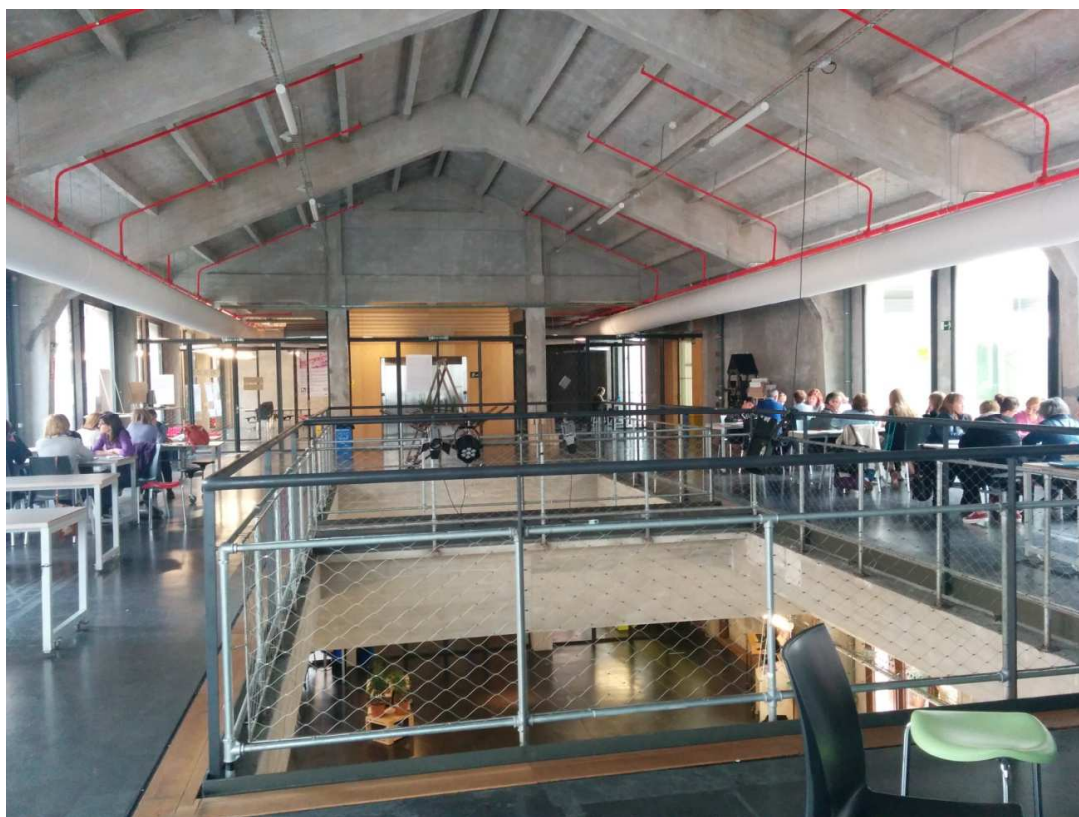




RESUMEN EJECUTIVO

EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID



**Dirección General de Igualdad
entre Mujeres y Hombres**

I. OBJETO Y MÉTODO DE LA EVALUACIÓN

La evaluación de la Estrategia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Madrid 2011-2015 se ha realizado entre Marzo y Junio de 2016. La Estrategia tiene como objetivo principal el avance hacia la igualdad a través del enfoque integrado de género (*Mainstreaming*), en todas las políticas municipales, tanto la gestión municipal como las políticas generales y las dirigidas a las mujeres. Comprende dos objetivos específicos que han guiado la evaluación y las recomendaciones:

- Objetivo 1: incorporar el enfoque integrado de género en la gestión municipal.
- Objetivo 2: alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid a través de la sensibilización a la población y el empoderamiento de las mujeres. Dentro de este objetivo se trabajaron cinco líneas o ámbitos: coeducación, empoderamiento, participación de las mujeres en la vida de la ciudad, organización social corresponsable y violencia de género.

La implementación de la Estrategia se realizó a través de Programas Operativos Anuales (POAS) coordinados por la Dirección General de Igualdad, que se diseñaron mediante los instrumentos creados a tal efecto.

Para evaluar la Estrategia, partimos de una serie de decisiones metodológicas:

Evaluación que denominamos “bisagra”: Porque responde a dos necesidades: comprender y valorar los logros y limitaciones de la Estrategia para la Igualdad del Ayuntamiento de Madrid 2011-15 y colaborar con el diseño de la nueva estrategia de igualdad.

Evaluación participativa: La característica de la Estrategia 2011-15 es la transversalidad, es decir, la incorporación de diferentes actores, áreas y distritos, por lo que la metodología se basa en talleres y dinámicas participativas.

