internas y los correspondientes sistemas de apoyo para la transversalización de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si se cumplen. Establece una línea de base; identifica brechas y desafíos críticos; y recomienda formas de abordarlos, sugiriendo posibles mejoras e innovaciones. También documenta buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género. Una auditoría de género mejora la capacidad colectiva de la organización para examinar sus actividades con una perspectiva de género, y para identificar fortalezas y debilidades en la promoción de las cuestiones de igualdad de género.

*Fuente: OIT. AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO: Herramienta para la introducción de cambios institucionales. Ginebra.*

*(Glosario de términos ONU Mujeres:  
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter>)*

## 9. AUTONOMÍA

Se puede distinguir distintos aspectos relativos a la autonomía:

Autonomía emocional y física: implicaría el reconocimiento del valor propio y el sentimiento de autoestima así como el ejercicio del control sobre todos los procesos y decisiones que tengan que ver con el cuerpo y la salud.

Autonomía económica: conllevaría tener acceso y control sobre los recursos y bienes económicos.

Autonomía política: que supone el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos, que incluyen el derecho a participar en las instituciones, en los ámbitos de decisión, en los partidos políticos así como la capacidad de influencia en dichos procesos.

Autonomía socio-cultural: que conllevaría el acceso y control de los recursos culturales y la información.

El empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres son estrategias indispensables para alcanzar esta autonomía y la posición de ciudadanas de pleno derecho. (Adaptado del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres)

*(Glosario de términos de Emakunde:  
[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_evaluaciones\\_2/es\\_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#\\_Toc336604479](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#_Toc336604479))*

## 10. BARRERAS INVISIBLES

Las barreras invisibles se refieren a las actitudes personales y colectivas. La propia Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad nace para sumarse al elenco de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos. Reconoce que en todo el mundo, aun en este siglo y a pesar del progreso, es necesario implementar las garantías para salvaguardar el pleno ejercicio en igualdad de los derechos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad y, sobre todo, de las mujeres y de las niñas y los niños con discapacidad.

La propia Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ya propone:

- Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas
- Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida
- Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y las aportaciones de las personas con discapacidad.

*(Glosario de términos de Pikara Magazine: <http://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es&let=b&ter=barreras-invisibles>)*

## **11. BENEFICIO EQUIVALENTE**

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

## **12. BRECHA DE GÉNERO**

Es la distancia existente entre mujeres y hombres – debido a su posición social de género- en el acceso, el disfrute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales; se calcula por diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en la categoría de una variable, midiéndose el resultado en puntos porcentuales y estando más cerca de la igualdad cuando la brecha se aproxime a cero.

*(Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género en el marco de las operaciones cofinanciadas con los fondos estructurales y el fondo de cohesión).*

## **13. BRECHA DIGITAL**

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

## **14. BUEN VIVIR**

El punto de partida es la constatación de los efectos devastadores de un modelo de desarrollo ilimitado cuyo único criterio es la acumulación de beneficio por encima de los recursos naturales y la preservación de la vida humana. Frente a esta constatación, el Buen Vivir es una noción atractiva en tanto propone una alternativa holística al sistema actual y un empuje a pensar la vida con un criterio ético, ya no de acumulación o de desarrollo ilimitado... el Buen Vivir nos brinda un criterio formal que impele a preguntar si se trata de una vida vivible para todas/os o sólo lo es para unos pocas/os; y si respeta la singularidad de cada realidad social o sólo algunas.

*(Cuadernos de debate feminista.: I. Sostenibilidad de la vida. Silvia López Gil Rocío Lleó Fernández Amaia Pérez Orozco Cristina Santillán Idoate- Diputación Foral de Gipuzkoa. 2012)*

## **15. COEDUCACIÓN**

La coeducación consiste en educar a las niñas y los niños superando los roles de género que la sociedad prescribe para unas y otros en función del sexo. Su finalidad es propiciar el desarrollo integral de las alumnas y los alumnos, para lo cual se presta especial atención a la aceptación de sí misma/o, el reconocimiento de la otra persona y la valoración positiva de las diferencias a través de una convivencia enriquecedora.

*(Web [www.educandoenigualdad.com](http://www.educandoenigualdad.com) Ministerio de Igualdad).*

## **16. CONCILIACIÓN**

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

## **17. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL**

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral están destinadas a equilibrar el tiempo y el esfuerzo que las personas dedican a las tareas "productivas" (remuneradas), tareas "reproductivas" (no remuneradas) y al tiempo necesario para ocio y socialización. Es importante señalar que no son medidas



destinadas exclusivamente a mujeres, sino que los hombres también han de beneficiarse de una racionalización de horarios, jornadas, permisos, fórmulas de trabajo on y off-line, etc., para que puedan incorporarse al cuidado y las tareas de reproducción.

*(Fuente glosario de términos instituto andaluz de la mujer: [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/page\\_14.htm](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/page_14.htm))*

## **18. CONOCIMIENTO**

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

## **19. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL**

Concepto que va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas... Implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización... El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*(Web Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad [www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm))*

## **20. CUOTA**

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

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

## **21. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO**

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

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

## **22. DISCRIMINACIÓN**

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

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

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

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

## **23. DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

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

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

## **24. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

"Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a

personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”

(Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

## **25. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE**

Situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, se refiere a mujeres o grupos de mujeres que, además de la discriminación por razón de su sexo, sufren otras discriminaciones por motivo de su raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Basado en los Principios Generales del artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres).

(Glosario de términos de Emakunde:  
[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_evaluaciones\\_2/es\\_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#\\_Toc336604479](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#_Toc336604479))

## **26. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD**

“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad”.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

## **27. DIVERSIDAD**

Se refiere a las diferencias entre las personas, mujeres y hombres y dentro de las mujeres y de los hombres, que se manifiesta en los siguientes factores: raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Carta Europea de los Derechos Humanos). Esta diversidad hay que considerarla como una potencialidad y riqueza pero, en determinados contextos culturales, sociales y temporales, factores que reflejan la diversidad se convierten en factores de discriminación que unidos a la discriminación por sexo producen una múltiple discriminación (ver discriminación múltiple).