Evaluación de diseño institucional y de proceso: La naturaleza transversal de la estrategia significa que los principios y políticas de igualdad entre mujeres y hombres no son ya únicamente sectoriales sino que deben permear toda la acción pública. Lo fundamental que hay que valorar es si lo ha logrado, mediante qué medios y procedimientos y con qué limitaciones.

Al tratarse de una evaluación institucional y participativa, las técnicas debían responder a este doble carácter. La tarea esencial ha sido identificar a las personas clave y a los diferentes

grupos que han diseñado o ejecutado la Estrategia y reunirlos en talleres o reuniones de grupo para evaluar de forma conjunta la Estrategia para la Igualdad. Las técnicas empleadas han sido las siguientes:

- Análisis documental: Se estudiaron los fundamentos legales, la Estrategia y los planes de igualdad anteriores, los POAs, las evaluaciones de esos POAs, el cuestionario a los participantes de la Comisión Transversal y la documentación sobre las acciones.
- Reunión de presentación del diseño de la evaluación al equipo de la DGIO: Presentación de metodología y plan de trabajo para la evaluación para sugerencias, cambios y su aprobación.
- Entrevistas individuales: Se realizaron entrevistas a las personas responsables de la Estrategia, de su aplicación, o que se encuentran en posiciones relevantes.
- Entrevistas en grupo: A las responsables de departamentos de la DGIO. Este es el grupo motor interno de la estrategia, parte importante en el diseño y ejecución.
- Talleres de evaluación y recomendaciones: Para profundizar en aspectos clave de la estrategia y colaborar con el diseño de la siguiente.
 - **Taller de evaluación: Agentes de Igualdad**
 - **Taller de diseño institucional y pertinencia de la Estrategia: Comisión transversal.**
 - **Taller de evaluación y participación: Consejo de las Mujeres**
 - **Taller de presentación de resultados y recomendaciones**

2. RESULTADOS DE LA EVALUACION

La conclusión es que el **modelo de *mainstreaming* o transversalidad ha sido asumido por el Ayuntamiento**, ha creado un diseño institucional y un modelo de intervención que es percibido como imprescindible y no tiene marcha atrás. La Estrategia ha logrado recoger bajo un paraguas de coherencia y sentido la multiplicidad de actores, áreas, distritos y acciones. A continuación veremos los logros y las áreas de mejora:

Logros: una base sólida para el futuro

- Construcción de un discurso de género
- Creación de un grupo humano motivado y experto
- Una estrategia coherente y bien diseñada
- Acciones e intervenciones de transversalidad destacadas

Áreas de mejora de la estructura de la Estrategia

- Falta de influencia y peso político: La transversalidad requiere impulso y jerarquía. No puede depender de la buena voluntad de las jefaturas.
- Falta de recursos materiales y humanos: hacen falta recursos económicos específicos, para personal, comunicación, formación y el resto de las herramientas “transversales”.
- Insuficiencia de la estructura de igualdad en áreas y territorios: hace falta personas o unidades comprometidas con la igualdad en las áreas y direcciones generales. En los distritos están las agentes de igualdad, pero también son imprescindibles estructuras reforzadas distritales, como las comisiones de igualdad que existen solo en algunos distritos de Madrid.
- Escasez de las herramientas de la transversalidad: La Estrategia ha creado los mimbres de una cesta, pero no ha completado el trabajo. Tres son las herramientas principales que habría que desarrollar mucho más: formación, grupos de trabajo y comunicación.
- Falta de cooperación y coordinación entre áreas: Un gran número de participantes ha definido su trabajo como “compartimentos estancos”.
- Falta de definición y visibilidad de los contenidos de la política de igualdad: Se percibe que entre las líneas maestras de la Estrategia y las actuaciones más concretas, falta una zona de reflexión y creación de contenido político que no está suficientemente desarrollada.

Áreas de mejora de la Estrategia en su impacto social

- Insuficiente participación de la sociedad civil en la Estrategia: La relación con el Consejo de las Mujeres, que articula la participación de las asociaciones de mujeres, feministas y otras (como los sindicatos), tiene que reforzarse y ampliarse.

- Debilidad de la sociedad civil feminista: Para ello, junto con el Consejo de las Mujeres, habrá que promover el asociacionismo de género y feminista, impulsar la autonomía crítica de las organizaciones y darles un papel relevante en el diseño de las políticas.
- Falta de comunicación a la ciudadanía y de visibilidad de las intervenciones: la información no ha circulado suficientemente hacia adentro ni hacia afuera.
- Escaso diagnóstico de necesidades: La sociedad civil echa en falta conocer mejor qué se está haciendo en materia de igualdad, y a la vez percibe que sus necesidades no llegan al nivel de la decisión política, o no encuentran respuesta.
- La necesaria combinación de las políticas estructurales y la reivindicación de la diversidad: Vista por la sociedad civil, la política de igualdad se reduce a menudo a aspectos simbólicos, o a actuaciones puntuales para temas tan graves como son el desempleo, la participación de las mujeres y la cultura y educación. Para las tres se reclaman políticas más estables en el tiempo y con más medios. Junto a estas líneas de intervención más estructurales, los grupos recordaron que era necesario considerar la riqueza de la aportación intelectual y crítica de mujeres en posiciones no hegemónicas: mujeres gitanas, jóvenes, mayores, mujeres lesbianas y transexuales, emigrantes, discapacitadas, etc.

3. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones se plantean desde dos aspectos, que son, a nuestro entender, los fundamentales en una Estrategia de igualdad basada en la transversalidad de género: una propuesta de diseño institucional y una propuesta de líneas maestras.

Propuesta de Diseño Institucional

La Estrategia debe situarse en el más alto nivel político como un proyecto de gobierno e impulsarse desde la Alcaldía. La Dirección General de Igualdad de Oportunidades debe ser el motor que la coordine y alimente políticamente sus líneas maestras.



Su órgano central debe ser la “Asamblea de la Estrategia para la Igualdad”, de carácter anual, que reúna a los actores y actrices clave. Esto hará que la estructura tenga un carácter mucho más participativo y compartido.

La Comisión ejecutiva: Sería el órgano de decisión e impulso político, tal como está ahora definida, con la diferencia de que además del personal directivo de las áreas municipales deberían estar las direcciones de las Juntas de los distritos.

La Comisión transversal: Reunirá a los y las responsables técnicos de la Estrategia en todas las direcciones generales y áreas, pero con más poder e influencia puesto que llevan a cabo e impulsan una Estrategia que es una prioridad política.

Comisión Territorial. Compuesta por personal técnico de los distritos y representantes de la red de agentes de igualdad. Habría que estudiar la presencia de representantes del Consejo de las Mujeres, para asegurar un mayor engarce de los territorios con la sociedad civil.

Además, es básico extender la estructura y darle fuerza, nombrando personas con dedicación completa o unidades de igualdad en las áreas y en los territorios: serán las encargadas de promover, formar y elaborar políticas con perspectiva de género en todas las

áreas municipales. En un segundo momento, esta estructura debería extenderse a las direcciones generales.

En los distritos, donde ya están presentes las agentes de igualdad, debe también fortalecerse la implementación mediante Comisiones de igualdad, allí donde no existen, que comprometan a toda la junta en la aplicación de la estrategia.

Comité de Comunicación y Formación: Se propone la creación de una oficina o comité de Comunicación y Formación de la Estrategia de Igualdad con personas expertas en ambas materias y dedicadas exclusivamente a transmitir la Estrategia y a gestionar el plan de formación en igualdad. La Formación debe distinguir:

- Formación básica en género e igualdad, obligatoria para todo el personal municipal.
- Formación especializada por áreas
- Espacios de reflexión y autoformación transversales y asociados a proyectos o a herramientas de género (seminarios, jornadas, cursos ad hoc, etc.).

El último elemento del diseño institucional de la Estrategia tiene que ver con los grupos de trabajo y con los proyectos inter áreas.

- Los grupos de trabajo son estables, y se forman con una serie de representantes de las Comisiones existentes para analizar o hacer el seguimiento de aspectos básicos de la Estrategia (estadísticas y género; presupuestos; cláusula social; evaluaciones, etc.)
- Los “proyectos inter áreas” son un elemento importante de la propuesta institucional. A medio camino entre lo sectorial y lo transversal, son una oportunidad para la colaboración entre áreas y distritos, a través de “proyectos” de igualdad para la ciudad de Madrid. Estos proyectos serían estructuras intermedias, pensadas ad hoc para unos objetivos, temporales y que no sobrecargan la organización, pero que deben tener su propio equipo de trabajo interdisciplinario, su reflejo en el territorio, sus medios y presupuesto específico, y su plan de comunicación y de evaluación.

Propuesta de Líneas Maestras

La Estrategia 2011-2015 tuvo dos objetivos generales, que por su diseño y dimensión, aconsejamos mantener. Lo que desarrollamos a continuación son algunas propuestas para la consecución de estos objetivos.

Objetivo 1: Incorporar el enfoque integrado de género

- Debater si es conveniente convertir el enfoque integrado de género en norma a través de una ordenanza de igualdad del Ayuntamiento de Madrid. En ningún caso debería sustituir a la Estrategia como herramienta.
- Empezar a diseñar presupuestos con estudios de impacto de género y visión de género.
- Elaborar el Plan de igualdad del Ayuntamiento de Madrid. Nuestra recomendación es que este Plan se realice de forma participativa y se convierta en una oportunidad para formar al personal y reflexionar sobre la dimensión de género en la organización.
- Llevar el horizonte de la igualdad a las empresas que gestionan bienes públicos o que trabajan como subcontratadas por el Ayuntamiento, aspecto que ha facilitado la cláusula social.