(Glosario de términos de Emakunde:  
[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_evaluaciones\\_2/es\\_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#\\_Toc336604479](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#_Toc336604479))

## **28. DOBLE JORNADA**

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

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

## **29. EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO**

Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

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

## **30. EMPODERAMIENTO (CAPACITACIÓN)**

El empoderamiento es un proceso, es decir, no es un estado al que se accede de una vez por todas y para siempre, sino más bien una serie de cambios en el tiempo que no tiene meta final, ya que ninguna mujer llega nunca a estar empoderada en un sentido absoluto.

Se trata de un proceso de largo plazo que va de adentro hacia afuera y de abajo hacia arriba. Se inicia en el ámbito de lo personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva y de la generación de confianza

en las propias capacidades, desmontando así los estereotipos de mujeres débiles, inseguras, incapaces de tomar decisiones, dependientes... Continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones familiares y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas capaces de influir en la toma de decisiones que les afectan como ciudadanas.

*(Basado en Glosario de términos de Pikara Magazine: <http://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es&let=e&ter=empoderamiento>)*

### **31. ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO (VER MAINSTREAMING)**

### **32. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS (VER PRINCIPIOS RECTORES)**

### **33. EQUIDAD DE GÉNERO**

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (INSTRAW).

*(Glosario de términos de Emakunde: [http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es\\_gizonduz/glosario.html#17](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html#17))*

### **34. ESPACIO DOMÉSTICO**

Es aquel espacio feminizado invisible de cuidados que sostiene tanto el espacio público como el privado, suponiendo la asunción de la educación y la reproducción social que además exige una disponibilidad total, aunque está desprestigiada socialmente. También supone la asunción de la economía y la administración familiar respecto a las necesidades básicas.

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

### **35. ESPACIO PÚBLICO**

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

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

### **36. ESTADÍSTICAS DE GÉNERO**

Consiste en incorporar la variable sexo como una constante de estudio cuando se elaboran fuentes de información, evitando tratar este aspecto como algo puntual.

La variable sexo debe estar presente en todos los niveles de la información recogida o de la situación estudiada.

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

### **37. ESTEREOTIPO**

Juicio que se fundamenta en una idea preconcebida, estableciendo determinados roles en estrecha vinculación con el prejuicio. Es la creencia exagerada asociada a una categoría, y su función es justificar (racionalizar) nuestra conducta en relación la categoría.

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

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

### **38. FEMINISMO**

El feminismo es un movimiento social y político que se inicia a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de

que han sido objeto en el seno de la sociedad patriarcal, lo cual les mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que se requieran.

Hoy no se puede hablar de feminismo como movimiento unívoco, porque hay de muchos tipos: de la igualdad, de la diferencia, el ecofeminismo...Es un movimiento que cuenta con millones de personas en el mundo y su característica más importante es que no está jerarquizado.

*De "Feminismo para principiantes" Nuria Valera (fuente: <https://rosacandel.es/diccionario>)*

### **39. FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA**

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

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

### **40. FORMACIÓN PROFESIONAL**

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

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

### **41. FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE**

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

### **42. GÉNERO**

Categoría que subraya la construcción cultural de la diferencia sexual, esto es, el hecho de que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas, más que biológicamente determinadas.

*(Basado en Glosario de términos de Pikara Magazine: <http://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es&let=g&ter=genero>)*

### **43. HORARIO FLEXIBLE**

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

### **44. IGUALDAD**

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

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

### **45. IGUALDAD FORMAL**

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

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

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

### **46. IGUALDAD DE GÉNERO**

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

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

### **47. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

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

#### 48. IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

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

#### 49. IGUALDAD REAL

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

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

#### 50. INACTIVOS/AS

Población de 16 o más años no incluida en la categoría de ocupados/as o parados/as

#### 51. INDICADOR DE GÉNERO

Sirve para describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres; visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas; indicar cambios/tendencias de evolución en la situación y posición de las mujeres con relación a los hombres y en las desigualdades de género y sus causas.

El Indicador de género precisa de los datos desagregados por sexo, pero va más allá, permitiendo observar cómo evolucionan determinados aspectos de la desigualdad entre sexos consecuencia de los roles de género.

*(Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género en el marco de las operaciones cofinanciadas con los fondos estructurales y el fondo de cohesión).*

#### 52. INDICE DE FEMINIDAD

Cantidad de mujeres por cada 100 hombres considerados en la variable que se esté analizando. Si se expresa en tanto por uno pasa a denominarse Índice de Feminización.

*(Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género en el marco de las operaciones cofinanciadas con los fondos estructurales y el fondo de cohesión)*

#### 53. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD

Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)..

*([http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es\\_gizonduz/glosario.html#17](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html#17))*

#### 54. INTERSECCIONALIDAD (VER PRINCIPIOS RECTORES)

#### 55. MAINSTREAMING DE GÉNERO

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

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

#### 56. OCUPADOS/AS

Personas de 16 o más años que trabajan a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial,...) en dinero o especie.

## 57. PARADOS/AS

Personas de 16 o más años que están sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo.

## 58. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

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

*(Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O nº L 319).*

## 59. PATRIARCADO

Literalmente significa “gobierno de los padres”, pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Alicia Puleo distingue entre patriarcados de coerción, “los que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias sancionadoras con la violencia aquello que está permitido y prohibido a las mujeres”, y los patriarcados de consentimiento, donde se da la igualdad formal ante la ley, y que define como “los occidentales contemporáneos que incitan a los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculizados en gran parte por los medios de comunicación. *(Diccionario de Términos de Igualdad. CAVE/Wg). (Tomado de W.G. Consultoras para el desarrollo S.L)*

*(Glosario de términos de Emakunde: [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_evaluaciones\\_2/es\\_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#\\_Toc336604479](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#_Toc336604479))*

## 60. PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS

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

Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

*(Art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

## 61. PERMISO POR MATERNIDAD

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

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

## 62. PERMISO PARENTAL

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

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

## 63. PERMISO POR RAZONES FAMILIARES

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

## 64. POBLACIÓN ACTIVA

Población activa: personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en personas ocupadas y personas paradas.

*(INE: Encuesta de Población Activa Metodología 2005)*

## **65. SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO / EN EL EMPLEO**

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

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

## **66. SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA**

Un concepto que permite dar cuenta de la profunda relación entre lo económico y lo social, que sitúa a la economía desde una perspectiva diferente, que considera la estrecha interrelación entre las diversas dimensiones de la dependencia y, en definitiva, que plantea como prioridad las condiciones de vida de las personas, mujeres y hombres.

*(Sostenibilidad de la vida. Aportaciones desde la economía solidaria, feminista y ecológica. Capítulo 02. Economía, trabajos y sostenibilidad de la vida. Cristina Carrasco Bengoa. Reas Euskadi. 2014)*

La sostenibilidad de la vida representa un proceso histórico de reproducción social, un proceso complejo, dinámico y multidimensional de satisfacción de necesidades en continua adaptación de las identidades individuales y las relaciones sociales, un proceso que debe ser continuamente reconstruido, que requiere de recursos materiales pero también de contextos y relaciones de cuidado y afecto, proporcionados éstos en gran medida por el trabajo no remunerado realizado en los hogares. *(Carrasco 2001, Addabbo y Picchio 2009, Picchio 2005).*

## **67. TASA DE ACTIVIDAD**

Es el cociente entre el número total de personas activas y la población total de 16 y más años

*(INE: Encuesta de Población Activa Metodología 2005)*

## **68. TASA DE ASALARIZACIÓN**

Cociente entre el número de personas asalariadas y el número total de personas ocupadas.

*(INE: Encuesta de Población Activa Metodología 2005)*

## **69. TASA GENERAL DE FECUNDIDAD**

Cociente entre el número de personas nacidas en un determinado año y la población femenina entre 15 y 49 años. *(INE)*

## **70. TASA DE EMPLEO**

Es el cociente entre el número total de personas ocupadas y la población total de 16 y más años

*(INE: Encuesta de Población Activa Metodología 2005)*

## **71. TASA DE PARO (desempleo)**

Cociente entre el número total de personas paradas y la población activa. *(INE)*

## **72. TASA DE TEMPORALIDAD**

Cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el número total de personas asalariadas.

## **73. TASA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo parcial y el número total de personas ocupadas.

*(INE: Encuesta de Población Activa Metodología 2005)*

## **74. TRABAJO DE IGUAL VALOR**

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

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

#### **75. TECHO DE CRISTAL**

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

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

#### **76. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O VIOLENCIA MACHISTA**

Todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada (artículo 3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011).

Nuestra pretensión con la utilización de este término es abrir el foco, no sólo a la violencia que se da en el ámbito de la pareja o ex pareja. Este concepto incluye todas las formas de violencia contra las mujeres previstas expresamente en el Convenio de Estambul: violencia en pareja (o ex pareja), incluidos los niños y las niñas expuestas a la misma; violencia sexual (art 36); matrimonio forzado (art. 37); mutilación genital femenina (art. 38); aborto y esterilización forzosos (art. 39); acoso sexual (art. 40), así como las previstas en el art. 6 de la Recomendación nº19 de la CEDAW: trata de mujeres y explotación de la prostitución.

También se utiliza el concepto “violencia machista” para hacer referencia a todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en la discriminación.

#### **77. VIOLENCIA SIMBÓLICA:**

Violencia simbólica es un concepto instituido por el sociólogo francés Pierre Bourdieu en la década de los 70, que en ciencias sociales se utiliza para describir una relación social donde el "dominador" ejerce un modo de violencia indirecta y no físicamente directa en contra de los "dominados", los cuales no la evidencian o son inconscientes de dichas prácticas en su contra, por lo cual son "cómplices de la dominación a la que están sometidos" (*Bourdieu, 1994*)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Violencia\\_simb%C3%B3lica](https://es.wikipedia.org/wiki/Violencia_simb%C3%B3lica)

#### **78. VIOLENCIA DE GÉNERO**

Debido a que en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, define el objeto de la Ley con el siguiente tenor literal de su artículo 1: “La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, en el Derecho español se tiende a utilizar el término Violencia de Género de una manera restrictiva.



**ANEXO 3: MEDIDAS DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA CIUDAD DE MADRID POR ÁMBITO Y LÍNEA DE ACCIÓN, ESPECIFICANDO RESPONSABLE, CORRESPONSABLE, CALENDARIO, PRESUPUESTO, INDICADORES Y METAS.**

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
1. ACCIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO	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	- €	Instrucción para la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid aprobada	2018		
							Ordenanza para la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid aprobada		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	- €	Estructuras estables para la implantación de la transversalidad de género creadas	48	48	48
							Servicio de Transversalidad de Género creado	2018		
		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	- €	Inicio de un proyecto transversal para abordar la feminización de la pobreza	2018		
							Inicio de un proyecto transversal para abordar la iniciativa "Ciudades y espacios públicos seguros para las mujeres y las niñas"	2018		
							Inicio de otros proyectos transversales		2019	2020
		04. ASESORAMIENTO TÉCNICO ESPECIALIZADO EN GÉNERO A TRAVÉS DEL SERVICIO DE TRANSVERSALIDAD DEL ÁREA	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD		2018-2020	- €	Planes bienales de trabajo de las unidades de igualdad puestos en marcha		48	48