8

Objetivo 2: Alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en la Ciudad de Madrid

Tras analizar las actuaciones y escuchar a las participantes, se propone reformular o renombrar estas líneas maestras o ámbitos, de forma que queden en evidencia las prioridades que han sido expresadas a lo largo de la evaluación:

1. Empleo, conciliación y lucha contra la pobreza femenina

El empleo ha aparecido como un tema constante de preocupación. El interés de poner el acento en la economía y el empleo es triple.

- Hace falta una visión de género en las políticas activas de empleo y en la promoción del emprendimiento femenino, con especial atención a la financiación de las empresas de mujeres y de las empresas sociales.
- Debe trabajarse con las empresas la política de conciliación.
- No puede obviarse que el trabajo con la pobreza, de por sí feminizada, también precisa visión de género.

2. Coeducación y empoderamiento de la juventud y la infancia

Se propone mantener la línea de coeducación pero con un enfoque de derechos de las niñas y niños y de la juventud. No se trata solo de influir en las opiniones y actitudes en la escuela y su entorno, sino de promover la igualdad a través de la autonomía y el empoderamiento de las niñas y las jóvenes, y la defensa de entornos libres de homofobia para todos.

Prestar una atención especial a la sexualidad y a los derechos sexuales y reproductivos de las menores y jóvenes: no sólo informar y educar, sino tener lugares y recursos específicos, bien dotados e innovadores y servicios online que faciliten y promuevan una sexualidad más libre y saludable para todas.

Las políticas “para” niños/as y jóvenes no pueden separarse de la idea de empoderamiento. Hay que crear, antes de cualquier intervención o campaña, espacios y vehículos para la participación en estas edades.

3. Participación de las mujeres y cultura en femenino

Esta línea está dedicada íntegramente a la participación y la cultura de las mujeres:

Fortalecer y visibilizar a las asociaciones de mujeres: Empezando por el Consejo de las mujeres y sin olvidar el movimiento feminista y los grupos de mujeres jóvenes, estén o no legalizadas como asociaciones.

Todas las actividades de participación del Ayuntamiento deben contar con la perspectiva de género, atendiendo y compensando la menor participación de las mujeres en los espacios de decisión.

Los equipamientos y dotaciones municipales pueden convertirse en lugares para la participación, en el momento de su diseño y en la gestión cotidiana, así como en las actividades.

Proponemos como proyecto de la próxima estrategia, una Escuela de liderazgo de mujeres de Madrid, donde mujeres que son líderes naturales aprendan al mismo tiempo contenidos en feminismo y aquellas herramientas que necesitan para ser críticas y organizar la participación (comunicación, gestión, dirección de equipos, etc.).

Por último, en este ámbito, es esencial hablar de cultura. No sólo de actividades culturales donde participen, o que gestionen o produzcan mujeres, que también, sino de la cultura de las mujeres, con especial atención a la memoria viva de la ciudad y los barrios.

4. Organización social corresponsable

El cuarto ámbito o eje de la nueva Estrategia podría referirse a la organización social de la ciudad y englobar las herramientas del planeamiento con perspectiva de género. Este ámbito se refiere a todos los aspectos de la gestión y producción de la ciudad, desde la vivienda a la movilidad y el transporte, desde el diseño y gestión del espacio público a los equipamientos y servicios comunitarios, el comercio de proximidad, los horarios de la ciudad, etc. Se trata de asegurar el “Derecho a la ciudad”, enlazando así con la perspectiva de los derechos humanos, que a su vez está en consonancia con la economía feminista y la propuesta de Madrid como “Ciudad de los cuidados”.

10

5. Prevención y atención a la violencia de género

La violencia es también una política transversal, es decir, la seguridad física y moral de las mujeres y su poder deben estar presentes en todas las líneas de actuación y en todas las políticas. Por ello, se debe trabajar la prevención de la violencia contra las mujeres en los centros escolares, pero también en otros espacios (los lugares de ocio y en las calles, etc.).

Dicho esto, es imprescindible una política específica y reforzada de prevención y de atención a las víctimas. Además, dicha atención debería basarse en el enfoque de derechos humanos, con sus exigencias en relación con la dignidad de las víctimas de violencia y sus hijos e hijas, la calidad de la intervención y el respeto que debe regir los pasos a dar y las decisiones.

En esta línea, es fundamental considerar que la violencia de género no es sólo violencia de pareja y que debe trabajarse para prevenir y atender a las víctimas de otras formas de violencia: violencia sexual, homofobia y transfobia, acoso sexual en el trabajo, etc.

PROPUESTA RESUMEN DESDE LA EVALUACION