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
		DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.					Satisfacción de los servicios municipales asesorados con el apoyo recibido para incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones (desagregado por sexo)	8 en una escala de 0 a 10	8 en una escala de 0 a 10	8 en una escala de 0 a 10
							Porcentaje de servicios municipales asesorados que consideran que el apoyo recibido ha facilitado la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones	80%	80%	80%
	<b>TOTAL 1. MODELO INTEGRAL DE TRANSVERSALIDAD</b>					- €				
	<b>2. IMPLANTACIÓN INSTITUCIONAL</b>	<b>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</b>	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	UNIDADES DE IGUALDAD	2018-2020	- €	Porcentaje de contratos suscritos en el Ayuntamiento que incluyen criterios o cláusulas de igualdad	15%	20%	25%
Porcentaje de subvenciones que incorporan criterios de igualdad							15%	20%	25%	
<b>06. REVISIÓN PROGRESIVA DE LA NORMATIVA MUNICIPAL Y DE LOS PROTOCOLOS DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>		C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	UNIDADES DE IGUALDAD	2018-2020	- €	Porcentaje de la normativa municipal que incorpora enfoque de género y lenguaje inclusivo	33%	66%	100%	
						Porcentaje de los protocolos municipales que incorporan enfoque de género y lenguaje inclusivo	33%	66%	100%	
<b>07. INCLUIR LA VARIABLE SEXO EN LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS, FORMULARIOS, SOLICITUDES,</b>	C.G. POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	UNIDADES DE IGUALDAD	2018-2020	- €	Porcentaje de formularios, instancias o impresos para que	33%	66%	100%		

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
		IMPRESOS ETC. PUBLICOS Y EN TODAS LAS ENCUESTAS, ESTUDIOS, MEMORÁNDUMS O ESTADÍSTICAS QUE REALICE EL AYUNTAMIENTO Y SUS OO.AA					la ciudadanía se dirija a la administración municipal que incluyen la variable sexo			
							Porcentaje de encuestas, estudios, memorándums o estadísticas relativas a la población madrileña o a personas usuarias de servicios municipales que incluyen la variable sexo	100%	100%	100%
		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	- €	Documentos escritos, visuales o audiovisuales en los que se ha detectado el incumplimiento de los criterios de uso no sexista y se ha procedido a su corrección	100%	100%	100%
		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	120.000,00 €	Acciones formativas especializadas en género, políticas de igualdad y violencia de género realizadas	13	13	13
							Personal municipal que ha participado en las acciones formativas especializadas en género, políticas de igualdad y violencia de género (desagregado por sexo)	360	360	360
							Porcentaje del personal municipal que ha participado en las acciones	80%	80%	80%

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
							formativas especializadas que considera que dicha formación ha facilitado la incorporación de la perspectiva de género en su actividad (desagregado por sexo)			
							Porcentaje de personal municipal que tiene formación en género (desagregado por sexo)	Pendiente		Incrementar el porcentaje de 2018
		<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	- €	Campañas de concienciación por el cambio de actitudes y contra el sexismo en la intranet ayre	5	5	5
							Proporción de personal municipal que sigue a Madrid Igualdad a través de las redes sociales (twitter, facebook)	Pendiente		Incrementar el porcentaje de 2018
		<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	- €	Asesoramientos técnicos realizados a empresas públicas municipales sobre conciliación y corresponsabilidad	60	60	60
							Empresas públicas municipales asesoradas en materia de igualdad/corresponsabilidad	4	5	7
							Satisfacción de las empresas municipales con el asesoramiento técnico recibido en materia de	8 en una escala de 0 a 10	8 en una escala de 0 a 10	8 en una escala de 0 a 10

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
							igualdad/corresponsabilidad			
	<b>TOTAL 2. IMPLANTACIÓN INSTITUCIONAL</b>					<b>120.000,00 €</b>				
	<b>TODAS LAS MEDIDAS ÁMBITO 1</b>	ESTIMACIÓN DE COSTES DE PERSONAL: 0,2% DE LOS GASTOS DE PERSONAL DE TODAS LAS PARTIDAS DEL AYUNTAMIENTO, DISTRITOS Y OAAA				<b>8.194.298,87 €</b>				
		ESTIMACIÓN DE COSTES DE PERSONAL: 67% DEL CAPÍTULO 1: GASTOS DE PERSONAL DEL ÁREA DE GOBIERNO DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD				<b>8.640.268,66 €</b>				
<b>TOTAL ACCIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO</b>						<b>16.954.567,53 €</b>				
<b>2. CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS</b>	<b>1. INVESTIGACIÓN Y CONCIENCIACIÓN</b>	<b>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</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020	- €	Aprobación del Reglamento de funcionamiento del Observatorio	2018		
							Puesta en funcionamiento	2018		
		<b>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</b>	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	<b>30.000,00 €</b>	Mejora de los registros específicos sobre violencias machistas en los sistemas de recogida de información de la red de recursos de pareja y expareja, de víctimas de trata y explotación sexual y de violencia sexual	2018		
						Incorporación de registros específicos sobre violencias machistas en los sistemas de recogida de información de los espacios de igualdad y de		2019	2020	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
							servicios sociales (CIVIS)			
		<b>03. REALIZACIÓN DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOBRE LA REALIDAD SOCIAL DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN MADRID, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA VIOLENCIA SEXUAL</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019	<b>50.000,00 €</b>	Estudio sobre la realidad social de la violencia sexual en Madrid finalizado		2019	
		<b>04. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO SOBRE LA PROSTITUCIÓN Y LA TRATA DE MUJERES EN EL MUNICIPIO DE MADRID</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019	<b>50.000,00 €</b>	Estudio finalizado		2019	
		<b>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</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018	<b>30.000,00 €</b>	Estudio finalizado	2018		
		<b>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</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020	<b>480.000,00 €</b>	Hitos y fechas relevantes de la campaña global de concienciación frente a la violencia machista	4	4	4
Acciones de concienciación para promover la implicación ciudadana frente a las violencias machistas	275						275	275		
Mujeres participantes en las acciones de concienciación frente a la violencia machista	4.200						4.600	4.800		
Hombres participantes en las acciones de concienciación frente a la violencia machista	2.050						2.100	2.150		

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
		<b>07. ADHESIÓN DE MADRID A LA INICIATIVA DE ONU MUJERES “CIUDADES Y ESPACIOS PÚBLICOS SEGUROS PARA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS”.</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020	<b>50.000,00 €</b>	Desarrollo de un plan de trabajo con la iniciativa ONU MUJERES	2018		
							Acciones desarrolladas en el marco del proyecto de ONU MUJERES	Pendiente	Pendiente	Pendiente
		<b>08. REALIZACIÓN DE ACCIONES DE CONCIENCIACIÓN CONTRA LA TRATA DE MUJERES Y NIÑAS EN FECHAS RELEVANTES</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020	<b>120.000,00 €</b>	Acciones de concienciación contra la trata de mujeres y niñas realizadas	Pendiente	Pendiente	Pendiente
							Mujeres participantes en las acciones de concienciación contra la trata de mujeres y niñas	Pendiente	Pendiente	Pendiente
							Hombres participantes en las acciones de concienciación contra la trata de mujeres y niñas	Pendiente	Pendiente	Pendiente
		<b>09. COORDINACIÓN CON ORGANIZACIONES DE HOMBRES FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA CON OBJETO DE IMPULSAR UNA TRANSFORMACIÓN DE LA MASCULINIDAD VIOLENTA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020	<b>- €</b>	Incorporación de organizaciones de hombres frente a la violencia machista en la organización de acciones de concienciación	2018	2019	2020
		<b>10. IMPULSO DE UN PROYECTO TRANSVERSAL, PARA PROMOVER LA COEDUCACIÓN Y DE PREVENCIÓN 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>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO - D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	DISTRITOS - AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO - AG SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	2018-2020	<b>248.346,20 €</b>	Districtos participantes en el proyecto transversal Madrid Violencia Cero			15
							Centros educativos participantes en el proyecto transversal Madrid Violencia Cero			15
							Servicios municipales participantes en el proyecto transversal Madrid Violencia Cero			60
		<b>11. INCLUSIÓN DE UNA LÍNEA DE SUBVENCIONES DIRIGIDA A</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y		2019-2020	<b>160.000,00 €</b>	Subvenciones concedidas para		4	4

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
		APOYAR ACTUACIONES DE EDUCACIÓN AFECTIVO-SEXUAL EN EL MEDIO EDUCATIVO	ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO				apoyar actuaciones de educación afectivo-sexual en el medio educativo			
	<b>TOTAL 1. INVESTIGACIÓN Y CONCIENCIACIÓN</b>					<b>1.218.346,20 €</b>				
	<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	- €	Protocolo de detección, derivación y coordinación con los servicios sociales elaborado	2018		
Acciones formativas dirigidas a profesionales de los servicios sociales para la puesta en práctica de los protocolos establecidos							21			
Incremento de las derivaciones realizadas a los recursos específicos de atención al a violencia machista									30%	
<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	- €	Protocolo de detección, derivación y coordinación con los espacios de igualdad elaborado	2018			
							Incremento de las derivaciones realizadas a los recursos específicos de atención al a violencia machista y los espacios de igualdad			30%
		<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	- €	Protocolo de detección, derivación y coordinación con los recursos de atención a menores y adolescentes elaborado		2019	



ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
							Incremento de las derivaciones realizadas a los recursos específicos de atención al a violencia machista			30%
		<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	- €	Protocolo de detección, derivación y coordinación con los centros de mayores elaborado		2019	
							Incremento de las derivaciones realizadas a los recursos específicos de atención al a violencia machista			30%
		<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	- €	Espacios de trabajo y coordinación desarrollados con otras instituciones			4
		<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	15.000,00 €	Protocolo municipal de actuación frente a agresiones sexuales revisado	2018		
		<b>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</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	AG SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS / AG EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO	2018-2020	20.000,00 €	Protocolos de detección y derivación de casos de víctimas de trata y mujeres en contextos de prostitución elaborados	4		
							Acciones formativas dirigidas a profesionales del Samur Social, Policía Municipal, Madrid Salud y	4		

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
							Servicios Sociales realizadas			
		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	10.000,00 €	Sesiones de trabajo y formación conjunta realizadas	4	4	4
	<b>TOTAL 2. DETECCIÓN Y COORDINACIÓN</b>					<b>45.000,00 €</b>				
	<b>3. RESPUESTA INTEGRAL Y ACOMPAÑAMIENTO</b>	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	20.000,00 €	Servicios municipales de atención integral a víctimas de trata y mujeres en contextos de prostitución evaluados	100%		
		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	15.868.170,90 €	Mujeres víctimas de violencia de género atendidas en el SAVG 24 Horas.	1.250	1.250	1.250
							Mujeres y menores alojadas/os en la Zona de Estancia Temporal de SAVG 24 Horas	350	350	350
							Mujeres y menores alojadas/os en Centros de Emergencia	320	390	390
							Mujeres atendidas en los Puntos Municipales I y II del Observatorio Regional de Violencia de Género	1.100	1.100	1.100
						Mujeres y menores atendidas/os en el Centro de Atención Psicosocioeducativ	700	1000	1000	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
							a para víctimas de violencia de género CAPSEM			
							Terminales ATENPRO entregados	270	270	270
							Mujeres participantes en talleres de apoyo a la inserción Sociolaboral de víctimas de la violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja	75	75	75
							Porcentaje de dispositivos adaptados a estándares internacionales			100%
		<b>22. REFUERZO DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, ESPECIALMENTE JURÍDICO, A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA MACHISTA</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020	<b>171.000,00 €</b>	Profesionales para el acompañamiento jurídico incorporados	2		
		<b>23. ATENCIÓN PSICOLÓGICA, JURÍDICA Y SOCIAL A ADOLESCENTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020	<b>225.000,00 €</b>	Adolescentes víctimas de violencia sexual atendidas	Pendiente	Pendiente	Pendiente
		<b>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.</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020	<b>3.862.378,14 €</b>	Mujeres en contextos de prostitución atendidas en la unidad móvil y en el Centro Concepción Arenal	900	900	900
Mujeres en contextos de prostitución en intervención que han consolidado el abandono de la prostitución (llevan más de un año)	22%						22%	22%		
Mujeres en contextos de prostitución y	18						18	18		

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
							menores a cargo alojadas/os en centro de acogida			
							Itinerarios formativos becados para mejora de la empleabilidad e inserción laboral de mujeres en contextos de prostitución	2	2	2
							Mujeres en contextos de prostitución participantes en itinerarios formativos para mejora de la empleabilidad e inserción laboral	31	31	31
							Porcentaje de dispositivos adaptados a estándares internacionales			100%
		<b>25. APROBACIÓN DE UN PLAN OPERATIVO MUNICIPAL SOBRE PROSTITUCIÓN Y TRATA DE MUJERES POR EL PERIODO 2018-2020</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018	- €	Plan operativo municipal sobre prostitución y trata de mujeres aprobado	2018		
		<b>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 OFREZCA RESPUESTA INMEDIATA, ACCESIBLE Y DE CALIDAD A LAS VÍCTIMAS.</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID	2019-2020	1.000.000,00 €	Servicio municipal frente a la violencia sexual creado		2019	
							Mujeres atendidas en el servicio municipal frente a la violencia sexual		Pendiente	Pendiente
		<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		2019-2020	1.000.000,00 €	Centro de emergencia municipal para mujeres víctimas de trata creado		2019	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
			VIOLENCIA GÉNERO				Mujeres atendidas en el centro de emergencia municipal para mujeres víctimas de trata		Pendiente	Pendiente
		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	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019	156.000,00 €	Recurso de alojamiento semiautónomo para mujeres en situación de abandono de la prostitución y víctimas de trata creado		2019	
							Porcentaje de mujeres alojadas en el centro de acogida que acceden a alojamiento semiautónomo		50%	50%
		29. REVISIÓN DEL MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL DE LOS RECURSOS MUNICIPALES PARA INCORPORAR LAS CONCLUSIONES DEL PROYECTO EUROPEO "BUILDING CHOICES" TRAS SU FINALIZACIÓN	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2019-2020		Modelo de intervención sociolaboral de los recursos municipales revisado		2019	
		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	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	AGENCIA PARA EL EMPLEO	2018-2020	- €	Inclusión como perfil preferente en los proyectos de la Agencia para el Empleo a mujeres víctimas de violencia machista	2018	2019	2020
		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	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO	EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA SOCIAL	2018-2020		Introducción de las aportaciones sugeridas por el AG de Políticas de Género y Diversidad en el Reglamento de la EMVS	2018	2019	2020

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
	<b>TOTAL 3. RESPUESTA INTEGRAL Y ACOMPAÑAMIENTO</b>					<b>22.302.549,04 €</b>				
	<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	- €	Porcentaje de comités de crisis creados ante cada asesinato machista en Madrid	100%	100%	100%
							Porcentaje de medidas de reparación a la familia de mujeres asesinadas llevadas a cabo en relación a las medidas propuestas	90%	90%	90%
		<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	- €	Porcentaje de casos de familias de víctimas y mujeres supervivientes con graves secuelas a los que se ha dado una solución habitacional respecto al número total de casos con esta necesidad	60%	60%	60%
		<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	30.000,00 €	Actuaciones para el empoderamiento y reparación emocional y material dirigidas a las mujeres supervivientes de la violencia machista	15	15	15
		<b>35. ACCIONES DE EMPODERAMIENTO JURÍDICO DE LAS MUJERES SOBREVIVIENTES</b>	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2018-2020	- €	Mujeres supervivientes de violencia machista beneficiarias de las actuaciones de empoderamiento, reparación emocional y material	120	120	120
							Actuaciones grupales de empoderamiento jurídico de las	10	10	10

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
			VIOLENCIA GÉNERO				mujeres supervivientes			
							Mujeres supervivientes de violencia machista beneficiarias de las acciones de empoderamiento jurídico	80	80	80
		36. DESARROLLO DE ACTUACIONES DE RECONOCIMIENTO SOCIAL Y MEMORIA DE LAS MUJERES VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2020	80.000,00 €	Actuaciones de reconocimiento social y memoria de las víctimas	5	5	5
	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	D.G. DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA GÉNERO		2018-2019	40.000,00 €	Procesos de litigio estratégico apoyados	1	1		
	TOTAL 4. REPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE FEMINICIDIOS					150.000,00 €				
	TODAS LAS MEDIDAS ÁMBITO 2	ESTIMACIÓN DE COSTES DE PERSONAL: 18% DEL CAPÍTULO 1: GASTOS DE PERSONAL DEL ÁREA DE GOBIERNO DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD				2.335.207,74 €				
<b>TOTAL CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS</b>						<b>26.051.102,98 €</b>				
3. SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA: EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	1. CORRESPONSABILIDAD	01. AMPLIACIÓN DE DIAGNÓSTICOS Y ACTUACIONES SOBRE CORRESPONSABILIDAD EN LOS DISTRITOS DE MADRID	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	DISTRITOS	2018-2020	378.153,92 €	Distritos en los que se ha realizado diagnóstico de corresponsabilidad	7	9	11
							Medidas de acción realizadas para fomentar la corresponsabilidad a nivel territorial	2	4	6
		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	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2019	100.000,00 €	Encuesta municipal de usos del tiempo realizada		2019	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
		<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>288.000,00 €</b>	Acciones de sensibilización para la conciliación y la corresponsabilidad dirigidas a empresas y organizaciones madrileñas	26	26	26
	Empresas y organizaciones participantes en las acciones de sensibilización para la conciliación y la corresponsabilidad						265	265	265	
	Empresas y organizaciones asesoradas para la puesta en marcha de acciones de igualdad y corresponsabilidad						40	40	40	
	Empresas y organizaciones asesoradas que ponen en marcha medidas de igualdad y corresponsabilidad						40	40	40	
	Satisfacción de las empresas y organizaciones con el asesoramiento recibido en materia de igualdad y corresponsabilidad						8 en una escala de 0 a 10	8 en una escala de 0 a 10	8 en una escala de 0 a 10	
	<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>- €</b>	Acciones de concienciación dirigidas a la población masculina para fomentar relaciones sociales equitativas	15	15	15
							Hombres que han participado en las acciones de concienciación para fomentar relaciones sociales equitativas	120	120	120



ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020	
							Porcentaje de hombres que han participado en las acciones que se han concienciado hacia relaciones más equitativas	Pendiente	Pendiente	Pendiente	
		<b>05. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE RESPIRO FAMILIAR DIRIGIDOS A PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2018-2020	<b>750.000,00 €</b>	Componentes de las unidades familiares de las personas con discapacidad que se benefician del programa de respiro (por sexo)			10.000	
	<b>TOTAL 1. CORRESPONSABILIDAD</b>						<b>1.516.153,92 €</b>				
	<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>30.000,00 €</b>	Elaboración de una herramienta para la recogida de denuncias sobre vulneración de derechos en el trabajo de cuidados	2018		
								Elaboración de diagnósticos sobre las condiciones del trabajo de cuidados en Madrid		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>40.000,00 €</b>	Acciones de formación dirigidas a las personas empleadas de hogar para fomentar la auto-organización y el asociacionismo	16	16	
		<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	<b>300.000,00 €</b>	Proyectos de economía social de apoyo y respiro de familias de personas dependientes		3	3
							Empleadas de hogar involucradas en proyectos de economía social para el apoyo y respiro de familias	Pendiente	Pendiente	Pendiente	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
							de personas dependientes			
							Familiares de personas dependientes beneficiados por los proyectos de economía social impulsados	Pendiente	Pendiente	Pendiente
		<b>TOTAL 2. DIGNIFICACIÓN DEL SECTOR DE LOS CUIDADOS</b>				<b>370.000,00 €</b>				
	<b>TODAS LAS MEDIDAS ÁMBITO 3</b>	<b>ESTIMACIÓN DE COSTES DE PERSONAL: 7,5% DEL CAPÍTULO 1: GASTOS DE PERSONAL DEL ÁREA DE GOBIERNO DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>				<b>934.083,11 €</b>				
<b>TOTAL SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA: EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD</b>						<b>2.820.237,03 €</b>				
<b>4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y NUEVAS FORMAS DE LIDERAZGO</b>	<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>382.500,00 €</b>	Actuaciones en fechas relevantes para promover la igualdad y dar a conocer los logros y aportaciones de las mujeres	270	270	270
							Participantes en las actuaciones en fechas relevantes para promover la igualdad y dar a conocer los logros de los logros y aportaciones de las mujeres (por sexo)	6.700	7.000	7.300
		<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>67.500,00 €</b>	Actuaciones para promover el liderazgo y la participación social de las mujeres	100	100	100
							Mujeres participantes en las actuaciones para promover el liderazgo y la participación	1.400	1.400	1.400
						Entidades y grupos de mujeres apoyados para	40	40	40	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020	
							fomentar la participación social				
		<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>15.000,00 €</b>	Itinerarios por la ciudad que homenajean a las mujeres más relevantes de la historia de Madrid desarrollados en la aplicación móvil "Madrid, ciudad de las mujeres"	11	13	15	
		<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>15.000,00 €</b>	Bibliotecas de centros educativos públicos a los que se les ha facilitado una sección de género y feminismo	25	50	75	
	<b>TOTAL 1. CONCIENCIACIÓN</b>						<b>480.000,00 €</b>				
	<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	<b>2.413.185,00 €</b>	Red de Espacios de Igualdad existentes en la ciudad de Madrid	13	15	17	
							Distritos que cuentan con un Espacio de Igualdad en su territorio	62%	71%	81%	
		<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>10.719.096,18 €</b>	Mujeres atendidas desde el servicio de atención individualizada de los Espacios de Igualdad	10.500	12.000	14.000
								Actuaciones dirigidas al empoderamiento de las mujeres realizadas en los Espacios de Igualdad	550	650	750
							Mujeres participantes en actuaciones de empoderamiento realizadas en los Espacios de Igualdad	5.000	5.700	6.500	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	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>20.000,00 €</b>	Herramientas técnicas disponibles del proyecto Empoderar-T para impulsar el empoderamiento de las mujeres	6	7	8	
							Servicios municipales implicados en el proyecto Empoderar-T			16	
		<b>08. CREACIÓN DE UN ESPACIO DE INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN Y POLÍTICAS FEMINISTAS</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2019-2020	<b>80.000,00 €</b>	Espacio de Investigación, Formación y Políticas Feministas creado		2019		
		<b>09. PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y ATENCIÓN A LAS MUJERES GITANAS: PROMOCIÓN PREEUCATIVA Y PRELABORAL, FORMACIÓN E ITINERARIOS DE EMPLEO, SENSIBILIZACIÓN Y EMPODERAMIENTO</b>	D.G. DE PROMOCIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		2017-2020	<b>1.139.052,00 €</b>	Mujeres gitanas participantes en proyectos de promoción social	2.100	2.100	2.100	
							Mujeres gitanas participantes en programas de éxito escolar	250	250	250	
							Mujeres gitanas participantes en programas de empleo	115	115	115	
		<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>410.000,00 €</b>	Acciones desarrolladas para reducir la brecha digital de género	65	75	85	
							Mujeres participantes en las acciones para reducir la brecha digital de género	900	1.000	1.100	
		<b>TOTAL 2. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO</b>						<b>14.781.333,18 €</b>			
		<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	<b>1.614.101,58 €</b>	Subvenciones concedidas a entidades que realicen proyectos para promover la igualdad de género	50	55	60
	Asociaciones y/o entidades de mujeres							55	60	65	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	RESPONSABLE	CORRESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO 2018-2020	INDICADORES	2018	2019	2020
							subvencionadas para promover la igualdad de género			
	<b>TOTAL 3. APOYO A INICIATIVAS Y ENTIDADES POR LA IGUALDAD</b>					<b>1.614.101,58 €</b>				
	<b>TODAS LAS MEDIDAS ÁMBITO 4</b>	<b>ESTIMACION DE COSTES DE PERSONAL: 7,5% DEL CAPÍTULO 1: GASTOS DE PERSONAL DEL ÁREA DE GOBIERNO DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>				<b>934.083,11 €</b>				
<b>TOTAL PARTICIPACION DE LAS MUJERES Y NUEVAS FORMAS DE LIDERAZGO</b>						<b>17.809.517,87 €</b>				
<b>TOTAL PLAN</b>						<b>63.635.425,40 €</b>				



[Volver al índice](#)

**12.- Autorizar el contrato de servicios para la gestión de plazas en alojamiento protegido y en piso semiautónomo para mujeres en situación de abandono de la prostitución y víctimas de trata con fines de explotación sexual, solas o con menores a cargo, y el gasto plurianual de 1.188.373,14 euros, como presupuesto del mismo.**

El presente Acuerdo tiene por objeto autorizar el contrato de servicios para la gestión de plazas en alojamiento protegido y en piso semiautónomo para mujeres en situación de abandono de la prostitución y víctimas de trata con fines de explotación sexual, solas o con menores a cargo, con una vigencia de 24 meses, prorrogable, siendo la fecha prevista de inicio el 1 de octubre de 2018, y el gasto plurianual de 1.188.373,14 euros, IVA incluido, como presupuesto del mismo.

El contrato se califica como administrativo de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre y se adjudicará por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, atendiendo a una pluralidad de criterios.

El órgano competente para autorizar el contrato y el gasto plurianual es la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de conformidad con el artículo 17.1 e) y g) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid y el Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 30 de marzo de 2017, de organización y competencias del Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad.

En su virtud, a propuesta de la Delegada del Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

ACUERDA

Primero.- Autorizar el contrato de servicios para la gestión de plazas en alojamiento protegido y en piso semiautónomo para mujeres en situación de abandono de la prostitución y víctimas de trata con fines de explotación sexual, solas o con menores a cargo, con una vigencia 24 meses, prorrogable, siendo la fecha prevista de inicio el 1 de octubre de 2018.

Segundo.- Autorizar el gasto plurianual de 1.188.373,14 euros, IVA incluido, que se imputará a la aplicación presupuestaria 001/028/231.08/227.99 "Otros trabajos realizados por otras empresas y profesionales" del programa "Prevención y atención violencia de género" o



equivalente del presupuesto municipal vigente, con arreglo a la siguiente distribución por anualidades:

99.031,10 euros con cargo al ejercicio de 2018  
594.186,57 euros con cargo al ejercicio de 2019  
495.155,47 euros con cargo al ejercicio de 2020.



[Volver al índice](#)

## **SECRETARIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO**

### *A PROPUESTA DEL GERENTE DE LA CIUDAD*

#### **13.- Rectificar los errores materiales advertidos en el Anexo del Acuerdo de 5 de marzo de 2018 por el que se establecen los servicios mínimos en garantía de los servicios esenciales para la ciudad, en las huelgas generales del día 8 de marzo de 2018.**

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 5 de marzo de 2018 se establecieron los servicios mínimos en garantía de los servicios esenciales para la Ciudad, en las huelgas generales del día 8 de marzo de 2018.

Habiéndose detectado errores materiales en los apartados 2 "ÁREA DE GOBIERNO DE EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO" y 4 "ÁREA DE GOBIERNO DE MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD" EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTE (EMT), del Anexo del citado Acuerdo, procede su rectificación.

El artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece que las Administraciones Públicas podrán rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

En su virtud, vista la propuesta del Gerente de la Ciudad, que eleva la Secretaria de la Junta de Gobierno, previa deliberación la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

### ACUERDA

Primero.- Rectificar los errores materiales advertidos en los apartados 2 "ÁREA DE GOBIERNO DE EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO" y 4 "ÁREA DE GOBIERNO DE MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD" EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTE (EMT) del Anexo del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 5 de marzo de 2018 por el que se establecen los servicios mínimos en garantía de los servicios esenciales para la Ciudad, en las huelgas generales del día 8 de marzo de 2018, en el siguiente sentido:

- En el apartado 2 "ÁREA DE GOBIERNO DE EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO", en la Dirección General de Integración Comunitaria y emergencia Social, suprimir el apartado 1) Departamento de Servicio a la





Emergencia Residencial (SAER) así como el párrafo relativo al SERVICIO DE ASESORAMIENTO A LA EMERGENCIA RESIDENCIAL.

- En el apartado 2 "ÁREA DE GOBIERNO DE EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO", en la Dirección General de Educación y Juventud, donde dice : "1 Maestro/a Educador/a infantil por cada unidad educativa" debe decir "1 maestra/o o educador/a infantil por cada 16 alumnas/os menores de un año o fracción, 1 maestra/o o educador/a infantil por cada 26 alumnas/os menores de dos años o fracción y 1 maestra/o o educador/a infantil por cada 50 alumnas/os menores de tres años o fracción."

- En el apartado 2 "ÁREA DE GOBIERNO DE EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO", en la Dirección General de Familia e Infancia, en el punto 3 Programa "Quedamos al salir de clase" donde dice "50%" debe decir "25%".

- En el apartado 4 "ÁREA DE GOBIERNO DE MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD" EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTE (EMT).

Donde dice:

"Conductores de Grúa:

Turno de mañana: 1 persona

Turno de tarde: 1 persona

Turno de noche: 1 persona".

Debe decir:

"Conductores de Grúa:

Turno de mañana: 13 personas

Turno de tarde: 14 personas

Turno de noche: 5 personas".

Segundo.- Ordenar la publicación del presente Acuerdo en el "Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid".