



Informe Final

Proceso evaluativo de las actividades y programas
que se realizan desde la Red de Espacios de Igualdad

Realizado para la:

Dirección General de Políticas de Igualdad
y contra la Violencia de Género.



MADRID

Madrid, 28 de febrero de 2021

SUMARIO

| | |
|--|-----------|
| PARTE 1. MARCO Y CONTEXTO DE EVALUACIÓN..... | 6 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 7 |
| 2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE EVALUACIÓN | 10 |
| 2.1. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE EVALUACIÓN..... | 10 |
| 2.2. EVOLUCIÓN DE LOS ESPACIOS DE IGUALDAD | 11 |
| 2.3. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA LA GESTIÓN DE LOS ESPACIOS DE IGUALDAD | 14 |
| 2.4. TEORÍA DE CAMBIO DE LOS ESPACIOS DE IGUALDAD | 16 |
| 3. ENFOQUE METODOLÓGICO Y TRABAJO DE CAMPO | 23 |
| 3.1. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN..... | 23 |
| 3.2. APROXIMACIÓN ENFOQUES | 24 |
| 3.3. METODOLOGÍA..... | 29 |
| 3.4. TÉCNICAS DE ANÁLISIS..... | 31 |
| 3.4.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL | 31 |
| 3.4.2. ENTREVISTAS | 31 |
| 3.4.3. TALLERES..... | 32 |
| 3.4.4. ENCUESTA..... | 34 |
| 3.5. APUNTES SOBRE EL TRABAJO DE CAMPO | 36 |
| PARTE 2. PRINCIPALES HALLAZGOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 39 |
| 4. PERTINENCIA Y COHERENCIA..... | 40 |
| 4.1. PRINCIPALES HALLAZGOS | 41 |
| 4.1.1. LA ADAPTACIÓN DE LOS ESPACIOS DE IGUALDAD A LAS NECESIDADES E INTERESES ESTRATÉGICOS DE LAS TITULARES DE DERECHOS..... | 41 |
| 4.1.2. LA PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN Y EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS DE IGUALDAD: LOS PROCESOS DE EMPODERAMIENTO..... | 46 |
| 4.1.3. LA RELACIÓN ENTRE LOS ESPACIOS DE IGUALDAD Y LOS DISTINTOS AGENTES PRESENTES EN EL TERRITORIO: FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LOS EEII. | 50 |
| 4.1.4. COHERENCIA DE POLÍTICAS Y COMPLEMENTARIEDAD DE LOS EEII CON LAS ESTRATEGIAS RECTORAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y CON LOS DISTINTOS RECURSOS PÚBLICOS MUNICIPALES EXISTENTES..... | 62 |
| 4.2. CONCLUSIONES SOBRE PERTINENCIA Y COHERENCIA | 74 |
| 5. EFICIENCIA..... | 77 |
| 5.1. PRINCIPALES HALLAZGOS | 78 |

| | | |
|--------------------|---|------------|
| 5.1.1. | ADECUACIÓN DE LOS EQUIPOS DE LOS ESPACIOS DE IGUALDAD A LOS OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN PREVISTOS. | 78 |
| 5.1.2. | EVOLUCIÓN DE LA RED DE EEII: CONTRIBUCIÓN A LA DEFINICIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE ENFOQUES Y ESTRATEGIAS COMUNES..... | 85 |
| 5.1.3. | LOS PROCESOS DE COORDINACIÓN DENTRO DE LOS ESPACIOS DE IGUALDAD | 93 |
| 5.1.4. | EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO: RELEVANCIA DE LA INFORMACIÓN Y UTILIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES | 94 |
| 5.1.5. | IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS | 100 |
| 5.2. | CONCLUSIONES SOBRE EFICIENCIA..... | 109 |
| 6. | EFICACIA E IMPACTOS..... | 113 |
| 6.1. | PRINCIPALES HALLAZGOS | 114 |
| 6.1.1. | PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL | 114 |
| 6.1.2. | PARTICIPACIÓN E INCREMENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES..... | 123 |
| 6.1.3. | PARTICIPACIÓN Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO..... | 125 |
| 6.1.4. | CONTRIBUCIÓN DE LOS EEII EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMUNITARIO | 131 |
| 6.1. | CONCLUSIONES DE EFICACIA E IMPACTO | 135 |
| 7. | SOSTENIBILIDAD | 138 |
| 7.1. | PRINCIPALES HALLAZGOS | 138 |
| 7.2. | CONCLUSIONES SOBRE SOSTENIBILIDAD | 147 |
| 8. | SÍNTESIS GRÁFICA DE LAS CONCLUSIONES..... | 148 |
| 9. | RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA..... | 149 |
| ANEXOS..... | | 154 |
| | ANEXO I: MATRIZ DE EVALUACIÓN | 154 |
| | ANEXO II: CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL TÉCNICO DE LOS EEII Y DG | 159 |
| | ANEXO III: MATRIZ CONTROL DE TRABAJO DE CAMPO | 169 |

Índice de tablas y gráficos

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Evolución del personal técnico y administrativo de la DG..... | 15 |
| Tabla 2. Complementariedad de los enfoques evaluativos..... | 26 |
| Tabla 3. Correlación Objetivos con Líneas de intervención y parámetros del EBDH..... | 27 |
| Tabla 4. Edad..... | 35 |
| Tabla 5. Años de experiencia..... | 35 |
| Tabla 6. Función de las profesionales..... | 35 |
| Tabla 7. Distribución de la muestra por Espacios de Igualdad..... | 35 |
| | |
| Gráfico 1. Evolución del n° de Espacios de Igualdad (2013-2020)..... | 12 |
| Gráfico 2. Evolución del n° de mujeres atendidas (2016-2019)..... | 12 |
| Gráfico 3. N° de actividades empoderamiento..... | 13 |
| Gráfico 4. N° de participantes en actividades de empoderamiento..... | 13 |
| Gráfico 5. N° de actividades de sensibilización..... | 14 |
| Gráfico 6. N° de participantes en actividades de sensibilización..... | 14 |
| Gráfico 7. Teoría de Cambio de los Espacios de Igualdad..... | 22 |
| Gráfico 8. Variables para el diseño muestral cualitativo..... | 33 |
| Gráfico 9. Distribución de las variables por cada taller..... | 34 |
| Gráfico 10. Número de mujeres participantes por técnicas..... | 37 |
| Gráfico 11. Porcentaje de mujeres participantes por EI..... | 37 |
| Gráfico 12. Porcentaje de mujeres participantes por Distrito..... | 38 |
| Gráfico 13. Adaptación de los EEII a las necesidades e intereses de las mujeres participantes (n=123) | 42 |
| Gráfico 14. Adaptación del EEII a la diversidad de mujeres participantes (n=123)..... | 43 |
| Gráfico 15. Participación de las mujeres en el espacio de igualdad (n=123)..... | 47 |
| Gráfico 16. Valoración sobre la existencia de grupos autónomos de mujeres, según los años de experiencia del equipo técnico en los EEII (n=117)..... | 47 |
| Gráfico 17. Valoración sobre la existencia de grupos autónomos de mujeres, según la antigüedad de los centros (n=117)..... | 47 |
| Gráfico 18. Interlocución e intervención de los EEII en el territorio (n=123)..... | 51 |
| Gráfico 19. Fortalezas de la actividad desplegada en el territorio (n=123)..... | 52 |
| Gráfico 20. Espacio de referencia/acceso recursos igualdad según antigüedad del EI (n=117)..... | 53 |
| Gráfico 21. Espacio de referencia/acceso recursos igualdad según los años de trabajo del equipo técnico en los EEII (n=117)..... | 53 |
| Gráfico 22. Debilidades de la actividad desplegada en el territorio (n=123)..... | 54 |
| Gráfico 23. Diversidad de perfiles participantes según antigüedad del EI (n=117)..... | 55 |
| Gráfico 24. Adecuación de los RRHH..... | 79 |
| Gráfico 25. Áreas de refuerzo priorizadas (n=48)..... | 81 |
| Gráfico 26. Ajuste del perfil a las necesidades de intervención (n=123)..... | 82 |
| Gráfico 27. Ajuste del perfil a las necesidades de intervención según función ejercida en el EI (n=117) | 82 |
| Gráfico 28. Perfiles priorizados (n=53)..... | 83 |

| | |
|--|-----|
| Gráfico 29. Participación del equipo en actividades de la Red de Espacios de Igualdad (n=117)..... | 89 |
| Gráfico 30. Aportaciones de las actividades formativas (n=49) | 90 |
| Gráfico 31. Aportaciones de las actividades de coordinación | 90 |
| Gráfico 32. Participación en el diseño/implementación de actividades conjuntas..... | 91 |
| Gráfico 33. Tipo de actividades conjuntas desarrolladas (n=65) | 92 |
| Gráfico 34. Contribuciones de la Red de Espacios de Igualdad..... | 92 |
| Gráfico 35. Valoración de los procesos de coordinación en el Espacio de Igualdad | 93 |
| Gráfico 36. Valoración de las capacidades de seguimiento del Espacio de Igualdad..... | 100 |
| Gráfico 37. Principales Buenas Prácticas identificadas..... | 101 |
| Gráfico 38. Cambios personales de las mujeres participantes (n=123) | 114 |
| Gráfico 39. Principales cambios personales de las mujeres participantes | 118 |
| Gráfico 40. Principales cambios en sus vidas..... | 119 |
| Gráfico 41. Evolución laboral de las mujeres participantes (n=123) | 124 |
| Gráfico 42. Existencia de grupos de mujeres auto organizadas en los EEII (n=117) | 126 |
| Gráfico 43. Existencia de grupos de mujeres auto organizadas, según la antigüedad del Espacio de Igualdad | 127 |
| Gráfico 44. Influencia de la actividad de los grupos de mujeres sobre el resto de las participantes en los Espacios de Igualdad (n=85) | 128 |
| Gráfico 45. Grado de participación de las mujeres usuarias de los Espacios de Igualdad en organizaciones de la sociedad civil (n=117)..... | 129 |
| Gráfico 46. Tipo de organizaciones en las que participan (n=90)..... | 130 |
| Gráfico 47. Contribución de los Espacios de Igualdad a la participación de las mujeres en organizaciones de la sociedad civil | 130 |
| Gráfico 48. Principales contribuciones de los Espacios de Igualdad (n=117)..... | 132 |
| Gráfico 49. Valoración sobre la contribución a la población joven, según la antigüedad de los Espacios de Igualdad (n=117)..... | 132 |
| Gráfico 50. Significados compartidos | 135 |

Parte 1. Marco y Contexto de Evaluación



1. Introducción

El “proceso evaluativo de las actividades y programas que se realizan desde la Red de Espacios de Igualdad” responde a un encargo de la **Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid**

En el presente documento de **Informe Final** se recoge en primer lugar (Parte 1) la **Descripción del objeto de evaluación** (capítulo 1); a continuación, el **Enfoque Metodológico** y el detalle del **Trabajo de Campo** (capítulo 2).

En la Parte 2, se recogen los principales Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones de este informe se exponen en los capítulos 4 al 7, que se corresponden con cada uno de los criterios de valor, organizados de la siguiente forma:

- El **capítulo 4 de Pertinencia y Coherencia** se da respuestas a las preguntas de la 1 a la 7 de la Matriz de Evaluación.
- El **capítulo 5**, da cuenta de los hallazgos de la **Eficiencia** en base a las preguntas 8 a 12.
- Los criterios de valor de la **Eficacia e Impactos** aparecen en el **capítulo 6** donde se ofrecen los resultados de las preguntas 13 a 19.
- Finalmente, el criterio de **Sostenibilidad, capítulo 7**, responde a las dos preguntas finales de la matriz 20 y 21.

De esta forma la evaluación ofrece respuestas y evidencias a todas las preguntas previstas y organizadas por los criterios de valor habituales en una evaluación y que han constituido la carta de navegación durante el trabajo de campo.

En cada uno de los capítulos se ofrece las principales conclusiones organizadas por los mismos criterios. Finalmente cierran este informe una síntesis gráfica (**capítulo 8**) de las principales ideas fuerza y su contribución a cada una de las dimensiones del Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) y el **capítulo 9** que recoge las principales **Recomendaciones y Propuestas de mejora** para reorientar las decisiones en la búsqueda del fortalecimiento y mejora de la *Red de Espacios de Igualdad* como una de las principales políticas públicas en defensa de la igualdad de género del Ayuntamiento de Madrid.

Se quiere destacar que desde Enclave asumimos la evaluación como una pieza clave para la mejora de los procesos con vocación transformadora. Por tanto, este informe debe entenderse como un ejercicio concebido para la utilidad y el aprendizaje, que sustenta la identificación de retos y potencialidades de los Espacios de Igualdad (en adelante EEII).

Tal y como estaba previsto en los términos iniciales, la evaluación se ha llevado a cabo durante seis meses, entre inicios del mes de septiembre de 2020 y finales de febrero de 2021.

Acompañar una evaluación que sea participativa entraña no solo atender el **principal producto** final (este informe), sino considerar que el **propio proceso** debe responder a principios pluralistas de amplitud de participación y toma de conciencia. Para ello se requiere que la propia institución que encarga la tarea tenga una real disposición a ello. Para los equipos de evaluación implica un ejercicio de triangulación no solo de enfoques, sino de la propia batería de dispositivos considerando la naturaleza plural de los principales actores. Para ello se ha apostado por una evaluación de enfoque activo y pluralista orientada a los actores sociales, en términos de Weiss¹ (1998) y Monnier² (1995), en constante diálogo y validación con el equipo de la DG y la colaboración de las coordinadoras de cada uno de los 17 espacios de la Red de Espacios de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid.

El 1 de febrero de 2021, el Ayuntamiento de Madrid publica en el Boletín Oficial del Ayuntamiento (BOAM) una reforma del área de Familias, Igualdad y Bienestar Social subsumiendo la Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades (la inicial mandataria en el encargo) pasando las funciones de los EI a la Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género; en base a ello, se presenta este Informe Final a esta Dirección General.

Confiamos en que este documento técnico sirva (como se verá en detalle más adelante) a uno de los principales **propósitos establecidos**:

- “Conocer los efectos tangibles y experienciales que dichas acciones tienen en la vida de las mujeres y en qué medida estos efectos han permitido un mayor grado de empoderamiento”. De forma complementaria, se buscaba que el proceso evaluativo aportara insumos dirigidos a: 1) *Intensificar los procesos de transferencia de conocimientos y prácticas entre los espacios* y 2) *Fortalecer capacidades en los equipos que gestionan la Red Municipal de los Espacios de Igualdad*.

Finalmente, desde el equipo de Enclave, queremos aprovechar estas palabras previas para mostrar nuestro agradecimiento a todas y cada una de las mujeres e instituciones que han contribuido para que este proceso de evaluación se haya desarrollado en los términos previstos. En cada uno de estos nombres se encuentran sus vivencias, testimonios, el tiempo que nos brindaron peros, sobre todo, su contribución para fortalecer con su protagonismo la *Red Municipal de los Espacios de Igualdad*. A lo largo del documento encontrarán las voces de quienes, de forma individual y colectiva, cimientan y nutren el “día a día” de los Espacios de Igualdad (en adelante EI) desde muy diversas posiciones: Teresa, Laura, Sakina, Mar, Rocío, Leticia, Gemma, Sandra, Mónica, Ana, Ana, Lidia, Raquel, Sara, Charo, Ainhoa, Amaia, Teresa, Raquel, Flor, Carmen, Carmen, Laura, Annabella, Roshio, M^a Eugenia, Amalia, Nieves, Carmen, M^a Teresa, Pilar, Sara, Soledad, Sonia, Beatriz, Pilar, María Rosalía, Mar, Mari

¹ WEISS, C. H. (1998): Evaluation (2nd Edition). London. Prentice Hall.

² MONNIER, E. (1995): Evaluación de la acción de los poderes públicos. Madrid. Instituto de Estudios Fiscales.

Ángeles, Ángeles, Sury, Rubí, Sara, Tatiana, María Teresa, Beatriz, Marta, Pilar, Lidia, Clara, Ana, Mónica, Antonia, Carmen, Olga, Celia, Raquel, Diana, Rosa María, Concepción, María Cristina, Teresa, M^o Carmen, Yolanda, M^a Carmen, Alcira Pilar, Ildelfonsa, Carmen, Carmen, M^a Luisa, Esther, Narcisa, Diana, María, Inés, Sarai, Ana, María José y Rosa.

2. Descripción del objeto de evaluación

2.1. Descripción del objeto de evaluación

Dentro del Área de Gobierno de Familias Igualdad y Bienestar, la Dirección General de Políticas de Igualdad y Contra la Violencia de Género, tiene entre sus competencias el impulso de las políticas en materia de promoción de la igualdad y no discriminación, además de promover medidas de empoderamiento de las mujeres, de reducción de brechas de género y prevención de la violencia de género.

En este contexto, la **Red Municipal de Espacios de Igualdad** es el principal recurso para el desarrollo territorial de la política de promoción de la igualdad de la ciudad de Madrid. Los Espacios de Igualdad se configuran como un servicio público orientado a concienciar sobre la necesidad de construir y generar una sociedad en igualdad con la participación de mujeres y hombres, impulsando el empoderamiento de las mujeres para lograr una posición de equidad social. Por tanto, los Espacios de Igualdad están configurados como equipamientos para una intervención integral y desarrollan su trabajo fundamentalmente en tres ámbitos: el empoderamiento de las mujeres; la sensibilización sobre la necesidad de construir y generar una sociedad en igualdad a la población madrileña y la prevención, detección y reparación frente a las violencias machistas.

En la actualidad hay un total de 17 Espacios de Igualdad, en los distritos de Arganzuela, Barajas, Carabanchel, Ciudad Lineal, Chamberí, Chamartín, Fuencarral-El Pardo, Hortaleza, Moratalaz, Villaverde, Retiro, San Blas-Canillejas, Tetuán, Usera, Vicálvaro y Villa de Vallecas.

El **objetivo principal** de los Espacios de Igualdad es "Avanzar en el impulso de la Igualdad entre mujeres y hombres a través del servicio municipal de Espacios de Igualdad, como uno de los ejes de la política específica del Ayuntamiento de Madrid en esta materia"³.

Como **líneas de actuación y objetivos específicos** se destaca:

1. Empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

- 1.1. Contribuir al impulso del empoderamiento personal y colectivo de las mujeres a través del desarrollo de su conciencia de género, autoestima y autonomía.
- 1.2. Contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía de las mujeres en todos los espacios de participación social, política, económica y cultural.

³ Durante el periodo 2019-2020 desde la Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades se realizó un ejercicio de reorientación de la Matriz de Planificación de los Espacios de Igualdad (Objetivo general, líneas de actuación y objetivos específicos). Si bien se ha tenido en cuenta la versión anterior, en la medida en que afecta al conjunto del periodo objeto de la evaluación, se ha optado por incluir esta nueva versión adaptada, ya que es el documento sobre el que descansa la estrategia de intervención actual.

2. Garantizar los derechos económicos y sociales de las mujeres

- 2.1. Favorecer el reconocimiento de la igualdad de género y respeto a la diversidad sexual y otras entre la ciudadanía, como impulso para la transformación social.
- 2.2. Contribuir al impulso de la autonomía económica de las mujeres facilitando procesos de formación y desarrollo de habilidades que permitan su integración en el mercado laboral, así como la participación en iniciativas que aborden diferentes aspectos de la feminización de la pobreza.
- 2.3. Favorecer la corresponsabilidad y el reconocimiento social de los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.

3. Vida libre de violencia contra las mujeres

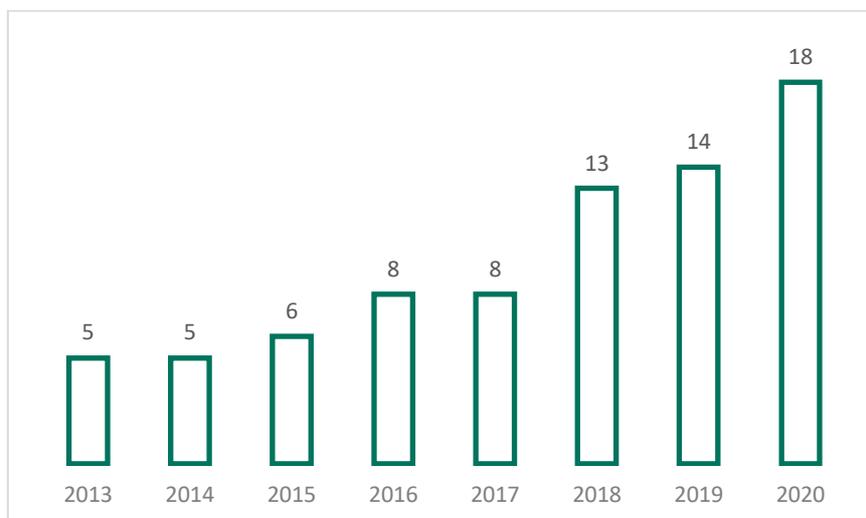
- 3.1. Contribuir a la prevención, detección precoz y reparación de la violencia de género, a través de la sensibilización a la ciudadanía, la atención individualizada y grupal a las mujeres, así como la participación en proyectos con otras entidades que aborden diferentes aspectos de esta temática en el ámbito comunitario.
- 3.2. Favorecer la coordinación institucional y creación de redes con otras entidades y recursos que aborden de manera específica la violencia de género.

2.2. Evolución de los Espacios de Igualdad

Los orígenes de estos recursos públicos datan de 2005, cuando se inaugura el primer "Centro de Atención Social a la Mujer" (María Zambrano), a los que se añaden tres centros más hasta 2011. En ese año se produce una significativa reorientación estratégica de estos recursos (que pasan a denominarse Espacios de Igualdad), transitando desde un "enfoque asistencialista" a otro en el que las mujeres no solo sean receptoras de recursos sino sean consideradas como titulares de derechos. Desde entonces y hasta 2015, el número de centros permanece constante. Durante el periodo 2015-2017 se abren tres espacios, aunque es a partir de 2018 cuando se incrementa significativamente el número de centros, hasta alcanzar los diecisiete en 2020, cifra que se mantiene en la actualidad⁴.

⁴Se prevé la creación de un nuevo Espacio de Igualdad, ubicado en el distrito de Latina, cuya apertura está prevista para 2021.

Gráfico 1. Evolución del nº de Espacios de Igualdad (2013-2020)



Fuente: elaboración propia

Desde sus orígenes, se ha producido un incremento exponencial del número de mujeres que participan en los espacios. En el año 2019 se atendieron un total de 25.430 mujeres, multiplicando por tres el total de casos en intervención con respecto a 2016.

Gráfico 2. Evolución del nº de mujeres atendidas (2016-2019)



Fuente: Base de datos de la DG

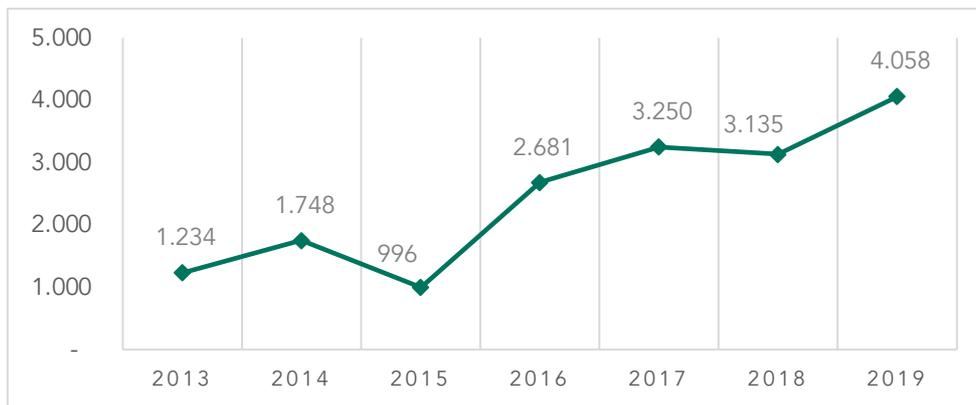
La evolución del número y alcance de las actividades en términos de participantes refleja el crecimiento y consolidación de los Espacios de Igualdad. Con respecto al **eje de empoderamiento**⁵ en 2019 se realizaron 4.058 actividades, con una participación superior a las 46.000 personas. Tal y como reflejan los gráficos, la evolución (durante el periodo objeto de análisis) tanto en el número de actividades como de participantes es muy relevante.

Atendiendo al **eje de sensibilización**, la evolución experimentada es si cabe más acentuada, lo que da cuenta de la capacidad de intervención y movilización en los distritos. Aunque el número de actividades de sensibilización programadas es inferior (1.696 en 2019), el

⁵ Estas actividades se dirigen al desarrollo personal, a la reducción de la brecha digital, al desarrollo profesional y a la promoción del liderazgo y de la participación social y política de las mujeres.

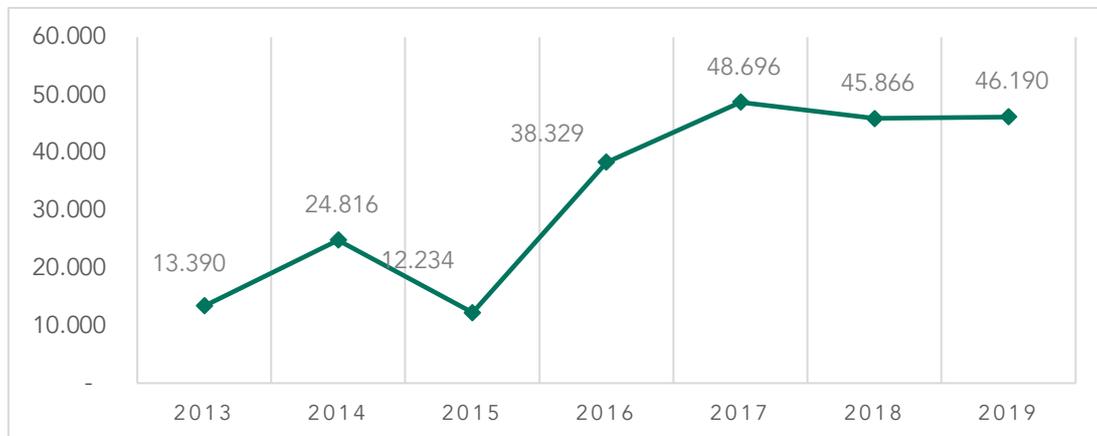
incremento con respecto a 2013 es exponencial (en ese año se realizaron 156 actividades). En términos de participantes, las cifras son aproximadas a la línea de empoderamiento, sumando un total de 44.820 en 2019, con un incremento significativo en relación con el año anterior.

Gráfico 3. N° de actividades empoderamiento



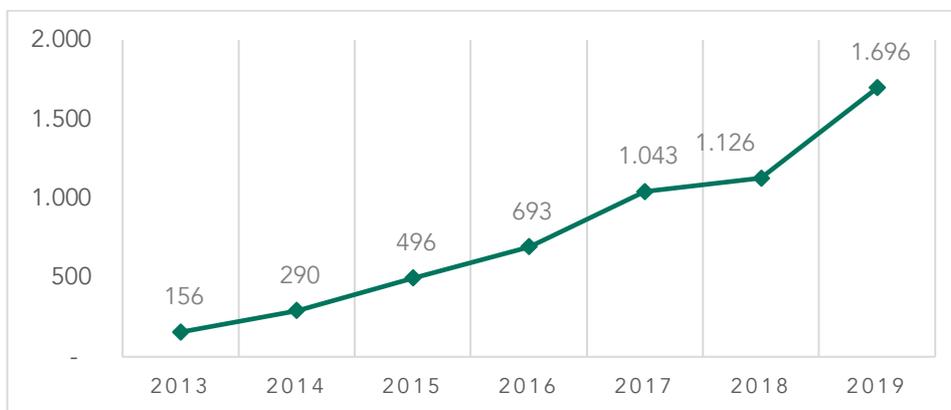
Fuente: Base de datos de la DG

Gráfico 4. N° de participantes en actividades de empoderamiento



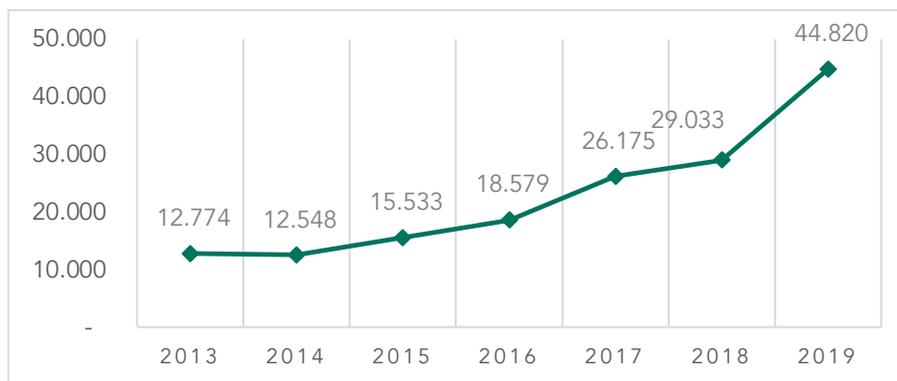
Fuente: Base de datos de la DG

Gráfico 5. N° de actividades de sensibilización



Fuente: Base de datos de la DG

Gráfico 6. N° de participantes en actividades de sensibilización



Fuente: Base de datos de la DG

2.3. Disponibilidad de recursos para la gestión de los Espacios de Igualdad

A lo largo del capítulo de eficiencia se analizará de forma exhaustiva la relación de medios y recursos para la gestión de los ESPACIOS. No obstante, y con carácter inicial -en el marco de una descripción general del servicio- se expone la evolución de los recursos disponibles para la implementación de esta política pública.

Desde el año 2013 hasta 2017, los Espacios de Igualdad se insertaron dentro de la DG de Igualdad y Violencia, y contaron como principales recursos con una jefatura de departamento y una técnica de apoyo. A partir de 2017, la creación del Área de Políticas de Género y

Diversidad⁶ conlleva la conformación de dos DG; una específica para abordar las políticas de violencia y otra de Igualdad y Diversidad, de la cual pasan a depender los Espacios de Igualdad. Esta circunstancia conlleva una mayor dotación de recursos, en la medida en que se fortalece la estructura "directiva" en materia de Igualdad (se dispone de una dirección y subdirección general de Igualdad y Diversidad). En 2018 el equipo se refuerza con la presencia de una técnica de apoyo, y en el ámbito administrativo, con dos auxiliares administrativos y dos técnicos/as de gestión, aunque únicamente durante un periodo de 6 meses. Un año después, en 2019, se suman dos técnicas de apoyo, y desde mitad del año se dispone de una auxiliar administrativa de carácter permanente, que se refuerza con otro perfil similar en 2020. Durante 2020 (último año del periodo objeto de análisis de la presente evaluación) el equipo dispone, en líneas generales, de la misma estructura.

Como vamos, aunque se constata un progresivo fortalecimiento de la estructura municipal responsable de la gestión de los ESPACIOS -específicamente durante el periodo 2017-2019- no se ha producido en la misma proporción que el crecimiento exponencial -como se ha puesto de manifiesto- de los Espacios de Igualdad. De hecho, hay una percepción mayoritaria de necesidad de refuerzo de personal, tanto técnico como administrativo. Esta infradotación de personal, según las diversas agentes entrevistadas, ha generado dificultades en términos de gestión desde diversas perspectivas:

- Gestión administrativa y de contratación
- Capacidad de seguimiento de la Red, en términos técnicos y operativos.
- Ámbito estratégico de la Red: alcance de los espacios de reflexión y debate, definición de indicadores de monitoreo y evaluación, elaboración de instrumentos de recogida de información etc.

Tabla 1. Evolución del personal técnico y administrativo de la DG

| Años | Nº EI | Personal directivo y técnico | Personal administrativo |
|-----------|-------|--|--|
| 2013-2014 | 5 | DG/ Subdirección de Igualdad y Violencia Jefa de Departamento Técnica de apoyo | Media jornada personal administrativo. |
| 2015 | 6 | DG/ Subdirección de Igualdad y Violencia Jefa de Departamento Técnica de apoyo | Ningún personal administrativo. |
| 2016 | 8 | DG/ Subdirección de Igualdad y Violencia Jefa de Departamento. | Ningún personal administrativo. |

⁶ Acuerdo de 30 de Marzo de 2017 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

| Años | Nº EI | Personal directivo y técnico | Personal administrativo |
|------|-------|---|---|
| | | Técnica de apoyo. | |
| 2017 | 8 | DG/ Subdirección específica de Igualdad y Diversidad Jefa de Departamento Jefa de Sección (antigua técnica de apoyo). | Ningún personal administrativo. |
| 2018 | 13 | DG/ Subdirección específica de Igualdad y Diversidad Jefa de Departamento. Jefa de sección. Técnica de apoyo. | 2 auxiliares administrativos de refuerzo durante seis meses. 2 técnicos de gestión de refuerzo durante seis meses. |
| 2019 | 14 | DG/ Subdirección específica de Igualdad y Diversidad Jefa de Departamento Jefa de sección 3 técnicas de apoyo. | Desde abril se incorpora 1 auxiliar administrativo. |
| 2020 | 17 | DG/ Subdirección específica de Igualdad y Diversidad 1 adjunta 1 Jefa de sección 2 técnicas de apoyo. | 2 auxiliares administrativos. |

Fuente: DG.

2.4. Teoría de cambio de los Espacios de Igualdad

Los principales componentes de la cadena de resultados y sobre los que se ha estructurado la teoría de cambio del programa/servicio son: insumos -diversos recursos de los que dispone el programa-; procesos -actividades y estrategias de implementación-; resultados intermedios -cambios en el corto y medio plazo-; y resultados a largo plazo -cambios o efectos de mayor recorrido.

A continuación, se describen cada uno de estos componentes y se identifican los principales supuestos y lógica causal de cómo se conceptualizan los cambios a los que pretende contribuir.

- **Insumos.** En primer lugar, se subraya el rol de la DG, que determina la estrategia y orientación del servicio y dispone de los recursos presupuestarios y de personal para la gestión de los espacios. Con respecto a los recursos personales se identifica a las responsables de seguimiento técnico y operativo, así como a las Agentes de Igualdad, que conforman las Unidades de Igualdad de Género (UIG) y que se configuran como un punto de unión entre la DG, las Juntas de Distrito y los propios espacios, como vía para garantizar una adecuada complementariedad y coherencia de políticas de igualdad.

Por otro lado, también se destacan otros recursos de carácter programático, como son los proyectos transversales de la DG, que aportan insumos a la Red de Espacios de Igualdad para el desarrollo de la política específica y transversal de igualdad de género.

Al margen de los recursos institucionales, las empresas concesionarias tienen un rol relevante tanto en la gestión de los centros -a través de los equipos directivos y técnicos- así como dentro de la Red de Espacios, la cual es una figura clave para la definición e implementación de un marco estratégico y operativo común.

- **Procesos.** La estrategia de los espacios se estructura en dos ejes de intervención: actuaciones desarrolladas desde los propios espacios y aquellas dirigidas hacia el territorio. No obstante, ambos ejes se interrelacionan para la consecución de los objetivos o cambios esperados.

El trabajo efectuado en los espacios se concreta en servicios de apoyo individualizado (Área psicológica, jurídica y de desarrollo profesional) y las actividades de carácter grupal (talleres de empoderamiento, actividades formativas y de sensibilización y de solidaridad e intercambio entre las mujeres). A ello se suma la Disponibilidad de Aulas para promover la participación de entidades asociativas, vecinales etc.

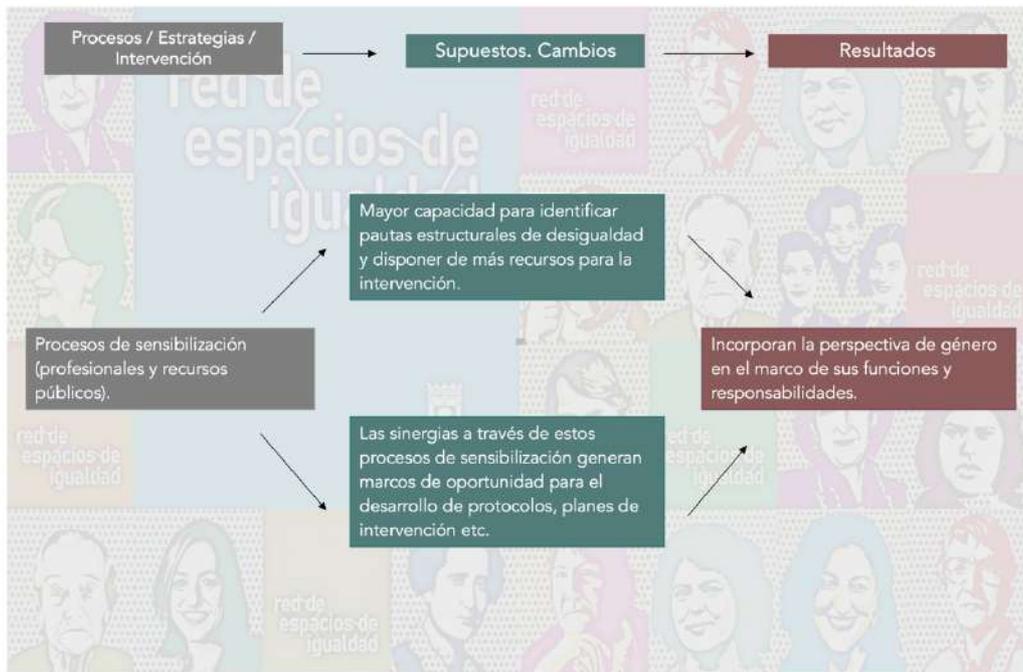
La intervención en el territorio se caracteriza por los procesos de sensibilización y coordinación con profesionales y recursos públicos, las actividades de dinamización y el trabajo en red con el tejido social de los distritos.

- **Resultados.** Son tres los resultados a largo plazo que persigue la Red de Espacios de Igualdad: 1) Sensibilización y concienciación de la ciudadanía sobre la igualdad de género; 2) Empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y; 3) Prevención de la violencia de género.

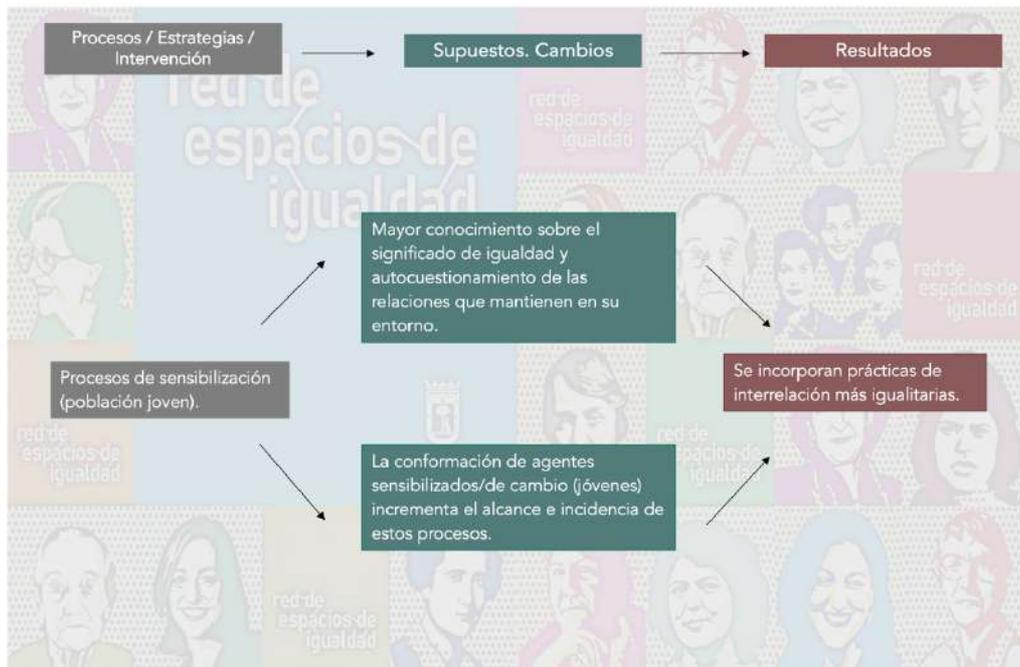
A continuación, y por cada uno de ellos, se describen los resultados intermedios y se explicita la lógica causal:

1. **Sensibilización y concienciación de la ciudadanía sobre la igualdad de género.** La principal contribución a este resultado proviene de la intervención desplegada en el territorio, aunque también del proceso de empoderamiento que se realiza con las mujeres. Como principales resultados intermedios se identifican los siguientes:

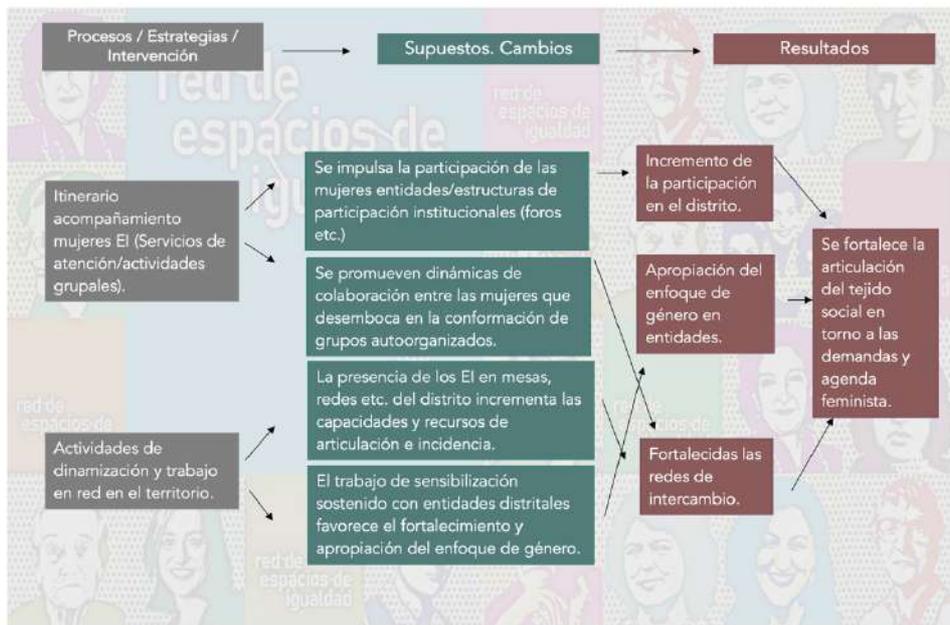
Profesionales y recursos públicos incorporan la perspectiva de género en el marco de sus funciones y responsabilidades



La población joven incorpora concepciones y prácticas de interrelación más igualitarias

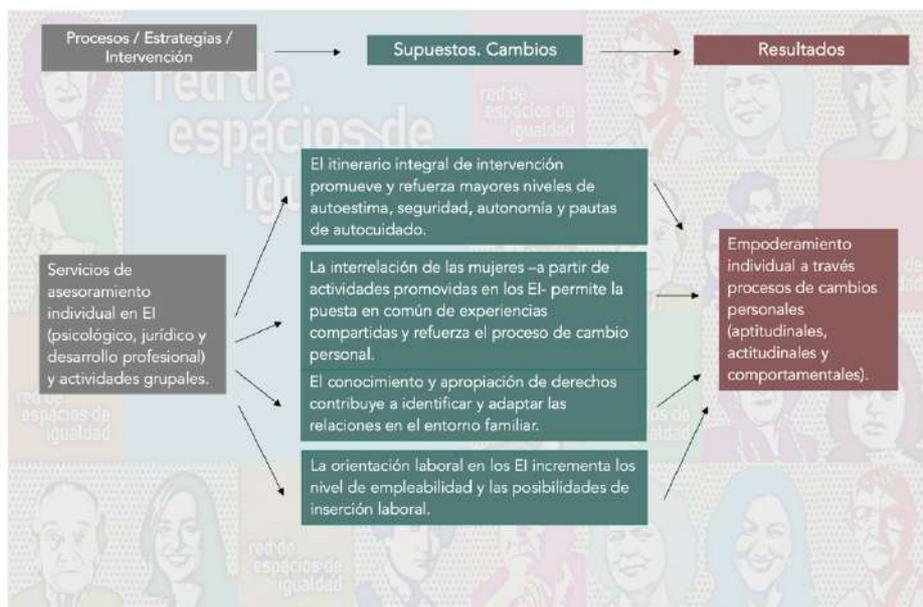


Se fortalece la articulación del tejido social en torno a las demandas y la agenda feminista

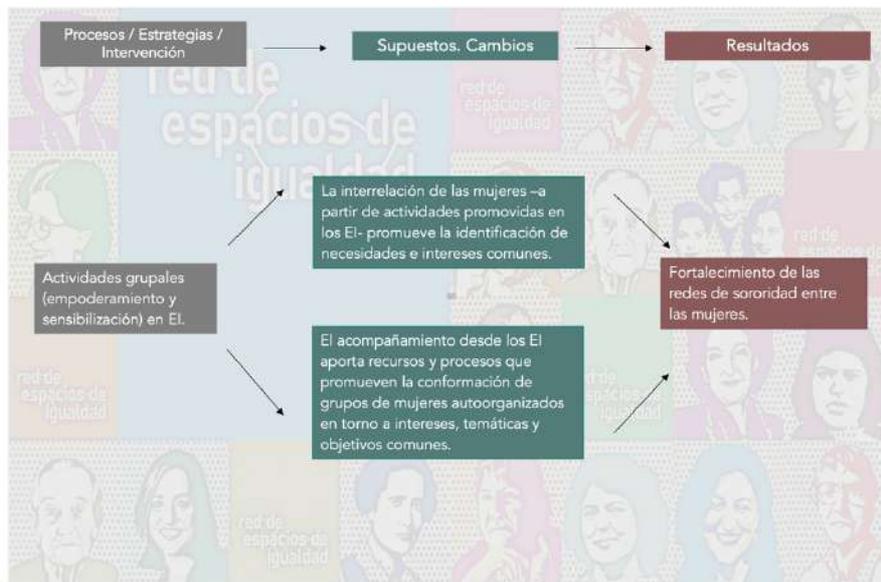


2. **Empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.** En comparación con el resultado anterior, la principal contribución se deriva del trabajo efectuado en los Espacios de Igualdad. Siguiendo la estructura anterior, a continuación, se describen los resultados intermedios:

Empoderamiento individual de las mujeres a través procesos de cambios personales y en el entorno familiar

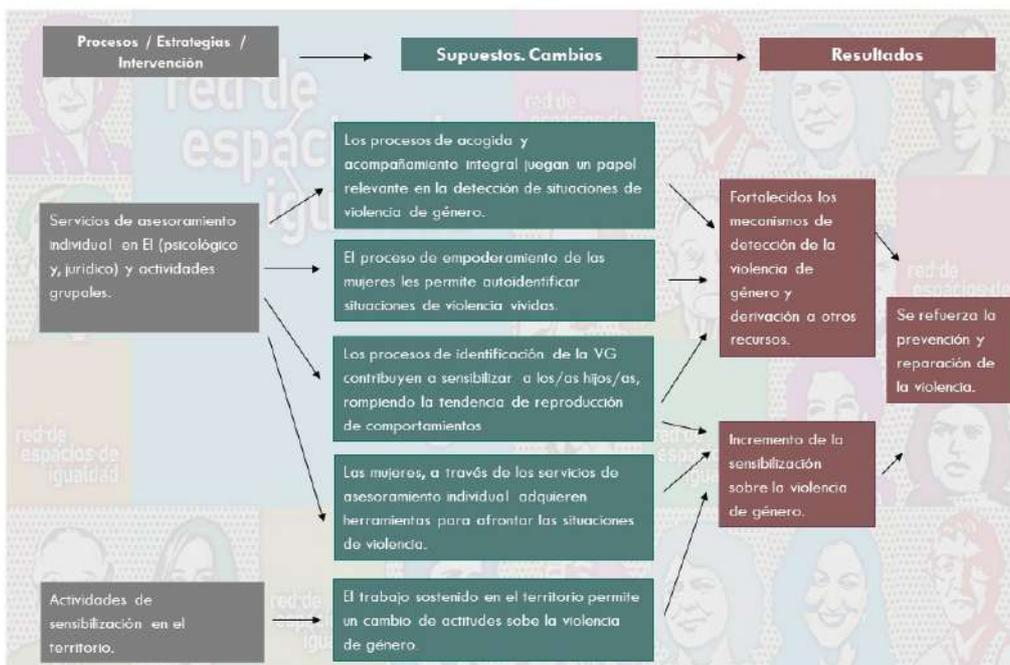


Fortalecimiento de las redes de sororidad entre las mujeres



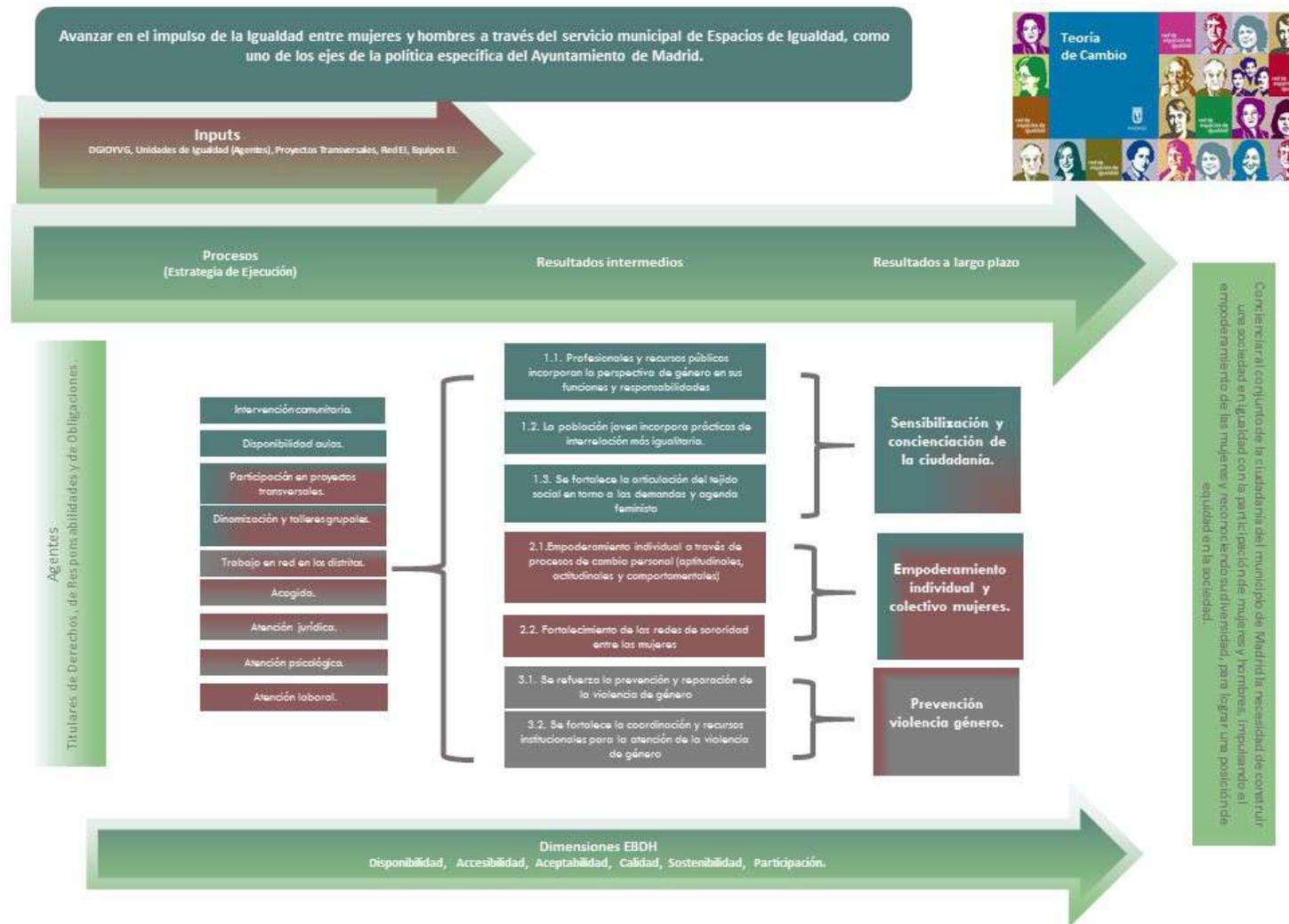
3. **Prevención de la violencia de género.** En relación con este resultado adquiere una importancia significativa tanto la intervención ejecutada desde los EI como las estrategias dirigidas a diversos agentes del territorio. Los resultados intermedios son:

Se refuerza la prevención, detección y reparación de la violencia



Tras la descripción en detalle de la lógica causal del programa, estructurada según resultados de largo plazo e intermedios, a continuación, se presenta de forma gráfica la teoría de cambio en su conjunto.

Gráfico 7. Teoría de Cambio de los Espacios de Igualdad



Fuente: elaboración propia

3. Enfoque metodológico y Trabajo de Campo

3.1. Objetivos de la evaluación

Según se estableció en el Expediente 171/2020/00628 para la adjudicación del contrato menor de servicios denominado “Proceso evaluativo de las actividades y programas que se realizan desde la Red de Espacios de Igualdad”, así como la propuesta técnica presentada y aprobada por el Comité de Seguimiento de la Evaluación, los principales **objetivos** de la misma eran conocer “los efectos tangibles y experienciales que dichas acciones tienen en la vida de las mujeres y en qué medida estos efectos han permitido un mayor grado de empoderamiento”.

De forma complementaria, se pretendía que el proceso evaluativo aportara insumos dirigidos a:

- Intensificar los procesos de transferencia de conocimientos y prácticas entre los espacios.
- Fortalecer de capacidades en los equipos que gestionan los espacios.

En un plano metodológico, y siguiendo lo indicado en la propuesta técnica, se subrayaron como principales consideraciones:

- La apuesta por un enfoque metodológico participativo, así como una triangulación multimétodo, que garantizara la calidad de la información recopilada y una adecuada interpretación de esta.
- Se atendiera de forma específica al protagonismo de los equipos implicados y de las propias mujeres que participan en los espacios, en función de su diversidad cultural.

La evaluación **externa intermedia** (realizada entre octubre 2020 y febrero 2021) ha analizado la Red de Espacios de Igualdad, ubicados en 16 distritos de la ciudad de Madrid durante el periodo 2011-2020, debido a la reorientación estratégica de los espacios a partir de esa fecha, y que permanece vigente en la actualidad.

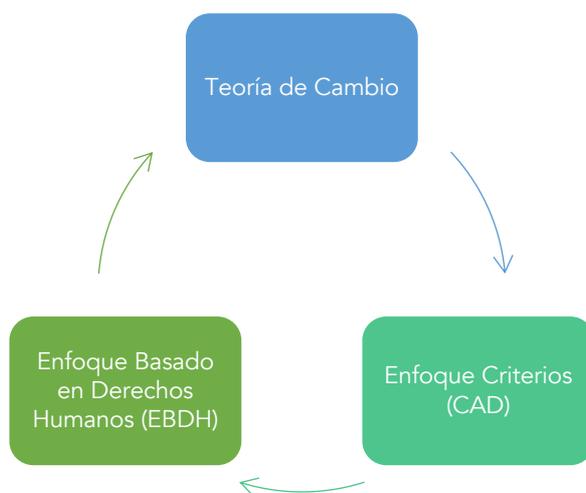
Se configuraron **dos niveles de análisis** para valorar la contribución de los Espacios de Igualdad:

- Estratégico: se han tomado como referencia los objetivos de la red, insertos dentro de la planificación estratégica de la Dirección General de Políticas de Igualdad y Contra la Violencia de Género y, por tanto, de las políticas de género auspiciadas por el Ayuntamiento de Madrid.
- Programático/operativo: los diversos proyectos y marco de actividades desarrollados en los Espacios de Igualdad. Debido al extenso número de espacios, a la

heterogeneidad de actividades impulsadas en cada uno de ellos, así como a los propios objetivos de la evaluación, no se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de cada una de las acciones implementadas.

3.2. Aproximación Enfoques

La presente evaluación ha apostado por **articular tres enfoques teóricos** complementarios entre sí:



En primer lugar, se ha utilizado la **Teoría de Cambio (TdC) del Programa**, es decir, la realización del análisis de la cadena de resultados del programa y de su lógica causal. Este ejercicio ha permitido explicitar los supuestos o asunciones sobre cómo se prevé el cambio propuesto. La Teoría de Cambio que finalmente hemos sintetizado ha quedado descrita en este informe en el apartado de "Caracterización del objeto de evaluación".

La reconstrucción de la Teoría de Cambio del Programa, aparte de proporcionar una comprensión sistemática del funcionamiento de la intervención, ha facilitado la acotación y priorización de aquellos resultados/impactos objeto de una revisión más detallada, así como los mecanismos de implementación asociados, en los que se ha centrado el análisis evaluativo.

Desde otra perspectiva, este proceso de reconstrucción ha contribuido a la puesta en común de las distintas perspectivas de los agentes implicados sobre cómo funciona el programa y, en cierto sentido, ha permitido construir un lenguaje común (marcos interpretativos) a lo largo de todo el proceso evaluativo.

De forma complementaria, la evaluación se ha estructurado también en función de los **criterios de evaluación del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD)**, de la Organización para la

Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), los cuales son: pertinencia y coherencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad. De forma sintética, se presentan las principales dimensiones de análisis por cada uno de los criterios⁷. Hay que indicar además que, en el marco de estos criterios, se han abordado consideraciones relativas al enfoque de derechos:

- **Pertinencia y coherencia:** por un lado, se ha analizado la adecuación de las estrategias de intervención a las necesidades de las titulares de derechos y a los diversos contextos en los que opera. Asimismo, se ha examinado la interrelación y coherencia de los distintos componentes del programa para la consecución de los resultados y objetivos previstos. Adicionalmente se ha valorado en qué medida se dispone de un enfoque compartido en los distintos Espacios de Igualdad.
- **Eficiencia:** son varias las subdimensiones de análisis que se han incorporado bajo este criterio:
 - **Calidad** de la ejecución técnica y su contribución a la consecución de los resultados.
 - **Procesos** de coordinación y su contribución en el funcionamiento de los Espacios: sistemas de coordinación internos, sistema de seguimiento y monitoreo, generación de sinergias, intercambios de información etc.
- **Eficacia e impacto:** de acuerdo con la TdC del programa (definición de la cadena de resultados etc.), estos dos criterios se han presentado de forma conjunta. En general, se refieren a los resultados del programa y dan respuesta al principal objetivo de la evaluación: la contribución de la red de Espacios en los procesos de cambio, en términos de empoderamiento individual y colectivo, de las mujeres participantes.
- **Sostenibilidad:** este criterio ha analizado en qué medida los resultados pueden sostenerse a lo largo del tiempo. En relación con la población meta, el análisis se ha centrado en la promoción de procesos de organización colectiva, participación en la esfera comunitaria y otras dinámicas que promuevan la autonomía de las mujeres y contribuyan al ejercicio de derechos. Desde la perspectiva institucional, se ha examinado el potencial de continuidad y crecimiento de los espacios, en el marco de las políticas y estrategias municipales de igualdad.

Y, en tercer lugar, se ha incorporado el **Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH)**, cuyos parámetros (dimensiones de los derechos humanos) utilizados han sido⁸:

⁷ En el apartado del informe relativo a los Hallazgos, volvemos a recordar una breve definición de cada uno de estos criterios, para poderlos correlacionar con el análisis llevado a cabo.

⁸ Basado en: Borja Segade, Carmen, García Varela, Paloma e Hidalgo Lorite, Richard (2011). El enfoque basado en Derechos Humanos: Evaluación e Indicadores. [S.L]: En Red Derechos, (p. 47).

- **Disponibilidad.** Número de establecimientos, recursos, insumos, programas, proyectos, bienes o servicios disponibles para el cumplimiento del derecho.
- **Accesibilidad.** La no-discriminación, en la prestación de los servicios y en el sentido físico, de alcance geográfico, cultural, etario, económico o religioso a los servicios.
- **Calidad.** No solo la calidad técnica valorada por la oportunidad, la integridad y la efectividad de las acciones, sino también la calidad humana en tanto satisface las expectativas de quien presta y de quien recibe el servicio.
- **Aceptabilidad.** Si los servicios responden a los valores de las personas usuarias. Se estudia a través de la satisfacción que manifiestan con el servicio y si son de su confianza.
- **Sostenibilidad.** Permite valorar la continuidad en el tiempo de los principales efectos generados por el programa.
- **Participación.** Intervención de particulares en actividades públicas en tanto portadores de intereses sociales.

En la siguiente tabla se sistematizan los enfoques propuestos y la utilidad que tendrán en el marco del proceso evaluativo:

Tabla 2. Complementariedad de los enfoques evaluativos

| Enfoques | Utilidad |
|------------------|--|
| Teoría de Cambio | <ul style="list-style-type: none"> - Comprensión del funcionamiento del programa. - Priorización de resultados/impactos y mecanismos de implementación objeto de la evaluación. - Identificación preliminar de preguntas de evaluación. |
| Criterios CAD | <ul style="list-style-type: none"> - Dotar de estructura, coherencia y sistematicidad al análisis evaluativo. |
| Criterios EBDH | <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar de forma transversal a los criterios CAD dimensiones de análisis que posibiliten un enfoque de derechos. |

Fuente: Elaboración propia.

Después de la revisión documental realizada por parte del equipo de evaluación, así como el ajuste metodológico realizado juntamente con la Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades, y en concreto con la Subdirección General de Igualdad y Diversidad, se llevó a cabo un esquema conceptual que permitió guiar en el objeto de evaluación, y que sirvió de base para la elaboración detallada de la matriz de evaluación que se adjunta en anexos. En la siguiente figura se detalla la correlación entre los objetivos específicos de la Red Municipal de Espacios de Igualdad, sus líneas de intervención, el Enfoque Basado en Derechos Humanos, y el listado de temas clave que han sido objeto de análisis.

Tabla 3. Correlación Objetivos con Líneas de intervención y parámetros del EBDH

| Líneas de intervención de los Espacios de igualdad | | |
|--|---|---------------------------------------|
| 1. ACTUACIONES RELACIONADAS CON LOS PROCESOS DE SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN A LA CIUDADANÍA | | |
| Objetivos específicos de los Espacios de Igualdad ⁹ | Temas clave para el análisis | Enfoque de derechos/ dimensiones EBDH |
| <p>1. Promover e incrementar la participación de la población del distrito en actividades que promuevan la igualdad, en todos los ámbitos de la vida de este: urbanismo, cultura, educación, salud, medio ambiente, asociacionismo, participación ciudadana, etc.</p> <p>3. Facilitar e impulsar la participación de entidades del distrito en actividades y actuaciones de sensibilización sobre igualdad de género y visibilización de otras brechas de desigualdad de las mujeres por razón de su origen étnico, cultural, orientación sexual, discapacidad, etc.</p> | <p>Participación: se incide en dos esferas. Por un lado, en el conjunto de la población de los distritos donde se emplazan los EI, y por otro, en las diversas organizaciones sociales de base presentes en el distrito.</p> | Participación Sostenibilidad |
| | <p>Igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el marco de la sensibilización, se realizan actividades para la deconstrucción de concepciones, estereotipos y visiones que perpetúan la desigualdad entre géneros. - Escuela de igualdad: A nivel formativo, se desarrollan distintos cursos, talleres etc. para profundizar sobre el concepto de igualdad. Por otro lado, desarrollo de la línea de trabajo con jóvenes promotores | |
| | <p>Enfoque desarrollo comunitario: constituye una mirada global de intervención de los EI, y de su interlocución con otros agentes presentes en el distrito. Este enfoque incorpora como principales claves:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los EI se dirigen al territorio como espacio de transformación (de forma complementaria al trabajo en el seno de los EI con las mujeres participantes). - Trabajo en red con entidades para fortalecer procesos de sensibilización. - Los EI como centros de referencia para la articulación de procesos y propuestas institucionales y de la sociedad civil. - Tejido social como prescriptor de la política pública. | |
| | <p>Enfoque interseccional + edad: Alude a dos componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesos de empoderamiento (individual y colectivo): Adaptabilidad de los itinerarios de intervención a las múltiples identidades y situaciones que atraviesan las mujeres participantes. - Procesos de sensibilización: toma en consideración de las diversas cosmovisiones y ejes discursivos existentes sobre la igualdad. Inclusión de referencias de distintas | |

⁹ Los Objetivos no siguen el orden secuencial que tienen en el programa. Se han revisado en base al diseño metodológico aprobado.

| | culturas para la sensibilización sobre la igualdad de género. | |
|---|---|--|
| 5. Impulsar la creación de redes para el intercambio y la solidaridad con mujeres de otras culturas desde una perspectiva feminista. | Redes de intercambio: promoción de mecanismos de sororidad entre las mujeres para reforzar los procesos de empoderamiento, promoviendo la integración de mujeres de diversas culturas. | Aceptabilidad Sostenibilidad Participación |
| | Perspectiva feminista: inclusión o no de la mirada teórica del feminismo en el diseño e implementación de las políticas. | |
| Líneas de intervención de los Espacios de igualdad | | |
| 2. ACTUACIONES ENCAMINADAS AL FOMENTO DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES | | |
| Objetivos específicos de los Espacios de Igualdad ¹⁰ | Temas clave para el análisis | Enfoque de derechos/ dimensiones EBDH |
| 2. Contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía de las mujeres, mediante el empoderamiento, entendido como mecanismo para aumentar tanto sus capacidades, autoestima, autonomía, como su inclusión en todos los espacios de participación social, política, económica y cultural. | Derechos de ciudadanía: se subrayan distintos aspectos: - El programa (EI) parte de un enfoque de derechos. El ejercicio de los derechos es una responsabilidad de las instituciones públicas. - Diferencia entre la formalidad (declaración) de los derechos y su ejercicio. | Aceptabilidad Calidad Participación |
| | Empoderamiento: eje central sobre el que pivota el enfoque y estrategias de intervención de los EI, distinguiéndose un proceso individual y otro colectivo: - Individual: se promueve a partir de una atención individualizada (en las 3 áreas de intervención existentes: jurídica, psicológica y de desarrollo profesional). - Colectiva: importancia de formar parte de procesos grupales, por dos razones. En primer lugar, es una vía para compartir el cambio personal (toma de consciencia etc.). En segundo lugar, la transformación no pasa exclusivamente por los cambios personales, sino por los cambios sociales, incidiéndose en la idea de la participación en la esfera pública/colectiva. | |
| | Capacidades transversales: La noción de capacidades está implícita en el enfoque de empoderamiento. Hay distintos enfoques teóricos vinculados con la noción de "Construcción de capacidades". A medida que se descienda en la definición del objeto de evaluación y reconstrucción de la Teoría de Cambio, se irá obteniendo más información al respecto. | |

¹⁰ Los Objetivos no siguen el orden secuencial que tienen en el programa. Se han revisado en base al diseño metodológico.

| Líneas de intervención de los Espacios de igualdad | | |
|--|--|---|
| 3. ACTUACIONES DESTINADAS A LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO | | |
| Objetivos específicos de los Espacios de Igualdad ¹¹ | Temas clave para el análisis | Enfoque de derechos/ dimensiones EBDH |
| 4. Prevenir la violencia de género, promoviendo actitudes y posicionamientos individuales, grupales y sociales contra la misma, desde tres líneas de intervención : un servicio de atención individualizada y grupal a mujeres, el trabajo grupal con la población juvenil y el trabajo comunitario con la ciudadanía y entidades sociales. | Prevención de violencia: se identifican distintas tipologías de actividades implementadas: - Atención individualizada: prevención, detección, apoyo, seguimiento, derivación - Actividades dirigidas a la prevención - Acciones de sensibilización | Disponibilidad Accesibilidad Aceptabilidad Calidad |
| | Población juvenil: se desarrolla un trabajo intenso de intervención con la población juvenil, fundamentalmente a través de actividades de sensibilización. | |

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Metodología

Las fases y desarrollo metodológico del proceso evaluativo han sido las siguientes:

Fase 1: diseño y ajuste evaluativo

Esta fase tuvo por misión realizar una aproximación al objeto evaluativo, consensuar con la Unidad de Gestión nombrada por la Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades el enfoque metodológico y los objetivos de la evaluación. Asimismo, buscó definir con exactitud los criterios y preguntas a acometer, ajustar la metodología y las herramientas a aplicar. También pretendió identificar juntamente con las personas responsables del seguimiento de los Espacios de Igualdad los/as informantes clave para tomar en consideración sus perspectivas. Este trabajo se llevó a cabo mediante reuniones presenciales entre el Equipo Evaluador y la Unidad de Gestión. Los productos presentados fueron:

- **Producto 1:** Aproximación al Enfoque de la evaluación (versión primera), con fecha 2 de octubre de 2020.

¹¹ Los Objetivos no siguen el orden secuencial que tienen en el programa. Se han revisado en base al diseño metodológico.

- **Producto 2:** Aproximación al Enfoque de la evaluación (versión segunda), con fecha 14 de octubre de 2020.
- **Producto 3:** Documento final de Diseño Metodológico de la Evaluación, con fecha 23 de octubre de 2020.

Fase 2: trabajo de campo.

Esta fase constituyó el momento fundamental del proceso, y estuvo orientada al levantamiento y construcción de información cualitativa y cuantitativa que permitiera obtener evidencias evaluativas. Dado el enfoque metodológico que se propuso, se dividió en dos momentos diferentes:

- **Un primer momento** (trabajo de campo I) dirigido, sobre todo, a construir una aproximación cualitativa del conjunto de los Espacios de Igualdad, con el fin de identificar los elementos claves de sus principales programas y actividades, los aspectos que habían sido fortalezas y/o retos de mejora, así como a conocer los primeros impactos en términos subjetivos y experienciales que estos programas han tenido y tienen en las mujeres que participan en dichos espacios. La centralidad de esta fase descansó en el personal de los Espacios, y su interacción con las mujeres. Para esta fase creímos que la metodología presencial combinada con la on-line era especialmente adecuada.
- **Un segundo momento** (trabajo de campo II) donde el foco se desplazó más hacia la perspectiva participativa y apropiativa por parte de las mujeres del proceso de evaluación, así como de la continuación en la implicación de los/as profesionales y del tejido asociativo con el que colaboran estos Espacios. Con esto se persiguió buscar la generación de una identidad colectiva en torno al proceso evaluativo, así como un análisis creativo (y cualitativo) de los principales logros y déficits de los programas clave de dichos Espacios. Por supuesto, también en este segundo momento se buscó obtener un mapa colectivo de propuestas de mejora y recomendaciones. En paralelo, se realizó un proceso de encuestación on-line dirigido al conjunto de profesionales que trabajan o tienen una vinculación directa con los distintos Espacios de Igualdad, ejercicio que ha permitido contrastar y complementar los discursos cualitativos y reforzar la fundamentación del análisis y hallazgos evaluativos.
- **Producto 2:** Material discursivo, documental y gráfico de las acciones de trabajo de campo llevadas a cabo.

Ampliamos más información a continuación sobre el trabajo de campo dentro de este capítulo del informe.

Fase 3: elaboración del informe, difusión y socialización de los resultados

De acuerdo con los requerimientos del expediente para la adjudicación del contrato menor de servicios, esta fase pretendía generar los productos finales del proceso evaluativo, así como una devolución participativa de los mismos. Esto supuso no solo la realización de trabajo de gabinete para la elaboración del informe, sino también la incorporación de aportaciones de los equipos y mujeres de los Espacios de Igualdad (en un trabajo bidireccional) de cara a una versión final del informe.

- **Productos 3:**
 - Informe final.

3.4. Técnicas de análisis

En este epígrafe se describen brevemente las diversas técnicas de recogida y análisis de la información utilizadas:

3.4.1. Análisis documental

La revisión y análisis documental se ha producido a lo largo de todo el proceso evaluativo, incorporando como principales documentos:

- Documentos estratégicos: Planes operativos y planes de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid durante el periodo de análisis, así como el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020
- Documentos programáticos: selección de memorias mensuales, cuatrimestrales y anuales de los Espacios de Igualdad y de la DG, así como documentación presupuestaria del periodo objeto de estudio.
- Otra documentación vinculada con el objeto de evaluación: investigaciones y evaluaciones de recursos y servicios de igualdad y prevención de la violencia a escala nacional e internacional.

3.4.2. Entrevistas

A continuación, se detalla la tipología de agentes entrevistadas, diferenciando entre titulares de responsabilidades y obligaciones:

Titulares de responsabilidades: incluye a las propias entidades concesionarias de los EI, así como a otras entidades que intervienen profesionalmente en el ámbito de la igualdad y/o que coordinan otros dispositivos del Ayuntamiento de Madrid. También se ha contado con organizaciones sociales presentes a nivel de la ciudad de Madrid o en los distritos.

- Empresas concesionarias: Coordinadoras y equipo técnico de los Espacios de Igualdad.
- Redes y organizaciones feministas en la ciudad de Madrid.
- Mesas de igualdad.

Titulares de obligaciones: instituciones encargadas de garantizar el ejercicio de derechos, específicamente del gobierno local.

- **La Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades**¹², y en concreto a la subdirección General de Igualdad y Diversidad. Asumen de forma específica las competencias de los Espacios de Igualdad, y de forma general las políticas de igualdad del ayuntamiento de Madrid. Ha sido a su vez el equipo responsable de la evaluación y quienes mantuvieron la interlocución directa con el equipo de evaluación:
- **Agentes de igualdad:** orgánicamente dependientes de la DG de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades, aunque desarrollan parte de su trabajo a nivel distrital.
- **Dirección General de Prevención y Atención frente a la Violencia de Género.** Su vinculación con el objeto de evaluación ha sido indirecta. No obstante, y debido a la integralidad de la atención brindada en los Espacios de Igualdad, las derivaciones y coordinación existente entre ambas direcciones generales, así como los impactos previstos de los Espacios de Igualdad en distintas esferas de las políticas de género, se incluyó a esta DG como actor involucrado en la evaluación.

El conjunto de las entrevistas, tanto presenciales como telemáticas, se han transcrito de forma literal¹³.

3.4.3. Talleres

Se han realizado un total de cuatro talleres participativos con las **titulares de derechos**, es decir, las mujeres participantes en los Espacios de Igualdad. Se quiere destacar la valoración de la metodología empleada en los talleres, no solo como oportunidad de intercambio sino de contribuir al proceso evaluativo. Para garantizar una adecuada representación, se establecieron como principales variables para el diseño muestral cualitativo:

- Origen: Migrante/ no migrante.

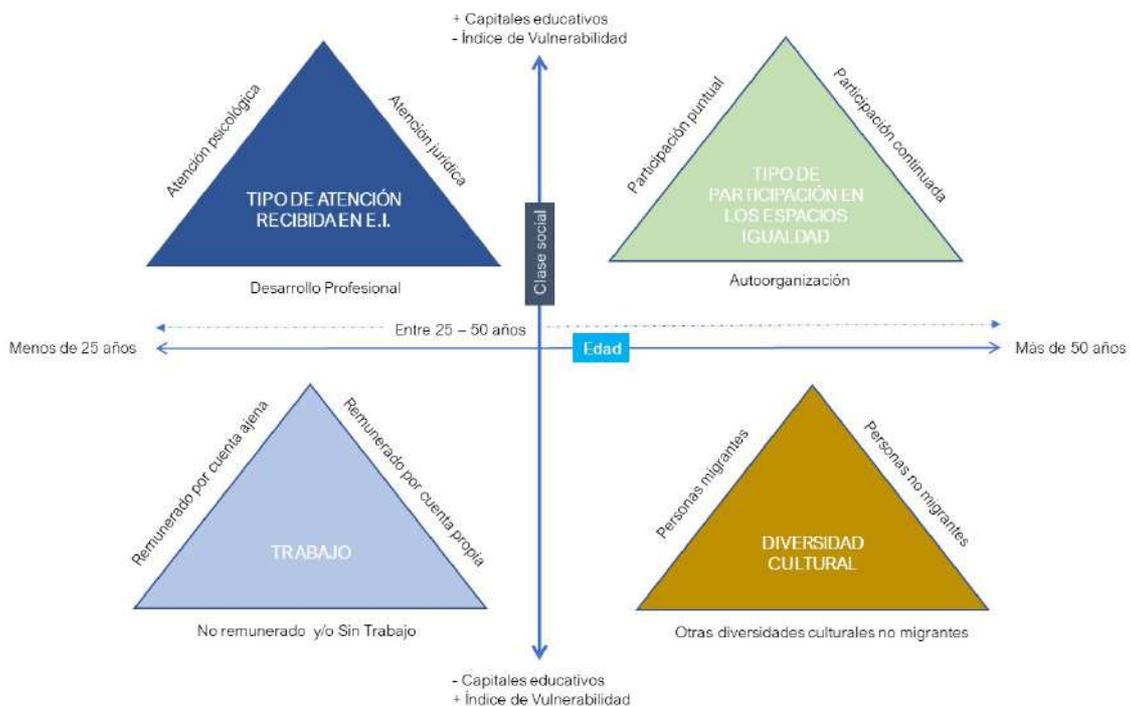
¹² Durante el desarrollo del proceso evaluativo (en el mes de febrero de 2021) se llevó a cabo una reestructuración interna del ámbito de igualdad dentro del Ayuntamiento de Madrid, quedando finalmente conformada la Dirección General de Políticas de Igualdad y Contra la Violencia de Género, que fusionaba tanto la antigua DG de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades como la Dirección General de Prevención y Atención frente a la Violencia de Género, de modo que esta nueva DG asumió el seguimiento y cierre final de esta evaluación.

¹³ Este trabajo ha sido realizado por Berta López Tapias.

- Capitales educativos: altos, medios y bajos
- Índice de vulnerabilidad del distrito de residencia¹⁴: alto, medio y bajo.
- Situación laboral: trabajo remunerado/ no remunerado, por cuenta ajena o propia y en desempleo.
- Tipos de servicios recibidos en los espacios: psicológico, jurídico y laboral.
- Tipo de participación en los espacios: participación puntual, continuada y en grupos autoorganizados.

En los próximos gráficos se visualizan las variables incluidas en el diseño muestral cualitativo y su distribución para la conformación de cada uno de los talleres.

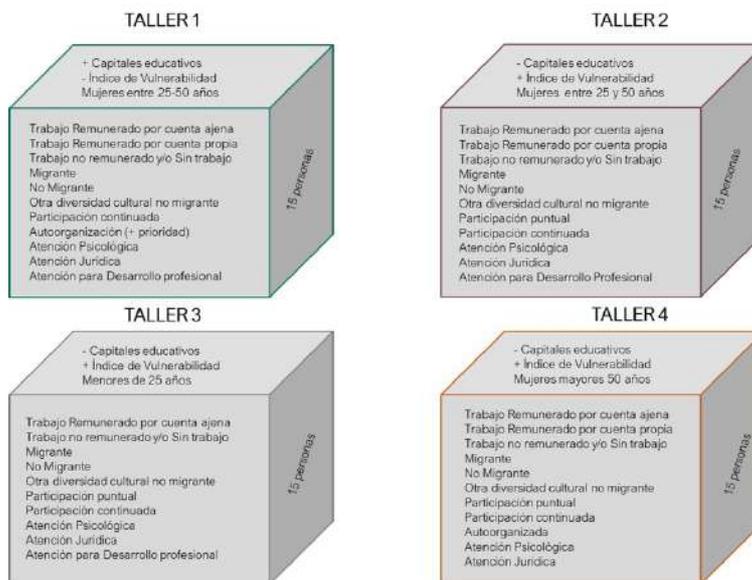
Gráfico 8. Variables para el diseño muestral cualitativo



Fuente: Elaboración propia.

¹⁴ Según el Modelo de índice de Vulnerabilidad aplicando el Proceso Analítico Jerárquico (AHP) del Ayuntamiento de Madrid.

Gráfico 9. Distribución de las variables por cada taller



Fuente: Elaboración propia.

3.4.4. Encuesta

Como se describe anteriormente, se ha llevado a cabo una encuesta on-line dirigida al conjunto de profesionales que trabajan o tienen una vinculación directa con los distintos Espacios de Igualdad: Técnicos/as, equipos directivos de los espacios y personal de la Dirección General. Se han obtenido un total de 123 respuestas sobre un universo de 136 profesionales, lo que representa una tasa de respuesta muy elevada, del 97,6%.

A continuación, se caracteriza de forma esquemática el **universo de referencia**:

La práctica totalidad de las personas encuestadas son mujeres (99,2%)

- Por edad, la franja de edad más numerosa (35%) se sitúa entre los 30 y 39 años, seguido de quienes se encuentran entre los 40-49 años (30%). Las personas de más de 50 años representan el 20%, mientras que los menores de 29 rondan el 15%.
- Con respecto a la función desempeñada, el 64% tienen funciones técnicas, el 21% administrativas y el 15% de coordinación.
- En relación con los años de experiencia en el centro en el que actualmente ejercen sus funciones, el 41% tiene una experiencia entre 1-3 años, en el 25% de los casos es inferior al año, el 18% lleva entre 3-5 años y el 15% restante más de 5 años.
- La muestra incluye a profesionales de los 17 Espacios de Igualdad, así como al equipo técnico de la DG. La diversidad de la frecuencia de respuestas se debe al número

desigual de trabajadoras por centro, aunque en todos ellos la tasa de repuesta es muy elevada, tal y como se pone de manifiesto con el porcentaje de respuesta a nivel general.

Tabla 4. Edad

| | Frecuencia | (%) |
|--------------|------------|--------------|
| 18-29 | 18 | 14,6 |
| 30-39 | 43 | 35,0 |
| 40-49 | 37 | 30,1 |
| 50 o más | 25 | 20,3 |
| Total | 123 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Años de experiencia

| | Frecuencia | (%) |
|--------------|------------|-------------|
| Menos 1 año | 31 | 25,2 |
| 1-3 años | 51 | 41,5 |
| 3-5 años | 22 | 17,9 |
| Más 5 años | 18 | 14,6 |
| Total | 122 | 99,2 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Función de las profesionales

| | Frecuencia | (%) |
|-------------------------|------------|--------------|
| Labores de coordinación | 18 | 14,6 |
| Labores técnicas | 79 | 64,2 |
| Labores administrativas | 26 | 21,1 |
| Total | 123 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Distribución de la muestra por Espacios de Igualdad

| | Frecuencia | (%) |
|-----------------|------------|-----|
| María Zambrano | 11 | 8,9 |
| Clara Campoamor | 6 | 4,9 |
| Dulce Chacón | 6 | 4,9 |
| María De Maeztu | 9 | 7,3 |

| | Frecuencia | (%) |
|--------------------|------------|--------------|
| Hermanas Mirabal | 9 | 7,3 |
| María Telo | 7 | 5,7 |
| Juana Doña | 6 | 4,9 |
| Gloria Fuertes | 6 | 4,9 |
| Elena Arnedo | 8 | 6,5 |
| Lucrecia Pérez | 5 | 4,1 |
| Berta Cáceres | 5 | 4,1 |
| Nieves Torres | 5 | 4,1 |
| Carme Chacón | 9 | 7,3 |
| Lucía Sánchez | 7 | 5,7 |
| Ana Orantes | 7 | 5,7 |
| Emilia Pardo Bazán | 6 | 4,9 |
| Maria Moliner | 5 | 4,1 |
| DG | 6 | 4,9 |
| Total | 123 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

Atendiendo al tipo de **análisis efectuado**, se ha realizado en primer lugar un análisis descriptivo y otro más específico de variables de especial interés, para lo cual se ha empleado fundamentalmente el análisis de frecuencias y el análisis bivariado.

Parte de las preguntas del cuestionario tenían un formato abierto. En estos casos, se ha procedido a la agrupación y establecimiento de categorías de respuestas y codificación, para su posterior tratamiento estadístico.

La encuesta se ha administrado a través de una plataforma on-line (Lime Survey) que garantiza el anonimato y seguridad durante todo el proceso de implementación, seguimiento y tratamiento de los datos.

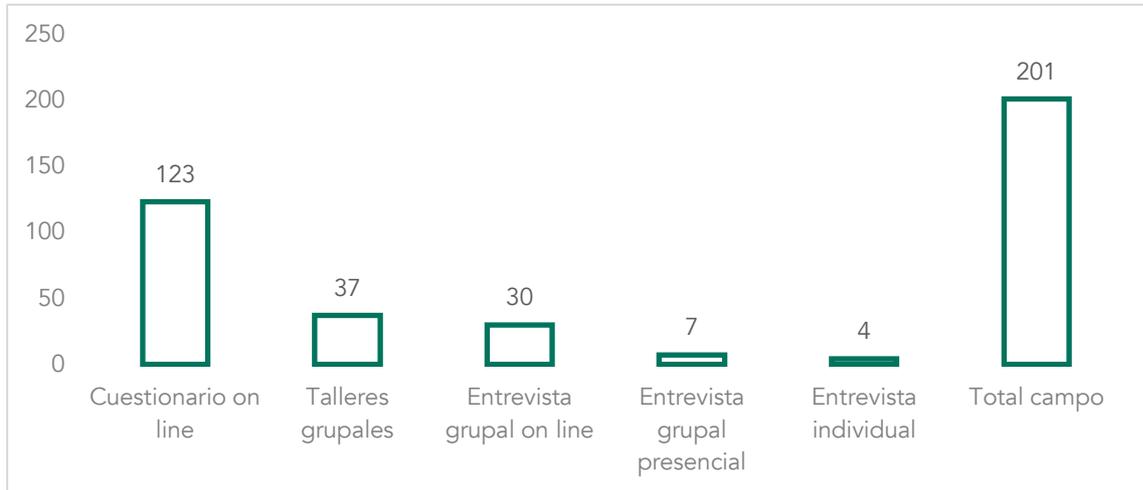
3.5. Apuntes sobre el trabajo de Campo

El trabajo de campo se desarrolló entre el 16 de noviembre y el 21 de diciembre de 2020, tanto de forma presencial como a distancia mediante formatos on-line, atendiendo en todo caso a las medidas socio sanitarias derivadas de la presencia de la COVID 19. Para el diseño y coordinación de la agenda se contó con el equipo de la DG y la colaboración de los diferentes EI. El número total de mujeres participantes durante trabajo de campo ha sido de 193 (desagregamos posteriormente datos a este respecto).

En los anexos hemos incluido una matriz detallada del trabajo de campo, donde se puede tener un conocimiento preciso de todos los insumos recogidos. No obstante, presentamos a continuación algunas informaciones expresivas del proceso seguido:

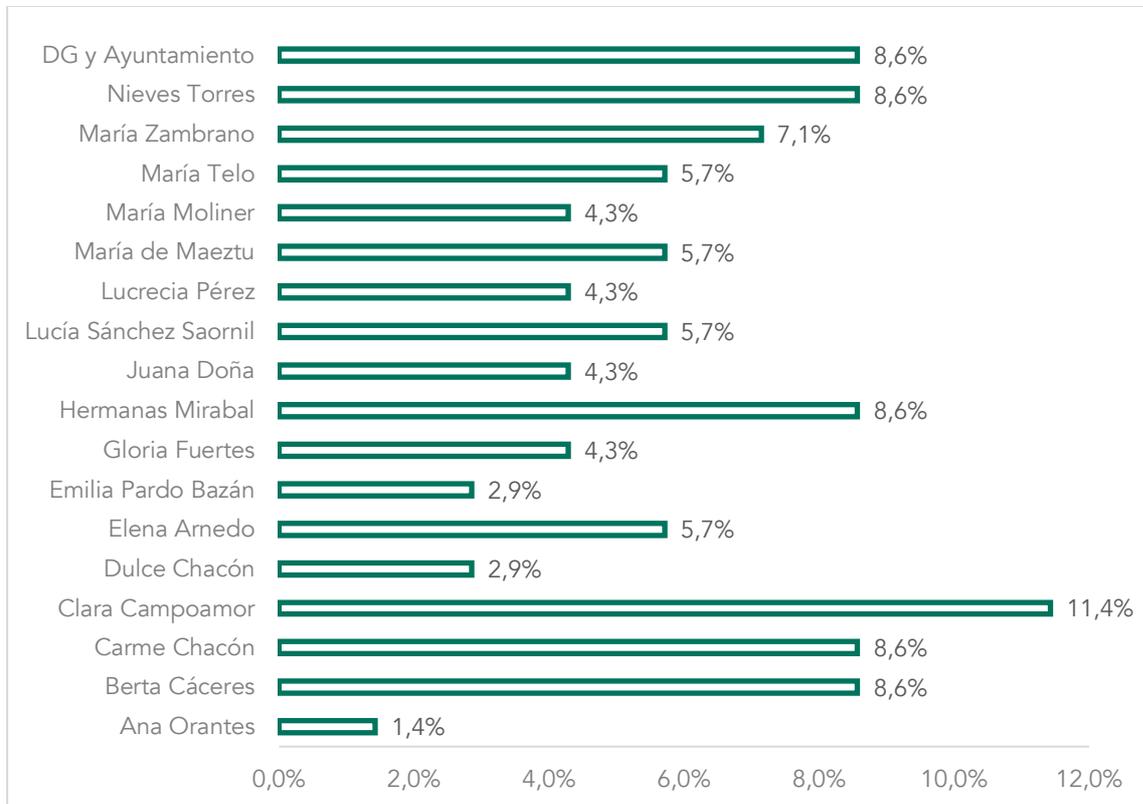
- Gráficos con el número de mujeres participantes por técnicas de investigación.
- Porcentaje de mujeres participantes en el trabajo de campo por Espacios de Igualdad.
- Porcentaje de mujeres participantes en el trabajo de campo por Distritos.

Gráfico 10. Número de mujeres participantes por técnicas



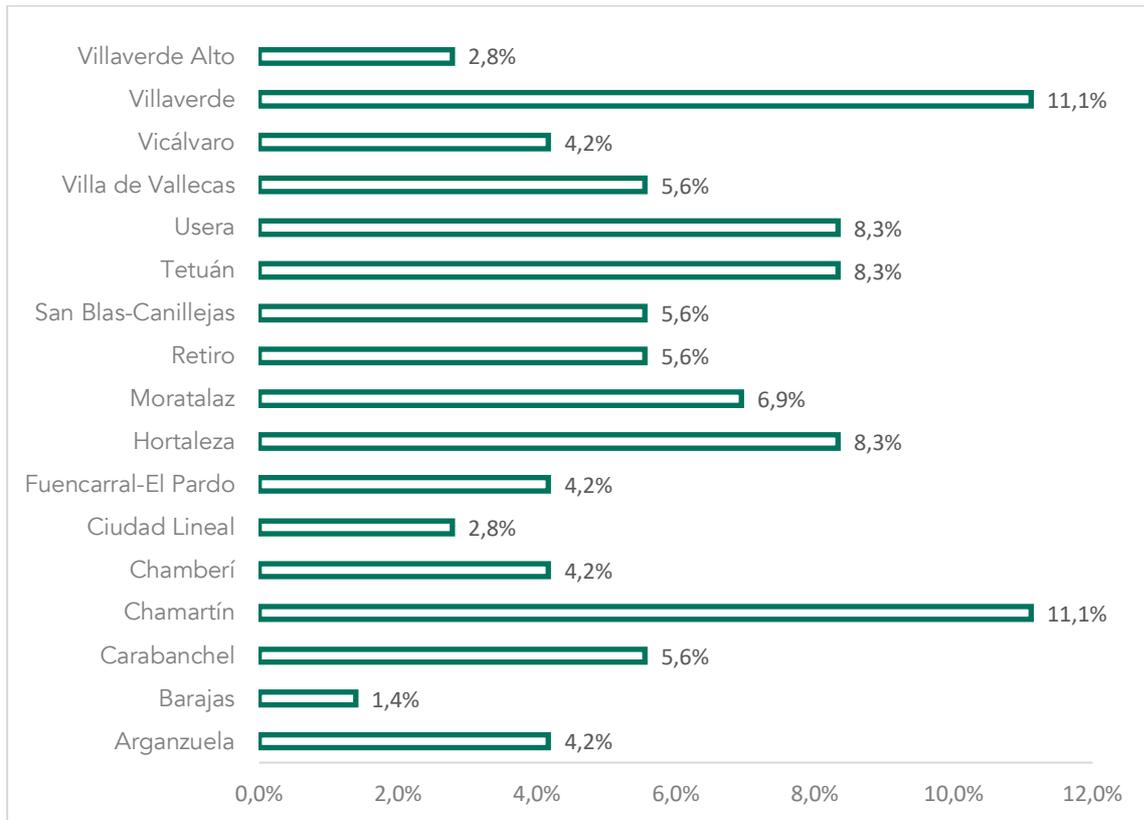
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11. Porcentaje de mujeres participantes por EI



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12. Porcentaje de mujeres participantes por Distrito



Fuente: Elaboración propia

Talleres con las mujeres durante el Trabajo de Campo



Parte 2. Principales Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones



4. Pertinencia y Coherencia

Por pertinencia y coherencia a lo largo de este ejercicio evaluativo se ha entendido, por un lado, la adecuación de las estrategias de intervención a las necesidades de las titulares de derechos y a los diversos contextos en los que opera la política, y por otro se ha examinado la interrelación y coherencia de los distintos componentes del programa para la consecución de los resultados y objetivos previstos, en diálogo con el marco de políticas de igualdad donde se insertan dentro del Ayuntamiento de Madrid.

A continuación, recordamos las preguntas de evaluación diseñadas en la propuesta técnica y en la matriz vinculadas con estos dos criterios, así como los indicadores en torno a los cuales se han llevado a cabo el trabajo de campo y el análisis cualitativo y cuantitativo.

| Pertinencia y Coherencia: Preguntas de evaluación | Indicadores |
|--|--|
| 1. ¿El programa se adapta a las necesidades e intereses estratégicos de las titulares de derechos? | 1. Grado de pertinencia del Programa. 2. Grado de adaptación al enfoque de Derechos. |
| 2. ¿El programa incorpora mecanismos adecuados para promover la participación y protagonismo de las mujeres en los EI? | 3. Grado de pertinencia del Programa. 4. Grado de adaptación al enfoque de Derechos. 5.1 Grado de autopercepción del reconocimiento de las mujeres. |
| 3. ¿De qué forma repercute en los procesos de empoderamiento? | 5.2 Grado y amplitud de la participación de las mujeres en la participación de los EEEIII. |
| 4. ¿Los distintos componentes del programa son coherentes para el logro de los resultados previstos? ¹⁵ | 6. Pertinencia de la Teoría del Cambio. 7. Pertinencia y suficiencia de la cadena lógica. |
| 5. ¿En qué medida el enfoque del programa ha previsto una adecuada interrelación con los distintos agentes presentes en el territorio? | 8. Existencia de metodología común. 9. Grado de transversalidad. 10. Procesos de incidencia generados por las mujeres participantes en los EEII. 11. Grado de vinculación con los procesos comunitarios. |
| 6. ¿El enfoque del programa es coherente y complementario con las estrategias rectoras en materia de igualdad y con los distintos recursos públicos existentes, específicamente municipales? | 12. Grado de Coherencia con los Planes Estratégicos (transversales y sectoriales) Proyectos transversales del área: Violencia Cero, Corresponsabilidad, Empoderarte). DG Violencia y DG Igualdad. 13. Grado de Coherencia con los Planes Transversales. 14. Grado de complementariedad y valor añadido del programa. |
| 7. ¿El programa contribuye a reforzar la coherencia las políticas de igualdad a nivel distrital? | 15. El programa supone un impulso para dotar de coherencia y mayor alcance a las políticas de igualdad desarrolladas desde los distritos. |

¹⁵ Esta pregunta y estos indicadores se han incorporado finalmente al apartado de la descripción de la política objeto de la evaluación, y no se recoge en este apartado de pertinencia y coherencia.

4.1. Principales hallazgos

A continuación, siguiendo el conjunto de las siete preguntas de evaluación expuestas anteriormente y que guardan relación con estos criterios, presentamos los principales hallazgos detectados tras el análisis de la información cuantitativa y cualitativa generada.

4.1.1. La adaptación de los espacios de igualdad a las necesidades e intereses estratégicos de las titulares de derechos¹⁶.

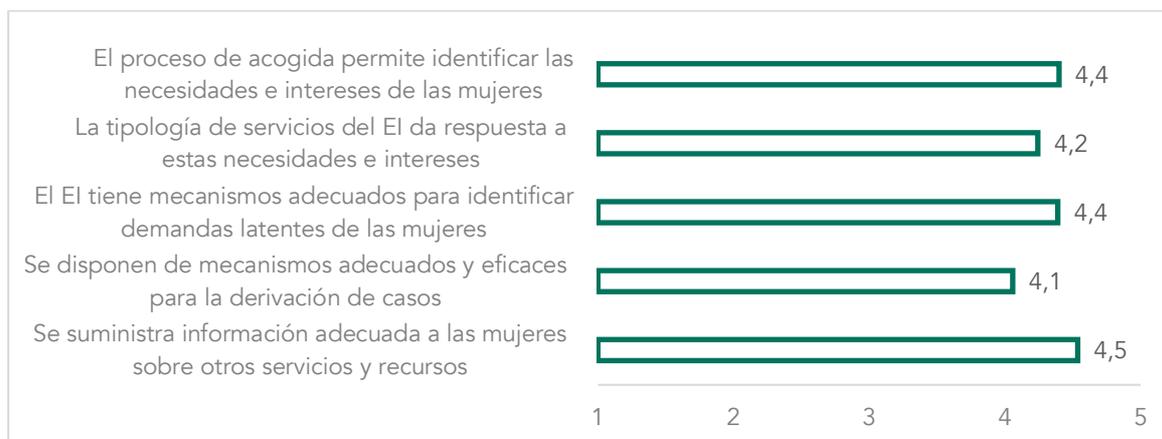
Desde una perspectiva cuantitativa, llevada a cabo a través de la implementación del cuestionario (tal y como hemos expuesto en el apartado de metodología de la evaluación), esta cuestión se abordó desde dos ángulos distintos: 1) capacidades y mecanismos desplegados desde los Espacios de Igualdad¹⁷ para dar respuesta a las necesidades e intereses de las mujeres y 2) grado de adaptación de los EEII a estas necesidades e intereses según la identidad y perfiles de las mujeres.

A tenor de la explotación de datos obtenida, los equipos técnicos tanto de los Espacios de Igualdad como de la propia ex Dirección General tienen una percepción positiva sobre las capacidades y mecanismos existentes en los EEII para la identificación y adaptación a las necesidades e interés de las mujeres participantes (primer ángulo de análisis). Los procesos de acogida, el mapeado de demandas latentes de las mujeres, así como la disponibilidad de una tipología de actividades ajustada obtienen una valoración elevada. Asimismo, valoran, de forma notoria, la comunicación y trasvase de información que realizan a las mujeres usuarias sobre los distintos recursos y servicios existentes en el distrito. Finalmente, la disponibilidad de mecanismos para la derivación de casos a otros recursos públicos obtiene una valoración que, aunque positiva, es ligeramente inferior al resto de ítems.

¹⁶ Vinculado con la pregunta 1 de la matriz de evaluación.

¹⁷ A partir de ahora utilizaremos la abreviatura EI para designar a los Espacios de Igualdad.

Gráfico 13. Adaptación de los EEII a las necesidades e intereses de las mujeres participantes (n=123)

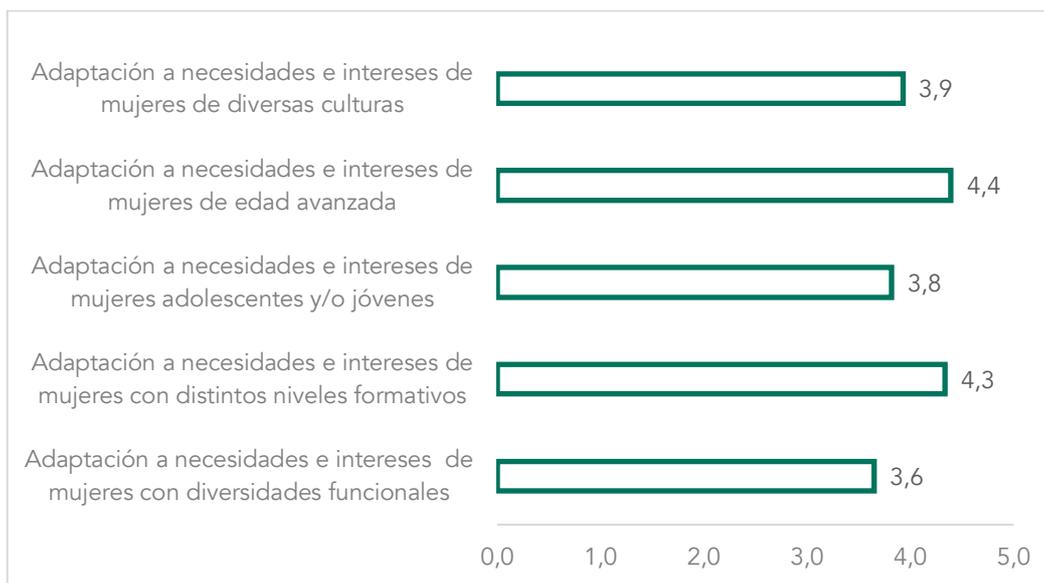


Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

El segundo ángulo de análisis aludía al grado de adaptación de los EEII a las distintas identidades de las mujeres. De las valoraciones del equipo técnico se desprenden algunas limitaciones que pueden apuntar en varias direcciones. Atendiendo al gráfico que se presenta a continuación, los EEII parecen dar más respuesta a las necesidades e intereses de mujeres de edad avanzada (con distintos niveles formativos) que a las de mujeres jóvenes y adolescentes, de diversas culturas y con diversidades funcionales. Cabe preguntarse en qué medida estas diferencias responden a sesgos en el diseño y concepción de los espacios o a dificultades para "llegar" a los distintos perfiles de mujeres. Esta segunda opción parece ser la más plausible por varias razones:

- Las valoraciones sobre el grado de adaptación son coincidentes con el peso que tienen los distintos perfiles en los EEII. Tal y como se observa en la pregunta 15 del cuestionario, así como de los discursos obtenidos en el trabajo de campo se subraya como una de las principales debilidades la homogeneidad de perfiles existentes.
- Se han detectado buenas prácticas en intervenciones con enfoque intercultural, dirigidas a mujeres adolescentes y jóvenes (centros educativos etc.) y con diversidades funcionales, lo cual refleja un interés y sensibilidad para dar respuesta a sus necesidades.

Gráfico 14. Adaptación del EEII a la diversidad de mujeres participantes (n=123)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Si contrastamos esta información cuantitativa con los datos cualitativos obtenidos de las entrevistas, observamos sobre estos mismos asuntos algunos elementos discursivos que merecen ser detallados para comprender su significatividad evaluativa:

1. Se percibe que los diagnósticos iniciales distritales que las diferentes empresas licitadoras (requisito recogido en el pliego de contratación) deben realizar, permiten establecer una suerte de línea de base sobre necesidades a los EEII que resulta después fundamental para el despliegue de la propia política. A partir de ahí se constata una adaptación permanente de la propuesta técnica de licitación a la realidad distrital en materia de necesidades.
2. Se identifica la detección de necesidades como un proceso continuo, retroalimentado en todo momento por la participación de las mujeres y los equipos de los EEII a la hora de identificar necesidades y adaptar actuaciones a dicha realidad. En este sentido, cabe destacar el uso por parte de los EEII de un repertorio variado de metodologías y herramientas dirigidas a la detección constante de necesidades.
3. No obstante, desde 2013 se confirman permanentes cambios en las necesidades de las mujeres, lo cual ha obligado a una diacrónica adaptación de los EEII a sus contextos en mutación. Esta adaptación continua imprime a las actividades un enorme dinamismo y obliga a los equipos profesionales a una (también) permanente capacitación interna, una búsqueda de la innovación en el diseño de acciones y estrategias de intervención.

4. Debido al impacto de la pandemia covid-19, se comprueba la detección de nuevas necesidades emergentes que obligarán a los EEII a realizar ajustes y nuevos procesos de adaptación durante los próximos años. Entre las necesidades emergentes se verifican con fuerza dos: el aumento de la pobreza femenina y la necesidad de apoyos y acompañamiento en esa dirección (atención, derivación, apoyo para el acceso de recursos, abordaje de la pobreza multidimensional desde un enfoque de género); la inserción laboral y el desarrollo profesional (itinerarios integrados de empleo, acceso a recursos formativos para el empleo, mejora de la autonomía económica de las mujeres). Ligado a esta segunda cuestión, también aumentan las necesidades en materia de conciliación laboral y personal.
5. Una de las principales señas de identidad metodológicas de los EEII vinculado con la detección y adaptación a las necesidades es la escucha activa. Respetar el tiempo procesual de cada mujer se vuelve un rasgo metodológico clave, así como la atención a la diversidad de perfiles, la creatividad y la innovación en los procesos de acompañamiento.
6. Se constata que los EEII se convierten en puertas de acceso para las mujeres a otros recursos distritales, es decir, que desarrollan una intensa labor de sensibilización y pedagogía ciudadana sobre el conjunto de la red de servicios municipales existentes en los distritos.
7. Se señala que otro rasgo metodológico vinculado con la detección de necesidades de las titulares de derechos tiene que ver con la posibilidad de afrontar una intervención que va de lo individual a lo colectivo. En la mayoría de los casos lo que se identifican inicialmente son malestares de género, y desde ahí se trabaja con necesidades subyacentes que poco a poco van haciéndose cada vez más visibles, en el tránsito hacia una mayor autonomía y un empoderamiento.
8. Se insiste por parte de los agentes entrevistados en la importancia de los procesos de acogida y acompañamiento como requisito de una óptima y eficaz adaptación a las necesidades de las mujeres. Una buena acogida es garante de una adecuada identificación y adaptación a necesidades, de ahí la centralidad de seguir apostando por esta clase de procesos de atención personalizada.

Selección de materiales discursivos vinculados con estos hallazgos:

"uno de los criterios para la valoración de los pliegos, o sea, del concurso de licitación es presentar un estudio diagnóstico del distrito donde va a estar situado el espacio de igualdad y de los distritos colindantes... Entonces, ese criterio abre mucho la adaptabilidad del espacio de igualdad a las necesidades" (Entrevista. Unidad de análisis 5).

"está abierta una continua participación con las mujeres de las necesidades que plantean y también con las entidades de los distritos y distritos colindantes" (Entrevista. Unidad de análisis 5).

"Yo creo que también escuchamos y escuchamos mucho, tanto lo que nos llega como en el exterior, también lo que incluso que nos rodea, intentamos dar respuesta a esas necesidades, pero también con nuestra línea estratégica de igualdad, de prevención de violencia. Estamos a pie de calle, yo creo que eso también" (Entrevista. Unidad de análisis 2) [...] siempre escucha activa sobre todas las mujeres, es decir, ponemos el foco en ellas, en lo que ellas te dicen, no en lo que nosotras como técnicas consideramos únicamente y desde la más próxima cercanía, creo que ese es el punto más fuerte que tenemos como espacio, como red." (Entrevista. Unidad de análisis 4).

"todo lo que se desarrolla en el espacio de igualdad no nace de un despacho, sino que nace de la detección de necesidades que se realiza tanto de procesos de atención individual, como los procesos globales, como la participación del espacio dentro de procesos comunitarios o grupo de trabajos interinstitucionales que se creen" (Entrevista. Unidad de análisis 2).

"Es verdad que una cosa importante, cuando una mujer se acerca y no tiene una demanda explícita es respetar el tiempo, el tiempo de esa mujer, es decir, hay mujeres que se acercan sin demanda y rápidamente pues a nivel, pues que están en grupos porque están en atención individual consiguen ver un poco qué es lo que necesitan y otras que necesitan más tiempo, entonces respetar y escuchar es una cosa súper importante. Es decir, que las mujeres tengan su tiempo, incluso cuando ya han visibilizado la situación, incluso a veces de violencia y nosotras, previamente el equipo técnico lo puede haber detectado también, es respetar ese tiempo, respetar ese tiempo para que ellas puedan darse cuenta y para que ellas puedan tomar sus propias decisiones, eso es importante, un espacio de igualdad nunca puede tomar decisiones por las mujeres, sino acompañar en esa toma de decisiones eso es importante." (Entrevista. Unidad de análisis 4).

"Y otra de las marcas es, yo creo, que es bastante importante, es que atendemos la diversidad o intentamos atender o alcanzar el horizonte de la diversidad, digo intentar alcanzar porque con mucha facilidad se puede pensar que estos recursos están pensados para un tipo de mujeres, pero en la práctica al final, buscamos atender tipos de mujeres que nos podemos encontrar; desde las discapacitadas, las migrantes, las (...) españolas, las de (...) con discapacidad, las jóvenes, las viejas. Y esto creo que es una cualidad distintiva frente a otros recursos que pierden en la especialización, en su intervención y nosotras como que abrimos ¿no? transversalizamos esa atención." (Entrevista. Unidad de análisis 2).

"somos una puerta de acceso a otros recursos. [...] Al final, los Espacios de Igualdad somos una puerta, una vía de acceso, un canal de sensibilización y de difusión sobre la red de recursos tanto públicos como privados, de tal modo que facilitamos el acceso a los mismos, que es uno de los objetivos de la institución, y contribuimos a romper la etiqueta que muchos recursos tienen a la hora de querer acudir a ellos." (Entrevista. Unidad de análisis 2).

"¿Qué cosas han cambiado? Quizás, el conocimiento o la sensibilidad de las mujeres hacia los temas de género y feminismo, yo sí que creo que ahí ha habido, llevo desde febrero en Espacios de Igualdad, pero que temas de género he currado antes. Yo sí que veo que hay una sensibilidad positiva hacia el género y el feminismo y esto es muy importante, porque sí que ha cambiado, no sé si las ganas o el deseo, pero el número y las oportunidades de las mujeres para romper con las desigualdades que se encuentran o al menos, apoyar a otras mujeres, y esto sí que hay que reconocerlo ¿no?" (Entrevista. Unidad de análisis 2).

"entendiendo que en los Espacios de Igualdad acompañamos procesos de las personas, la idea es que se acercan mujeres con muy diversas necesidades, de hecho, muy pocas de ellas tienen una necesidad explícita que trate con la igualdad en sí, es decir, muchas veces son malestares de género, ellas no lo identifican como tal. [...] No puedo más con mi vida, falta de red, luego detrás, nosotros le ponemos un

nombre porque incorporamos la perspectiva de género, pero con todas esas demandas iniciales que existen, que ahí también está incluida la que expresamente es violencia de género, pero no siempre llega de esa manera ¿no?" (Entrevista. Unidad de análisis 4)

4.1.2. La promoción de la participación y el protagonismo de las mujeres en los Espacios de Igualdad: los procesos de empoderamiento¹⁸.

La participación de las mujeres es uno de los aspectos centrales de la estrategia de intervención de los EEII. En el cuestionario dirigido a los equipos técnicos se examinaron varias dimensiones relacionadas con la participación:

En primer lugar, y dentro de los aspectos más valorados se destaca la capacidad de estos recursos para generar espacios de proximidad y cercanía, en el que las mujeres "se sienten reconocidas" y en los que "se escuchan sus opiniones". En cierta medida, una de las virtualidades de este servicio radica en superar una visión tradicional de usuaria (pasiva) de un servicio público. En este sentido, y aunque con una puntuación ligeramente inferior, se destaca la "apropiación de las instalaciones".

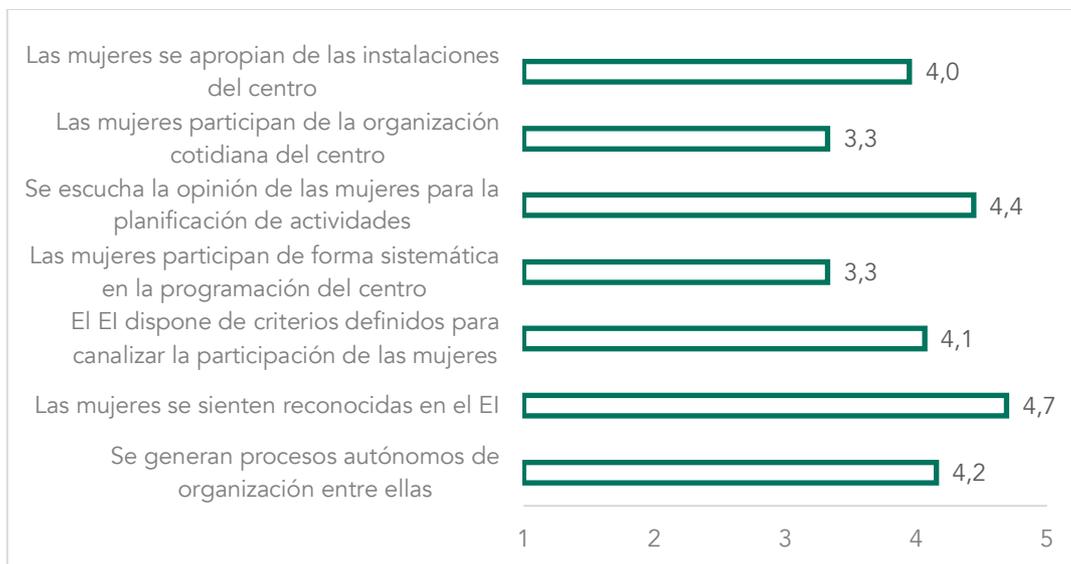
De acuerdo con este paradigma, el equipo técnico valora positivamente la "existencia de criterios para canalizar la participación de las mujeres" en los espacios. No obstante, estas valoraciones disminuyen con respecto al grado de participación efectiva de las mujeres en la programación y en la organización cotidiana de los centros.

Desde una perspectiva complementaria, también se destacan los procesos de "organización entre las propias mujeres" que participan en los espacios, percepción que se ve condicionada en función del grado de experiencia del equipo técnico. Quienes tienen una antigüedad superior a los 5 años se muestran notablemente más de acuerdo con la existencia de estos procesos de auto organización de las mujeres, que aquellas que tienen una vinculación laboral inferior al año.

Asimismo, el grado de consolidación de los espacios también incide en las valoraciones obtenidas. De esta forma, las técnicas que trabajan en centros con una antigüedad de dos años o inferior tienen una valoración menos positiva sobre el alcance de estas dinámicas de auto organización. No obstante, tal y como muestra el gráfico, no existe una correlación secuencial en función de la antigüedad de los centros. A partir de los 3 años de antigüedad, las valoraciones permanecen constantes.

¹⁸ Vinculado con las preguntas 2 y 3 de la matriz de evaluación.

Gráfico 15. Participación de las mujeres en el espacio de igualdad (n=123)

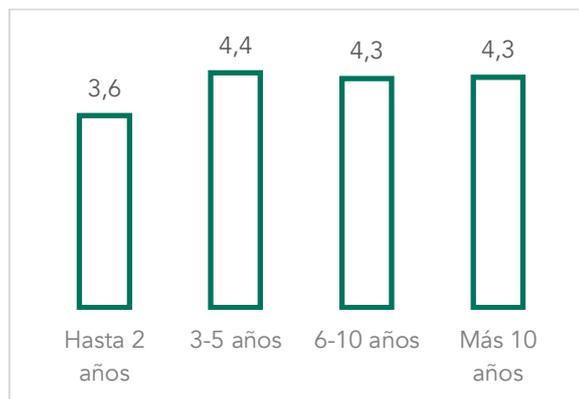


Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Gráfico 16. Valoración sobre la existencia de grupos autónomos de mujeres, según los años de experiencia del equipo técnico en los EEII (n=117)



Gráfico 17. Valoración sobre la existencia de grupos autónomos de mujeres, según la antigüedad de los centros (n=117)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Si contrastamos estos datos cuantitativos con la información cualitativa obtenida de las entrevistas, observamos ciertos elementos discursivos que merecen ser detallados para comprender su pertinencia evaluativa:

- Se verifica la importancia que tuvo el cambio de enfoque y denominación a partir de 2011 de estos espacios, pasando de ser "Centros de Atención a la Mujer" a

convertirse en "Espacios de Igualdad". Esta nueva identidad implicó toda una reorientación estratégica y permitió fortalecer las intervenciones desde una concepción orientada al fomento de la participación y el empoderamiento (proactividad). Como es obvio esta reorientación ha atravesado el periodo objeto de evaluación (2013-2020) y ha inoculado una impronta muy característica a los EEII. Dentro de esta reorientación se constata como una dimensión clave la "imagen de marca" de la Red de Espacios de Igualdad, su estrategia de comunicación y visibilidad social como un todo, con rasgos propios. No obstante, como abordaremos entre las recomendaciones, se constata la necesidad de reforzar esa estrategia de comunicación para hacer más visible su existencia entre el conjunto de la población y en el conjunto de las políticas distritales.

- Se constata que, por encima de las distintas particularidades de cada uno de los EEII, existen una serie de ejes compartidos de contenido objeto de esta evaluación que, por resumirlo mucho, serían: la apuesta por los procesos de empoderamiento desde un enfoque de género, la reivindicación de la voz de las mujeres como auténticas protagonistas de las actividades y el servicio, la apropiación de los espacios por parte de las mujeres, la sensibilización para la igualdad y la lucha contra las violencias machistas, y la generación de nuevos liderazgos de mujeres dentro de las diferentes realidades distritales donde se ubica cada uno de los EEII. Estos ejes compartidos llevan a los equipos profesionales a impulsar procesos de organización colectiva de mujeres, así como a generar itinerarios individuales de apoyo, asistencia psicosocial, jurídica y laboral, y acompañamiento.
- Desde 2013 se percibe por parte de las personas entrevistadas una mejora sustancial en el grado de participación y apropiación de las mujeres de los EEII. Esta apropiación se centra, sobre todo, en la construcción de un sentido de pertenencia personal y grupal vinculada con cada uno de los espacios donde las mujeres participan. Sin embargo, se identifica como aspecto de mejora la necesidad de reforzar la pertenencia de las mujeres a una Red más amplia de EEII, que vaya más allá del espacio de referencia. Esta cuestión será recogida también en el apartado de recomendaciones.
- Se comprueba que el empoderamiento no es un camino lineal, sino que requiere de la asunción de una estrategia procesual. A la hora de perfilar las principales fases de trabajo con las titulares de derechos en esta materia, se observan cuatro momentos esenciales: 1) Auto-reconocimiento - 2) Atención individualizada - 3) Actividades colectivas diseñadas con las mujeres - 4) Apropiación de la oferta de actividades por parte de las propias mujeres. Los distintos agentes entrevistados insisten en la necesidad de poder continuar con esta clase de intervenciones graduales y dialógicas como garantía de éxito en materia de empoderamiento, en el entendimiento que

concebir los EEII como activadores de procesos individuales y colectivos y no tanto como "cobijo" ante malestares de género, se vuelve uno de sus factores de éxito.

- En esta misma dirección, la promoción de la participación implica compaginar (y así se valora discursivamente de forma muy positiva) acciones de derivación, con el desarrollo de talleres y actividades grupales para la mejora de la autoestima y la paulatina profundización en la participación de las mujeres.
- A la hora de encarnar estas distintas reflexiones y valoraciones discursivas, las personas entrevistadas han identificado algunas buenas prácticas (proyectos) en materia de participación y empoderamiento que merecen ser puestos en valor. Estas iniciativas o bien han sido impulsadas directamente por los EEII, o bien, aun siendo generadas por otros ámbitos, los EEII se han sumado a ellas desde una apuesta sinérgica y complementaria:
 - Las Lideresas de los Centros de Mayores de Día¹⁹.
 - Mujeres haciendo espacio.
 - Mujeres compartiendo sabiduría²⁰.
 - Participación Activa en Igualdad e Inclusión.
 - Proyecto transversal Empoderar-T²¹.

Selección de materiales discursivos vinculados con estos hallazgos:

"por un lado, contribuye a la organización colectiva de mujeres o dentro de eso, incluso, al fortalecimiento, al apoyo de ver que organizaciones o colectivos diferentes de mujeres y, por otro lado, porque desarrollamos itinerarios individuales de apoyo y acompañamiento a mujeres que sufren situaciones de discriminación, violencia o desigualdad en todos los ámbitos y no solamente el de pareja"
(Entrevista. Unidad de análisis 2)

"Y, además, con las mujeres efectivamente, se trabaja desde los espacios. Se trabaja la sensibilización con la ciudadanía para tema de igualdad de género, ¿no? Entonces, en ese sentido y luego pues mucha vinculación con el territorio, mucha vinculación con espacios comunitarios, o sea, que en ese sentido es interesante. Yo creo que hay las tres líneas fundamentales de trabajo de los espacios que efectivamente, que hemos tratado... Una de ellas, es la de empoderamiento individual y colectivo; otra que tiene que ver mucho con los derechos, o sea, con todo el tema de los derechos de las mujeres: con derechos de ciudadanía, con el ejercicio de los derechos y luego la otra parte que tiene que ver con la reducción de la violencia machista ¿no? Entonces, yo creo que esos tres ejes articulan fundamentalmente el trabajo

¹⁹ Existe una evaluación específica realizada sobre este programa denominada. Recomendamos su lectura para comprender el alcance de esta buena práctica. Referencia tomada de: Ballesteros Pena, Ana (et al.) (2018). "La evaluación del proyecto lideresas del Ayuntamiento de Madrid: una experiencia de evaluación desde la teoría del programa sensible al género y los derechos humanos", en Revista Prisma Social, 21 – 2º trimestre, pp. 356-390.

²⁰ Ver: <https://diario.madrid.es/carabanchel/2017/08/31/en-el-espacio-de-igualdad-maria-de-maeztu-las-mujeres-comparten-sabiduria-te-apuntas/>

²¹ Ver: <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Igualdad-y-diversidad/Empoderamiento-y-participacion-social-de-las-mujeres/?vgnnextfmt=default&vgnnextoid=b84a688c151ee510VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchannel=c426c05098535510VgnVCM1000008a4a900aRCRD>

de los espacios, y luego son súper creativas, la verdad, te sorprenden, realmente son equipos muy implicados y muy diversos" (Entrevista. Unidad de análisis 7).

"en estos años del 13 en adelante yo creo que se ha avanzado mucho en ese trabajo para que las mujeres se apropiaran del espacio, participaran con un sentimiento de apropiación no de que voy solo a actividades, sino realmente de apropiación del espacio, de lo que significa, de la interacción con el resto de compañeras de mujeres, con el resto del equipo" (Entrevista. Unidad de análisis 13).

"tenemos en la cabeza lo que puede ser un proceso, tenemos en la cabeza porque tenemos mucha experiencia de lo que ha sido, pues cómo empieza una mujer visibilizando, siendo consciente de algo y decir, que no soy la única que me pasa esto, que no estoy pirada, ¿vale? Pues eso es un inicio de un proceso, el camino, pues de ahí dices, bueno, pues lo lógico entre comillas también, porque luego vas para un lado y para otro, pero lo lógico es que vayas hacia un empoderamiento pues también más desde lo personal, la autoestima, que te encuentres en tu sitio, tu hora, tu espacio, tu tiempo. De ahí vas ya adquiriendo otras herramientas o visibilizando las que ya tenías, porque la mayoría ya las tiene, pero dices esto me sirve con esto y ahora me voy a juntar con estas... Una serie de (...) que los Espacios de Igualdad lo tenemos en la cabeza y vamos poniendo actividades a lo largo del año para que se cubra ese camino. Yo siempre digo, es que hay mucha gente que piensa que aquí son como... Dices, lluvia de ideas para ver qué actividades hacemos al mes, venga, pues una ocurrencia, voy a hacer esto, voy a hacer esto, voy a hacer esto, dices no, todo van como piezas en un sentido, eso también a veces... Aquí a lo mejor hay espacios que lo hacen de otra manera, pero también lo digo porque a veces sí que resulta difícil, insisto, apasionante justamente por eso y es que normalmente si tú inicias un proceso en enero yo qué sé, venga, así y luego la mujer acaba el proceso en diciembre, dices ¡ostra! qué bien lo vería ¿no? Pero normalmente no es esto; vas para un lado, para otro, hay mujeres que empiezan el camino en un momento y luego hay que ir para atrás y luego para adelante" (Entrevista. Unidad de análisis 2).

"la articulación que hacemos con esos recursos, es decir, con los procesos de derivación de seguimiento de casos individuales, y luego también lo sabemos porque los espacios grupales no son solo espacios donde de 5 a 7 yo imparto una formación, sino que son eso, espacios grupales donde se promueve que los grupos, las propias mujeres como grupo, ganen autonomía y por tanto, aprendan habilidades para la participación, para trabajar en equipo, para la toma de decisiones, para asumir la frustración de que a veces tus ideas no son tenidas en cuenta, para saber defender tus ideas" (Entrevista. Unidad de análisis 2)

4.1.3. La relación entre los Espacios de Igualdad y los distintos agentes presentes en el territorio: fortalezas y debilidades de los EEII²².

De acuerdo con los datos cuantitativos recogidos en el cuestionario, en términos generales se valora muy positivamente la actividad desplegada en el territorio por parte de los EEII, así como las sinergias generadas con el conjunto de actores, a excepción de las Juntas de Distrito, con las que parecen existir ciertas disfuncionalidades.

De las respuestas obtenidas se desprende la adecuación de la estrategia de intervención en los distritos, específicamente con las entidades sociales y con los recursos públicos de

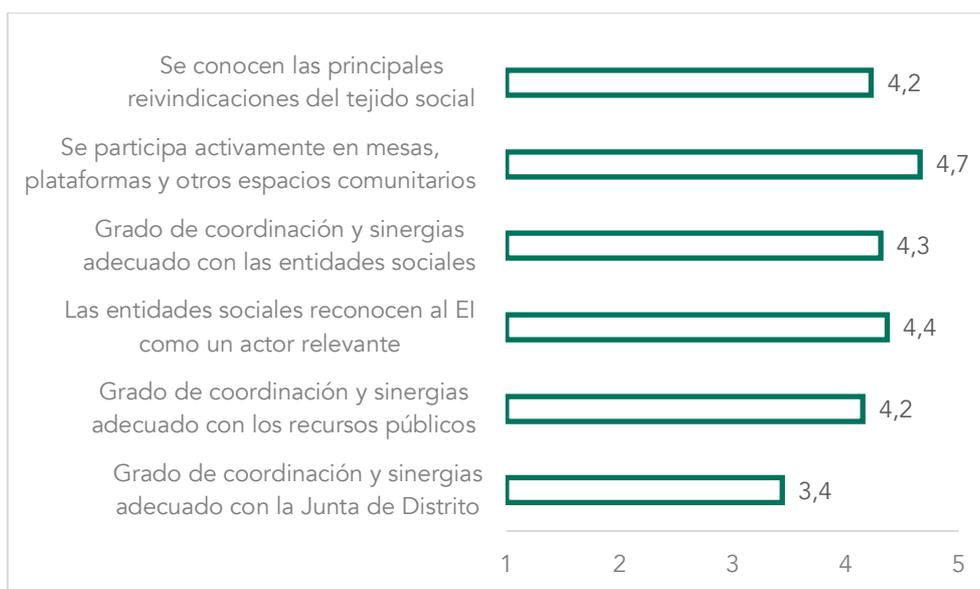
²² Vinculado con la pregunta 5 de la matriz de evaluación.

referencia. Los EEII son conocedores de las principales reivindicaciones y necesidades existentes en el territorio, tienen un grado adecuado de coordinación con los distintos operadores distritales, y son reconocidos por el tejido social como un actor relevante dentro del ecosistema territorial. De forma expresa, y como uno de sus principales rasgos identitarios, se subraya la participación de los EEII en los distintos espacios de participación comunitaria.

Como comentamos inicialmente, la principal debilidad se relaciona con la capacidad de interlocución con las Juntas de Distrito, circunstancia ésta que puede limitar la potencialidad del trabajo desarrollado en varias direcciones:

- Coherencia y complementariedad con actuaciones impulsadas desde el distrito.
- Alcance de intervenciones desarrolladas por los Espacios a nivel territorial.
- Legitimidad de los espacios en el territorio.

Gráfico 18. Interlocución e intervención de los EEII en el territorio (n=123)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

En relación a las fortalezas identificadas sobre la actividad desplegada en los territorios de referencia de los EEII es necesario advertir algunas consideraciones previas. Las preguntas (14 y 15) del cuestionario se concibieron como una vía para detectar las fortalezas y debilidades de la estrategia territorial. No obstante, y en base a las respuestas obtenidas, se configuran como fortalezas y debilidades de los espacios en sí mismos. Esto tiene una cierta coherencia interpretativa. Si bien los EEII no son servicios territorializados, es decir, pueden atender a cualquier persona con independencia del distrito donde residan, su orientación práctica de enraizamiento les hace vivir una doble realidad (no territorial / territorial)

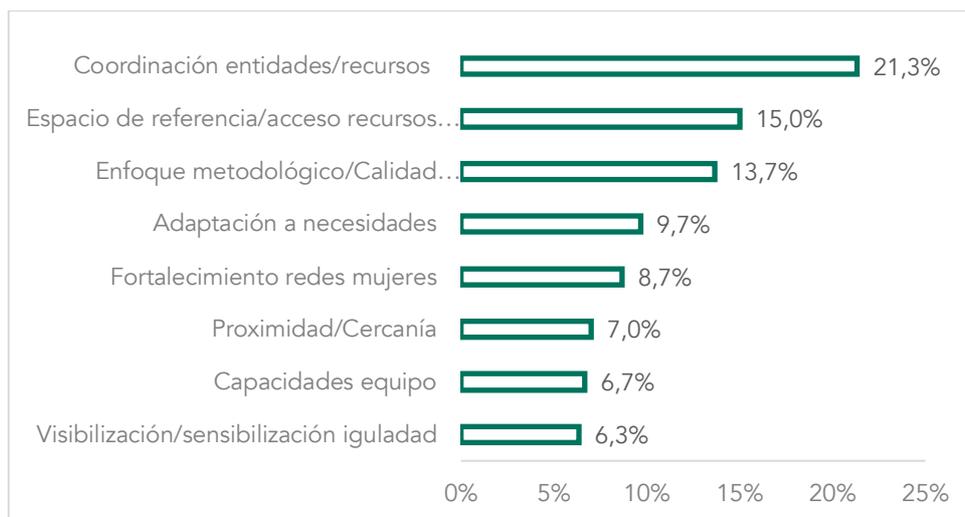
ambivalente y muy característica. Esto hace que al pensar desde los equipos profesionales estas dimensiones, constantemente se articule un discurso que va más allá de la propia realidad del distrito de referencia. No obstante, como equipo evaluador hemos decidido mantener aquí la información relativa a los datos obtenidos en el cuestionario procedentes de las preguntas 14 y 15, por considerar adecuado, en términos narrativos, comprender sus conclusiones en diálogo con la realidad territorial.

Ambas preguntas se han agrupado y codificado en función de las respuestas espontáneas de las personas encuestadas. Cada una de estas personas, han seleccionado hasta un máximo de 5 opciones posibles, por lo que el número de respuestas es mayor al número de casos.

La principal fortaleza que se verifica es la capacidad de coordinación con distintas entidades sociales y recursos existentes en el territorio (21,3%), en línea con la pregunta anterior. En segundo lugar, se destaca la importancia de los EEII como centros de referencia en los distritos, únicos recursos existentes en los que se aborda de forma específica aspectos ligados a la igualdad (15%). Asimismo, también se subraya la adecuación y carácter innovador del enfoque metodológico y la calidad de la atención prestada (13,7%).

Otras de las fortalezas identificadas, en menor medida, son la adaptación de los EEII a las necesidades existentes, su contribución al fortalecimiento de redes de mujeres, la proximidad y cercanía en el trato hacia las mujeres usuarias, las capacidades del equipo, así como la contribución a la visibilización y sensibilización en materia de igualdad de género.

Gráfico 19. Fortalezas de la actividad desplegada en el territorio (n=123)²³



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

²³ Se han obtenido un total de 300 respuestas. Los porcentajes responden al número total de respuestas.

Como veíamos anteriormente, los Espacios de Igualdad como referentes en el abordaje de políticas de igualdad en el distrito es señalado como una de las principales fortalezas y valor añadido de estos dispositivos. Sin embargo, esta percepción tiende a concentrarse en las técnicas con más años de experiencia y las que trabajan en centros de mayor antigüedad. De hecho, a medida que aumentan los años de experiencia y antigüedad del centro en el que se trabaja, son mayores las probabilidades de identificar este aspecto. La experiencia propia y del centro parece fortalecer la importancia que se concede a la "contextualización" del EEII en el entorno.

Por el contrario, las personas con menor experiencia o ubicadas en centros menos consolidados inciden en mayor medida en fortalezas vinculadas a las funciones y actividades que se realizan de forma expresa en los espacios, como pueda ser la adaptación a las necesidades de las mujeres y el enfoque metodológico y calidad de la atención prestada.

En el resto de opciones (que aparecen en la tabla) no hay diferencias relevantes.

Gráfico 20. Espacio de referencia/acceso recursos igualdad según antigüedad del EI (n=117)

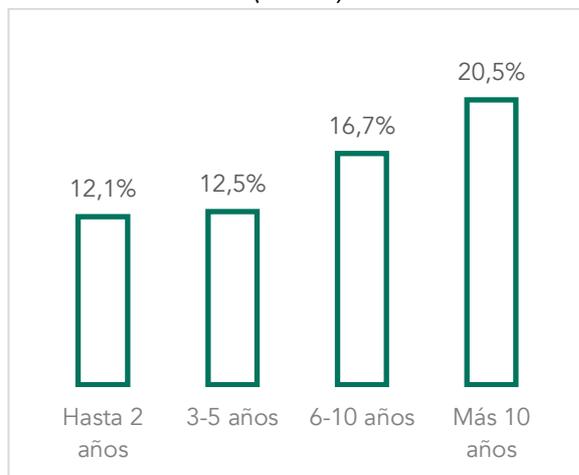
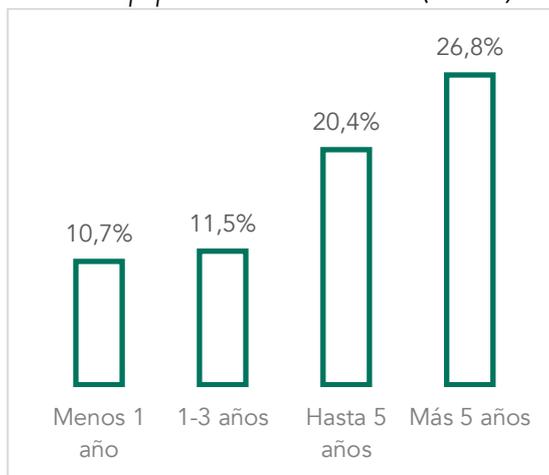


Gráfico 21. Espacio de referencia/acceso recursos igualdad según los años de trabajo del equipo técnico en los EEII (n=117)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Con respecto a las debilidades, hay dos que destacan claramente. En primer lugar, se manifiesta una insuficiente asignación de personal y recursos para poder atender a las tareas y funciones de los EEII, y singularmente la capacidad de intervención en el territorio.

En segundo lugar, se alude a la falta de diversidad de los perfiles que acuden a los EEII, y en particular, a las dificultades para promover la participación y permanencia en los espacios de mujeres jóvenes. Sorprenden las diferencias en la importancia que se concede a esta cuestión en función de la antigüedad del centro en el que se trabaja. En concreto, el peso que tiene

dentro del grupo de técnicas que trabajan en los espacios más nuevos representa el 5,2%, mientras que en el resto se eleva por encima del 18%.

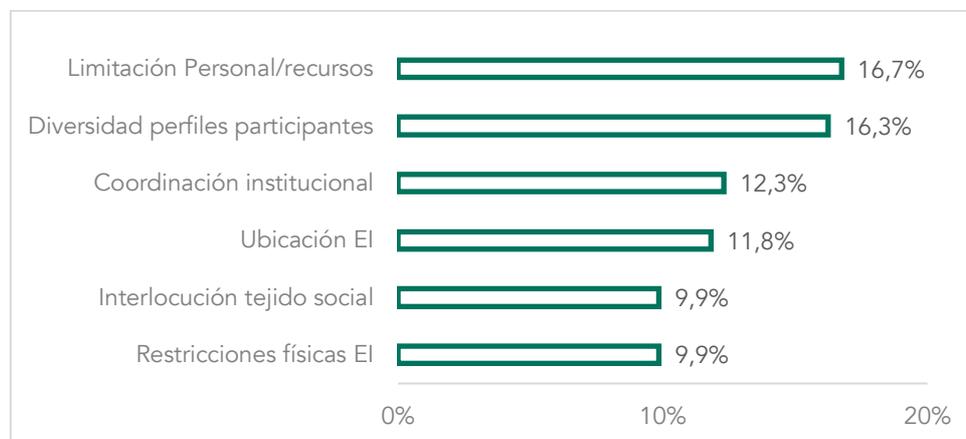
Otra debilidad identificada de forma recurrente son las disfuncionalidades en la coordinación con otras instituciones (12,3%), dentro de lo cual se destaca: implicación de la Junta de Distrito, falta de comprensión y sensibilización en el ámbito de género de ciertos recursos e instituciones, dificultades en la derivación de casos, etc.

Con un peso similar también se destacan las dificultades de interlocución con el tejido social. Aunque pueda resultar paradójico, la interlocución con las entidades sociales se identifica como fortaleza y debilidad al mismo tiempo. La debilidad se relaciona con la ausencia de tejido social en ciertos distritos, dinámicas poco innovadoras, resistencias a procesos de sensibilización, etc., mientras que las fortalezas se asocian a aspectos que ya hemos ido reseñando hasta ahora.

Por otro lado, se hace alusión directa a la ubicación de los EEII, en especial, cuando se trata de zonas mal comunicadas y/o poco accesibles, aspecto que dificulta enormemente las tareas de difusión y llegada de las mujeres a los centros. Esta debilidad es percibida en mayor proporción por las técnicas con menor experiencia en la red (menos 1 año-3 años).

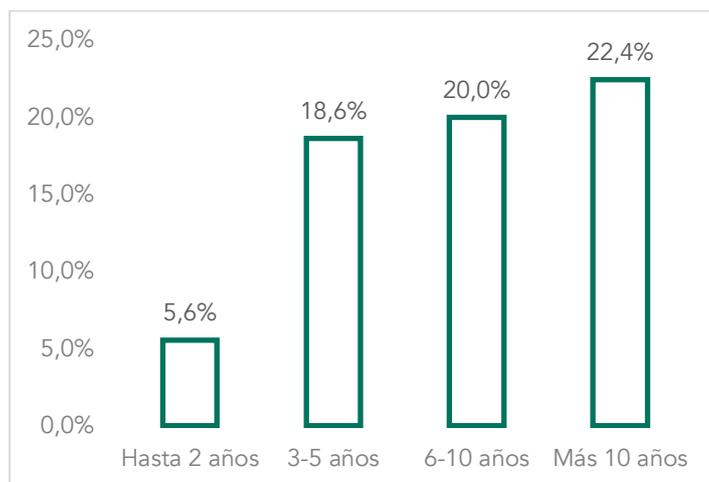
También se subrayan las restricciones físicas en el espacio, que impacta negativamente en el número de disponibilidad de salas realizadas a entidades y en la tipología misma de actividades que se desarrollan, lo cual influye de manera directa en las acciones de coordinación con el tejido del distrito, y con el aumento de mujeres en la participación del espacio. Si se engloban ambos aspectos, desde la perspectiva de "idoneidad de los espacios físicos", supone la debilidad con mayor peso (21,7%).

Gráfico 22. Debilidades de la actividad desplegada en el territorio (n=123)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Gráfico 23. Diversidad de perfiles participantes según antigüedad del EI (n=117)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Si contrastamos estos datos cuantitativos con la información cualitativa obtenida de las entrevistas, observamos varios elementos discursivos que merecen ser detallados para comprender su interés evaluativo:

- Se verifica que la **articulación e implicación comunitaria** es una de las principales señas de identidad de los E.I. En este sentido, cabe comprender su realidad no solo como la de una serie de espacios especializados en un tipo específico de política pública, sino también como un recurso comunitario más, abierto al conjunto de la ciudadanía, y que contribuye a fortalecer (en igual grado) los procesos comunitarios en marcha del mismo modo que otros servicios municipales.
- Se constata que los **EEII se activan como recursos comunitarios abiertos al distrito y a la ciudad más allá de las beneficiarias directas**. Es decir, como un lugar de encuentro para diferentes colectivos y grupos sociales sensibles con las cuestiones de igualdad, como un lugar donde "el barrio puede entrar y hacer cosas". Dicho de forma resumida, como un dispositivo de articulación y participación ciudadana.
- Siguiendo este mismo hilo argumental, se confirma que los EEII son espacios donde no sólo se prestan servicios específicos, sino también se convierten en "**alojadores**" (**papel de anfitrión**) de **procesos comunitarios** (asociaciones, grupos informales de mujeres, actividades, etc.). Obviamente, esta labor de "hospedaje" de iniciativas que desbordan la propia institucionalidad, no se lleva a cabo acríticamente, sino con plena conciencia del rol determinado que, como institución, puede y debe realizar. Los EEII se incorporan, así, a la red de recursos comunitarios o bien se vuelven impulsores de procesos comunitarios (especialmente en políticas de igualdad).
- Como ya se ha comentado a la hora de analizar los datos cuantitativos, las personas entrevistadas refuerzan la idea de **los EEII como interfaces territorializados/no**

territorializados. Habitan en ellos una doble realidad ambivalente, donde las dinámicas locales, distritales, se coaligan con las coyunturas a escala ciudad, lo cual obliga a los equipos profesionales a arbitrar una doble dialéctica (local/interdistrital) compleja.

- Se constata que Los EEII, además de erigirse en dispositivos especializados para la detección de necesidades de las mujeres, desarrollan también una potente **detección de necesidades entre las entidades sociales y los procesos comunitarios distritales.** La labor de tejer red de los EEII, de mediación entre diferentes colectivos y realidades distritales, les legitima como prescriptores para impulsar "políticas palanca" distritales. Esto hace que los EEII se conviertan, de facto, en un instrumento muy adecuado para introducir insumos y retroalimentar las políticas municipales descentralizadas en la ciudad.
- En relación con la coordinación de los EEII con las Juntas de Distrito, se verifica una **doble dialéctica contradictoria**, que amerita medidas de mejora de cara a al futuro. Por un lado, cuando un EEII se pone en marcha, la alianza con la Junta de Distrito de referencia es vital, clave, y se intensifica de un modo muy claro. De ahí que la viabilidad o no para que un EEII se asiente en el territorio, depende en buena medida de la interlocución, apoyo, entendimiento, por parte de la Junta del rol y especificidad propia del EI dentro de la realidad territorial. Sin embargo, cuando el EI se instala en el territorio y asienta su política, la alianza con la Junta o bien se intensifica y eso retroalimenta la solidez del EI, o bien tiende a disminuir o, incluso, llega a ser problemática, lo cual contribuye a su despotenciación y a su debilidad en tanto legitimación del despliegue de la política. En el apartado de sostenibilidad se amplía más esta cuestión, y en las recomendaciones se propondrán algunos elementos posibles dirigidos a mitigar este hecho.
- Al igual que en el apartado anterior de participación y empoderamiento de las titulares de derechos, se percibe que los EEII contribuyen a la **promoción de liderazgos de mujeres procedentes de los mismo en el interior de los procesos comunitarios.** Es decir, los EEII son una "cantera" de mujeres responsabilizadas con los derechos y responsabilidades cívicas, que se implican después en el territorio y contribuyen a extender un discurso de igualdad. Se verifica que estos liderazgos de mujeres procedentes de los EEII juegan un rol esencial en diferentes espacios de participación ciudadana como los Foros Locales²⁴ y, dentro de ellos, las Mesas de Igualdad²⁵.
- Ahora bien, se verifica que la relación de los EEII con los territorios presenta algunos **rasgos heterogéneos:**
 - Se percibe una alta variabilidad según distritos, según la riqueza o no de tejido social e institucional de esos mismos territorios. Allí donde existe escasez de tejido ciudadano, el rol del EI en su interacción con el territorio es menor.

²⁴ Ver: <https://foroslocales.madrid.es/>

²⁵ Ver: <https://foroslocales.madrid.es/tema/igualdad/>

- Se identifican dos momentos diferenciales en el devenir de esta relación E-territorios: hasta 2013 la mayor vinculación se producía con el tejido social y con las Agentes Igualdad (si bien se identifican algunas dificultades iniciales de coordinación); pero con posterioridad a 2013 se constata una paulatina mejora en la estrategia integral de relación con el conjunto de actores del territorio (asociacionismo, otros servicios municipales, agentes de igualdad, etc.). Dicho de otro modo, durante el periodo objeto de evaluación se constata en el discurso de los agentes entrevistados que los EEII han fortalecido, mejorado y ampliado su capacidad de interlocución y coordinación con el ecosistema territorial donde se inserta.
- Un vector de impacto que está afectando al modo de establecer vínculos entre los EEII y el territorio es el grado de presión en la fiscalización de la propia DG Igualdad. Los nuevos EEII perciben una fuerte presión burocrático/administrativa que dificulta la realización de un trabajo intensivo de relación con el territorio.
- Se verifica que la figura de coordinación de cada uno de EII es clave a la hora de entender la relación entre el EII y el territorio donde se ubica. Son figuras esenciales que han de incorporar capacidades y habilidades de negociación, de entendimiento de la compleja y dinámica realidad social, con una cierta disponibilidad y flexibilidad para la adaptación a situaciones cambiantes, y con buenas dotes comunicadoras. Estos factores personales se vuelven muy relevantes de cara a una buena articulación territorial.
- Se constata, como ya pasara en el cuestionario, la importancia de la ubicación física de los EEII dentro de los distritos y como esta ubicación impacta a la hora de establecer vínculos con los territorios. Dependiendo de dónde esté el EII encontramos la posibilidad sociológica de construcción de estigmas, de facilitación o no de las interacciones con el tejido social del distrito, accesibilidad a las titulares de derechos, etc.
- Se verifica una vez más que la escasez dotacional (recursos materiales y personales) de los EEII redundan en las posibilidades o no de apertura e implicación dentro de los procesos comunitarios del territorio. **A mayor capacidad en recursos, más capacidad de convertirse en vectores activos de refuerzo de procesos ciudadanos**, en especial dentro de las políticas municipales de igualdad.
- Se perciben diferentes modos y estilos de conexión de los EEII con los procesos comunitarios de los territorios donde se ubican: ya sea como recursos de cercanía disponibles para la ciudadanía organizada (mayor contacto con agentes del territorio vinculados con la igualdad), ya sea como fomentadores del trabajo en red y adaptación a demandas locales, ya sea como impulsores de trabajo interdistrital y/o proyectos comunitarios específicos, ya sea como meros participantes en procesos de coordinación distrital preexistentes, ya sea como contribución al impulso de plataformas que aborden las cuestiones de igualdad en los distritos, ya sea como recurso especializado en igualdad y con fuertes sinergias con los recursos de violencia.

Esta ecología de estilos relacionales hace de los EEI un referente plural clave en la articulación de la política de igualdad dentro de los distritos.

- Pero sin duda alguna, la principal cuestión que se constata en las distintas entrevistas realizadas, y que constituye la médula de su pertinencia, es que los EEI son (en buena medida) uno de los referentes distritales esenciales en materia de políticas de igualdad, y de ahí su incorporación a diferentes Mesas Sectoriales de los territorios donde se imbrican (p.e. Mesa de Empleo, de Salud, de Violencia, etc.). Esta incorporación implica la posibilidad de viabilizar y aterrizar (en lo concreto) los mandatos estratégicos de la política municipal en materia de igualdad, algo que veremos con más detenimiento en el apartado posterior de coherencia.

Selección de materiales discursivos vinculados con estos hallazgos:

"apostamos a nivel comunitario por generar esos liderazgos más allá del propio Espacio de Igualdad" (Entrevista. Unidad de análisis 4)

[Refuerzo de los procesos de liderazgo de las mujeres dentro de los contextos distritales, y refuerzo de los procesos de coordinación y mediación entre diferentes realidades distritales]: "[...] ser un catalizador para que todos los connatos de plataformas nos aseguremos que no son un boom de vengas, un grupo de mujeres que tienen mucha fuerza, dura seis meses y ya está afinado, que tienen un lugar físico, un apoyo técnico y a veces, el apoyo técnico no es solo es para los contenidos que trabaja la plataforma, sino también de solución de conflicto, habilidades de comunicación, liderazgos, de construir qué entendemos por liderazgo y volver a apropiarnos de la palabra liderazgo para ver cómo pueden liderar en grupo, aceptando la diversidad y demás, entonces los Espacios de Igualdad y lo comunitario por un lado, cuando nos otorgan esa confianza somos un referente a nivel técnico, pero también somos un apoyo incondicional para que todas las voces, bien sean de asociaciones de plataformas o de grupos formales y no formales sientan que si van al espacio vamos a transmitir a nivel técnico toda esta voz y elevarla a donde haya que elevarlo, sin entrar a debate si estamos del todo de acuerdo o no, legitimamos de raíz la autonomía de las personas, otra cosa es que vayan en contra de los derechos fundamentales de la humanidad entonces no, haremos un trabajo, pero en principio no hay un cuestionamiento y también nos posicionamos como apolíticas claramente...[...] Y esto dejarlo claro de raíz es muy importante porque en los territorios tratan de politizar a los espacios, tratan siempre de llevártelo al huerto por aquí por allá, entonces tratar de decir, no somos, no tiráis de un lado ni de otro, estamos para servir de la mejor manera posible y tampoco estamos para mediar, os invitamos a que construyáis puentes y si queréis, aquí estamos ¿no? Pero no tratamos de mediar ni de solventar, sino de establecer nexos y demás. " (Entrevista. Unidad de análisis 4).

[Participación técnica en los foros locales]: "Esto es en cuanto a mecanismos y los procesos, o sea, los foros locales por ejemplo, están ahí más en entredicho y demás, pero han generado diferentes mesas, entonces si bien los Espacios de Igualdad se nos proponía que participáramos en las mesas de los foros locales lo hemos hecho con carácter consultivo,

pero no con carácter ejecutivo, es decir, no decidimos, sino que si nos queréis consultar algo a nivel técnico, estamos a vuestra disposición, facilitamos los procesos, asesoramiento, pero nunca que nuestra voluntad ocupe un espacio de participación pública, nunca a nivel técnico y entonces desde ahí nos hemos despolitizado y ha sido muy importante también para que te reconozcan como algo gobierne quien gobierne estás ahí en todas las plataformas." (Entrevista. Unidad de análisis 4).

[Vinculación de los EEII con los territorios]

"Y esto es una de las cualidades de los Espacios de Igualdad, que son también espacios comunitarios dentro de los distritos, en los que se ubica de tal modo que favorecen la articulación comunitaria siempre dentro de este gran paraguas, que es la prevención y la promoción de la igualdad, pero pues ha habido procesos de asistentes, siendo al final como un germinador ¿no? Un lugar de encuentro para colectivos diferentes que encuentran, que tienen dificultad para encontrar esos espacios de encuentro dentro de esos distritos, y que al final, eso generas una programación que, aun teniendo un marco común dentro de la red, intentas responder a las necesidades formativas o a las necesidades de atención de cada uno de los distritos". (Entrevista. Unidad de análisis 2)

"[...] cómo los Espacios de Igualdad podemos contribuir a que, por nuestra localización en una zona, cómo visibilizar a nivel de barrio el papel que tienen las mujeres o han tenido dentro de los barrios, porque aquí al poder reunirse, este caso fue removido por la Mesa de Igualdad, pero se participó desde el espacio también, pueden encontrar un lugar donde poder eso, pues decirle a un barrio, es decir, salir, abrir las puertas de nuevo ¿no? Romper los muros, es decir, hacer que los Espacios de Igualdad no sean los mismos para (...) de sensibilización, pero sí una oportunidad para que ellas puedan juntarse con otra gente y asegurar que, por ejemplo, o sea, tener un paseo con su señal (...) donde habla de los barrios y del papel de las mujeres." (Entrevista. Unidad de análisis 2)

[Los EEII como espacios territorializados/no territorializados]: *"[...] están y no están territorializados, me explico, o sea, tendrán mujeres de diferentes lados de Madrid, pero la vinculación es con un distrito en concreto. Yo con quien me reúno es con la Mesa de Igualdad de Retiro no con la de Puente de Vallecas, pero bueno, esa vinculación se hace también de dos maneras: una, a través de los colaboradores externos al distrito y dentro del distrito, a través de la participación en grupos o mesas de trabajos, procesos comunitarios. Entonces, nosotras, bueno, como, por un lado, tanto para las acciones grupales como para la atención de las mujeres, contamos con colaboradores externos, es decir, recursos que son de Madrid o profesionales que por sus especiales características son como los idóneos para hacer esa... Y eso sirve para visibilizar la red de espacios dentro del municipio, pero, sobre todo, dentro del distrito lo que hace es incorporarte o crear procesos. Por un lado, incorporarte en nuestro paso, pues en Retiro en RR que son grupos de trabajo de recursos comunitarios tanto públicos como privados; para intervenir en patios escolares, pero, trabajar todo el tema de la intervención social comunitaria. Luego, tenemos un grupo de trabajo para temas de educación afectivo sexual en centros educativos, entonces a través de eso, ofreces un servicio al distrito a partir de una detección de necesidades y por otro, trabajas en equipo con otros recursos y todo eso pues aparece la derivación, el conocimiento*

mutuo, la maximización de las intervenciones. Y en otras ocasiones también funciona, eres un proceso abierto a la demanda, es decir, trabajas en coordinación con la gente de igualdad, pero también con otros recursos ofreciendo un servicio como, por ejemplo, este jueves en Provivienda nos ha solicitado que demos a los residentes de esos pisos una charla de igualdad de oportunidades, de igualdad de género." (Entrevista. Unidad de análisis 2).

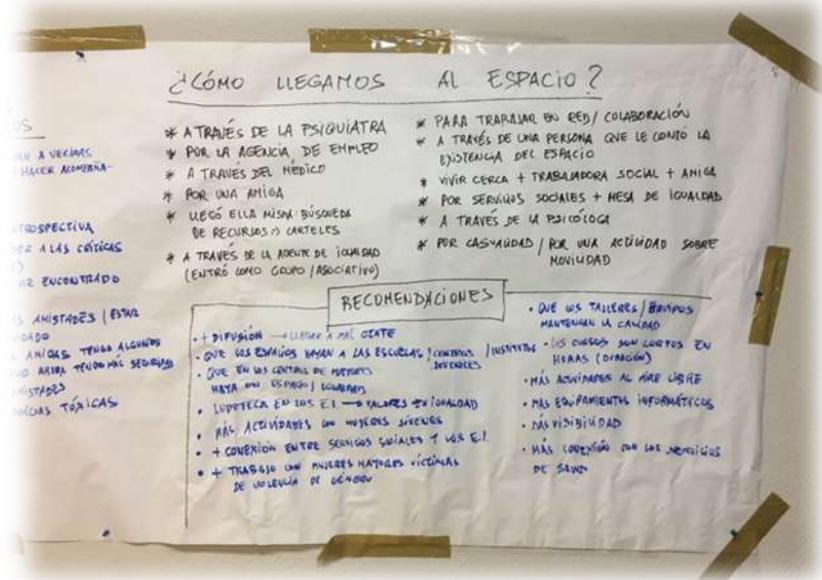
"[...] tenemos esa doble, unirnos a la red que ya existía y potenciar la creación de la red, en nuestro caso no existía cuando llegamos el espacio Plataforma de Género y junto a otros recursos pues la creas. Y luego nos metemos en otros que empiezan que surgen bastante. También ahí hay que ver la diferencia entre distritos, porque hay distritos que tienen una actividad comunitaria tremenda, Villaverde es uno de ellos, no paramos, no paran y es cómo ¡oh dios mío! Otra cosa nueva, venga, nuevo diagnóstico, es como no parar, entonces tampoco podemos estar en todo, esto también hay que decirlo porque la participación en un equipo de cinco personas o seis personas me da igual, la participación en diferentes meses es a veces imposible, o sea, tienes que elegir." (Entrevista. Unidad de análisis 2).

[Importancia de la ubicación de los EEI dentro de los distritos (estigmatización)]: "ahí, el papel en recursos como este o de otros ¿no? de los grupos de trabajo en los que estamos es mover el barrio, poner en movimiento el barrio desde la sensibilización, desde el boca a boca y desde hacer intervenciones para que la gente acude a los recursos, pero también genere colectivo, y nosotras hacemos gestión de espacios, pero a veces la ubicación física de los Espacios de Igualdad influyen mucho en su uso. Nosotras, por ejemplo, pertenecemos a Retiro, pero estamos en la cola baja de Retiro, Retiro empieza en Ibiza y hay una enorme desigualdad entre una cara y otra, de tal modo, que nosotras por movilidad de la gente y dinámica del distrito, atendemos la mitad de la gente de Puente de Vallecas y la mitad de estos barrios de aquí. Y esto es algo en lo que los Espacios de Igualdad podemos influir también, pero a veces, tu vinculación se ve influida por, no solo por el espacio y el tamaño, porque este es como muy chupi, luego se queda pequeño para esta demanda ¿no?, pero la localización es mala porque estamos, somos el local del Ayuntamiento de un edificio de vivienda protegida que se llama "las Latas", este lugar tiene mucho estigma social, la gente del distrito no baja a esta zona y además, es una zona que linda con la M-30 y la gente no la conoce no la percibe como segura." (Entrevista. Unidad de análisis 2).

"al ser un recurso de cercanía también nos permite tener un contacto más directo con otras entidades con las que trabajamos en red, de manera que nos permite ampliar en gran medida el seguimiento de procesos de determinadas mujeres. Entonces, también el sentir que no solo se queda en nuestros espacios, sino que es un trabajo en red, también yo creo que permite el adaptarnos de una mejor manera ya sea a un grupo concreto o a una mujer de forma específico en el punto en el que esté en ese momento en su propio proceso. Luego, también es interesante a nivel comunitario, el darnos cuenta de cómo nos adaptamos ad hoc frente a peticiones específicas que nos hagan otros recursos. Además de eso, se nota un cambio de proceso en entidades con las que empezábamos a trabajar, empezar a trabajar con nosotras y no sabían ni qué pedimos, a luego peticiones de forma específica y clara dentro de, pues a lo mejor proyectos que van a desarrollar, (...) concretos con los que están trabajando, entonces eso también yo creo que es un dato determinante que permite visibilizar un proceso de empoderamiento también dentro del propio distrito. Algo también

importante es que dentro de los Espacios de Igualdad se impulsan propuestas comunitarias, propuestas que surgen a partir de mujeres que no es que participen dentro del espacio de igualdad, sino que participan dentro del distrito, a nivel de participación comunitaria, el espacio de igualdad también están participando de una manera activa en la creación de estos proyectos, entonces muchas veces nosotras, como equipo técnico, también servimos como impulsoras de este tipo de proyectos como puede ser por ejemplo, la Mesa afectivo sexual que se está desarrollando dentro del Consejo de Salud de Carabanchel en estos momentos, que de relación combina a este impulso del espacio de igualdad pues puede generar unas jornadas anuales que ahora mismo creo que ya va por la tercera o la cuarta, y eso también es bastante importante el seleccionarlo ¿no? Y cómo aparece una plataforma feminista en el barrio de Carabanchel a partir de mujeres que, por un lado, participaban en el espacio de igualdad y, por otro lado, tenían contacto también con el espacio de igualdad porque ellas eran agentes activas dentro del propio distrito. Pero ya se les brinda la oportunidad de tener un espacio, un caldo de cultivo y un apoyo técnico para que esa idea pueda salir adelante ¿no? Y luego, creo que es muy importante dentro de los procesos de empoderamiento, es nuestra función cómo realizando intervención puente directamente con los recursos de violencia de género, ya que vemos que es algo que es importante visibilizar y que a efecto concreto que realizamos nosotras de visibilización, toma de conciencia que permita esa derivación a un recurso específico de violencia es importante señalarlo, ya que en gran medida es un tema muy sensible, muchos casos se solían perder por el camino en esa derivación y gracias también al trabajo de apoyo continuado dentro de los Espacios de Igualdad, pues yo creo que vamos aportando un granito de arena en ese aspecto también." (Entrevista. Unidad de análisis 4)

Talleres con las mujeres durante el Trabajo de Campo



4.1.4. Coherencia de políticas y complementariedad de los EEII con las estrategias rectoras en materia de igualdad y con los distintos recursos públicos municipales existentes²⁶.

Este aspecto del análisis evaluativo se ha llevado a cabo, única y exclusivamente, a través de la revisión documental, y mediante el desarrollo del trabajo de campo cualitativo por medio de entrevistas individuales y grupales.

Respecto a la revisión documental, los principales elementos evaluativos observados serían los siguientes:

- Los EEII estuvieron alineados y dialogaron de forma directa con las principales acciones recogidas en el Plan Operativo del Ayuntamiento de Madrid 2011-2015, y que guardaban relación con las políticas de igualdad. En especial podemos destacar el «Proyecto de Empoderamiento de Mujeres» dentro de las actividades para el desarrollo personal de refuerzo de la autoestima el bienestar y las capacidades de las mujeres, así como dentro del desarrollo del proyecto 'Lideresas' para la capacitación de mujeres²⁷. También cabe mencionar el proyecto de «Fomento y sensibilización en la igualdad entre hombres y mujeres», dentro del cual figuraba la creación de diferentes Espacios de Igualdad en distritos de la ciudad a lo largo de esos años de mandato, como una de sus acciones clave. Todas estas iniciativas fueron puestas en marcha por el Área de Gobierno de Familia Servicios Sociales y Participación Ciudadana, dentro de cuya estructura se situaban las diferentes instancias responsables de la gestión de los EEII.
- De igual manera los EEII siguieron alineados con el **Plan de Gobierno 2015-2019**²⁸, muy especialmente a partir de la creación del Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo, dentro de cuyo ámbito institucional se fijó el objetivo estratégico de «Garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en una ciudad libre de violencia de género» como una de sus piezas nodales. Dentro de este objetivo la principal estrategia donde quedaron insertados los EEII fue la de «Fomento del empoderamiento de las mujeres para lograr una posición de equidad en la sociedad»²⁹, una de cuyas actuaciones es suficientemente esclarecedora a tal efecto

²⁶ Vinculado con las preguntas 6 y 7 de la matriz de evaluación.

²⁷ Documento «Balance Programa Operativo de Gobierno 2011-2015 por Áreas de Acción 31/05/2015, p.4. Ver enlace: https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Calidad/Observatorio_Ciudad/03_SG_Operativa/Ficheros/POg2011-2015/INFORMEAREASACCI%C3%93NPROYECTOS.pdf

²⁸ Ve enlace:

https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Calidad/Observatorio_Ciudad/03_SG_Operativa/Ficheros/161010_PlanDeGobierno.pdf

²⁹ Op. cit., p. 34.

evaluativo: «Acciones para el empoderamiento de las mujeres a través de la Red de Espacios de Igualdad»³⁰.

- Los Espacios de Igualdad están alineados y muestran un elevado grado de coherencia con el **Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020**³¹ (último documento marco de la política municipal en este ámbito). Este alineamiento se concreta en:
 - La incorporación en su diseño y despliegue de los principios rectores del plan, que son: enfoque de Derechos Humanos, enfoque de interseccionalidad, la participación social y política de las titulares de derechos, y la transversalidad de género.
 - La incorporación en sus programaciones y actuaciones concretas de los cuatro ámbitos de actuación prioritarios establecidos por el plan: 1) Acción pública con enfoque integrado de género; 2) Ciudad libre de violencias machistas; 3) Sostenibilidad de la vida: empleo y corresponsabilidad; 4) Participación de las mujeres y nuevas formas de liderazgo.
 - Dentro del ámbito de actuación 2 (Ciudad libre de violencias machistas), los Espacios de Igualdad aparecen como un recurso esencial para la detección de la violencia y para la coordinación entre distintos servicios municipales orientados a esa misma detección, lo cual se materializa en el desarrollo de la medida 13 denominada «Elaboración de un protocolo de detección, derivación y coordinación de casos de violencia machista detectados en los Espacios de Igualdad»³², uno de cuyos indicadores sería: «Incremento de las derivaciones realizadas a los recursos específicos de atención al a violencia machista y los Espacios de Igualdad»³³. Esta medida, además, se ve enriquecida con otra actuación recogida en el Anexo III (cuadro de medidas), donde dentro de la línea de investigación y concienciación en materia de violencia machista, y dentro de la medida «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», aparece el siguiente indicador: «Incorporación de registros específicos sobre violencias

³⁰ Recogemos la cita textual descriptiva de esta actuación para visibilizar el grado de coherencia y alineamiento: «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». Op. cit., p. 34.

³¹ Ver: <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Igualdad-y-diversidad/Publicaciones/Plan-Estrategico-para-la-Igualdad-de-Genero-de-la-ciudad-de-Madrid-2018-2020/?vgnextfmt=default&vgnextoid=bf001198e6af1610VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchannel=37faaaa26f535510VgnVCM1000008a4a900aRCRD>

³² Op. cit., p. 32.

³³ Página 8 del Anexo III.

- machistas en los sistemas de recogida de información de los Espacios de Igualdad y de Servicios Sociales (CIVIS)»³⁴.
- Dentro del ámbito de actuación 4 (Participación de las mujeres y nuevas formas de liderazgo), los Espacios de Igualdad figuran como el elemento nodal para favorecer dicha participación y formación de liderazgos comunitarios en los distritos, lo cual se materializa dentro de la línea de acción de empoderamiento individual y colectivo en las medidas 5 y 6, denominadas «Ampliación de la Red de Espacios de Igualdad y consolidación de su modelo participativo»³⁵, y «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»³⁶. Esta centralidad tiene su traslación en la presencia de los Espacios de Igualdad en todos los indicadores de medición evaluativa de ambas medidas³⁷.
 - Dentro del marco presupuestario establecido por el Plan Estratégico, se señala que los mayores incrementos se debían dar en el ámbito de actuación 4, y dentro de ella, en la apuesta por el crecimiento de la Red de Espacios de Igualdad. De este modo queda explicitado en el documento de política: «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»³⁸. Como se puede observar, los Espacios de Igualdad aparecen recogidos dentro del marco general de la política de igualdad como una de sus piezas esenciales, quedando más que verificada su coherencia y alineamiento.
 - Los Espacios de Igualdad están también alineados y participan activamente dentro de los denominados «Proyectos Transversales». Recordemos que estos proyectos son actuaciones orientadas a articular y coordinar medidas provenientes de distintos ámbitos sectoriales y territoriales municipales con el objetivo de reducir las desigualdades y brechas de género. Durante el periodo objeto de evaluación se han puesto en marcha 5 proyectos transversales que serían: Madrid ciudad corresponsable, Madrid ciudad segura para mujeres y niñas, Empoderar-T, Madrid lucha contra la pobreza femenina, y Madrid violencia cero: prevención de la violencia machista en el ámbito educativo. De todos estos proyectos los principales alineamientos con los Espacios de Igualdad serían:

³⁴ Páginas 5 y 6 del Anexo III.

³⁵ Op. cit., p. 38.

³⁶ Op. cit., p. 39.

³⁷ Página 19 del Anexo III.

³⁸ Op. cit., p. 48.

- Con el proyecto «Empoderar-T», donde los Espacios de Igualdad aparecen como uno de sus componentes clave a través de las actividades permanentes que desarrollan de forma continuada³⁹.
- Con el proyecto «Madrid ciudad segura para mujeres y niñas», donde durante la elaboración del Diagnóstico de la seguridad de las mujeres y niñas en la ciudad de Madrid (marzo 2019), se celebraron talleres grupales en los Espacios de Igualdad dirigidos a recabar información sobre esta materia⁴⁰, y donde tuvieron una presencia muy activa tanto las mujeres beneficiarias de dichos Espacios, como sus equipos profesionales. Además, dentro de este ámbito, los Espacios de Igualdad han desarrollado también recorridos urbanos para cartografiar zonas peligrosas mediante metodologías participativas⁴¹, y pusieron el acento en trabajar cuestiones ligadas con la prevención de la violencia sexual (como, por ejemplo, la necesidad de intensificar los programas educativos en torno a los modelos de sexualidad y la pornografía)⁴².
- Con el proyecto «Madrid lucha contra la pobreza femenina»⁴³, donde los Espacios de Igualdad han empezado a cooperar para poner en marcha (a lo largo de 2020-2023) sus cinco líneas de trabajo que son: Diagnóstico sobre la pobreza femenina e impacto de la covid-19 cuantitativo y cualitativo; Evaluación del impacto de género de los recursos municipales para afrontarla; Implementación de las mejoras identificadas en la intervención municipal frente a la pobreza; Seguimiento y evaluación de las mejoras introducidas; Difusión y formación de productos y resultados generados por el proyecto transversal.
- Con el proyecto «Madrid Violencia Cero: prevención de violencias machistas en el ámbito educativo», que se configura como un marco común de la actuación municipal para promover la educación en igualdad de género y la prevención de las violencias machistas en el ámbito educativo formal y no formal. Los Espacios de Igualdad están contribuyendo a desplegar, en el marco de este proyecto, las denominadas «21 medidas prioritarias para

³⁹ Ver enlace: <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Igualdad-y-diversidad/Empoderamiento-y-participacion-social/?vgnnextfmt=default&vgnnextoid=b84a688c151ee510VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchannel=c426c05098535510VgnVCM1000008a4a900aRCRD&idCapitulo=8058195>

⁴⁰ Ver enlace:

https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/IgualdadDeOportunidades/EspInformativos/IgualdadMujeresHombres/Cont_raviolenciasmachistas/ficheros/diagnosticomadridseguramujeresmarzo2019.pdf, pp. 14, 15, 18

⁴¹ Op. cit., p. 60.

⁴² Op., Cit., p. 74.

⁴³ Ver enlace: <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Igualdad-y-diversidad/Empoderamiento-y-participacion-social-de-las-mujeres/?vgnnextfmt=default&vgnnextoid=b84a688c151ee510VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchannel=c426c05098535510VgnVCM1000008a4a900aRCRD&idCapitulo=11294542>

erradicar la violencia contra las mujeres»⁴⁴, y en especial se están sumando a tres de los cuatro grandes bloques: sensibilización y prevención, detección de casos de violencia y atención a las víctimas, y medidas para lograr la autonomía socioeconómica de las víctimas.

Desde una perspectiva cualitativa los principales elementos analíticos que podemos inferir a partir de los datos obtenidos serían los siguientes:

- Se constata en el discurso de las personas entrevistadas que, para entender el rol y la pertinencia de los EEII, se hace imprescindible **disponer de una política pública con especificidad en la incorporación de la perspectiva de género** dentro de la cual encuentre ubicación esta clase de servicio municipal. Así, se constata la reciprocidad y dependencia programática mutua entre intensidad de la política de referencia en igualdad, y coherencia de los EEII respecto de esa política marco.
- Se verifica también el alineamiento de los EEII dentro de la estrategia del Ayuntamiento en materia de políticas de igualdad, en especial, a partir de la aprobación del **Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020**. Los EEII hacen suyos y aterrizan en sus programaciones, planeamientos anuales, diseños metodológicos, los mandatos recogidos en este Plan Estratégico. Los principios rectores, los ámbitos prioritarios de actuación, los procedimientos de coordinación y seguimiento recogidos en el Plan tienen su debida traslación a los EEII en tanto que operadores distritales. En este sentido, se constata que los EEII son identificados como los referentes distritales en políticas de igualdad, es decir, traductores a escala local de los grandes lineamientos globales.
- Se desprende de los discursos obtenidos que, en términos de coherencia de políticas, para muchos de los agentes entrevistados el elemento clave es la **dialéctica entre sensibilidad política, apuesta en materia de igualdad, visibilidad y alineamiento de los EI**. En otras palabras, en la medida que las políticas de igualdad sean una prioridad dentro de la agenda municipal, y que esa prioridad se plasme en un esfuerzo presupuestario y comunicativo por visibilizar dicha política, eso redundará luego en la capacidad de incidencia de los EEII dentro de sus entornos territoriales. A mayor apuesta por la igualdad en el marco de las agendas públicas del gobierno municipal, mayor eficacia de intervención distrital se origina en los EEII. Por el contrario, a menor apuesta institucional por esta clase de políticas, más dificultades se observan en los distritos para estabilizar y legitimar un servicio de estas características.

⁴⁴ Ver enlace: <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Igualdad-y-diversidad/21-medidas-prioritarias-para-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres/?vgnextfmt=default&vgnextoid=c974234bcd226710VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchannel=c426c05098535510VgnVCM1000008a4a900aRCRD>

- Se verifica que los EEII, en tanto recurso especializado, permite contribuir a la **integración de un modo más articulado de la perspectiva de género en otros servicios municipales distritales**. Los EEII no solo juegan un papel clave en la atención directa y el trabajo con las titulares de derechos, sino que también acaban por asumir un rol en el fortalecimiento de los enfoques igualitarios dentro de las dinámicas institucionales impulsadas por los titulares de obligaciones a escala distrital (sensibilización y capacitación a profesionales y funcionarios/as públicos/as).
- Asimismo, se constata que los EEII constituyen un **recurso preventivo en materia de violencia de género**. La coordinación entre EI y servicios vinculados con las políticas de lucha contra la violencia se encuentra en un claro proceso de mejora (mediante la protocolización), y permite fortalecer a escala distrital un marco de actuaciones orientadas a evitar la agudización de los procesos de violencia. Sin este recurso, muchas titulares de derechos que habitan situaciones de vulnerabilidad ligadas a la violencia acabarían por experimentar un empeoramiento de sus situaciones. En este sentido, hay que entender los EEII como una política dirigida a contribuir a la erradicación de los factores estructurales de la violencia, sus causas y ofrecer "tratamientos sociales" preventivos, y no tanto paliativos una vez la violencia de género ha hecho mella ya en las mujeres.
- Como ya hemos señalado en el apartado anterior la **alineación y coordinación de los EEII con las Juntas de Distrito** presenta una cierta heterogeneidad según territorios. Ambos ámbitos institucionales presentan una lógica de interdependencia muy clara, es por ello por lo que se verifica que diferentes grados de apropiación de las políticas de igualdad por parte de los distritos acaba por redundar en la capacidad misma de los EEII para desplegar sus acciones en el territorio. Cuanta mayor sea la apuesta de las juntas de distrito por las políticas de igualdad, mayor capacidad de maniobra tienen los EEII para asentar sus servicios y actividades, y más sinergias se establecen. Así, se percibe que existe un cierto **desconocimiento de las políticas de igualdad por parte de algunos distritos**, lo cual supone una carga de trabajo extra a los EEII que deben realizar una labor pedagógica, de sensibilización, en el interior de los propios servicios municipales.
- Se verifica que las dos piezas claves con las que los EEII trabajan en términos de alineamiento y coherencia de políticas son las **Unidades de Igualdad de Género y los Proyectos transversales**. Dos de los proyectos transversales donde se hace más palpable esta interconexión son las iniciativas Empoderar-T y Madrid Violencia Cero⁴⁵. En el apartado de recomendaciones se propondrán algunas líneas de actuación posibles dirigidas a reforzar este vínculo.

⁴⁵ Ver: <https://www.violenciacero.es/>

- Se constata en el discurso de las personas entrevistadas la necesidad de reforzar la relación triangular entre: Juntas de Distrito, Unidades de Género (capitaneadas por las Agentes de Igualdad), Departamento de Promoción de la Igualdad y los Espacios de Igualdad, en aras de hacer más eficiente y eficaz las propias actuaciones de los EEII, así como en dotar de mayor coherencia de políticas al conjunto de la actuación municipal en materia de igualdad dentro de su escala más descentralizada.

En resumen, la idea evaluativa clave es **entender los EEII como los referentes distritales en materia de políticas de igualdad**, lo cual implica:

- Operacionalización descentralizada de la política municipal de igualdad emanada de los mandatos estratégicos.
- Complementariedad y coordinación con otros recursos municipales.
- Especialización del recurso: programaciones y servicios.
- Contribución a la mejora de la capacitación del resto de servicios municipales en materia de igualdad y perspectiva de género.
- No son una política finalista, sino permanente, donde las actuaciones tienen un carácter procesual.
- Constituyen un interfaz entre lo público/social en materia de igualdad en los territorios donde se ubican.
- Incorporación de valor añadido a las políticas distritales: transversalización de género.

Selección de materiales discursivos vinculados con estos hallazgos:

[Relación directa entre apuesta política por la igualdad y fortalecimiento/alineamiento de los EI con la política de igualdad]: "[...] Esto es importante también tenerlo, porque es verdad que las políticas de igualdad tienen que ver mucho, es una perspectiva y una progresión de la defensa de los derechos de las mujeres y los derechos humanos, o sea, en general es muy avanzada, desde el paradigma del feminismo y las teorías de género. Y esto, claro, tiene que ver mucho con qué corporación política esté gobernando, si es más acorde, más amplia a esta visión del feminismo, de la defensa de los derechos de la igualdad de género o es más restrictiva. Evidentemente si estamos con los recursos que son recursos especializados en la perspectiva de género les va a costar mucho cuando la corporación que gobierna es más reductiva y menos efectiva de derechos, que una que opta más por una igualdad de género, eso es inevitable, y entonces a la vez, los Espacios de Igualdad se resienten, cuando se acortan los derechos o se reduce la visión del paradigma feminista." (Entrevista. Unidad de análisis 5).

[Los EI como referentes distritales de la política de igualdad]: "Y ahí es verdad que los Espacios de Igualdad, la red de Espacios de Igualdad tira y propone en su hacer y además, lo baja al territorio porque tenemos que tener en cuenta que los Espacios de Igualdad es el

referente distrital de las políticas de igualdad, entonces hay un tira y afloja; por un lado, lo que marca la corporación que está en este momento en el gobierno municipal y, por otro lado, lo que están demandando los Espacios de Igualdad y que al mismo tiempo están traduciendo las demandas en la población." (Entrevista. Unidad de análisis 5).

[Los El como "engranajes" de las políticas de igualdad municipal en los distritos]: "Y esto es lo que hacen todos los recursos que están en el territorio, entonces los Espacios de Igualdad son el engranaje ¿no? de esas políticas de igualdad que se llevan al terreno que se llevan al distrito, y esto es fundamental esta alineación, pero también esa retroalimentación que tiene que haber entre el gobierno de la ciudad y los espacios que viven en el territorio" (Entrevista. Unidad de análisis 5).

"[...] es de los pocos recursos de la administración en el que justamente trabaja desde esa perspectiva de género, que es lo estratégico y la necesidad básica. Es decir, no solo atendemos la necesidad de las mujeres que vienen a, necesito esto, es ese equilibrio entre tengo esta necesidad, pero, además, estamos trabajando en lo colectivo y en la igualdad y para eso necesitamos una estrategia, entonces es un trabajo súper difícil y que, además, justamente lo bueno de esto es justo valorar este impacto de cómo se trabaja este equilibrio entre lo básico y lo estratégico, pero es lo más interesante sin duda". (Entrevista. Unidad de análisis 2)

"[...] los Espacios de Igualdad están incluidos en el Plan estratégico y tienen ahí sus funciones en cada objetivo y en cada acción, etc. [...] ahora, desde el Plan estratégico que están los Espacios de Igualdad ahí ubicados sí que vamos a la par, somos un instrumento y eso sí que se nota. Un segmento real de una política de una estrategia antes estaba diluido." (Entrevista. Unidad de análisis 2)

"[...] los últimos meses sí que se está haciendo un esfuerzo para que nuestra programación anual se impregne de esas líneas [del Plan Estratégico], de esas líneas estratégicas. O sea, ten en cuenta; los contenidos, los perfiles. Es un esfuerzo que veo que se está haciendo este año porque no estaba hecho antes, es la impresión que estoy notando yo, lo cual, está bien porque le da cierta... coherencia" (Entrevista. Unidad de análisis 2).

[Los El como referentes distritales en violencia de género y malestares de género] "De la importancia también que los espacios generan buenas sinergias con todos los recursos del distrito para que nos convirtamos en un referente ante tantas violencias machistas, como los propios malestares de género [...] lo que nos caracteriza es ese acompañamiento previo, es decir, muchísimas mujeres están en situación de violencia, ellas mismas en ese momento no lo están detectando y es un acompañamiento constante para que ellas sean capaces pues sí solas de visibilizar esa situación, mientras nosotras las acompañamos, como han dicho ya varias veces, respetando en todo momento sus tiempo, acompañándolos de un perfil técnico ya sea en individual o en grupal, porque estos procesos se producen las dos ¿no? Que muchas veces tendemos a que creemos que solamente en individual se puede trabajar este proceso, sino que ese proceso se trabaja en ambas. Y bueno, de cara a los equipos técnicos, cómo conseguimos ser referente para el distrito ¿no? De que nos deriven, de que enseguida detecten, porque somos recursos que responden súper rápido, o sea, las

devoluciones que nos hacen los recursos es que enseguida comenzamos las demandas, hacemos buenas devoluciones, enseguida las mujeres se sienten acompañadas en sus propios procesos, y esa individualización que hacemos de cada caso ¿no? que la mujer que entra en el espacio se tiene en cuenta lo que esa persona necesita ¿no? se habla entre todo el equipo, etc. Entonces, creo que eso también es importante señalarlo." (Entrevista. Unidad de análisis 4)

[La formación a equipos profesionales del distrito por parte de los EEII para reforzar competencias en materia de igualdad y violencia de género]: "Tirando del tema de la formación de ser referentes como espacios, quería incidir también en las formaciones a nivel continuo, como una práctica no puntual, por ejemplo, llevamos formaciones que llevan por lo menos dos años de formación mensual, es decir, hay equipos de profesionales que quieren profundizar más allá de la propia sensibilización, sino trabajarse a nivel de currículum oculto, entonces ahí hay una intención de incorporar la perspectiva de género en su propio puesto de trabajo, como por ejemplo, los centros de día, los equipos de profesionales desde la conductora de furgoneta hasta la coordinadora pasando por cuidadoras psicólogas, en concreto, en dos centros de día llevan más de dos años teniendo una formación mensual todo el equipo." (Entrevista. Unidad de análisis 4).

[Los EEII como un recurso clave especializado en género dentro de los distritos y que apoya al resto de servicios municipales]: "[...] su eje central es el empoderamiento de las mujeres, también han sido un recurso importante para el territorio porque han ayudado a otros recursos a introducir la igualdad ¿no? Como entidades, a otros recursos como puede ser Servicios Sociales que era un poco quién capitaneaba ¿no? Digamos, bueno, de aquella manera, pero sí llevaba un poco la política de las mujeres, o sea, de trabajo con las mujeres en los territorios la llevaba Servicios Sociales hasta que llegó el espacio de igualdad que claro, es otra dimensión. Y sí que también ha participado pues eso, en apoyar también a otros recursos, así que para mí ha sido pues un recurso muy importante que en mi caso, concretamente en el distrito donde estoy, aunque luego también estoy teniendo relación con todos los espacios, ahora también por el proyecto transversal Madrid Violencia Cero que trabajamos principalmente la prevención de la violencia de género de adolescentes, de población adolescente, pero concretamente en este, ha sido cómo, han hecho un estudio de cuáles son las necesidades de las mujeres, pues principalmente las mujeres mayores, pero también un estudio de un poco, qué entidades había en el distrito, cómo llegar, también trabajar con las entidades, bueno, ha sido un trabajo muy interesante y yo creo que está teniendo sus frutos porque es un espacio muy chiquitito, digo en el espacio que tiene; hay unos que tienen unas instalaciones gigantescas y otros que son minúsculos, este es muy pequeño, pero ha sabido digamos hacer ese trabajo de red y bueno, pues aquí en el espacio no había espacio para un grupo de cincuenta, pues trabajábamos para cederlo desde otros recursos culturales, Servicios Sociales (...) Entonces bueno, ha ido penetrando digamos en el distrito y ahora es un recurso fundamental." (Entrevista. Unidad de análisis 7).

[EEII como recurso para la prevención de la violencia]: "[...] el Espacio de Igualdad se ha convertido en un recurso de detección y prevención de la violencia, al principio no estaban concebidos así, pero es ahora mismo un recurso fundamental en ese aspecto" (Entrevista. Unidad de análisis 7).

[Centralización de la política de igualdad e inclusión de los EEII dentro de esa política]: "Voy a empezar por las que quizás haya no ha mencionado, pero que yo las considero como una fortaleza que es que en este Ayuntamiento haya una política de igualdad centralizada en un Área, creo que eso ha sido una fortaleza muy importante que si no hubiese habido política de igualdad capitaneada desde una Dirección General y desde un Área, de lo contrario no hubiese existido la red de espacios; entonces el hecho de que exista una política de igualdad, que es que llevamos desde el año 2000 con políticas de igualdad en este Ayuntamiento, entonces eso es una fortaleza y, sobre todo, que esta política de igualdad en los Espacios de Igualdad no dependa de las Juntas Territoriales de Distrito, sino que dependa de un mismo organismo que no es la Junta de Distrito porque si no entonces tendríamos 17 cosas diferentes" (Entrevista. Unidad de análisis 7).

[Coordinación entre los EEII y la Dirección General de Prevención y Atención a Mujeres Víctimas de Violencia⁴⁶]: "[...] todavía no podemos decir que está cien por cien conseguido y algo que tenemos pendiente, [...] para poder continuar con ese proceso, ese protocolo, las redes lo viven, lo han vivido como algo bueno, pues la red de violencia lo vivía como una intromisión por parte de los espacios y los espacios lo vivían como una coacción ¿no? Como que no les permitían tampoco desarrollar su trabajo. Entonces, ahí, pues estamos en ello, es un proceso que inició hace dos años, que todavía va a faltar y hay que consolidar, pero que bueno, que en el fondo sí que es verdad que se inició una nueva etapa distinta a la que había anteriormente y ha habido muchos avances, ese protocolo lo que llevamos ahora pues sí que ha ayudado mucho tanto a la red de violencia como a los Espacios de Igualdad situarse, a saber hasta dónde podía llegar la intervención de los Espacios de Igualdad, cuándo tenían que derivar a la otra red, la otra red también saber por qué no se le derivaba anteriormente los casos porque no ha habido una identificación en esa situación de violencia, entonces este proceso es bastante complejo y no podríamos, yo no diría que está ahora mismo ya conseguido ni mucho menos, pero que bueno, hay un proceso iniciado que va por buen camino, eso sí, que se ha mejorado mucho la situación que había anteriormente" (Entrevista. Unidad de análisis 5).

[Alineamiento con las Juntas de Distrito]: "Yo creo que ahí hay mucha variedad. Nos metemos un poco en la cabeza los 16 distritos, en general, toda esa alineación desde luego parte del espacio de igualdad. Yo no sé ahora mismo en este momento no lo veo ¿no? Porque voy a charlas coordinadoras, como te cuentan, las dificultades que tienen con poder coordinar con las Juntas Municipales, actuaciones conjuntas para que tengan su sitio dentro de los recursos del distrito ¿no? Para que se les dé la visibilidad necesaria para poder hacerse un hueco y realmente, todas lo intentan, lo tienen como primer objetivo cuando se abre un espacio ¿no? El contacto con la Junta Municipal, el que nos reconozcan, el que nos tengan en cuenta, el que se pongan con nosotros de acuerdo en hacer acciones conjuntas, ahora lo vemos con el 25-N ¿no? que muchas Juntas Municipales cuentan con los Espacios de Igualdad para poder llevar a cabo actividades en el 25-N y otras ni siquiera, o sea, como si no existieran ¿no? Entonces, esa dificultad, para ellas es el primer objetivo cuando llegan al terreno; vamos a contactar con la Junta, vamos a darnos a conocer, que entiendan lo que vamos a hacer, que nos vean necesarias, que sepan que podemos colaborar con ellas, pero

⁴⁶ Como ya hemos referido en la introducción, durante el periodo de trabajo de campo se llevaron a cabo cambios en la estructura institucional del Área. Este fragmento discursivo responde a la estructura administrativa del momento en el que la interlocutora produce su discurso.

hay mucha dificultad también a la hora de la estructura interna de las Juntas Municipales, se encuentran con que no tienen un referente en la Junta con el que poder contactar o con el que poder hacer esa conexión. Ahora también estamos en proceso de volver, de darle una vuelta al contacto de las agentes de Igualdad que sería un poco esa figura en los distritos con el espacio de igualdad ¿no? Porque esa conexión si fuera unida pues haría mucho más fácil que los Espacios de Igualdad pudieran generar ese vínculo con las Juntas Municipales y que se pudieran hacer acciones conjuntas, o sea, es una parte también, que bueno Rosa lo tiene en mente y que nos tenemos que meter con ella en cuanto podamos ¿no? el hacer ese protocolo, no sé si se llamará protocolo o se llamará coordinación o lo que sea; agentes de igualdad y Espacios de Igualdad también como forma de conexión con las Juntas Municipales, porque las agentes de igualdad les pasa lo mismo, hay agentes de igualdad que están muy implicadas en las Junta Municipal, que se las considera, que se las tiene en cuenta que cuentan... Y otras que ni siquiera, se encuentran con el mismo problema ¿no? lo que son las políticas (...) es eso, depende mucho de, ya no de lo que ofrezcas porque ellas ofrecen mucho y ya no en esta participación, sino realmente de lo necesario que te vean ¿no?" (Entrevista. Unidad de análisis 5).

[Desconocimiento de los distritos de las políticas de igualdad + incorporación de los EEII a sus dinámicas]: "Y luego, aquí también hay que rescatar como cosa importante la actuación ¿no? de las Mesas de Igualdad en los distritos y del movimiento feminista, que han reclamado estos centros y aquí también se da una paradoja porque por un lado, los distritos muchas veces no identifican y no saben de qué se tratan las políticas de igualdad, no le dan importancia, pero el caso es que a ver, en cuanto tenemos un problema social ¿no? Esto es común en todas las administraciones desde el plano político, esto que me está molestando aquí de la sociedad ¿no? esta reclamación que se me hace, estos problemas sociales que se ven, a ver quién los puede asumir ¿no? Entonces, aparece un nuevo recurso que es el Espacio de Igualdad y también puede asumir ese tipo de vulnerabilidades y estas cosas y que muchas veces lo confunden con los Centros de Servicios Sociales, con centros socio comunitarios, el caso es que bueno, parece que están funcionando y que dan respuesta, pues vamos a ponerlo, pero sin un conocimiento real de lo que son las políticas de igualdad y para qué sirven, lo cual, si se molestaran en conocerlo probablemente lo amortizaran muchísimo más dentro de sus políticas" (Entrevista. Unidad de análisis 5).

[Relación triangular Juntas de Distrito-Agentes de Igualdad-Espacios de Igualdad]: "Entonces, digamos que yo creo que, en la nueva etapa, en esta nueva etapa que ya llevamos un tiempo, lo que tenemos es que tratar justamente de romper definitivamente esa barrera y que realmente Transversalidad de Género, Agentes de Igualdad y Espacios de Igualdad vayan de la mano, es que es fundamental y los territorios, sobre todo, bueno, es fundamental. Entonces, tiene que haber además, es como que hay un triángulo en los territorios hay un triángulo que digamos que sería, por un lado, la Junta de Distrito que desarrolla su política de igualdad y dentro de todas las actuaciones que desarrolla para eso está la Unidad de Igualdad de Género que digamos, apoya y asesora a esa Junta de Distrito para todo este trabajo, y luego si hay un espacio de igualdad en ese territorio pues claro, digamos que esto es un triángulo, tiene que funcionar y tiene que estar muy engrasado el funcionamiento de todo esto para que aquí, estas relaciones y las relaciones de todos ellos vayan completamente pues eso; haya una buena comunicación, una buena coordinación y un buen funcionamiento todo eso que vaya rodado, y esto es lo que todavía no hemos

conseguido, porque todavía tenemos cierta pues separación por un lado a estas dos partes o cuando digo Unidades de Igualdad realmente estamos hablando de las agentes de Igualdad porque las Unidades las componen en los distritos y en cualquier otro sitio, la agente de Igualdad que sería como la referente experta en género junto con una persona que designan de la Junta de Distrito. [...] Pero claro, aquí sí que tienen unas relaciones, aunque sean simplemente pues cómo decir, bueno, de las cosas del día a día, de la logística; todo el trabajo de logística, no sé qué y no sé cuántos, y también apoyan porque en todos los distritos o en casi todos hay, además, una mesa, una Mesa Comunitaria de temas de igualdad; de temas de prevención de violencia, un órgano de alguna forma; por un lado, de participación que puede haber y otras de coordinación de equipos profesionales. Entonces esos órganos o esas Mesas de Coordinación de equipos profesionales para temas de igualdad o de prevención de violencia, pues claro, lógicamente tienen que estar los equipos de los espacios y tienen que estar la agente de Igualdad que esté en ese distrito presente y luego, también está de la Junta de Distrito personal que está... Son distintos temas que también contribuyen a más iniciativas sociales, que muchas veces, en espacios profesionales pues hay asociaciones, entidades etc. para coordinar todo lo que se hace en ese territorio. Entonces, como os digo, esta complejidad que hay en esos territorios de relaciones entre agentes público, privados, con una visión más institucional o una visión digamos social, bueno pues todo esto, es lo que hay que engrasar muy bien y todavía estamos en proceso de hacerlo, es lo que en este momento justo yo creo que estamos en proceso de limar y de coordinar y de mejorar todo eso" (Entrevista. Unidad de análisis 12).

[Especificidad y especialización en materia de igualdad de los EEII, en tanto operacionalizadores de la política de igualdad en los distritos]: "[...] también hay un trabajo de dejar claro que al final, como espacio de igualdad somos ejecutoras y estamos en la operativa que lleva las políticas de igualdad, en este caso, a un distrito, a una ciudad y eso es así, os guste o no os guste y eso implica una experiencia profesional, implica un desarrollo personal, implica unos conocimientos que tienen que ver con que ejecutamos las políticas de igualdad en un territorio, lo digo así porque a veces esto no queda claro, a mí es algo que me molesta especialmente ¿vale? Entonces, por eso voy a dedicar unos segunditos y es, yo jamás en puesto en duda a una gerocultora su especialidad en tercera edad, cómo manejarse con personas de la tercera edad a una maestra en escuela infantil, jamás se me ha ocurrido hablarle de (...) o de educación infantil y ni de poner en duda la perspectiva de determinados objetivos que tienen otras entidades, pero sí creo que hay una puesta en duda de la importancia que tiene el recorrido de las profesionales del propio espacio, del empaque que tiene generar un espacio de igualdad en un distrito y si hay cómo un esfuerzo de todo el rato tener que demostrar que somos expertas en género, somos expertas en igualdad y esto es un trabajo a veces arduo, porque parece que en igualdad y en género sabe todo el mundo, o sea, yo no sé de drogodependencias, pero tú que trabajas en drogodependencias sabes de igualdad y yo sé de drogodependencias, de hecho, pero tampoco es mi objetivo profesional y estoy formada en ello, pero tengo unos objetivos ¿no? como profesional, como espacios y yo creo que parte del trabajo también, y esto implica un recorrido, una relación, un debate, un compartir, un ver el impacto para que todo esto se revierta, pero no vamos a decir, que en el minuto uno se nos considera, se nos da valor y se nos ve como referentes en igualdad porque en muchas entidades te dicen, si yo también soy experta en igualdad, si yo trabajo también desde ahí, y cuando empiezas a trabajar ves que no hay línea de empoderamiento, que hay asistencialismo, que hay paternalismo y no

lo digo desde el juicio desde la (...) sino que muchas veces, bueno, como se ha trasladado a lo mejor las formaciones no tienen esta perspectiva ¿no? O las propias entidades dan por hecho que yo creo en la igualdad, pero creer en la igualdad y trabajar desde la perspectiva de género e incorporarlo en tu trabajo no es lo mismo. O sea, yo puedo creer en muchas cosas y yo creo en la libertad de las fronteras, pero no soy experta en procesos migratorios, entonces no tiene que ver, es decir, yo no me veo capacitada para trabajar a lo mejor en procesos migratorios por el hecho de creer en la libertad de las fronteras, en que el territorio del planeta es para todas las personas ¿no? O me considero una persona que creo en la sostenibilidad y en el ecologismo, pero no estoy preparada para trabajar en medioambiente. Entonces, sí que hay un trabajo ahí y que muchas veces el apoyo de recursos más, pues la propia área, que haya un respaldo del área, que haya un respaldo del propio territorio, de la Junta, que haya un respaldo de igualdad o de la propia agente de igualdad, que haya un recorrido de igualdad en el propio territorio eso facilita, o sea, yo creo que facilita que de alguna manera se considere que hay unas políticas de igualdad que implementar y que no todas las instituciones están obligadas de, vamos que su objetivo uno no es eso, aunque de manera transversal sí que deberían porque la política de igualdad es lo que dice desde hace mucho tiempo ¿no? Define de alguna manera la relación con el entorno y con el entorno comunitario es una relación, bueno, de medio y largo plazo, donde de alguna manera tiene que haber muchas conversaciones y tiene que también, visibilizarse el impacto que tienen las políticas de igualdad en el distrito y para eso, a veces es, nuestro trabajo y a veces es, bueno, que otras personas también lo visibilicen" (Entrevista. Unidad de análisis 7).

4.2. Conclusiones sobre Pertinencia y Coherencia

Tomando en cuenta todos los elementos analíticos expuestos a lo largo de este apartado, el equipo de evaluación se manifiesta en los siguientes términos:

1. El grado de pertinencia del programa objeto de evaluación (los propios Espacios de Igualdad), así como su adaptación al Enfoque de Derechos, es adecuado, existiendo una clara correlación entre las actuaciones y servicios ofrecidos, y las necesidades existentes tanto por parte de las titulares de derechos (beneficiarias) como de los territorios y ecosistemas sociales e institucionales donde se integra. De igual forma, los elementos centrales constitutivos del enfoque de derechos están presentes en la formulación de la política y en su implementación, siendo uno de los vectores ideacionales y prácticos del despliegue de las actuaciones. No obstante, se observa la necesidad de mejora a la hora de atender nuevas necesidades sociales emergentes como resultado del impacto de la pandemia (por ejemplo: pobreza femenina, inserción laboral, aumento de la atención psicosocial, etc.), así como la diversificación de perfiles, especialmente mujeres jóvenes, que presentan una menor presencia en la cotidianeidad de esos espacios.
2. En relación con el grado de autopercepción del reconocimiento de las beneficiarias, y la amplitud y consistencia de la participación de las mujeres en los EEI, se verifica un

elevado grado de cumplimiento (un elemento que se recoge igualmente en el apartado de Eficacia e Impacto). Los esfuerzos por favorecer la participación de las titulares de derechos en el día a día de los EEII es una realidad empírica, constatable, sostenida en el tiempo, que refuerza la propia política y la potencia en términos de pertinencia y cobertura. Las mujeres se sienten identificadas con estos espacios, los hacen suyos, juegan un rol importante en el devenir de sus vidas, y todo eso se hace no desde posiciones subsidiarias o dependientes, sino desde un protagonismo activo y corresponsable. A través de la participación las mujeres hacen tangibles sus derechos y responsabilidades cívicos. Ahora bien, se detectan algunos aspectos de mejora en lo relativo a la participación de las mujeres en el diseño de las actividades concretas de los EEII (las programaciones), así como en la necesidad de reforzar su identidad (y sus vínculos) con otras titulares de derechos más allá del espacio de referencia ordinario. En otras palabras, mejorar los vínculos interdistritales y los intercambios entre mujeres procedentes de diferentes EEII.

3. Los EEII cuentan con una metodología compartida, con unos ejes de intervención comunes, con unas señas de identidad similares, con unos énfasis específicos puestos en la interacción con el territorio y sus agentes (tanto públicos como sociales). Esta metodología común se verá además en los apartados de Eficiencia, Impacto y Sostenibilidad dado que comparten el foco puesto en el empoderamiento y la organización colectiva de las mujeres, la implicación de las mismas en la vida social de sus barrios (liderazgos epistémicos), la sensibilización en materia de igualdad, la prevención y lucha contra la violencia de género, el apoyo a la transversalización del enfoque de género en el conjunto de los dispositivos municipales distritales, todo lo cual otorga a esta política una gran consistencia y pertinencia en tanto Red y, también, en tanto insumo estratégico para el fortalecimiento de los procesos comunitarios. Estos ejes compartidos (y sus prácticas) verifican el cumplimiento de los indicadores recogidos dentro de la pregunta 5 de la matriz de evaluación. No obstante, se identifica como principal aspecto de mejora la, a veces, limitada asignación dotacional de recursos (tanto humanos como materiales) de los EEII que dificulta su labor de vinculación con el territorio y sus agentes, ya que no siempre se dispone de las capacidades efectivas para poder materializar estas apuestas antes descritas.
4. El grado de coherencia y complementariedad de esta política respecto a los Planes Estratégicos de Igualdad del propio Ayuntamiento, los proyectos transversales del Área, así como las actuaciones en materia de igualdad de las diferentes Juntas de Distrito es elevado, puesto que los EEII responden e incorporan en sus dimensiones constitutivas los mandatos emanados de los documentos rectores de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid. Asimismo, constituyen una de las herramientas clave de operacionalización descentralizada de la política de igualdad municipal junto a las Unidades de Igualdad (capitaneadas por las Agentes de Igualdad). En este sentido, se

puede afirmar conclusivamente que los EEII representan (en tanto servicio no finalista sino continuado en el tiempo) el insumo de política más ajustado a la propia variabilidad de necesidades de las mujeres en los territorios de referencia. Unido a esto, cabe señalar también que esta labor de adaptación permanente a las necesidades se hace en diálogo y complementariedad con el resto de los servicios y recursos públicos existentes (ya sean especializados en igualdad o no), donde se observan sinergias importantes. Ahora bien, esta complementariedad y coherencia presenta algunos aspectos que necesitan ser mejorados. Los principales serían los siguientes:

- a. Reforzar la articulación y coordinación triangular entre los Espacios de Igualdad, las Juntas Municipales de Distrito y las Unidades de Igualdad (protagonizadas, principalmente, por las Agentes y el Departamento de Igualdad).
- b. Intensificar la vinculación y la implicación de los Espacios de Igualdad con los Proyectos Transversales impulsados desde el Área.
- c. Reforzar la coordinación de los Espacios de Igualdad con los ámbitos y servicios encargados de la lucha contra la violencia de género, en especial, dentro del campo de la prevención.
- d. Intensificar aún más el alineamiento de las programaciones y actividades desarrolladas por los EEII con las actuaciones de las Juntas Municipales de Distrito en materia de igualdad.
- e. Reforzar la legitimación política e institucional de los EEII en los distritos, en tanto servicio especializado y adecuado a las necesidades de las mujeres.
- f. Mantener el carácter no finalista y sí procesual de los EEII en los distritos en tanto que política pertinente, bien adaptada a las necesidades sociales de las mujeres y territorios donde se ubica.

5. Eficiencia

El criterio de eficiencia se ha enfocado para abordar la adecuación de los equipos de los Espacios de Igualdad a los objetivos de intervención, la calidad y sinergias derivadas de los procesos de coordinación dentro de la Red de Espacios y al interior de estos, así como la relevancia y utilidad del sistema de seguimiento y monitoreo. Adicionalmente se incluye un análisis de buenas prácticas desarrolladas por estos dispositivos.

Para una lectura contextualizada de este capítulo, se recuerdan las preguntas de evaluación vinculadas con el criterio de eficiencia, así como los indicadores en torno a los cuales se han llevado a cabo el trabajo de campo y el análisis cualitativo y cuantitativo.

| Eficiencia: Preguntas de evaluación | Indicadores |
|--|---|
| 8. ¿La composición de los equipos es adecuada para el desarrollo de las actividades de los EEII? | 16. Grado de Eficiencia de los recursos. 17. Grado de Adecuación de los recursos. 18. Número y tipología de profesionales que integran el equipo. |
| 9. ¿Los procesos de coordinación de los equipos en cada EEII son adecuados para un desarrollo óptimo de las actividades realizadas? | 19. Nivel de coordinación estratégica 20. Nivel de coordinación operativa. 21. Existencia y Eficacia de espacios de reflexión de los equipos. 22. Nivel de calidad de las actividades |
| 10. ¿Los espacios de coordinación de la red de EEII contribuyen a la definición y puesta en marcha de un enfoque y líneas de intervención comunes en el conjunto de EEII que conforman la Red? | 23. Nivel auto identitario de Red. 24. Grado de apropiación del enfoque de los EEII. 25. Grado de incorporación de las propuestas de los EEII. 26. Grado de sentido de pertenencia a la Red. 27. Eficiencia de los canales de comunicación. |
| 11. ¿Los espacios de coordinación propician la puesta en común de buenas prácticas, socialización de conocimientos y transferencia de buenas prácticas? | 28. Existencia de Buenas Prácticas |
| 12. ¿El sistema de seguimiento aporta información relevante para la toma de decisiones estratégica y operativa? | 29. Eficiencia de los mecanismos de coordinación. 30. Eficiencia y utilidad del Sistema de Seguimiento. 31. Grado de eficiencia y utilidad de la información del Sistema. 32. Utilidad y validez de los protocolos existentes. 33. Utilidad y validez de las herramientas existentes. |

5.1. Principales hallazgos

A continuación, se presentan los principales hallazgos, los cuales se estructuran siguiendo la matriz de evaluación expuesta anteriormente.

5.1.1. Adecuación de los equipos de los Espacios de Igualdad a los objetivos de intervención previstos.

Dentro de las fortalezas que se señalan por parte de las agentes entrevistadas se cita, en primer lugar, una estructura de los equipos homogénea en el conjunto de espacios, conformado por figuras profesionales en el área jurídica, psicológica, laboral y de dinamización. Aunque como veremos posteriormente, la composición de los equipos no está exenta de ciertas limitaciones, se valora positivamente tanto la adaptación de las empresas adjudicatarias a los perfiles requeridos, como la propia existencia de equipos con perfiles similares en todos los espacios. Aspecto que da cuenta de la consolidación de una "forma de hacer" e intervenir.

Desde otra perspectiva se subraya la capacidad de adaptación y flexibilidad de las profesionales. Se enfatiza la capacidad para hacer una lectura adecuada de las necesidades existentes y de las posibilidades de intervención en los territorios en los que se está presente. A ello se suma la competencia para tejer alianzas y sinergias con el tejido social, en línea con las estrategias de desarrollo comunitario que vertebran la intervención en los distritos.

"La actividad que desarrollan y cómo se acercan al distrito, cómo se acercan al tema comunitario puede diferir en función de lo que se encuentren, eso tiene que ver con la adaptación a las situaciones...ellas saben definir muy bien pues qué situaciones más de vulnerabilidad puede haber en el distrito, qué dificultades más específicas puede haber en cada uno de ellos y entonces adaptarse a eso" (Entrevista, unidad de análisis 5)

"Para mí es fundamental la adaptación a todo lo que se encuentran, yo me estoy poniendo un poco en la situación de los espacios nuevos ¿no? que llegan a un distrito que bueno, ellas han trabajado, han formulado sus proyectos en relación con el pliego, pero se pueden encontrar con que hay, bueno, pues tienen dificultades para acceder a lo mejor a tener contacto con ciertas entidades, con Servicios Sociales o con la Junta Municipal ¿no? Entonces, la capacidad de buscar, de tener sinergias, de ver cómo conectar con todo el tejido social para mí es fundamental, porque lo hemos visto en muchas situaciones diferentes y al final, ese canal siempre llega ¿no? Son muy persistentes ¿no? Hasta que consiguen hacer ese trabajo a nivel comunitario que para mí es muy complejo." (Entrevista, unidad de análisis 5)

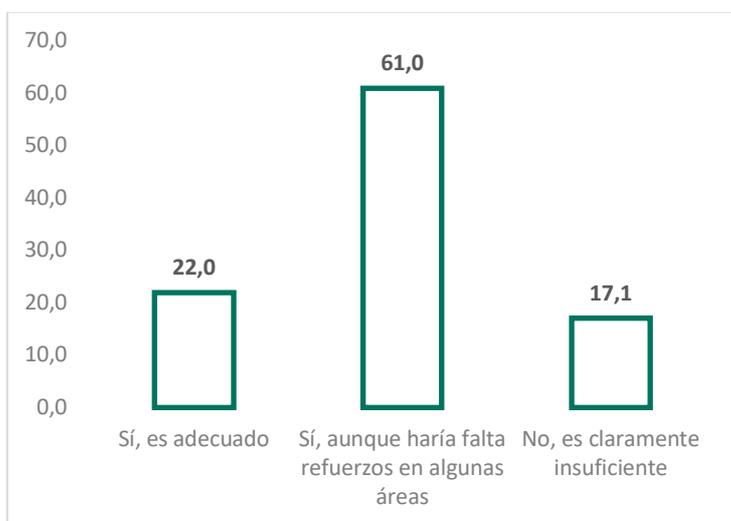
Por otro lado, se destaca la experticia en género de los equipos, circunstancia que fortalece el carácter integral y transversal de la estrategia de intervención de los espacios.

Otra de las señas de identidad es la capacidad de empatía de las profesionales, tanto en el trato directo con las mujeres, como con el tejido social del distrito, lo cual facilita el acercamiento y sensibilización a la población desde una perspectiva de género.

"Son expertas en la materia...los Espacios de Igualdad acaparan todas las expertas que hay en la ciudad de Madrid en esto prácticamente.... Y luego, que son entidades, bueno, son equipos que han desarrollado mucho una capacidad empática con la población desde una perspectiva de género y esto es muy importante porque no hay recursos que desarrollen empatía desde la perspectiva de género".
(Entrevista, unidad de análisis 5)

Como vemos, son varios los indicadores que determinan la adecuación de los equipos. No obstante, también se identifica una clara necesidad de refuerzo. Así el 61% de las técnicas consultadas a través de la encuesta considera que, pese a la adecuación de los recursos humanos, se requiere reforzar algunas áreas de atención. Incrementando la intensidad de las críticas, para el 17% los recursos disponibles son claramente insuficientes. Tan solo el 22% restante se muestra conforme con los medios humanos existentes.

Gráfico 24. Adecuación de los RRHH



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

El área donde se prioriza la necesidad de refuerzo es la psicológica, representando casi la mitad de las respuestas (45%). A cierta distancia se seleccionan las labores de dinamización (21%) y de administración (16%). Cabe preguntarse en qué medida estos patrones responden a una necesidad estructural o se ven motivados o acentuados por el contexto derivado de la pandemia.

Desde marzo de 2020 -momento en el que se aprueba el estado de emergencia- los Espacios de Igualdad se ven obligados a reorientar sus actividades, muchas de las cuales pasan a realizarse de forma telemática. En un contexto de fuerte incertidumbre, se decide -tal y como

han confirmado las fuentes consultadas- intensificar los procesos de asesoría y acompañamiento telefónicos como vía para dar cobertura a una población con elevados índices de vulnerabilidad, lo cual redirige los esfuerzos de atención a una esfera concreta del elenco de actividades que se realizan en los espacios. Esta recarga de trabajo se intensifica aún mas si cabe con el incremento de las necesidades de atención de mujeres en una situación de aislamiento, con problemas de convivencia en el entorno familiar etc.

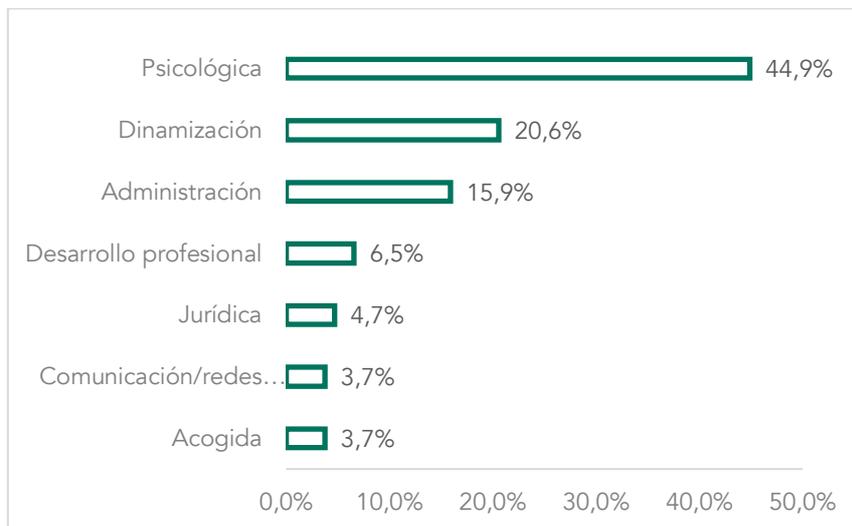
Aunque el foco prestado durante estos meses en las labores de asesoría (fundamentalmente en el área psicológica) han podido intensificar las necesidades de refuerzo de este perfil, también se han recogido evidencias que indican que estas necesidades tienen un carácter estructural.

En este sentido, una de las principales dificultades es la compatibilización de tareas y funciones dentro de una misma persona, circunstancia que se ha evidenciado específicamente en las figuras de coordinación y asesoría psicológica. Este hecho por un lado dificulta las labores de coordinación y por otro, resta tiempo disponible para la atención psicológica.

Las necesidades de refuerzo en el área administrativa se deben, fundamentalmente, a las demandas crecientes, por parte de la Dirección General de Políticas de Igualdad y Contra la Violencia de Género, de sistematización y seguimiento de las actuaciones implementadas por los espacios. Con respecto al refuerzo de las labores de dinamización, el foco se sitúa en los insuficientes recursos disponibles para intervenir de forma eficaz en el territorio, debido a la necesidad de presencia activa, de coordinación con múltiples recursos y de complejidad de los procesos impulsados o de los que se forma parte con otros agentes territoriales. A ello se añade en parte de los casos la amplitud geográfica de los distritos, lo que dificulta mas si cabe esta labor.

Como vemos, se aprecia una suma de factores contextuales y estructurales que parece poner en evidencia la necesidad de fortalecer los equipos.

Gráfico 25. Áreas de refuerzo priorizadas (n=48)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

A parte de la insuficiencia de los recursos humanos disponibles también se indica, como limitante, la elevada rotación de personal en determinados Espacios de Igualdad, lo cual dificulta la consolidación de las dinámicas de trabajo y sinergias dentro de los equipos.

"El equipo de ahora no es el del 2005, han pasado como siete equipos o yo qué sé, pero un montón, tienen unos duelos cada dos añitos. Como equipo...estás colaborando con tus compañeras y a los dos años van fuera. Y tienes que empezar... Es decir, fuera y otras... Esto yo creo que ha pasado tres o cuatro veces. O sea, hemos visto pasar tres o cuatro veces hasta que se consolidó..." (Entrevista, unidad de análisis 5)

Previamente se ha abordado la adecuación de los equipos, poniendo el foco en concreto en el grado de suficiencia. A continuación, se examina la idoneidad de los perfiles y su ajuste a las necesidades de intervención. En líneas generales se valora positivamente la adecuación de los perfiles, las exigencias de experiencia y titulación, así como la capacidad de adaptación para incorporar nuevas figuras en función de las necesidades detectadas.

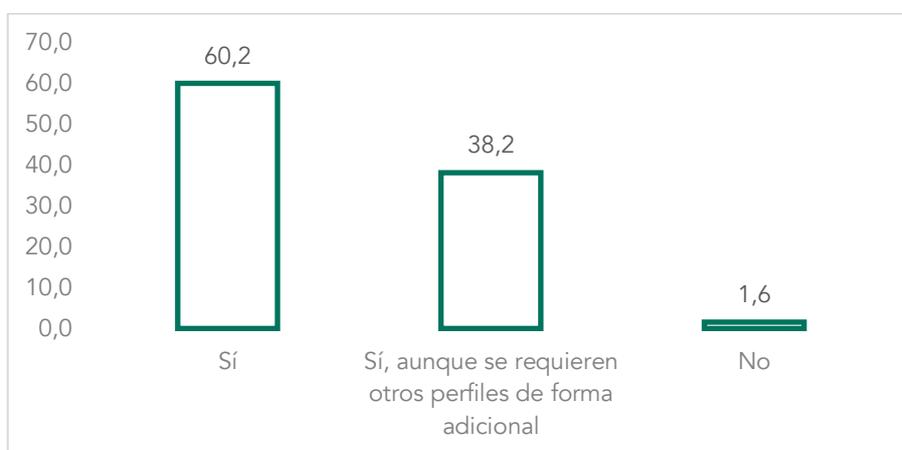
"Yo creo que los perfiles sí que están más o menos ajustados a lo que necesita el recurso. O sea, son perfiles que diseñamos cuando hacemos los pliegos y se han ido modificando en función también a lo que se ha visto, los primero pliegos no tienen nada que ver con los que hay ahora, en el sentido, que se han reforzado perfiles, se han creado nuevos perfiles como técnicas de desarrollo profesional por ejemplo, que inicialmente no había y se han ido reforzando también el tema de dinamización; luego, se les ha ido también pidiendo cierta titulación en esos perfiles, no vale cualquier titulación para hacer esos puestos". (Entrevista, unidad de análisis 5)

Atendiendo a los datos recabados a partir de la encuesta administrada, el 60% cree, efectivamente, que el perfil es ajustado – tan solo el 1,6% se manifiesta en contra. No

obstante, casi el 40% de la muestra considera que se requieren perfiles adicionales a los existentes.

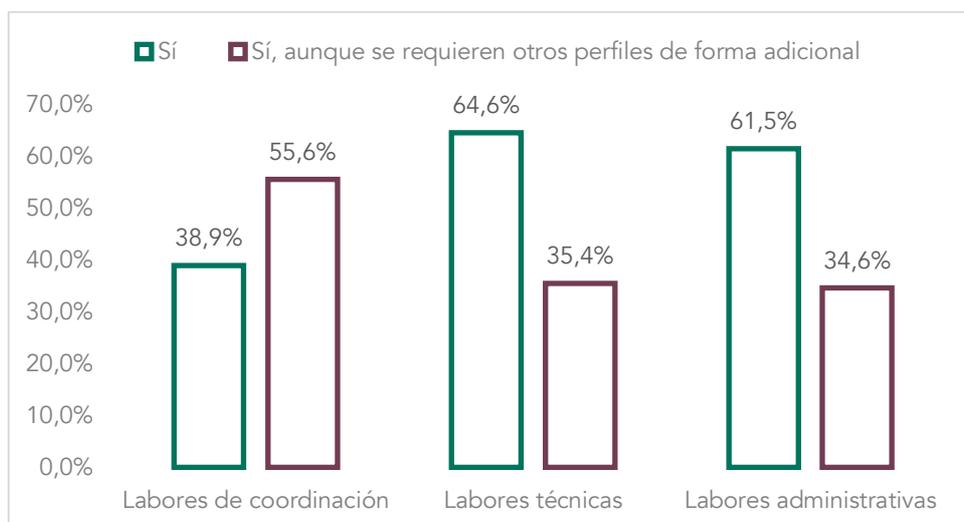
Esta demanda se explicita con mayor intensidad en las figuras de coordinación de los espacios, con una diferencia de más de 20 puntos porcentuales con respecto a quienes ejercen una labor técnica o administrativa. La perspectiva más crítica de las coordinadoras parece deberse a su mayor grado de información y visión de conjunto sobre las necesidades de los espacios.

Gráfico 26. Ajuste del perfil a las necesidades de intervención (n=123)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

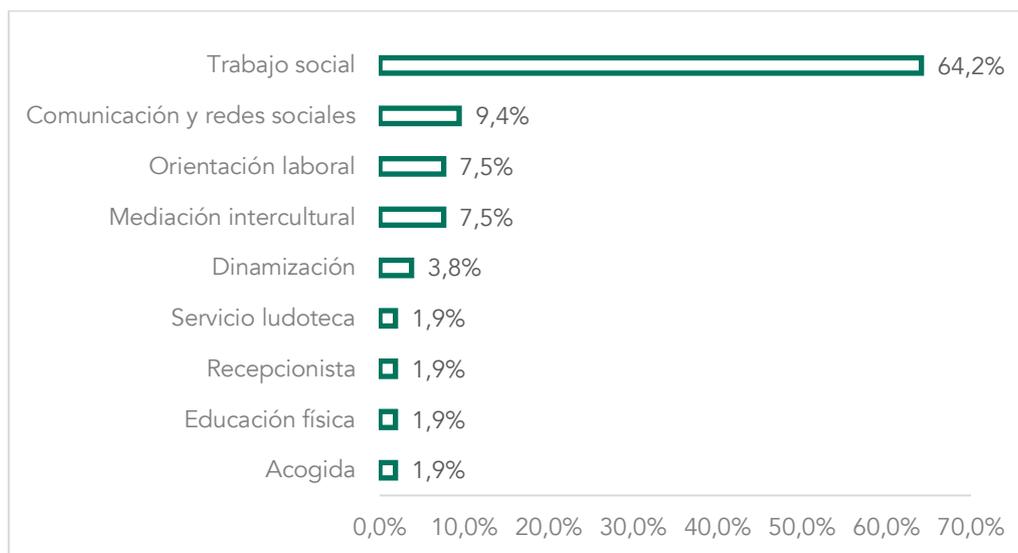
Gráfico 27. Ajuste del perfil a las necesidades de intervención según función ejercida en el EI (n=117)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

El cuestionario incorpora una pregunta abierta sobre el tipo de perfiles complementarios que son más necesarios. El 64% del total de respuestas⁴⁷ obtenidas se asocian con la figura de trabajador/a social. El 9,4% a funciones de comunicación y redes sociales, seguido de la orientación laboral y mediación intercultural (ambas con el 7,5%).

Gráfico 28. Perfiles priorizados (n=53)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Dentro de los principales argumentos para defender la incorporación de un perfil de trabajo social, se destaca la existencia de demandas crecientes de las mujeres para el acceso a distintos recursos y ayudas -debido al incremento de las situaciones de vulnerabilidad social y económica-, lo cual requiere intensificar los procesos de derivación a servicios sociales. Desde esta perspectiva, esta figura tendría más capacidad para dar respuesta a estas necesidades.

"La realidad que tienen las compañeras que trabajan en los Espacios de Igualdad es que se encuentran una parte social brutal, o sea, hay una parte de intervención social que tienen que hacer por todo; pues porque las mujeres son diversas con muchas situaciones, habrá mujeres que solo vayan a buscar una, esa necesidad ¿no? de trabajar el tema de género en su vivencia, en su trabajo personal, a nivel grupal, pero hay muchas mujeres que se encuentran con situaciones sociales; de desventaja social, de falta de recursos económicos, de brecha digital, de no poder tramitar recursos". (Entrevista, unidad de análisis 5)

"En el espacio de igualdad yo creo que falta el tener esa figura que pueda recepcionar a esa mujer y poder ver si a lo mejor, pues necesita intervenciones de varios recursos o necesita intervención fuera

⁴⁷ Las personas encuestadas tenían la posibilidad de reflejar varios perfiles, por lo que el número de respuestas es superior al número de caos.

del espacio en otra área, puede derivar o puede coordinar con Salud Mental, puede coordinar con el (...) No sé, esa figura, aunque las compañeras las psicólogas, las dinamizadoras y las jurídicas, todas las compañeras del espacio de igualdad lo hacen, no tienen esa formación cómo para hacerlo concretamente, entonces ellas mismas lo demandan, ellas lo dicen: "es que claro, tenemos que hacer esto y más en esta pandemia lo hemos visto clarísimamente, es que hemos hecho funciones de trabajadora social". (Entrevista, unidad de análisis 5)

No obstante, también se han recogido discursos con un posicionamiento divergente, que responde a la propia evolución histórica de estos servicios.

El tránsito de los Centros de Atención Social a Mujeres -vigentes hasta 2011- a los actuales Espacios de Igualdad implicó no solo un cambio de nomenclatura, sino y por encima de todo un cambio de paradigma, una reorientación del enfoque de intervención, en el que las mujeres pasan a ser protagonistas de sus procesos de cambio y transformación. En definitiva, se concibe a las mujeres como titulares de derechos y no solo como receptoras de recursos. En este contexto, se vio la necesidad de priorizar el perfil de dinamización, dirigido a la promoción de actividades colectivas y participadas, sobre un trabajo que previamente se había orientado en mayor medida a la tramitación de recursos. Aunque en ningún se pretende asociar y restringir la disciplina de trabajo social con el desarrollo de este tipo de procesos, es cierto que las directrices en el ámbito de los servicios sociales -excesivamente burocratizadas y de corte asistencialista- han recaído tradicionalmente en los y las trabajadoras sociales.

En torno a este debate, también se introducen otros aspectos relevantes. Por un lado, y relativo a la emergencia social derivada de la pandemia, se defiende que, pese a ser un hecho significativo, tiene un carácter coyuntural, por lo que cualquier modificación de la estructura funcional y organizativa de los espacios debería atender a necesidades estructurales.

Por otro lado, se manifiesta un desacuerdo sobre la oportunidad de reforzar los equipos para las labores de derivación de las mujeres con necesidades de atención en los servicios sociales. Se defiende que la mejora de los mecanismos de coordinación con otros recursos no depende de la existencia de nuevos perfiles, sino de fortalecer las sinergias y dinámicas de colaboración entre las diferentes direcciones generales del Área de Familias, Igualdad y Bienestar.

"Que los espacios hayan tenido mucha demanda y mucha tensión de necesidad y de emergencia...esto es coyuntural a esta situación, no va a ser estructural. Una política no puede estar al albur de situaciones coyunturales, sino estructurales". (Entrevista, unidad de análisis 13)

"Hay una cuestión, yo pienso que es donde está la clave. No quiere decir que no haya trabajadoras sociales. Hay muchas dinamizadoras que tienen la formación en trabajo social. Ahora bien, la clave es... ¿trabajo social y comunitario o atención social?, porque es distinto. ¿Queremos una trabajadora social para que haga atención social? Eso no tendría sentido. La atención social como atención individual,

como lo psicológico, lo laboral...eso sería un modelo diferente, más asistencialista". (Entrevista, unidad de análisis 13)

"En los Espacios de Igualdad está la dinamización social, que trabaja en las distintas líneas propias de los espacios. Su función está en las propias programaciones, en todo el trabajo comunitario, de articulación con la comunidad. Y también hace un trabajo fundamental en arte y empoderamiento. Líneas que tiene que ver con sensibilización, empoderamiento...independientemente de que sean trabajadoras sociales de formación". (Entrevista, unidad de análisis 13)

"¿Para qué queremos tener trabajadoras sociales? ¿Para atención social? Porque atención social son prestaciones, económicas y de otro corte. Las prestaciones nunca y en ningún caso las va a gestionar el espacio de igualdad, luego la función es para derivar al centro de servicios sociales. ¿Con una trabajadora social mejoraría la coordinación con servicios sociales? no. Porque el problema de que haya mejor o peor coordinación del espacio con servicios, sociales no tiene que ver con la figura, tiene que ver con el sistema. No debemos basar la eficacia de la coordinación y del seguimiento de las mujeres que necesitan prestaciones en la figura de una profesional. Tras esa derivación, la clave es la coordinación, no solo con servicios sociales, podría ser Madrid Salud, la Agencia para el Empleo, los Centros de Atención Primaria que también pudieran derivar a mujeres a servicios sociales que es quien da las prestaciones etc.". (Entrevista, unidad de análisis 13).

5.1.2. Evolución de la Red de EEI: contribución a la definición y puesta en marcha de enfoques y estrategias comunes

El modelo de coordinación estratégico de los Espacios de Igualdad, en tanto que servicio público, descansa en la Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género. De todos modos, este modelo se vertebra a través de la estrecha colaboración entre la propia dirección general, las empresas adjudicatarias de los servicios y los equipos en los Espacios de Igualdad. La metodología de trabajo compartido y de construcción participada es una de las principales señas de identidad de la Red de Espacios de Igualdad, dinámicas que "alimentan" procesos sostenidos de identificación de nuevas necesidades, reorientación de prioridades, adaptación al contexto etc.

"Es una metodología de trabajo tripartita, hay un dialogo permanente entre las entidades, la administración y las mujeres. Porque es muy importante este diálogo permanente; la entidad con sus equipos profesionales, las aportaciones que hacen los equipos profesionales de las entidades, lo que recogen en las mujeres y del territorio y todo eso, ellas lo plantean también a la administración y la administración también dialoga con las entidades y se va a plasmar en unas directrices políticas que marca la administración. Entonces, es un continuo ¿no? Y en función de ese continuo, de esa valoración de ese trabajo permanente, de esa metodología dialogada se va desarrollando los pliegos técnicos, por eso, es muy dinámico ¿no? esa creación de pliegos responde precisamente a la detección de las necesidades de la perspectiva de género, las demandas que hay y los cambios que se van requiriendo ¿no? en función de lo que se va detectando. Y, claro, en la medida en que se va expansionando la creación de nuevos Espacios de Igualdad, se abre a nuevos territorios, aparecen nuevas demandas y situaciones". (Entrevista, unidad de análisis 5)

La conformación de una estrategia común de intervención ha sido un objetivo prioritario desde los inicios del servicio. Para ello, como se comenta previamente, la coordinación con las empresas adjudicatarias es clave, en la medida en que son ellas quienes desarrollan el servicio en la práctica. Si bien en los pliegos técnicos y administrativos y posteriormente en los contratos de servicios se define el marco de objetivos estratégicos y operativos, así como las líneas de intervención, se identifica como un factor clave la interlocución sostenida con las empresas adjudicatarias, habilitándose espacios de coordinación entre la dirección general y estas entidades. Son en estos espacios donde se construye de facto una mirada común, a partir de las líneas estratégicas que define la administración. Dentro de las virtudes de este modelo de coordinación se subraya la capacidad de integración de las empresas adjudicatarias de nuevos espacios, a través de la puesta en común y socialización de experiencias con aquellas empresas que tienen una mayor trayectoria. Dinámicas que favorecen la apropiación del enfoque y metodología de trabajo. Asimismo, el hecho de que una entidad gestione varios centros ha facilitado el despliegue de una estrategia de intervención común en los distintos espacios.

La ampliación de la red, no obstante, ha supuesto un reto. Como veremos posteriormente, las limitaciones de personal y recursos de la DG -en relación con el incremento de centros, no han variado sustancialmente- han dificultado la interlocución con los espacios, específicamente en lo relativo a la gestión cotidiana en la toma de decisiones y en las tareas de seguimiento.

"[...] el objetivo de unificar es constante desde hace mucho tiempo, es decir, la Dirección General tiene una intención desde hace muchísimo tiempo, antes incluso de llamarnos red de espacios, ya había un objetivo de unificar criterios dentro de luego la propia idiosincrasia que pueda tener una entidad o el tipo de profesionales que estamos ahí o el recorrido que tengamos. La Dirección General yo creo que a través bueno, de reuniones, de encuentros de comunicación, de canales de comunicación, su objetivo ha sido buscar que más allá de la diversidad de entidades pueda haber un proyecto liderado por la Dirección General y ejecutado por los espacios que a su vez, dependen de otras entidades, pero que esto de alguna manera se minimice cara a la población, luego claro, que tenemos nuestra unicidad como entidades pues por el recorrido profesional o recorrido de la entidad ¿no? o lo que sea, o propia misión de la propia entidad, pero yo creo que la Dirección General lo que ha ido buscando es, buscar ese canal de comunicación en formato de reunión, en formato de cercanías al estar relativamente accesibles para cualquier duda y esa duda a lo mejor trasladarlo a lo grupal por si mi duda es algo de todo el espacio". (Entrevista, unidad de análisis 4)

"También es verdad que con el tiempo esto se complica porque claro, no es lo mismo desde cuatro o cinco espacios a 17, es que la diferencia es abismal...es más complejo porque hay 17 cabezas al final, recibiendo información...el recorrido es diferente de cada una, es decir, aquí por ejemplo, estamos de una entidad que lleva un recorrido muy largo en espacios, entonces aunque esté esta persona ahora mismo coordinando este distrito, hay mucha información que manejamos nosotras como red porque llevamos un recorrido, que podemos de alguna manera apoyar o solventar ¿no? Hay otros espacios que tienen entidades que no tienen un recorrido y lógicamente tienen mil dudas lógico, lógico y normal, entonces cuantas más personas más Espacios de Igualdad estemos, yo creo que ahí es donde habrá que afinar muchísimo más para que la red de espacio y la identidad se mantenga, la comunicación sea

fluida, el entendimiento por parte de todos los espacios sea el mismo y no se pierda la información por el camino, yo creo que es un reto importante, porque todas vamos a una eso está clarísimo, eso no hay duda, eso lo notas y sabes que todos los espacios tenemos clarísimo cuáles son nuestros objetivos". (Entrevista, unidad de análisis 4)

"Pero es verdad que incluso las cosas que pueden ser pequeñas, como yo qué sé ¿puedo poner un logo de mi espacio de igualdad mientras no haya un logo oficial? A lo mejor pienso que sí, pues a lo mejor es que no, ¿y cuánto tiempo se tarda en que este logo salga a la luz? Pues a lo mejor ha pasado un mes en darte una respuesta. Pero claro, hay mayor carga de trabajo y hay algunas tareas que de alguna manera se pueden eternizar ¿no? Bueno, yo creo que eso es importante como red de espacios y todo tiene que ver con muchas veces que dices, bueno, hay mucha carga de trabajo y que hay muchos objetivos que cumplir y que participamos de muchísimos proyectos. Como base, que la Dirección General es nuestro enlace digamos para todo y que están ahí para resolver cualquier cuestión, luego está en que los tiempos se pueden agrandar cuanta más demanda de cuestiones hay, cuantas más vacíos puede sentir un espacio a lo mejor en su arranque ¿no? O cuando a lo mejor no es un tema de arranque, ya estamos recorriendo, pero tienes dudas respecto a incorporar un nuevo proyecto, una nueva idea o una sugerencia del entorno comunitario, entonces la agilidad, la burocracia pues ahí puede ser más lenta y en la operativa nosotros pues al final, vamos a depender de esta rapidez o de esa lentitud". (Entrevista, unidad de análisis 4)

De los discursos obtenidos durante el trabajo de campo se identifican varias señas de identidad de la red, que aluden al enfoque y organización del servicio, así como a aspectos metodológicos de la intervención:

- Por un lado, se subraya la orientación de los espacios como recursos de cercanía, con lógicas y procedimientos más flexibles que otros servicios públicos de atención. Asimismo, se destaca la calidez de los procesos de acogida y la identificación de necesidades y definición de itinerarios de atención y acompañamiento de forma coparticipada con las mujeres.
- Todos los centros tienen líneas comunes de intervención, estructuradas en los ejes de prevención, sensibilización y empoderamiento. Si bien las labores de atención y asesoramiento individualizado (psicológico, jurídico y laboral) tienen un carácter estandarizado, en el resto de las actividades hay más variabilidad entre los centros, en función de los distintos contextos en los que operan, experticia temática de las entidades concesionarias, etc. Hace varios años se ha avanzado hacia la selección de temáticas cuatrimestrales que vehiculizan el desarrollo de las actividades en el conjunto de los espacios.
- Otra de las señas de identidad es la participación en proyectos transversales de la DG (Madrid Violencia O, Madrid Ciudad segura para Mujeres y Niñas, Madrid Lucha contra la Pobreza Femenina, Madrid Ciudad Corresponsable y Empoderar-T), que provee a la red de estrategias para la articulación de la política específica y transversal de igualdad de género.
- Un avance en los últimos años que ha fortalecido la identidad de la red es la adopción de una imagen corporativa común. Si bien la identidad común es previa a la existencia de

una "marca", esta ha contribuido al desarrollo de una política comunicativa unificada y reconocible.

"A ver, señas de identidad ya lo hemos dicho, por un lado, o sea, recursos de cercanía en toda la etapa pre contemplativa de atención, prevención, eso es común a todos y todas están igualmente estandarizadas, eso y con un protocolo que hombre, vamos a señalar lo positivo, tenemos un protocolo de relación con la red de violencia, eso ha sido un logro de los últimos años, ahí estamos de acuerdo... Otra seña de identidad, tenemos proyectos transversales orquestados por los agentes de igualdad que tratan de homogeneizar esos proyectos transversales en todos los espacios y visibilizarlo. Otro, la temática común cuatrimestral de todos los Espacios de Igualdad...y eso hace que cada mes tengamos temáticas comunes, aunque enfocadas de diferentes ángulos. [...] Yo creo que también otro punto como seña de identidad es la imagen digital que se proyecta como Red de Espacios de Igualdad[...] Y en términos operativos, las líneas de intervención es decir, todas por obligado cumplimiento y de verdad que cuando miras la publicidad de otras y tal, todas tienen un eje de empoderamiento, un eje de sensibilización y un eje de prevención y todas abarcan todos los meses esos ejes...otra cosa que cada una lo desarrolle en función de los territorios o lo que fuere". (Entrevista, unidad de análisis 4)

Pese a la existencia de una identidad común y una percepción favorable sobre los avances en la construcción de la red - "¿si somos red? Yo creo que estamos caminando hacia ese reto"⁴⁸- se ponen de manifiesto diversos aspectos de mejora.

Aunque no se han recogido evidencias discursivas al respecto, desde el equipo de evaluación se percibe la necesidad de profundizar y potenciar el involucramiento del conjunto de agentes dentro de la red. Los procesos de coordinación se han estructurado fundamentalmente en torno a la DG y las coordinaciones de los espacios y/o representantes de las empresas, con estructuras de coordinación más débiles entre los equipos técnicos. Aunque se ha avanzado en este sentido -a través la conformación de espacios de trabajo temáticos por áreas de atención- todavía están menos consolidados.

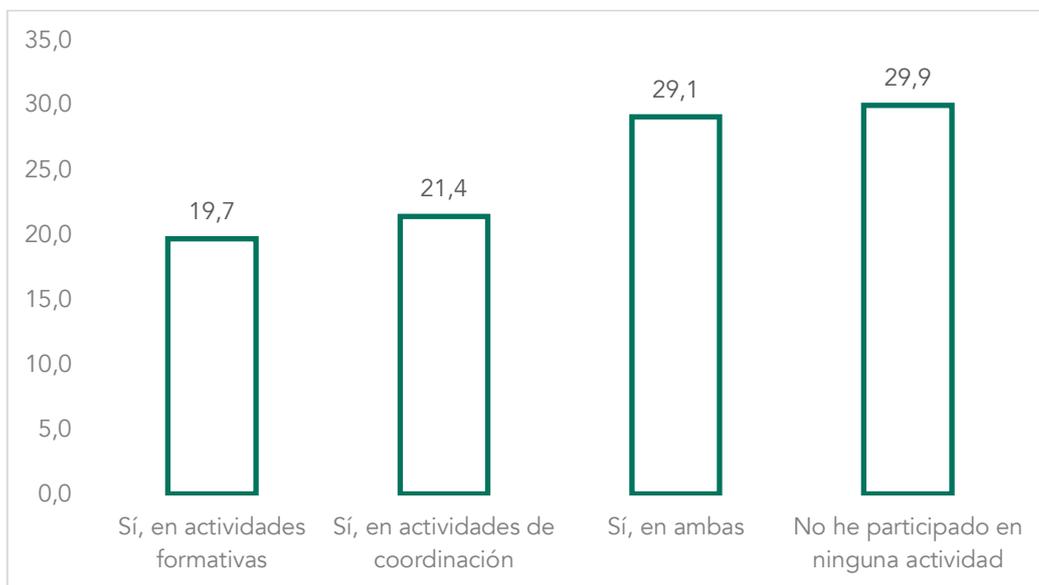
Con respecto a la participación de los equipos en actividades de la Red de Espacios de Igualdad, se subraya la importancia que tuvo el proyecto "Empoderar-T", que incluyó un seminario de formación sostenido en el tiempo (2017-2018) entre las profesionales de los espacios en arte y empoderamiento, que impulsó el aprendizaje, el intercambio de experiencias y la posibilidad de introducir nuevas líneas de actuación en los espacios. Aunque se valora de forma muy positiva, se echan en falta procesos más sistemáticos de formación e intercambio. A este respecto es preciso subrayar que parte de los procesos formativos han sido implementados desde las propias empresas, aunque dirigidos exclusivamente a sus empleadas.

Atendiendo a las respuestas de los equipos técnicos sobre su participación en actividades de la red, el 20% confirma haber participado únicamente en actividades formativas, el 21% solo en actividades de coordinación y el 29% en ambas. Aunque son datos que muestran una

⁴⁸ Entrevista (Unidad de análisis 2)

evolución positiva, casi un tercio no ha participado en ningún tipo de actividad, por lo que su grado de interacción con profesionales de otros equipos es reducido.

Gráfico 29. Participación del equipo en actividades de la Red de Espacios de Igualdad (n=117)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

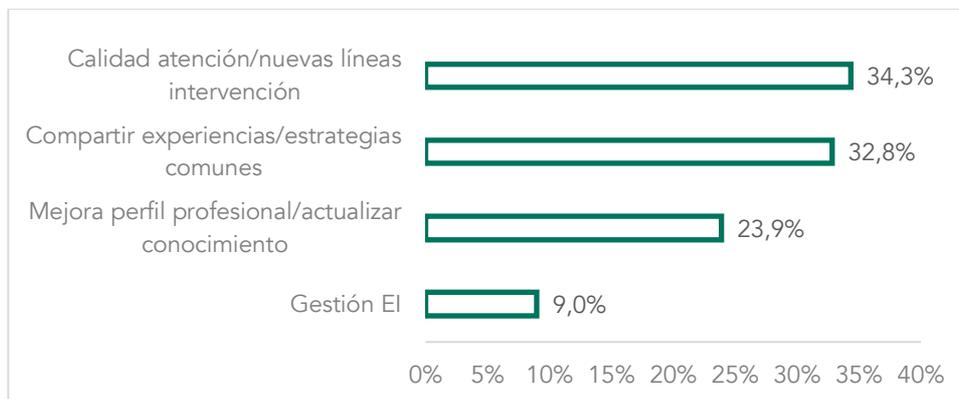
No obstante, entre quienes sí han participado en actividades conjuntas se perciben aportaciones relevantes. Como se observa en los gráficos que se presentan a continuación, el tipo de contribuciones identificadas no varía notablemente entre las actividades de formación y las de coordinación⁴⁹.

En relación con las actividades formativas, la principal contribución, expresada por el 34%, se relaciona con una mejora de la calidad de la atención y el desarrollo de nuevas líneas de intervención, seguido de la posibilidad de compartir experiencias y estrategias comunes (33%). Con una menor frecuencia se señala las repercusiones en la mejora del perfil profesional a través de la actualización de conocimientos (24%), y un escaso 9% alude a la mejora de capacidades para la gestión de los espacios.

Continuando con las actividades de coordinación, la principal contribución ha sido el aprendizaje a partir del intercambio de experiencias (expresado por el 55%). También se destaca, aunque a cierta distancia, la definición de criterios comunes y el desarrollo de acciones conjuntas, mientras que un exiguo 6% indica la mejora de la recogida y sistematización de información.

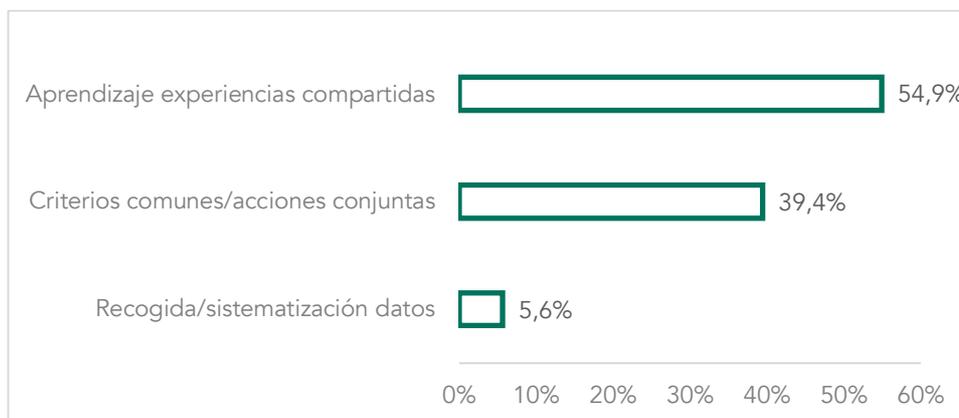
⁴⁹ Las preguntas del cuestionario sobre las aportaciones de las actividades formativas y de coordinación tienen un formato abierto. En función de las respuestas espontáneas de las personas encuestadas se ha procedido a su agrupación en categorías.

Gráfico 30. Aportaciones de las actividades formativas (n=49)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Gráfico 31. Aportaciones de las actividades de coordinación



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

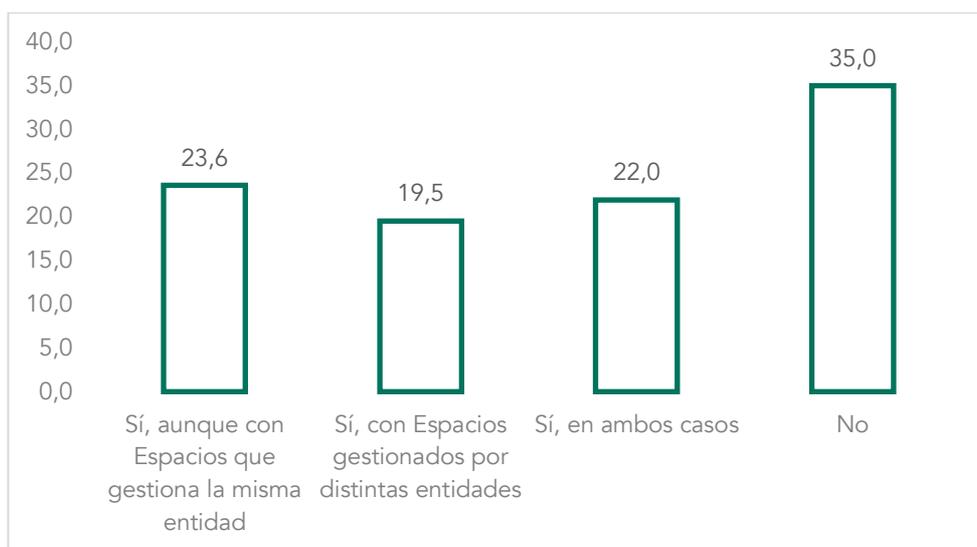
Otro de los aspectos de mejora se refiere a la necesidad de fortalecer los intercambios entre los Espacios de Igualdad. Del análisis de buenas prácticas que se presenta en el último epígrafe de este capítulo, se observa cómo determinados enfoques, metodologías y prácticas se socializan y retroalimentan exclusivamente dentro de los espacios gestionados por una misma entidad. Aunque efectivamente responden al bagaje y experticia de estas entidades, y asumiendo que es lógico que existan mayores sinergias entre aquellos espacios que comparten una dirección técnica, desde el equipo de evaluación se estima la oportunidad que puede representar el fortalecimiento de los procesos de intercambio de experiencias.

Más allá de una transferencia de buenas prácticas descontextualizada, se apuesta por la identificación y análisis de las posibilidades de transferencia de enfoques, procesos y/o herramientas, desarrollado desde uno o varios de los espacios, que puedan dar respuesta a necesidades compartidas.

En este contexto, y retomando el análisis del cuestionario, el 23% de las técnicas encuestadas ha participado en el diseño y/o implementación de actividades conjuntas, aunque con espacios que gestiona una misma entidad, el 19% ha participado en actividades con espacios dirigidos por distintas entidades, y el 22% lo ha hecho en ambos casos. No obstante, un significativo 35% no se ha vinculado a actividades coparticipadas entre distintos espacios.

Según de la experiencia del equipo técnico se aprecian diferencias en la probabilidad de participación. A medida que se dispone de más años de experiencia de trabajo dentro del centro, hay más probabilidad de participar en actividades conjuntas, tanto con espacios que gestiona la misma entidad, como en otros.

Gráfico 32. Participación en el diseño/implementación de actividades conjuntas



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Es precisamente atendiendo al tipo de actividades conjuntas, donde se observa el potencial de estos intercambios y del trabajo común dentro de la red. Tal y como se observa en el próximo gráfico. En la mayor parte de los casos se hace referencia a la participación conjunta en talleres y jornadas que forman parte de la actividad de los centros. A parte de ello, también se identifican procesos de colaboración a partir de los cuales se han desarrollado herramientas y protocolos de intervención, se han elaborado guías de autocuidado/jurídicas para dar respuesta a necesidades derivadas de la pandemia, así como se han generado diversos productos comunicativos.

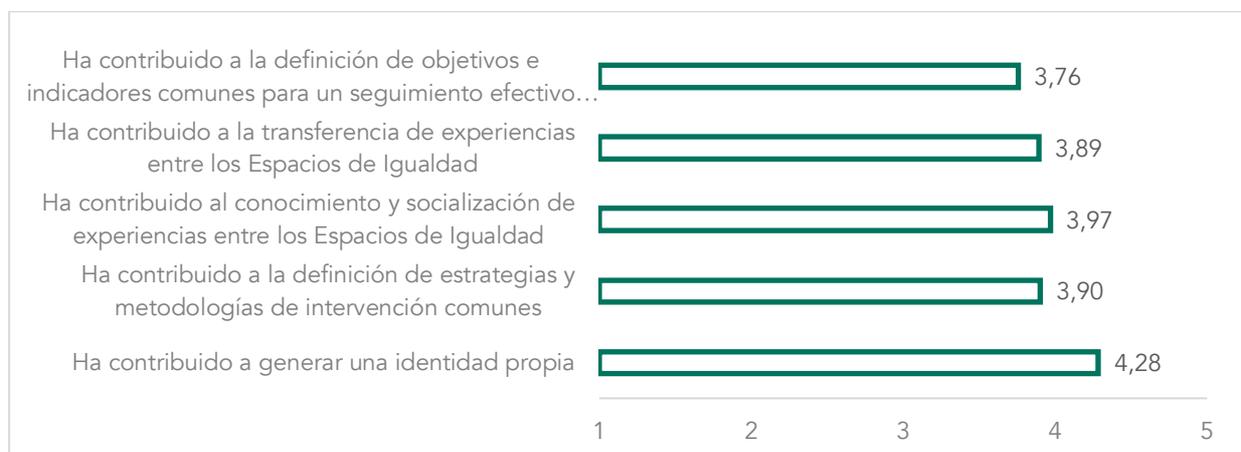
Gráfico 33. Tipo de actividades conjuntas desarrolladas (n=65)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Las percepciones del equipo técnico sobre las contribuciones de la Red de Espacios de Igualdad responden, en parte, a las distintas fortalezas y debilidades identificadas previamente. La contribución para generar una identidad propia es el aspecto más valorado, seguido de los aportes para la socialización y transferencia de experiencias, así como para la definición de estrategias y metodologías. Las valoraciones disminuyen ligeramente en relación con la capacidad para el diseño de indicadores comunes, aunque a este respecto se aprecian diferencias significativas según el rol que se tiene dentro de los espacios. Así, las coordinadoras juzgan de forma notablemente más crítica la contribución de la red en este ámbito.

Gráfico 34. Contribuciones de la Red de Espacios de Igualdad



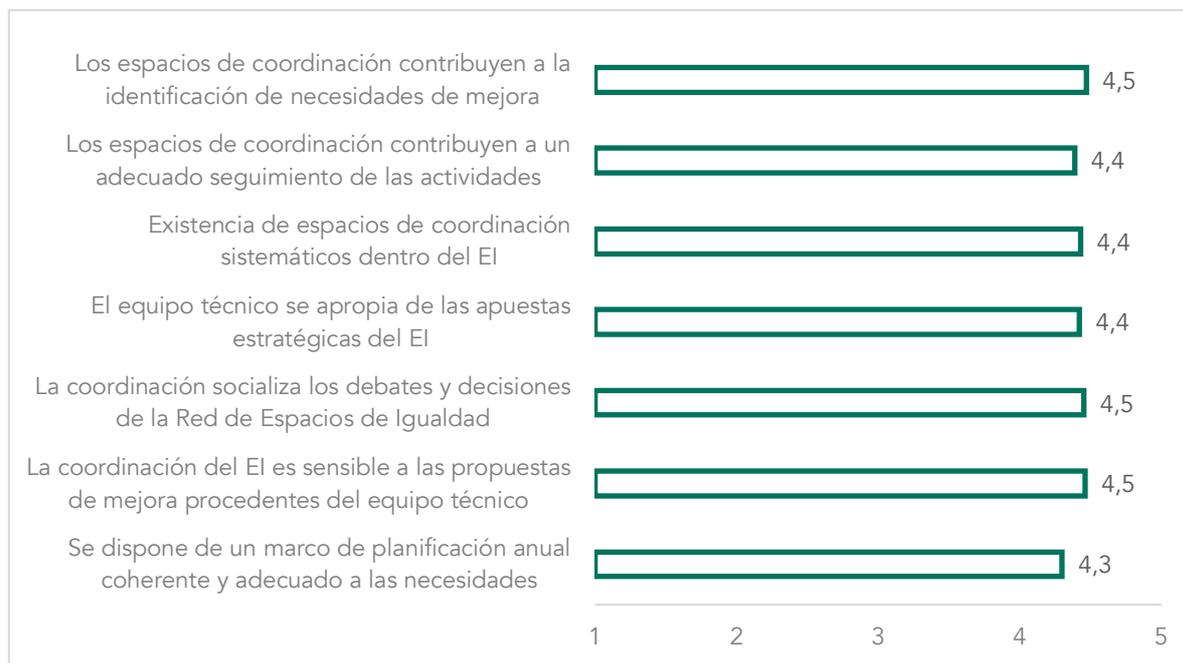
Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

5.1.3. Los procesos de coordinación dentro de los Espacios de Igualdad

Tras el análisis de la coordinación estratégica en torno a la Red de Espacios de Igualdad, a continuación, se pone el foco en los procesos de coordinación al interno de los espacios, apoyándose como principal fuente de información en la encuesta.

Se desprende un grado de valoración elevado sobre el conjunto de indicadores relativos al ámbito de coordinación. Se manifiestan percepciones muy positivas sobre la contribución de los espacios de coordinación para la identificación de necesidades de mejora, así como para el seguimiento de actividades. A su vez, desde el equipo técnico se valora el desempeño de la función de coordinación, ya sea sobre la capacidad para incorporar sus propuestas de mejora o sobre la socialización de los debates y decisiones que se toman en el marco de la Red. Esto sin duda también redunda en la apropiación, por parte del equipo técnico, de las apuestas estratégicas de los espacios. Por otro lado, también se valora positivamente la coherencia y adecuación del marco de planificación del que disponen estos centros.

Gráfico 35. Valoración de los procesos de coordinación en el Espacio de Igualdad



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

5.1.4. El sistema de seguimiento y monitoreo: relevancia de la información y utilidad para la toma de decisiones

El sistema de seguimiento y monitoreo de los Espacios de Igualdad se sustenta sobre los siguientes procesos y herramientas:

- Informes mensuales ("estadillos mensuales"): incluye información eminentemente cuantitativa, a partir de una batería de indicadores comunes en todos los espacios⁵⁰.
- Memorias cuatrimestrales, en las que se expone, con carácter eminentemente descriptivo, el desarrollo y tipología de actividades llevadas a cabo por los espacios. Esta periodicidad se debe, en su origen, a la decisión de trabajar por temáticas comunes de forma cuatrimestral.
- Memoria anual: es el informe al que se otorga mayor relevancia, en el que se aborda la calidad del servicio, desarrollo de la estrategia y enfoque de intervención, ejecución de las actividades etc.
- Estos informes, realizados por los Espacios de Igualdad y supervisados por el equipo de la DG, tienen por objeto, en primer lugar, garantizar una correcta implementación técnica y financiera del servicio, siguiendo las indicaciones establecidas en los contratos de servicios. A su vez, se persigue disponer de procesos y mecanismos comunes que contribuyan a la calidad y coherencia del servicio prestado.

Atendiendo a las principales fortalezas detectadas del sistema de seguimiento y monitoreo se subraya:

En primer lugar, se valora la existencia de canales de comunicación y coordinación fluidos entre la administración y los espacios. Aunque como se expondrá posteriormente, son varias las necesidades de refuerzo del sistema de seguimiento. La existencia de dinámicas sinérgicas entre los distintos agentes (en torno a la Red de Espacios) permite conocer de primera mano las distintas necesidades y avanzar en la respuesta a los principales retos detectados, aunque sea de una forma "desacompasada".

Con respecto al trabajo realizado desde los espacios, se valora la importancia de los procesos de supervisión interna, que evidencian un elevado grado de coordinación entre las profesionales de los equipos y el carácter integral del seguimiento sobre las mujeres.

"Existen, bueno yo creo que en casi todos los espacios tenemos momentos dentro de lo que nos permite el tiempo de supervisión ¿no? de Áreas que hacen atención individual, pues hay reuniones de supervisión de casos, más menos, pero intentas tenerlo dentro de tu equipo de trabajo y esto sirve

⁵⁰ Durante los meses de mayor restricción de movilidad debido a la pandemia, estos informes tuvieron una periodicidad semanal, para poder conocer la capacidad de intervención de los Espacios de Igualdad a través de canales telemáticos.

también para enriquecer la intervención de las compañeras y evaluar entre todas el proceso de cambio de esta persona." (Entrevista, unidad de análisis 2)

A su vez, se destacan los mecanismos de evaluación de los impactos del servicio con las propias mujeres participantes, a través de cuestionarios de satisfacción y talleres participativos, así como a partir del análisis realizado internamente por los equipos sobre la evolución de las mujeres. No obstante, se perciben dificultades para sistematizar y homogeneizar este ejercicio de análisis, que permita la visibilización de los cambios efectivos y evolución de las mujeres, la reflexión dentro de los distintos espacios de coordinación de la Red de Espacios y la toma de decisiones.

"Obviamente hay una parte evaluada ¿no? Es decir, hay evaluaciones que podemos tener en papel que recogen su satisfacción, su desarrollo también personal, sus sensaciones a través de determinados talleres ya sea en empoderamiento y de sensibilización. Luego hay encuentros con ellas en sala también para recoger ¿no? su propia evolución, su recorrido o sus necesidades, todo esté recogido y luego hay una parte que es muy difícil de ver, que esta es la parte difícil de la pregunta es: cómo yo te cuento sino me meto yo en faena y te digo, espérate, me voy a acordar de cuatro y te cuento yo cómo llego y como está ahora ¿no? Y eso yo creo que es lo más interesante del espacio de igualdad y realmente no es a nivel testimonial por un lado de la propia mujer, entiendo que este es el trabajo que vais hacer o el testimonial nuestro como profesionales es muy difícil ¿no?". (Entrevista, unidad de análisis 4)

Por otro lado, se pone de manifiesto la importancia que ha tenido la introducción de las cláusulas sociales en los contratos del Ayuntamiento de Madrid, y que ha supuesto la necesidad de incluir informes de impacto de género. Aunque, como es obvio, la propia naturaleza y objeto de los Espacios de Igualdad se dirige al refuerzo de las políticas de igualdad, la existencia de estos informes ha subrayado la importancia de analizar el impacto de las actuaciones, desde una perspectiva de género, a nivel territorial (tanto en la población sensibilizada como en el tejido social).

"Entonces, cuando se introducen las cláusulas sociales en la contratación se obliga también a todo el Ayuntamiento de Madrid a que los contratos introduzcan la perspectiva de género, y la introduzcan tanto en los datos estadísticos con la segregación de datos, como también con los informes de impacto de género que tienen que elaborar cada servicio para ver si se está incluyendo o no se está incluyendo la perspectiva de género en la contratación administrativa municipal. ¿Qué ocurre? Que también estos contratos y dentro de las medidas de acción positiva, aunque sean así que ya llevan incluida la perspectiva de género, sí tienen que hacer el informe de impacto de género para ver cómo los servicios están impactando realmente a nivel distrital en el territorio, las acciones que se están realizando ¿no? ¿Qué efecto están teniendo las acciones? No solo las acciones, las medidas de acción positiva a la que responden los Espacios de Igualdad porque están dirigidos al empoderamiento de la mujer, pero es que luego también tienen una línea de trabajo con la ciudadanía y con las entidades que tiene su impacto desde la perspectiva de género en el territorio. Entonces, es una cláusula obligada dentro de la contratación en presentar el informe de impacto de género." (Entrevista, unidad de análisis 5)

Como se ha apuntado previamente, también se han identificado varias debilidades en relación con las capacidades de seguimiento y monitoreo, tanto en la definición de objetivos comunes, indicadores de medición, procedimientos y herramientas.

Desde una perspectiva conceptual, se manifiesta la ausencia de una estrategia compartida, dentro de la Red de Espacios, para la medición de los principales impactos a los que contribuyen los espacios: autonomía y empoderamiento de las mujeres, sensibilización de la población, introducción y fortalecimiento del enfoque de género en los distintos agentes que operan en el territorio, etc. Aunque el trabajo en red ha provisto de miradas y enfoques comunes sobre el modelo de intervención, el avance ha sido menor para determinar qué cambios se quieren conocer y cómo medirlos, qué peso se quiere dar al componente cuantitativo, cómo incorporar el enfoque cualitativo y cómo integrar ambos.

"A la hora de, por ejemplo, evaluar participación y autonomía de las mujeres con las que estamos trabajando en los Espacios de Igualdad, bueno, yo no conozco y dentro del equipo nosotros es algo que, por ejemplo, ahora mismo estamos trabajando es qué entendemos por participación y autonomía y cómo medimos esto". (Entrevista, unidad de análisis 2)

"¿Qué medimos a nivel cuantitativo y cómo lo extrapolamos a nivel cualitativo? Es decir, sobre todo, lo cualitativo dónde ponemos el foco, qué hacemos, porque, por ejemplo, a nivel cuantitativo podrías decir, venga, el impacto de género en las mujeres a título individual ¿no? Pues ¿cuántas mujeres...? Los cambios son brutales en autoconcepto, legitimación de necesidades... ¿cuántas mujeres han pasado por este tipo de talleres?, ¿y cuántas han rellenado en las evaluaciones cualitativas? que realmente ha habido una modificación de su autoconcepto, una legitimación de sus necesidades, de sus derechos etc. etc. ¿Cómo se extrapola este ámbito familiar para ver que ha habido un proceso de empoderamiento en el ámbito familiar? ¿cómo siente la mujer que legitima sus derechos?, ¿su espacio? ¿Cómo legitimas tú que tiempo de ocio también es tan respetable como el tiempo de ocio de tu hijo, de tu hija, de tu pareja? En términos profesionales, tres cuartos de lo mismo, más allá de lo que decía..., que estructuralmente hay algo con lo que no podemos combatir, es decir, si tengo tres hijos dependientes de mí, pero ¿cómo gano autonomía?, ¿cuántas mujeres han pasado qué niveles de rotura de brecha digital?, ¿cuántos talleres han hecho?, ¿de habilidades sociales? ¿cuántas de ellas han participado en plataformas comunitarias de empleo?, ¿cuántas de ellas van al club de empleo que hay en diferentes espacios?, ¿cuántas de ellas participan?, ¿cuánto tiempo duran?, ¿duran un mes o a pesar de encontrar trabajo siguen participando en las plataformas de redes de empleo, de networking o de lo que fuere? Todo eso son indicadores de impactos ¿no?" (Entrevista, unidad de análisis 4)

Asimismo, y debido a ello, no hay un sistema homogéneo, compacto y riguroso de reporte cuantitativo y cualitativo de información, que permita una evaluación y medición sistemática de los impactos. Pese a los avances experimentados, no se dispone de un modelo unificado de informe de impacto, circunstancia que, según los discursos recogidos, debilita la propia identidad de la red en la medida en que no se evidencian, socializan y comunican los resultados obtenidos, no solo en relación con las mujeres, sino también en la contribución de la Red de Espacios para la construcción de una política de igualdad a escala de ciudad. Tal y como se señala, es fundamental poder visibilizar el valor añadido de estos recursos desde una perspectiva integral; así como la dinamización de procesos de empoderamiento

individual y colectivo de las mujeres, pero también en materia de prevención de la violencia y coordinación con otros recursos públicos. En definitiva, la visibilización de los espacios no solo se dirige hacia la ciudadanía, sino también al interior de la administración municipal -y por extensión al resto de administraciones públicas- como vía para legitimar su papel en el marco de las políticas de igualdad.

"Seríamos más fuertes como red si tuviéramos un único estilo de informe de impacto. Ahora somos 17 que no es ninguna nimiedad, es un número consistente, lo suficientemente consistente como para que tengamos un único estilo o manera[...] creo que la fortaleza en los Espacios de Igualdad tiene que ver que somos red y que todos los Espacios de Igualdad y bien trabajan a nivel de (...) tienen una concepción interdistrital. Pero la fortaleza de una red viene dada porque pueda mostrar su fortaleza, es decir, no solo hay que ser fuertes, sino mostrarlo y para mostrarlo necesitamos utilizar herramientas, por ejemplo, la herramienta del impacto de género, informe de impacto de género...en la medida en la que ponemos el foco, lo que considere la Dirección General en su momento, vamos a hacer un informe y van a ir todos los informes de los 17 espacios por aquí, vamos a utilizar estas herramientas y vamos a utilizar estos ítems, vamos a poner el foco aquí, aquí, allá después de un consenso o lo que se considere pertinente, pero tenemos un estilo. Lo bueno es que haya una forma de realizar ese informe y entonces no es el informe de tal espacio u otro, es el informe de todos los Espacios de Igualdad, entonces cuando sumas eso, es un informe sobre el impacto de género distrital si quieres, pero también global de toda la ciudad de Madrid, y para mí eso sería una de las piezas claves en un futuro". (Entrevista, unidad de análisis 4)

"A nivel político ¿se tiene claro que los Espacios de Igualdad son quiénes se ocupan de ese tipo de mujeres? Que a nivel institucional se te reconozca como políticas específicas para ese acompañamiento hasta que la mujer llegue a recursos especializados de violencia, pero que ya somos recursos especializados de violencia, solo que en la etapa pre contemplativa, en cuanto la mujer visibiliza estamos coordinadas con el SAVG y con lo que llaman red especializada y ese nombre de red especializada parece que es que nosotras, los Espacios de Igualdad no somos especialistas, pero somos especialistas en detección, en prevención y en acompañamiento en la relación puente o etapa pre contemplativa que se llama hasta que visibiliza. Y si eso no lo hacemos nosotros no lo hace nadie, pero, por otro lado, a las mujeres hay que darle una dirección también de centros de empoderamiento". (Entrevista, unidad de análisis 4)

En el ámbito operativo, también se percibe una falta de estandarización de los procedimientos y mecanismos de seguimiento para todos los espacios, centrado en tres aspectos fundamentales: 1) qué tipo de información se debe suministrar, 2) como recogerla y que fuentes utilizar y, 3) el proceso de registro y unificación de los datos.

En relación con el primer y segundo aspecto, se expresan avances en la homogenización y clarificación de procedimientos de registro, aunque se siguen revelando dificultades sobre las distintas fuentes de verificación a utilizar y la contabilización de participantes y actividades.

"No hay un consenso sobre los índices de las memorias ni sobre las herramientas de recogida de información. [...] Las fichas de evaluación (cuestionarios de satisfacción) de cada actividad las elaboran cada una de las empresas gestoras, y no hay un consenso entre todos los EEII de los ítems que debe medir cada una de esas fichas [...] todavía no tenemos claro cómo recogemos los datos todas, para nada. Y la información que se solicita en alguno de los apartados no es clara ni recoge la información

que realmente quieres... Para mí, la memoria mensual, la cuatrimestral y la anual no ofrecen información sobre los indicadores y las fuentes de verificación que a mí me permiten medir impacto, eficacia, utilidad u opinión". (Entrevista, unidad de análisis 2)

"Se crearon durante un tiempo grupos de trabajo para ayudar a masticar los diferentes procedimientos que tienen que ser comunes y eso lo ha dinamizado el Área, pero quiénes hemos participado somos los Espacios de Igualdad". (Entrevista, unidad de análisis 2)

Sobre el registro de la información, desde los equipos de los espacios se echa en falta una base de datos común y sistemas automatizados que faciliten este proceso, lo cual incrementa significativamente el tiempo necesario para dar respuesta a los requerimientos de seguimiento. A parte de ello, se dificulta notablemente la capacidad de extrapolación y análisis de la información efectuada desde la DG, lo que a la postre reduce la utilidad de la información suministrada.

Adicionalmente, la ausencia de una base de datos compartida complejiza la gestión e intercambio de información en los espacios. En este sentido, se citan ejemplos de duplicidad en la atención de mujeres que participan en servicios y/o actividades en varios centros, lo que sin duda representa una dificultad añadida para dimensionar el alcance del servicio y los recursos asociados. Una de las principales demandas desde la DG, que hasta la fecha no ha sido atendida, es la integración de los Espacios de Igualdad dentro de la base de datos común del Ayuntamiento de Madrid, siguiendo el ejemplo de la gestión que se realiza desde servicios sociales o Línea Madrid.

"Una de las deficiencias, por ejemplo, pues es la falta de una base de datos en un servidor común...ya lo hemos pedido, hicimos el proyecto de cartera que se llama así, para introducir los Espacios de Igualdad en CIVIS, pero como el Ayuntamiento no tenía presupuesto para todos porque son proyectos muy caros, dio prioridad a otras áreas, como es Servicios Sociales, como es Línea Madrid, otros servicios y no dio prioridad al nuestro. Entonces pues es una locura para la Red de Espacios de Igualdad. No sabemos que a lo mejor una mujer está replicando un servicio de atención individualizado en varios Espacios de Igualdad, con lo que eso conlleva, además, y de perjuicio para la propia mujer. En el Servicio de Atención Jurídica sí que se nos ha dado o en el de Desarrollo profesional en la búsqueda de bases de bolsas de empleo, por ejemplo, pues ahí sí, yo me pongo en el lugar de la mujer y dices ¡corcho! Pues si estoy en una situación vulnerable que no encuentro trabajo, pues voy a ver si este espacio de igualdad o este espacio de igualdad me abre puertas dentro del mercado laboral ¿no? O si me ayuda abrir puertas de forma diferente, o hasta que no encuentro la respuesta que quiero oír pues voy a seguir replicando mi demanda, esa es una debilidad estructural importante de la red de espacios". (Entrevista, unidad de análisis 5)

Finalmente se enfatiza la falta de recursos personales dentro de la propia DG para poder llevar a cabo un adecuado acompañamiento y seguimiento. Como se comenta previamente, el incremento del número de espacios no ha llevado aparejado una mayor disponibilidad de recursos en la DG. Esta situación ha generado "cuellos de botella" en el seguimiento operativo y capacidad de respuesta a las demandas de los Espacios de Igualdad y a los

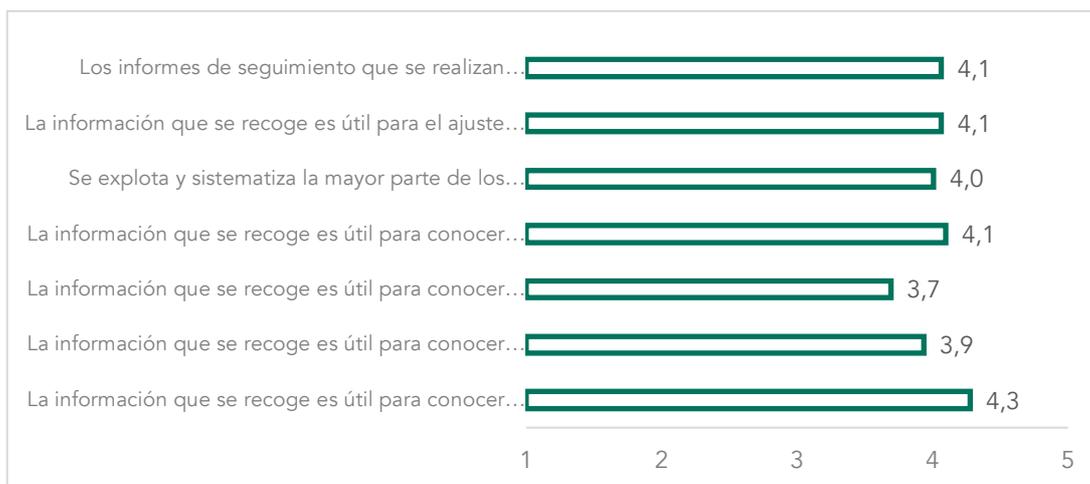
requerimientos de seguimiento de las propias políticas municipales. Pero también dificulta sobre manera los mecanismos de devolución y *feedback* desde una perspectiva técnica, en base a los distintos informes de seguimiento que se reportan desde estos centros.

"La administración no da la respuesta a toda la red de espacios como quisiera, porque nos falta personal, nos faltan recursos. O sea, actualmente en el Departamento pues estamos cuatro técnicas y dos administrativos y es que no damos abasto con todo lo que tenemos que hacer entonces, pues una demanda de un espacio de igualdad desde mobiliario puede ser o de infraestructuras de red de comunicaciones hasta la revisión de una publicación en un periódico distrital o la cartelería de las actividades, vamos asfixiadas para dar respuesta a todo lo que requieren de seguimiento y de dotación ¿no? De todo lo que supone la Red de Espacios de igualdad, entonces es verdad, nosotras no estamos dando una respuesta inmediata a todas las necesidades que plantea la red porque no llegamos. [...]. O sea, seguimos un poco con la estructura de cuando eran Espacios de Igualdad cinco, ocho Espacios de Igualdad, pero ahora mismo somos diecisiete, son diecisiete y no tenemos una suficiente estructura en la administración como para dar una respuesta y protocolizar este tema. Luego, nos piden muchas veces que hagamos devolución de lo que nos mandan: informes de impacto de género, memorias ¿no? Ellas están deseosas de que les digamos, oye, están bien, no están bien, podríamos mejorar, cómo lo plantean otras entidades, cómo os gusta a vosotras y esa devolución no se la podemos dar como nos gustaría". (Entrevista, unidad de análisis 5)

La percepción de los distintos agentes entrevistados contrasta significativamente con las valoraciones -en relación con el seguimiento y monitoreo- aportadas por el equipo técnico en la encuesta, las cuales son, en líneas generales, más positivas. Una posible explicación radica en una lectura en clave interna. Es decir, se valora por encima de todo el trabajo efectuado dentro de los espacios, más que desde una perspectiva de red. Así, se obtienen puntuaciones elevadas sobre el grado de utilidad de la información para la mejora de las actividades, así como para conocer la valoración de las mujeres y su evolución. No obstante, se vislumbran actitudes más críticas sobre la capacidad para conocer los cambios que experimentan las mujeres y los resultados e impactos de las actividades en el territorio, percepciones más cercanas a los ejes discursivos presentados previamente.

Indicar, de todos modos, que se aprecian diferencias estadísticamente significativas en la valoración, según la función que se desempeña en los espacios. Así, la figura de coordinación tiene una valoración más crítica sobre el conjunto de ítems que el de las técnicas.

Gráfico 36. Valoración de las capacidades de seguimiento del Espacio de Igualdad



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

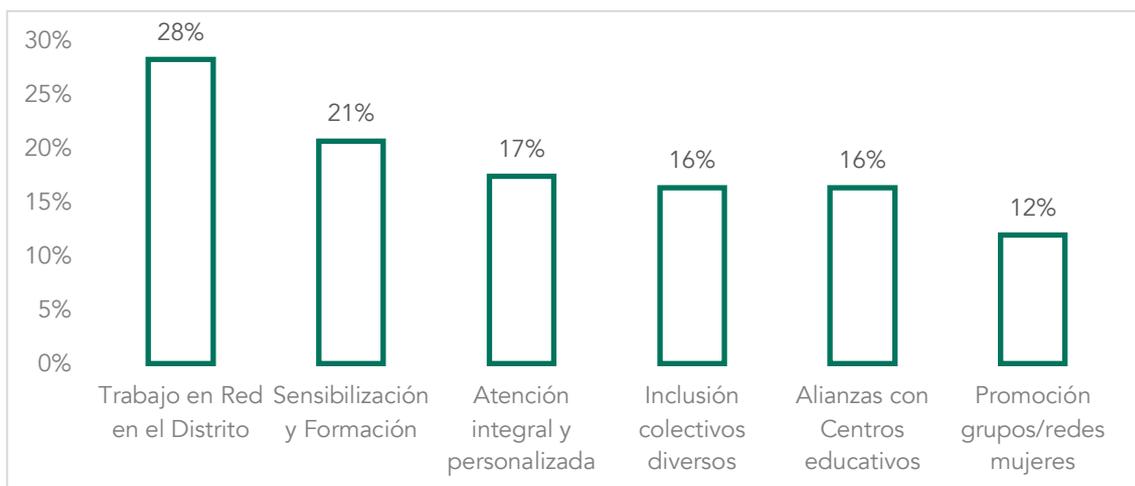
5.1.5. Identificación de buenas prácticas

Se entienden como Buenas Prácticas (en adelante BBPP) aquellas experiencias cuyos resultados son exitosos y son una fuente de aprendizaje en el Programa. Su valoración permite identificar casos de éxito con la perspectiva de que éstos puedan ser transferibles a otros contextos. Obtener BBPP implica desvelar los elementos que permitirían ser sistematizados con mayor profundidad y que, dado su enfoque y metodología, devienen en susceptibles de ser replicadas debido a su pertinencia, a su innovación al contexto donde se lleva a cabo y cuya difusión recoge y valora las acciones y generan conocimiento válido que es de utilidad para el conjunto de una comunidad.

Con el fin de conocer las BBPP existentes en los EEII, en el cuestionario dirigido al Equipo Técnico se incluyó una pregunta (abierta) orientada a identificar aquellas implementadas por los diferentes Espacios de Igualdad.

De la categorización de las respuestas obtenidas, se identifican la siguiente tipología de experiencias, seleccionando las respuestas obtenidas con mayor frecuencia.

Gráfico 37. Principales Buenas Prácticas identificadas



Fuente: elaboración propia a partir de la categorización de las respuestas de la Q37 del cuestionario.

Trabajo en red en el Distrito

Casi una de cada tres respuestas obtenidas se concentra en señalar que la intervención en red en los distritos de los EEII se ha convertido en un referente en el trabajo en materia de igualdad en la población madrileña. Se reconoce que en los EEII no solo se realizan actividades de sensibilización para toda la comunidad madrileña, sino que, además, es un recurso que permite el encuentro entre vecinas y vecinos, creando una red comunitaria/vecinal, al trabajar también con los diferentes recursos del barrio recibiendo una buena acogida desde la instalación del recurso (con diferencias de su presencia en cada distrito). Destacamos algunas de las respuestas literales:

| Buenas prácticas Trabajo en Red |
|---|
| 1. <i>Organización conjunta de certámenes, eventos, conferencias que ayuden a sensibilizar e informar a las/os vecinas/os acerca de la importancia de la igualdad de género. Ej.: actividades de sensibilización en centros educativos, encuentros en fechas señaladas como el 25N o el 8M, participación en materia de género en diferentes mesas.</i> |
| 2. <i>Para el poco tiempo que lleva en funcionamiento, nuestro Espacio de igualdad se ha posicionado como un referente de igualdad en el distrito. Hemos tenido una gran acogida por parte de los recursos y la población del distrito. Se han establecido espacios de coordinación con instituciones que permiten una mejor atención a las usuarias.</i> |
| 3. <i>Colaboración con otros recursos para llevar a cabo Jornadas de Salud Mental, Jornadas de Mayores con la participación de los grupos auto gestionados del Espacio de Igualdad, Puntos de autocuidado... en general la intervención comunitaria.</i> |

4. *Participación en Mesas sociales y de Igualdad. Colaboración con programas como el Punto E y Punto y Seguido. Colaboración e intervención en centros educativos.*

Fuente: Selección de respuestas literales a partir del análisis de los cuestionarios.

Sensibilización y formación

Con un 21 % de las respuestas, en las actividades de sensibilización y formación se consideran buena praxis las acciones sobre diferentes temáticas tales como: igualdad, violencias de género y ciberacoso dirigidas a la población en general y a grupos mixtos. Un especial énfasis se identifica en el trabajo con la población adolescente juvenil en coordinación con los centros educativos y otras entidades del distrito (públicas y privadas). Asimismo, destaca el efecto multiplicador que la formación en cuestiones de género tiene en los profesionales que atienden en los distintos recursos municipales y la intervención con mujeres, en especial en casos de violencia de género. Finalmente, se consideran como buenas prácticas las actividades y jornadas de concientización ciudadana. Así lo destacan los equipos técnicos:

| Buenas Prácticas en Sensibilización y Formación |
|--|
| <i>1. Sensibilización en materia de igualdad y violencia de género a través de la formación a otros profesionales del distrito para la correcta identificación de la situación de violencia y, a su vez, la correcta derivación del caso.</i> |
| <i>2. Talleres de sensibilización de género a grupos mixtos que realizan formación para su capacitación. Talleres de sensibilización en violencia y ciberacoso a jóvenes. Talleres de prevención de ETS y sexualidad para jóvenes.</i> |
| <i>3. Los talleres de formación, sesiones mensuales que se imparten en colaboración con entidades del distrito, además del objetivo prioritario de la formación en sí misma, tienen un efecto multiplicador del conocimiento de la Red de Espacios y de otros recursos públicos, que todavía resultan poco conocidos por la población.</i> |
| <i>4. Las actividades de sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia machista realizadas en los patios de los centros educativos.</i> |
| <i>5. Todas aquellas que tienen que ver con la prevención y sensibilización en violencia de género que se han desarrollado en distintos ámbitos: sanitario, educativo, con entidades privadas y públicas.</i> |
| <i>6. Que el espacio de igualdad sea el recurso de referencia para la adquisición de conocimientos en materia de igualdad por los agentes sociales y recursos públicos del distrito.</i> |
| <i>7. Grupo de trabajo en educación afectivo-sexual: grupo compuesto por profesionales de diferentes recursos socio sanitarios, para crear un lenguaje común y una propuesta de sesiones didácticas con los que sensibilizar y formar a adolescentes en sexualidad, género...</i> |

Fuente: Selección de respuestas literales a partir del análisis de los cuestionarios.

Una cobertura de atención integral y personalizada

Un 17% se concentra en señalar que la atención que se brinda en los EEl tiene un enfoque integral y personalizado, acompañando procesos de autocuidado, salud integral, búsqueda de empleo, apoyo jurídico... Especial mención merece la atención psicológica.

Buenas Prácticas en Atención integral y personalizada

1. *Es un espacio de referencia en el que las mujeres se sienten seguras y acompañadas. Un hogar que construyen con otras mujeres desde sus necesidades, expectativas y donde se descubren y refuerzan y empoderan.*
2. *La organización de actividades por el 25N, porque tuvo muy en cuenta posicionar el Espacio como un recurso abierto a la ciudadanía y por la gran afluencia de diferentes personas de diferentes organizaciones institucionalizadas y no institucionalizadas, la representación intergeneracional y multicultural. La cobertura de necesidades de las mujeres desde las diferentes áreas intentando la integralidad, incluso cuando no tenemos el perfil profesional, a través de derivaciones, etc. La planificación de programación, atendiendo a las opiniones e intereses de las usuarias.*
3. *Los Espacios de Igualdad son un lugar donde las mujeres se sienten acompañadas, se sienten no juzgadas y ayudadas. Tener atención jurídica y saber ellas ante el desconocimiento y miedo que produce un posible problema con la Ley, da mucha seguridad. También la intervención psicológica, gracias a ello se sienten acompañadas y aliviadas*
4. *Todo lo que se hace en reparación de VG, son mujeres que vienen muy bajitas de ánimo, incluso depresión, baja autoestima, falta de visión a futuro y ver los cambios que se producen en ellas en pocos meses, es muy gratificante. La participación indirecta de mujeres que participan porque se crean sinergias con otros recursos y que, de otro modo, por su situación de vulnerabilidad no participarían activamente, como son el grupo del CRL o EASC de enfermedad mental. hay mujeres que, por su historia de vida, vergüenza, miedo a la sociabilidad, trabajar incluso que se pongan la cámara y hablen en su participación on-line en talleres, ha sido todo un éxito para la entidad con la que están desde hace tiempo, y que gracias a esos grupos poco apoco, se ha comprendido.*
5. *Ejemplo de buena práctica en el área psicológica:*
 - Realizar una exploración del caso con perspectiva de género.
 - Plantear objetivos de trabajo en conjunto con la mujer.
 - Realizar una buena exploración de posibles violencias que viva la mujer.
 - Trabajar en sesiones que acuda a talleres/grupos de mujeres dentro del Espacio.
 - Derivar a otras áreas dentro del Espacio en caso de observarse la necesidad.
 - Identificar necesidades en la mujer para adaptar la programación a ellas.
 - Coordinación con los recursos que sean de interés para ella.
 - Crear un espacio seguro, libre de juicios y dónde sienta entendidos sus malestares de género.

6. *Todo plan de intervención es personalizado y adaptado a las necesidades que se plantean Hemos realizado un seguimiento de las usuarias que podían precisar de un mayor acompañamiento, dada la situación creada a causa del COVID. Somos un recurso referente de la población.*
7. *La identificación de necesidades de una mujer y todo el proceso de acompañamiento en área individual y talleres grupales. La identificación de necesidades se hace desde el minuto 1 que la mujer entra por la puerta del espacio. Se la explica el funcionamiento del centro, se realiza la ficha de inscripción y se la da una cita en el área de acogida donde la mujer pueda explicar su situación actual. Con todo lo hablado con la mujer en la entrevista de acogida se realiza una valoración y se la deriva al área o áreas correspondientes. Desde el espacio trabajamos conjuntamente realizando una complementariedad de todas las áreas para que la mujer atendida pueda trabajarse a sí misma en todos sus aspectos.*
8. *Desde mi área (jurídica) la realización de varias formaciones a profesionales sobre temas de la actualidad jurídica COVID ha supuesto que la población del distrito haya podido ser atendida, de una forma más completa e integral, desde todas sus instituciones en este momento tan complejo y difícil con perspectiva de género analizando y visibilizando la afectación de la situación actual en las mujeres.*
9. *Escuchar y dar una rápida respuesta a la demanda de las mujeres en su primer contacto con el Espacio de Igualdad, así como guiarlas en los procesos por los que atraviesan desde el momento en el que contactan con nosotras. En referencia a los talleres, dedicarles el tiempo necesario para que puedan adaptarse, entender y mejorar. Escuchar sus inquietudes y peticiones para crear un espacio en el que se encuentren seguras y empoderadas, adaptado a sus necesidades.*
10. *Desde nuestro puesto de trabajo fomentamos la escucha de las mujeres, identificando sus demandas y necesidades, todo ello intentando transmitir en todo momento calidez y cercanía. a continuación, explicamos el funcionamiento del espacio y les informamos de las actividades que se desarrollan. Otro aspecto importante es ofrecerles una solución rápida a su demanda, facilitando el proceso de entrada al espacio para que se sientan acogidas y seguras.*
11. *En cualquier puesta en marcha de proyectos, actividades, etc., tiene que estar diseñadas con perspectiva de género y que lógicamente tiene que llevarse a cabo en un Espacio de Igualdad, y después se traduce en que llegue a mujeres y a población en general. Se trata de lograr una mayor concienciación, sensibilización en cuanto a igualdad se refiere, y que tiene que llegar a cualquier espacio público y privado. Es un trabajo que lleva tiempo, duro, pero cada paso que se consigue es un pequeño logro.*

12. - *Mujer que acude al Espacio de igualdad derivada por su médica de cabecera para atención individual del área psicológica y asesoramiento jurídico.*
 - *Atención y seguimiento en ambas áreas de atención individual*
 - *Identificación de otras necesidades e intereses y participación en actividades y talleres grupales, fomentando el empoderamiento, la creación y fortalecimiento de redes, la adquisición de nuevos aprendizajes, autonomía e iniciativa*
 - *Participación en el diseño y creación de actividades comunitarias en el distrito junto con otras mujeres y otras entidades*
 - *Participación en otras entidades del distrito (por iniciativa propia) además de continuar en el Espacio de igualdad*

Fuente: Selección de respuestas literales a partir del análisis de los cuestionarios.

Inclusión de colectivos diversos

Con un 17% de respuestas, las profesionales de los Espacios de Igualdad consideran que la acogida personalizada a las mujeres desde su diversidad y teniendo en cuenta sus intereses, es otra de las BBPP que tiene el servicio. Se observa que la inclusión de colectivos diversos permite visibilizar, empoderar, acompañar y propiciar no solo la participación de las mujeres en general, sino en particular de las mujeres con discapacidad funcional e intelectual, perteneciente a etnia gitana, migrantes y LGTBIQ+, en especial, un elemento que el propio equipo evaluador pudo conocer de primera mano durante la fase de trabajo de campo en los diferentes talleres realizados. De igual forma, a través de esta acogida accesible se desarrollan actividades de sensibilización e intervención con niñas, niños y jóvenes, así como la formación en nuevas masculinidades dentro de las escuelas de igualdad dirigidas a hombres.

Buenas prácticas en Inclusión de colectivos diversos

1. *A nivel distrital considero que el Espacio de Igualdad está realizando una labor de visibilización y fomento de la participación en las actividades e intervenciones del centro con las mujeres con discapacidad. Hasta la llegada al territorio esta población sólo era percibida como "personas con discapacidad" que acuden a un centro especial como buena práctica el espacio de igualdad ha venido trabajando en la línea de apropiación de su identidad como mujeres en este caso con diversidad y discapacidad incluyendo su participación en actividades de empoderamiento, prevención y sensibilización frente a la de la violencia de género abriendo su participación desde un acompañamiento tanto a actividades como a áreas individuales, igualmente trabajando este proceso de desestigmatización con las mujeres que venían participando en diferentes áreas del espacio de igualdad.*
2. *Inclusión de colectivos a los que cuesta llegar: LGTBIQ+, mujeres gitanas, mujeres discapacitadas, y mujeres jóvenes.*

3. *Hemos hecho un Grupo de Hombres con los profesionales que trabajan en el distrito. Son educadores, mediadores, etc. y trabajan directamente con la ciudadanía. Al darles formación en feminismo e igualdad, a la hora de realizar su trabajo, van poniendo enfoque y mirada de género. Me parece fundamental que el cambio llegue también desde ellos a su trabajo, y a todos los ámbitos de su vida.*
4. *Que las mujeres con discapacidad intelectual estén presentes y participen en múltiples actividades dentro de la programación del espacio de igualdad, así como en las actividades comunitarias del distrito.*
5. *"Jornadas infantiles", grupo de diferentes profesionales pertenecientes a entidades del distrito que trabajan de forma conjunta para dar información sobre los recursos existentes y sensibilizar a niños y niñas de la importancia del buen trato, y que sepan identificarla.*
6. *La línea de acompañamiento a mujeres de etnia gitana. Consiguiendo romper el abismo existente entre los dispositivos de atención y este sector poblacional*
7. *La realización de las jornadas de mujeres migrantes con la red latina y otras entidades del Distrito. La relación de colaboración con la radio comunitaria Radio Enlace*

Fuente: Selección de respuestas literales a partir del análisis de los cuestionarios.

Alianzas con centros educativos

El 16% considera, también, que una buena práctica de los Espacios de Igualdad es la coordinación y trabajo en conjunto con los centros educativos y sus diferentes agentes, una actividad que se realiza a través de mesas de trabajo participativas, diferentes jornadas para la promoción de la igualdad y el buen trato. Estas alianzas permiten llevar a cabo actividades y talleres de prevención y sensibilización sobre temas con el proyecto Madrid Violencia Cero, dirigidas tanto al alumnado como al profesorado. En varios de los centros se han creado ya Comisiones de Igualdad tanto con estudiantes de la ESO como de Bachillerato.

Buenas prácticas Alianzas con Centros Educativos

1. *La intervención que hacemos en centro educativos para sensibilizar al alumnado y al profesorado de la prevención de violencias machistas, así como promover actividades y prácticas de buen trato.*

2. *En el distrito de San Blas-Canillejas existe un espacio de coordinación de Direcciones de los Institutos Públicos, la RID (Red de Institutos del Distrito), del que cuelgan varias comisiones, una de ellas es la de Igualdad, compuesta por el profesorado. De esta comisión sale la comisión de igualdad del alumnado en algunos IES. El año pasado comenzamos una formación y espacio de encuentro, con el alumnado de esas comisiones, de entre 2º de la ESO y 2º Bachillerato. Nos pidieron, fuera del horario escolar y una vez al mes, un espacio para conocerse y seguir aprendiendo y reflexionando sobre la igualdad, las violencias machistas, la diversidad afectivo-sexual, etc. Son encuentros en los que ellas y ellos eligen el tema de ese mes y el espacio es dinamizado por la técnica de dinamización del Espacio de Igualdad. En ocasiones también se han preparado eventos o acciones puntuales en los IES conmemorando algunas fechas importantes (8M, 25N, 17M, etc.) en colaboración con el profesorado de la Comisión de Igualdad de la RID*
3. *El trabajo en coles e institutos. Todos los años impartimos sesiones de sensibilización en varios centros del distrito. Es un papel importante que desempeña el espacio y la única actividad más directamente orientada a personas jóvenes. También porque es de las pocas actividades que hacemos asiduamente en el distrito.*
4. *Campaña de sensibilización y prevención de la violencia de género en el IES La Almudena. Jornadas Bloquea el Machismo.*

Fuente: Selección a partir del análisis de los cuestionarios.

Promoción de grupos y redes de mujeres

El 12% considera también que una buena práctica de los Espacios de Igualdad es la misma promoción de protagonista de grupos de mujeres y el trabajo en red, con el fin de que se apoyen e identifiquen las necesidades del barrio promoviendo su rol como agentes de cambio. Se destacan diferentes experiencias como: Mujeres compartiendo sabiduría, el programa Enradiadas, la Red de Mujeres Haciendo Espacio, Grupo de cuerpo y placer, el trabajo comunitario para la celebración de días significativos, o las jornadas de presentación de grupos de emprendedoras, proyectos artísticos urbanos en el territorio, Grupos de Coro, de Teatro, etc.

Promoción de grupos y redes de mujeres

1. *Programas de radio en los que las mujeres se involucran y participan junto con el Equipo. El trabajo comunitario que se hace para celebrar días especialmente significativos como el 8 de marzo o el 25 de noviembre, en el que se invita y se suma con otras entidades y asociaciones del distrito, el vecindario... Actualmente con más limitaciones por la Pandemia. Cuando detectamos algunas incidencias, por ejemplo, de discursos racistas, organizamos actividades o acciones en ese sentido, como si hicieron las Jornadas Mujeres Migración y Salud, en las que colaboraron mujeres participantes en el Espacio y de otras entidades.*

Organización de las fiestas del Invierno, verano, fin de curso, etc., con la participación de grupos del Espacio.

- 2. El proyecto de Las Sabias. Son mujeres que han pasado por el espacio, la mayoría de ellas en talleres grupales que tras un proceso de acompañamiento deciden compartir sus habilidades y conocimientos con otras mujeres, de tal manera que lideran algún taller (puntual o de proceso). La devolución que nos hacen es que para ellas supone un proceso de empoderamiento y confianza en si mismas enorme, y pueden pasar de verse beneficiarias de un servicio a agentes de cambio y transformación social.*
- 3. El trabajo realizado con el proyecto Mujeres Compartiendo Sabiduría es una Buena Práctica en la medida que es el trabajo de muchos años. Lograr que las mujeres hicieran suyo el Espacio y su propio proyecto de empoderamiento personal y colectivo ha sido un trabajo donde hemos estado implicadas gran parte del equipo. El número de mujeres que participan activamente, como lideresas, el número de grupos, el número de mujeres participantes ha ido aumentando cada año.
Además del número, el proceso personal de cada lideresa es reseñable y lo visibilizan y comparten en encuentros anuales abiertos al conjunto de la ciudadanía.*
- 4. Creación de la Red de Mujeres Haciendo Espacio, construyendo barrio: como red informal de apoyo entre mujeres diversas. Esta red se ha iniciado en el mes de septiembre, con un grupo de mujeres participantes activas del Espacio junto a mujeres con menos recursos económicos y situaciones de vulnerabilidad del distrito y mujeres que no acudían al Espacio, pero tenían ganas de poner en marcha actividades de apoyo a otras mujeres (formación, sensibilización). Aunque lleva poco tiempo de andadura, han realizado ya actividades por sí mismas y participado como grupo autónomo en una campaña de recogida solidaria de juguetes estas navidades. Es una buena práctica porque rompe los roles de clase (unas con más recursos y otras necesitadas de apoyo), da una participación protagónica y directa a las mujeres...*
- 5. Taller de Enradiadas. Es un proyecto longevo que ha continuado adaptándose tanto a las participantes, como a la evolución de la situación, como el COVID-19. Desde la pandemia ha pasado a realizarse un programa al mes, y en él hemos estado interesada en dar voz a los proyectos sociales que se ha desarrollado por las entidades del distrito durante la pandemia, así como dar voz a temas vinculados a días internacionales desde una perspectiva de género, siendo las mujeres que preparan el guion, preparan las preguntas y han entrevistado a profesionales de diversos perfiles, desde catedráticas universitarias a testimonio de mujeres que se narran en primera persona como la experiencia de mujeres migradas y que colaboramos con la asociación Federación de Mujeres Progresistas, generando relaciones y vínculos con mujeres de diversas procedencia cultural.*

6. *La actividad "Mosaico por la Sororidad" ha supuesto una buena práctica en relación con la participación social de las mujeres, con incidencia en el territorio. Proyecto comunitario auto gestionado, acompañado, aunque no dirigido y con plena autonomía en la toma de decisiones. De forma transversal se ha trabajado la comunicación, la negociación, la toma de decisiones, la gestión de incidencias y desacuerdos, entre otras. Incremento en la confianza personal y reconocimiento de la valía individual y colectiva (participantes que desconocían la técnica y que tuvieron que investigar, estudiar y aprender desde cero). Crearon una obra con impacto en el territorio, una herramienta de sensibilización en igualdad de oportunidades que sirve para reflexionar acerca del trasfondo de la necesidad de la sororidad entre mujeres. Además, parte del grupo se ha organizado para continuar realizando mini proyectos artísticos urbanos en el territorio, consolidando su participación y con un objetivo claro de presencia y participación en el distrito.*
7. *Los grupos que vienen trabajando desde una perspectiva corporal, llamados talleres de cuerpo que transversalizan "lo personal es político". Grupo de movimiento, cuerpo y placer. El grupo consolidado de Mujeres Amantes de las letras "Perseguidoras de metáforas" que en un inicio es de lectura, pero posteriormente se consolidó como proceso organizativo "las vecinas que escriben" y que, durante los cuatro años, han fortalecido su labor como escritoras populares, logrando publicar tres libros: "Cuentos para voyeristas": Alba Doris Mosquera Monroy. "Sentimientos". María Sacramento de la Cueva y uno que se presentará en enero 2021 "El pozo parió otra tierra" de Marlén Martínez Otero y María Sacramento de la Cueva y su participación comunitaria. Grupo de Coro y su participación en la plaza de las mujeres. Grupo de Teatro, articulado a diferentes acciones combinadas como el día de las Escritoras, entre otras participaciones en las fiestas de fin de curso y de aniversario del Espacio de Igualdad. Los flashmob, del 8 de marzo, durante cuatro años consecutivos y la participación y liderazgo de las mujeres en la acción.*

Finalmente, se mencionan otras experiencias exitosas, tales como las Jornadas focalizadas en salud mental, las alianzas de trabajo con los centros de salud y las comisarías del distrito, el Servicio de Mediación Intercultural.

Las anteriores experiencias destacadas, representan el resultado de un proceso de valoración que genera procedimientos efectivos, eficaces, eficientes y transferibles a otros contextos.

5.2. Conclusiones sobre Eficiencia

1. Con carácter general se valora la **adecuación de los equipos de los Espacios de Igualdad a los objetivos de intervención**. Se subraya la composición, estructura y funciones homogénea en todos los centros, la capacidad de adaptación, flexibilidad y empatía de las profesionales y su experticia en el ámbito de género, aspectos que facilitan el desarrollo de las estrategias de acompañamiento, dinamización y sensibilización que

conforman el eje de intervención de los espacios; un eje común que se señala igualmente en el capítulo de Eficacia e Impacto.

2. Aunque existe un consenso sobre la adecuación de los equipos, también hay una percepción mayoritaria sobre la necesidad de reforzarlos, tal y como expresa el 61% de las profesionales consultadas a través de la encuesta. De forma generalizada (45%) se prioriza el refuerzo en el área psicológica, por la importancia que adquiere dentro de los distintos servicios y actuaciones ofertadas, y por la coyuntura de emergencia social ocasionada por la pandemia. Asimismo, se requiere incrementar los recursos en el área de dinamización y administración, aunque en menor proporción.
3. El 60% de la muestra considera que el perfil de las profesionales se ajusta a las necesidades de intervención. No obstante, el 38% cree que es necesario incluir nuevos perfiles. De ellas, casi el 65% apuesta por la figura de trabajo social. A este respecto se identifican posturas divergentes entre las diferentes agentes entrevistadas. Mientras ciertos sectores defienden la necesidad de incluir a esta figura como vía para reforzar la coordinación con servicios sociales y otros recursos, desde otros ámbitos se muestran en desacuerdo. Enfatizan, en primer lugar, el cambio de paradigma del modelo de intervención desde 2011, que implicó la concepción de las mujeres como protagonistas de sus procesos de cambio desde un enfoque de derechos, y se priorizaron las labores de dinamización con una mirada transversal a todos los ejes de intervención de los espacios. A su vez, argumentan que la mejora de la coordinación con otros recursos no se garantiza por la incorporación de nuevas figuras, sino por fortalecer los cauces y protocolos dentro del Área de Familias, Igualdad y Bienestar.
4. Atendiendo a los procesos de coordinación estratégica dentro de la Red de Espacios de Igualdad, se incide en la capacidad para articular una metodología de trabajo compartido entre los distintos agentes involucrados -DG, empresas adjudicatarias y espacios- que ha provisto a la red de una estrategia y enfoque común y ha contribuido a unos niveles de apropiación y pertenencia elevados.
5. Como principales señas de identidad de la red se destaca la orientación de los espacios como recursos de cercanía (igualmente presente en Eficacia e Impacto como se verá más adelante), situando la participación e involucramiento de las mujeres no solo como un fin, sino como una forma de concebir el servicio en su conjunto. Otro aspecto destacado es la incorporación de los proyectos transversales de la DG dentro de las prioridades de la red, aportando insumos y estrategias para la articulación de la política específica y transversal de igualdad de género.
6. Dentro de los aspectos de mejora de la red se percibe **la necesidad de consolidar y fortalecer las estructuras de coordinación, específicamente a nivel técnico**, que intensifique las dinámicas de interrelación entre los distintos Espacios de Igualdad y los procesos de aprendizaje e intercambio de experiencias.

7. Asimismo, es preciso **abordar los procesos de seguimiento y monitoreo desde una perspectiva integral**. En primer lugar, consensuar y concretar que tipo de cambios se quieren conocer y cómo medirlos. En segundo lugar, definir un sistema homogéneo de reporte cuantitativo y cualitativo, tomando como referencia un modelo unificado de informe de impacto. En tercer lugar, reforzar la estandarización de procedimientos y mecanismos de seguimiento para todos los espacios, que unifique la procedencia de los datos y garantice su calidad. En cuarto lugar, disponer de una base de datos que simplifique el proceso de registro y agregación de la información.
8. Desde una perspectiva de recursos, el **notable crecimiento de la red en los últimos años no ha conllevado un fortalecimiento de los equipos de gestión en la DG**, con efectos en la capacidad de respuesta operativa a las demandas de los espacios, así como en el seguimiento y mecanismos de devolución a nivel técnico.
9. A la luz de las diferentes Buenas Prácticas señaladas, la evaluación identifica:
 - La **propia presencia y existencia de los EEII como buena práctica y recurso de referencia en los diferentes distritos de la política de promoción de la igualdad y no discriminación y prevención de la violencia de género del Ayuntamiento de Madrid**.
 - La existencia de **diferentes Buenas Prácticas en cada uno de los Espacios de Igualdad**, una expresión de la importancia de cada uno de los espacios en su contribución a la Red Municipal de Espacios de Igualdad.
 - El **carácter integral de la atención en coherencia con el objetivo principal**⁵¹ de los Espacios de Igualdad: considerando además que existe una clara correlación en su contribución al pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía de las mujeres con las seis dimensiones de un Enfoque Basado en los Derechos Humanos (EBDH).
 - Así, esta evaluación concluye que cada una de las prácticas exitosas identificada, abona y contribuye a las dimensiones de los derechos, una articulación que sintetizamos en el siguiente cuadro:

| Correlación de las Buenas Prácticas con las Dimensiones del EBDH | |
|--|--|
| Disponibilidad | <ul style="list-style-type: none"> • La propia Existencia de los EEII como recurso disponible en los distritos tanto para la ciudadanía en general, las mujeres en particular, el ámbito asociativo y los diferentes recursos en otras temáticas: salud, educación, seguridad... |
| Accesibilidad | <ul style="list-style-type: none"> • Las diferentes actividades de sensibilización y formación son un acceso al autorreconocimiento y práctica de diferentes derechos, considerando además la inclusión de colectivos diversos, alianzas con centros educativos, enfoque intergeneracional como expresión de la amplia accesibilidad del recurso. |

⁵¹ Concienciar a la ciudadanía y entidades del municipio de Madrid sobre la necesidad de construir y generar una sociedad en igualdad con la participación de mujeres y hombres, impulsando el empoderamiento de las mujeres y reconociendo su diversidad, para lograr una posición de equidad en la sociedad.

| | |
|----------------|---|
| Aceptabilidad | <ul style="list-style-type: none">El trabajo en red con los diferentes recursos y agentes del distrito da cuenta de la aceptabilidad en cada uno de los distritos. |
| Calidad | <ul style="list-style-type: none">La atención integral y personalizada, es un ejemplo de la cobertura amplia y la atención de calidad. |
| Participación | <ul style="list-style-type: none">La participación de las mujeres, como extensión hacia un proyecto comunitario auto gestionado. |
| Sostenibilidad | <ul style="list-style-type: none">El establecimiento de diferentes alianzas, como garantía de sostenibilidad del trabajo que se realiza. |

Fuente: elaboración propia a partir del análisis.

6. Eficacia e Impactos

Se entiende como eficacia, en esta evaluación, como el criterio de valor que busca medir el logro del propósito o fin de un programa (de forma intermedia o final) ocupándose de conocer el grado en el que un programa responde a los componentes en la cantidad y con la calidad previstos. Se trata de un criterio que incluye identificar los cambios o efectos generados por la intervención. De esta forma, se ha analizado la capacidad de la política municipal para influir en los efectos esperados.

En relación con el impacto, y considerando la naturaleza de esta evaluación intermedia es decir la de una política pública que está en curso, es el criterio de valor que busca medir la efectividad en curso identificando efectos más generales e intermedios sobre las necesidades y derechos de las personas beneficiarias. Para ello se ha indagado en las relaciones de causalidad entre la intervención y los cambios habidos (conocido habitualmente como efectos netos), aunque no ha sido posible deslindarlo de los efectos producidos por intervenciones distintas a la evaluada o por la propia evolución del contexto. Si bien no existen actuaciones similares a la actividad de los EEII por lo que la atribución parece ser debida al trabajo de estos.

Este capítulo recoge los principales hallazgos y conclusiones relacionados con las preguntas 13 a 19 de la Matriz de Evaluación y valora la Eficacia y los Impactos del programa que se evalúa. Las fuentes en las que se basa son: el cuestionario on line, las entrevistas institucionales y los talleres con las mujeres. Por tanto, incluye una triangulación tanto de fuentes como de agentes: equipo técnico, actores institucionales y mujeres participantes.

| Eficacia e Impactos: Preguntas de Evaluación | Indicadores |
|--|--|
| 13. ¿La participación de las mujeres en los EEII representa un insumo para su desarrollo personal? | 34. Esfera personal. Autopercepción de autoestima. 35. Autopercepción de identidad de género. 36. Mejora y pautas de autocuidado. 37. Mejora de la percepción sobre la salud integral. 38. Grado de acceso de las mujeres a la formación. 39. Grado de disponibilidad y uso de tiempo libre por parte de las mujeres. 40. Mejora de las actitudes de respeto y valoración de las responsabilidades de cuidados en el entorno familiar. 41. Distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidados en el entorno familiar. |
| 14. ¿La participación de las mujeres en los EEII contribuye al fortalecimiento de su autonomía económica? | 42. Mejora de las competencias laborales. 43. Mejora del acceso a procesos formativos. 44. N° de mujeres que pasan de una situación de inactividad a otra de búsqueda activa de empleo. 45. N° de mujeres que acceden al mercado laboral. 46. N° de mujeres que ven aumentados sus ingresos 47. Existencia de grupos de mujeres auto organizadas. |
| 15. ¿Se ha incrementado la participación y capacidad de liderazgo en la esfera comunitaria de las mujeres participantes en los EEII? | 48. Grado de interlocución, coordinación y cooperación de los grupos de mujeres entre los distintos EEII. 49. Grado de participación en estructuras formales e informales. |

| | |
|---|---|
| 16. ¿En qué medida se ha incrementado la sensibilización y reconocimiento de la igualdad de género de los distintos agentes sobre los que se ha intervenido directamente, específicamente la población joven? | 50. Grado de sensibilización de las y los jóvenes. |
| 17. ¿En qué medida la actividad de los EEII contribuye a fortalecer/transversalizar el enfoque de género en el ámbito comunitario? | 51. Grado de fortalecimiento del enfoque de género. 52. Grado de apropiación por parte del tejido asociativo. |
| 18. ¿Los EEII se constituyen como un mecanismo útil para la prevención y tratamiento de la violencia de género? | 53. N° y evolución de los casos de violencia detectados (durante el periodo objeto de evaluación). 54. N° y evolución de los casos detectados en los EEII (durante el periodo objeto de evaluación). |
| 19. ¿Los EEII contribuyen al fortalecimiento de las estrategias y recursos disponibles para el tratamiento de la violencia de género? | 55. Existencia de protocolos entre los EEII y otros recursos específicos municipales en materia de violencia machista. 56. Incremento de protocolos, herramientas y recursos para el tratamiento de la violencia de género. 57. Grado de eficacia del enfoque de género en la lógica de intervención. |

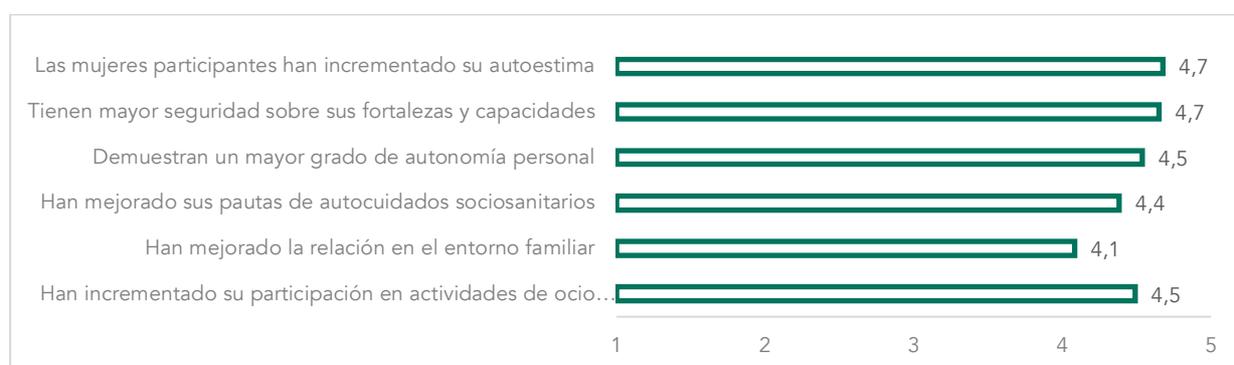
6.1. Principales hallazgos

6.1.1. Participación y Desarrollo Personal⁵²

En la esfera personal y familiar, la evaluación encuentra una valoración muy elevada de consenso tanto por parte de los equipos técnicos, los actores institucionales como para las propias mujeres. Esto ocurre además en el conjunto de dimensiones sobre las que se analiza el proceso de empoderamiento personal: incremento de la autoestima, seguridad en sí mismas, autonomía personal, pautas de autocuidado y disponibilidad de tiempo de ocio. La mejora de los cambios en el entorno familiar se percibe sin duda como una evolución positiva, pero de forma menos intensa que en el resto de los ítems, pese a la alta valoración de todos.

El cruce con otras variables categóricas (función, experiencia, antigüedad de los espacios) no ofrece diferencias estadísticamente significativas, ni pautas reseñables.

Gráfico 38. Cambios personales de las mujeres participantes (n=123)



⁵² Q13. ¿La participación de las mujeres en los EI representa un insumo para su desarrollo personal?

Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Así, durante el trabajo de campo con los actores institucionales se observa que uno de los principales efectos en las mujeres es un tránsito de lo individual a lo colectivo, un proceso en el que de forma gradual se identifican los malestares de género y se transforman, contribuyendo tanto al protagonismo como al empoderamiento de las mujeres. Esto es sin duda una muestra de la capacidad de los EEII para generar y acompañar dichos cambios, pero igualmente en ampliar la identificación de las necesidades auto percibidas por las mujeres. De hecho, como se verá más adelante es reseñable que las coordinadoras de los EEII señalen que una de las motivaciones del acercamiento inicial a los EEII sea mediante las actividades que inician con el cuidado del cuerpo. El cuidado de su salud deviene en un indicador clave de la identificación de los malestares de género, pasando posteriormente las mujeres a participar de un itinerario y un abordaje más integral y que va más allá de lo físico.

Este abordaje integral deviene en una de las fortalezas clave de la atención que se brinda en los EEII, que destaca además por la heterogeneidad de los servicios, la diversidad de acciones y atenciones y de acuerdo con una diversidad igualmente de los impactos intermedios identificados. De hecho, los impactos identificados son muy tangibles tanto en la toma de conciencia de las brechas de género y su abordaje tanto desde una perspectiva individual como colectiva, así como en su posterior búsqueda por la consecución de un mejor bienestar físico y emocional de las mujeres. Así lo señalan las coordinadoras de los EEII:

"Muchas de las mujeres que llegan al espacio de igualdad no tienen un trabajo previo de análisis, de reflexión sobre lo que es el feminismo, sobre lo qué es la perspectiva de género, muchas veces llegan a través de los talleres o del boca a boca, o bueno, grupos que pueden ser atractivos para ellas, un poco pues tipo centro cultural ¿no? Como que a lo mejor han abierto el espacio nuevo aquí, vamos a ver, que hay un montón de actividades grupales que nos puedan venir bien". (Entrevista. Unidad de análisis 5)

Se comprueba cómo el malestar del cuerpo es un impulso de toma de contacto con los EEII, en un proceso que va desde la idea de acudir a una terapia inicial a la inmersión en los procesos de toma de conciencia sobre la igualdad. De hecho, ha sido una evidencia obtenida durante el trabajo de campo con diferentes agentes cómo se cambian las percepciones en torno a la idea de los EEII no como un centro terapéutico, sino como un centro de igualdad, un elemento de acercamiento y atracción hacia colectivos de mujeres que de otra forma no se acercarían a la REI.

"(...) Empiezan a identificar sus malestares de género (que tienen en su cotidianidad ¿no? Empiezan a relacionar cosas que les ha pasado y que les está pasando en su día a día, que les está pasando a otras mujeres y que resulta que no es porque ella sea de determinada forma o porque su marido sea de determinada forma ¿no? Porque hay una estructura social concebida desde el patriarcado para que, bueno, que las mujeres sientan que tienen esas brechas ¿no? que están en diferencia con los hombres en su cotidianidad, en su día a día. Entonces, ese proceso de identificación de esas brechas de género ¿no? de su vivencia, es un proceso yo creo que terapéutico, por un lado; si es grupal o es individual me da igual, es un proceso terapéutico sanador, o sea, las mujeres notan esa sanación, además, así te lo expresan y es un proceso que engancha, es un proceso que te lleva a ir, también lo decimos por nuestra propia experiencia, o sea, porque en el fondo nos ha pasado a nosotras como mujeres también ¿no? Que el abrirte a esto, a esta perspectiva, al ver lo que realmente te está condicionando en tu día a día, a las mujeres en el fondo el tener un espacio donde poder analizar lo que les está pasando en su cotidianidad desde la perspectiva de género con las brechas de género engancha, y los lleva a seguir participando en otros talleres, en otras historias, de ahí, muchas veces el salto a la participación más a nivel comunitario, incluso, puede ser ya, pues tenemos las lideresas ¿no? En Villaverde, pues pueden ser mujeres que

terminan liderando movimientos feministas ¿no? Entonces, es un proceso vertiginoso y maravilloso, independientemente de donde llegue esa mujer, bueno, como los visteis vosotras el otro día que lo hablábamos ¿verdad Ernesto? Con las mujeres de las entidades ¿no? Ese proceso no para, o sea, es que no para; necesitas más, necesitas que te nutren más, que te den más, ya te mueves te vas a un sitio o un espacio, te vas a otro que te ofrece otras cosas ¿no? Y eso yo creo que en el fondo engancha a las mujeres y, además, son mujeres que continuarán en el espacio, es muy raro que las mujeres que se enganchan de esa manera que yo creo que en general, casi todas de una manera o de otra siguen perteneciendo al espacio se desvinculen ¿no?" (Entrevista. Unidad de análisis 5)

Todo ello va acompañado de la generación de un sólido vínculo, dado que, con su ingreso a los EEII, las mujeres generan nuevas amistades y relaciones, planifican sus agendas cotidianas con un enfoque de autocuidado, y amplían su capital relacional desde la diversidad de los perfiles que acuden a estos espacios.

"Es muy raro que se desvinculen porque eso les posibilita también crear redes sociales, salen de sus domicilios, empiezan a ver a mujeres, empiezan a hacer actividades con ellas, a planificar cosas fuera del espacio con ellas, a tener grupos de wasap. Bueno, a nivel de participación social ese lanzamiento se inicia muchas veces desde los Espacios de Igualdad, o sea, es algo brutal que seguramente os habrán comentado con mucho más detalle las compañeras de los recursos, pero nosotras lo oímos también en mujeres que lo viven así." (Entrevista. Unidad de análisis 5).

Otro de los elementos reseñables, se encuentra en relación con los perfiles de población. Por un lado, la evaluación observa una mayor dificultad de adhesión de las mujeres jóvenes a los EEII, si bien no en todos los EEII, y se empiezan a consolidar algunos procesos de cambio con esta población en algunos de los distritos. Un elemento que guarda conexión con este cambio de tendencia es la relación y la alianza que se ha establecido con algunos centros educativos. De igual manera la buena acogida que ha tenido y tiene entre la población juvenil los Cursos de Promotoras de Igualdad.

Además, hay una clara heterogeneidad a la hora de tipificar los perfiles de mujeres participantes en los espacios, una diferencia que se expresa también de acuerdo con la ubicación distrital, donde en los distritos del Sur cobra una especial centralidad el grupo social de mujeres de mayor edad y mujeres migrantes. Este elemento por un lado garantiza que la cobertura llega a perfiles diversos, pero al mismo tiempo dicha heterogeneidad de los servicios ofrecidos y la diversidad de la tipología de acciones conlleva una gran diversidad de impactos en sus vidas. En esta lógica se identifican algunas debilidades en torno a la capacidad empírica de evaluar, desde los propios equipos técnicos, los impactos cualitativos.

"¿Hay un impacto? Sí, o sea, hay un impacto en el bienestar emocional y físico de la mujer porque en muchos casos viene hecha polvo física y emocionalmente y psicológicamente, viene con un recorrido a veces de desigualdad y de violencia más activa, menos activa, pero sí con una estructura que no le legitima, que no la valora a veces, que no la respeta y nuestro trabajo es ese, bueno, a veces no, nunca es cambiar esa estructura porque yo no voy a cambiar su estructura familiar ni su relación de pareja, pero sí la mujer pasa a veces de, pues esto que hablábamos desde lo individual a lo colectivo y mi proceso individual que me atañe a mí que me impacta a mí y que me corresponde a mí tomar mis propias decisiones, responsabilizarme y comprometerme con mi proceso, siendo un impacto luego en su propio entorno y esto no el entorno cambio, el entorno puede aceptarlo no aceptarlo o poner resistencia y en muchos casos, es que pueda haber una separación o en otros casos, no se da una separación, pero hay una mujer más fortalecida emocionalmente, que no va de alguna manera a responder igual que respondía antes ¿no? Que a lo mejor era de una cosa pues a nivel actitudinal pues de una forma más sumisa, sin poner límites, sin legitimar sus necesidades y tú ves que

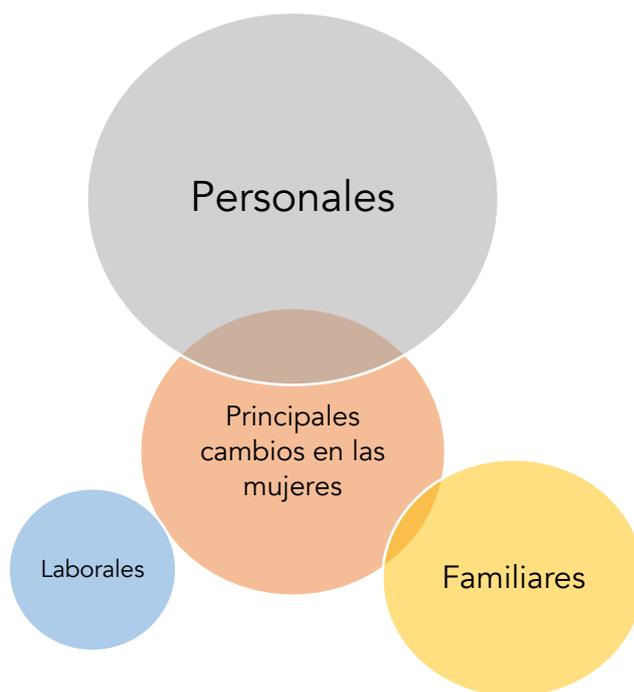
una mujer que partía de ahí, empieza a tener tiempo para ello, empieza a ganar salud, empieza a generar redes con otras mujeres en su entorno, empieza a ponerle límites a él o empieza a buscar alternativas a la relación con la pareja o la relación con su familia, que ya podrán ser dentro de esa estructura, es decir, no se va de la casa no se separa, pero sí empieza a generar un espacio propio separado. Entonces, estas cosas al final se recogen, el recorrido de las mujeres queda recogido ¿no? Entonces, la autonomía a veces personal tú la vas a conocer si tienes la oportunidad de estar en el proceso de esa persona ya sea en lo individual o en lo grupal o en ambos, en el papel de coordinadora muchas veces eres el canal de muchas profesionales que te trasladan información y muchas veces también estás dentro del propio espacio en sala, depende de la estructura de dónde estés, es muy fácil conocer, de hecho, hay historias que dices, me acuerdo de esa señora que llegó, cómo llegó, que me pilló a mí por ahí por recepción y estoy dos años después y más o menos me contó y luego he ido sabiendo el recorrido con otras profesionales y en qué está en este momento ¿no? Que se vino con nosotras a la manifestación del 8M, que hizo sus propios carteles, que pasó de no salir del ruedo a hacerse una flor morada de 8M y mandarle a freír puñetas a su familia con el tema de los deberes ¿no? de una mujer." (Entrevista. Unidad de análisis 4)

"Muchas de las mujeres que llegan al espacio de igualdad no tienen un trabajo previo de análisis, de reflexión sobre lo que es el feminismo, sobre lo qué es la perspectiva de género, muchas veces llegan a través de los talleres o del boca a boca, o bueno, grupos que pueden ser atractivos para ellas, un poco pues tipo centro cultural ¿no? Como que a lo mejor han abierto el espacio nuevo aquí, vamos a ver, que hay un montón de actividades grupales que nos puedan venir bien, qué tal. Pero, en el proceso, en ese diagrama que os han enseñado, pues también por ahí, muchas veces las mujeres al final empiezan a identificar sus malestares de género que tienen en su cotidianidad ¿no? Empiezan a relacionar cosas que les ha pasado y que les está pasando en su día a día, que les está pasando a otras mujeres y que resulta que no es porque ella sea de determinada forma o porque su marido sea de determinada forma ¿no? Porque hay una estructura social concebida desde el patriarcado para que, bueno, que las mujeres sientan que tienen esas brechas ¿no? que están en diferencia con los hombres en su cotidianidad, en su día a día. Entonces, ese proceso de identificación de esas brechas de género ¿no? de su vivencia, es un proceso yo creo que terapéutico, por un lado; si es grupal o es individual me da igual, es un proceso terapéutico sanador, o sea, las mujeres notan esa sanación, además, así te lo expresan y es un proceso que engancha, es un proceso que te lleva a ir, también lo decimos por nuestra propia experiencia, o sea, porque en el fondo nos ha pasado a nosotras como mujeres también ¿no? Que el abrirte a esto, a esta perspectiva, al ver lo que realmente te está condicionando en tu día a día, a las mujeres en el fondo el tener un espacio donde poder analizar lo que les está pasando en su cotidianidad desde la perspectiva de género con las brechas de género engancha, y les lleva a seguir participando en otros talleres, en otras historias, de ahí, muchas veces el salto a la participación más a nivel comunitario, incluso, puede ser ya, pues tenemos las lideresas ¿no? En Villaverde, pues pueden ser mujeres que terminan liderando movimientos feministas ¿no? Entonces, es un proceso vertiginoso y maravilloso, independientemente de donde llegue esa mujer, bueno, como los visteis vosotras el otro día que lo hablábamos con las mujeres de las entidades ¿no? Ese proceso no para, o sea, es que no para; necesitas más, necesitas que te nutren más, que te den más, ya te mueves te vas a un sitio o un espacio, te vas a otro que te ofrece otras cosas ¿no? Y eso yo creo que en el fondo engancha a las mujeres y, además, son mujeres que continuarán en el espacio, es muy raro que las mujeres que se enganchan de esa manera que yo creo que en general, casi todas de una manera o de otra siguen perteneciendo al espacio se desvinculen ¿no? Es muy raro que se desvinculen porque eso les posibilita también crear redes sociales, salen de sus domicilios, empiezan a ver a mujeres, empiezan a hacer actividades con ellas, a planificar cosas fuera del espacio con ellas, a tener grupos de whatsapp. Bueno, a nivel de participación social ese lanzamiento se inicia muchas veces desde los Espacios de Igualdad, o sea, es algo brutal que seguramente os habrán comentado con mucho más detalle las compañeras de los recursos ¿no? Pero nosotros lo oímos también en mujeres que lo viven así." (Entrevista Unidad de análisis 5)

Es lo mejor que me ha pasado en mi vida. Antes no sabía ni sonreír. Este testimonio sintetiza de forma expresiva los hallazgos obtenidos en relación con el impacto de los EEII en las vidas de las mujeres. Especial mención obtienen estos cambios, en las experiencias y relatos de las mujeres participantes, un elemento al que las protagonistas han dedicado un evidente empeño a la hora de transmitir una muy variada información al equipo evaluador durante el desarrollo de los talleres vivenciales realizados en los diferentes distritos. De hecho, los impactos identificados son muy tangibles en la toma de conciencia de las brechas de género y su abordaje tanto desde una perspectiva individual como colectiva, así como en su bienestar

emocional y físico de las mujeres. A decir de las mujeres, a la hora de abordar los diferentes impactos que la participación en los EEI está teniendo en sus vidas, en el trabajo de campo relatan que los principales cambios se dan en tres ejes clave con diferentes grados de intensidad: en el plano personal, en el ámbito familiar, y en el ámbito laboral.

Gráfico 39. Principales cambios personales de las mujeres participantes



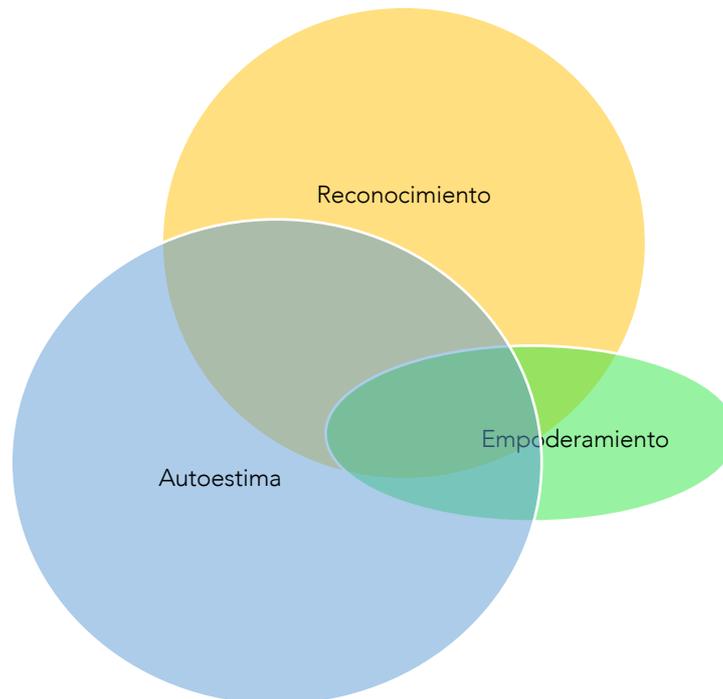
Fuente: elaboración propia

- En el espacio he podido conocer, saber, enriquecerme. Las profesionales que están en los espacios ayudan y dan herramientas para que "puedas gestionar" y "ser autónoma". "Yo voy feliz al espacio".
- Me ha movido todos los pilares personales, resurgir de mis propias cenizas. Al cambiar yo ha cambiado mi relación con la familia.
- El María de Maeztu es lo mejor que me ha pasado en mi vida.
- Antes no sabía ni sonreír. Estoy aprendiendo mucho de otras personas.

Fuente: testimonios literales recogidos en los Talleres vivenciales con las mujeres

El motor de conocer a otras mujeres. Es en el plano personal donde las mujeres señalan las mayores transformaciones en sus vidas. Como indican, su participación en los EI ha alterado todos sus pilares personales. Estos cambios se podrían resumir en tres categorías principales:

Gráfico 40. Principales cambios en sus vidas



Reconocimiento y descubrimiento en otras mujeres. "Darse cuenta". Las usuarias ofrecen profusa muestra del proceso de reconocimiento y descubrimiento, tanto de su pasado como de sus vidas presentes. Las mujeres relatan que su vínculo con los EEII les ha hecho crecer y comprender "que lo que me pasa a mí es que les pasa a muchas mujeres, poner nombre a muchas cosas que no sabía identificar". Relatan el descubrimiento lo que significa reconocer cómo "nos han inculcado el tema del patriarcado y somos personas que tenemos derecho a tener espacios".

- Con respecto y sororidad (no conocía esta palabra), estoy aprendiendo un montón de cosas.
- Conocer las mochilas de otras mujeres.
- Encontrar con gente con pensamiento crítico sobre muchas cosas.
- Conocer nuevas capacidades y potencialidades como mujer, nuevas diversidades sexuales.
- Conocerme un poco más, comprender a las otras mujeres.
- Conocimiento es poder.
- Darse cuenta.
- Comprensión propia.
- Necesidad de reconocer "nuestras propias necesidades".
- Integración cultural.

Fuente: testimonios literales recogidos en los Talleres vivenciales con las mujeres

Recuperación de la autoestima: seguridad y capacidad de poner límites. Aprender a valorarse, "validarme no solo como persona sino como mujer", hacerlo sin llegar a sentirse culpable "si no hago lo que la gente espera de mí", es un elemento que cobra una gran fuerza en las mujeres. Asociado a la recuperación de la autoestima, aparece también el darse valor y dedicarse tiempo "para ellas y no para otros". A estos cambios se suman historias de vida que atraviesan numerosas experiencias tales como:

- Luchar por crecer y fortalecerme como mujer.
- Amarme un poco más",
- Que me importe menos lo que piense la gente.
- Aprender a decir no.
- No anteponer siempre las necesidades ajenas.
- Dejar de ponerme trabas y entender mis miedos, para así poder gestionarlos.
- Saber decir que no, tenerme más en cuenta y no estar tan disponible para los demás, disfrutar, y aprender, cargar pilas.
- He aprendido a ser más empática, no sabía decir no, puedo decir no sin herir a nadie, siempre he estado muy pendiente de los demás.

Fuente: testimonios literales recogidos en los Talleres vivenciales con las mujeres

Estaba muy perdida. Especial atención también han puesto en las acciones de autocuidado que inician como efecto directo de su vínculo con los EEII. Así se abren nuevas actividades en sus agendas diarias para reconocer sus necesidades y darse espacio y tiempo. Se abre la posibilidad, antes no imaginada para muchas de ellas, de buscar esferas para el entretenimiento y ocio, encontrando además desafíos tales como: "mejorar mi lenguaje", "auto comprenderme" o "encontrar a mujeres con los mismos intereses que yo y que me inviten a pensar".

- Para mi ha sido una experiencia. Estaba muy perdida, ahora sé lo que me pasaba. Tartamudeaba al llegar...He aprendido a pensar en mí.
- Me siento valorada y mis reflexiones cuentan.
- Tuve una pérdida de mi pareja, he tenido apoyo psicológico. He pasado por etapas. Tengo amigas que me dicen. No me gustas como eres ahora (risas).

Fuente: testimonios literales recogidos en los Talleres vivenciales con las mujeres

Un aspecto adicional lo constituyen el fortalecimiento y la gestión de las emociones, aprender a identificarlas para narrarlas y trabajarlas. Así se encuentran ante situaciones antes inéditas en sus biografías, tales como identificar y superar dependencias emocionales hacia personas que no identifican como sanas en sus relaciones, reinventarse, todo ello abriéndose a otras personas y mujeres, calificando este proceso de sororidad como un "motor" en sus vidas. Un elemento adicional, que les sorprende del trato recibido en los espacios (especialmente a

quienes proceden de situaciones de maltrato) es el cuidado y el cariño que perciben, identificando las relaciones que se generan entre las redes de mujeres como de cariño, emociones que antes, muchas de ellas, escondían:

- He gestionado mis creencias limitantes hacia otras más sanas para mí.
- Reinención.
- Abrirme más a las personas, es como un motor, conocer a mujeres (y sus otras mochilas) que puedes hablar con ellas
- Aprendizaje. Mucho cariño. La primera vez que fui me sorprendió el trato. Ella venía de una situación de maltrato físico y psíquico.
- Reconocer mis emociones y no esconderlas.

Fuente: testimonios literales recogidos en los Talleres vivenciales con las mujeres

Es mi segunda casa. Los Espacios de Igualdad cobran además un profundo significado en sus vidas dado que son claramente percibidos por las mujeres como un "espacio propio". Un elemento observado de forma muy frecuente en los diferentes talleres realizados, narrado con intensidad y en prácticamente todas las mujeres de las que hemos recogido sus testimonios. Los Espacios de Igualdad, más allá de sus nominaciones oficiales, son un lugar resignificado para las mujeres, donde habitarlos significa un encuentro con la seguridad, un cobijo y refugio, un oasis, una segunda casa... Éstas son solo algunas de las expresiones literales recogidas. Son percibidos como un territorio en el que no solo se encuentran sino del que se apropian desde diferentes ámbitos. En ellos comparten intereses, se sienten respetadas, buscan sentir compañía entre iguales. Espacios físicos y simbólicos que permiten "tener tiempo para ti", donde se sienten lejos de las presiones externas como así refieren las mujeres que han brindado su experiencia:

- Es como mi segunda casa. Un espacio para mí sola.
- Tenía agorafobia y claustrofobia, y he podido encontrar un lugar donde encontrar a alguien con quien hablar y compartir. Ha sido un balón de oxígeno.
- Otro mundo es posible. Sensación de comunidad.
- Es un espacio muy seguro, venía de los movimientos sociales y no me sentía muy escuchada, y ahora está en un grupo de lectura y el espacio cuida mucho.

Fuente: testimonios literales recogidos en los Talleres vivenciales con las mujeres-

Tomando las riendas de mi vida. Otros de los elementos nucleares recogidos durante el trabajo de campo, lo constituyen la autopercepción de los procesos de empoderamiento personales y colectivos y los significados que estos cobran para sus protagonistas. Sin lugar a duda, su mayor énfasis lo hacen en el proceso de autonomía e independencia y su

acercamiento al feminismo. De igual forma se señala que han interiorizado una mejora en la gestión de sus tiempos. Así lo expresan algunas de las protagonistas:

- Estoy tomando las riendas de mi vida.
- Comprender que hay detrás de cosas que tengo automatizadas.
- Explotar mis intereses sobre el feminismo.
- Ha sido un lugar de empoderamiento
- Compatibilizar
- Compatibilizar vida familiar con otros ámbitos.
- Reivindicar derechos y apetencias
- Aún más acercamiento del feminismo a mi entorno más cercano

Fuente: testimonios literales recogidos en los Talleres vivenciales con las mujeres.

Puedo ser una excelente madre, pero también tener una vida propia. Otro de los impactos intermedios que pueden observarse con una clara evidencia, se encuentra en lo que las mujeres narran como una nueva interlocución y mejora de la relación con diferentes integrantes de la unidad familiar. Ha sido una constante recoger testimonios que dan cuenta del proceso de cada una para darse a conocer más "entre mi propia familia y tener una mirada más feminista desde la igualdad". Especialmente para las mujeres que estaban solas, este cambio, en sus propias palabras "ha sido importantísimo".

- Yo ahora tengo dos adolescentes, y a los talleres que puedo me apunto. He aprendido a luchar. He sido madre, pero ahora también necesito mi espacio. Es muy importante las personas que dan los talleres. No es solo dar un taller Es permitimos abrir esa puerta para decir: "hoy he tenido un mal día" etc.

Fuente: testimonios literales recogidos en los Talleres vivenciales con las mujeres.

Al mismo tiempo, se encuentran experiencias diversas con ejemplos ilustrativos del restablecimiento de numerosos vínculos con diferentes miembros de su familia. Especial mención merecen los cambios en la relación con las madres, incluso en casos con episodios familiares de maltrato, restableciendo vínculos que se habían perdido: "antes no quería saber de ella porque fui maltratada". De la misma forma se retoman relaciones con otros familiares directos (hermanas, hermanos, etc.) desde el momento que las mujeres cobran autoconfianza en sí mismas. Incluso, la distancia física no es un impedimento para esta nueva configuración de las relaciones, especialmente entre las mujeres migrantes, comparten con sus familias que permanecen en sus lugares de origen: "con mi madre hablo todos los días y comparto lo que estoy aprendiendo y están siendo partícipes de mis propios cambios".

Estos cambios no siempre son acogidos de forma satisfactoria dado que significan un reacomodo de los roles tradicionales en el momento que las mujeres empiezan a dedicar más tiempo a su propio autocuidado, un elemento habitual cuando se alteran los tradicionales

roles asociados y se entra en una dinámica donde todos los miembros de la familia deben aportar al bien común. "Mi familia más directa no lo comprende nada (al decir que no, al estar más en el autocuidado), creen que el EEI es una secta [risas] y mis cambios ha desorganizado la familia, no lo comprenden porque pierden comodidad". Superada esa fase, las mujeres señalan que han ganado un sitio en su familia, cobrando visibilidad, reconocimiento y crecimiento.

- He ganado sitio en mi vida de familia. Antes era todo para ellos, ahora tengo mi espacio.

Fuente: testimonios literales recogidos en los Talleres vivenciales con las mujeres.

Especial mención en los impactos que la participación de los EEI cobra en el ámbito familiar, de las usuarias lo refieren en lo relacionado a la mejora de las relaciones con sus hijos. Relatan que estas relaciones crecen y expanden sus capacidades a la hora, por ejemplo, de aconsejarles en decisiones vitales, estableciendo límites y sabiendo decir que no cuando se necesite. Todos estos elementos han cobrado una gran riqueza en los talleres y desde la evaluación se considera que el actual sistema de seguimiento no está acercándose en toda su dimensión a reconocer estos cambios que parecen ser sin duda un eje fundamental en las mujeres.

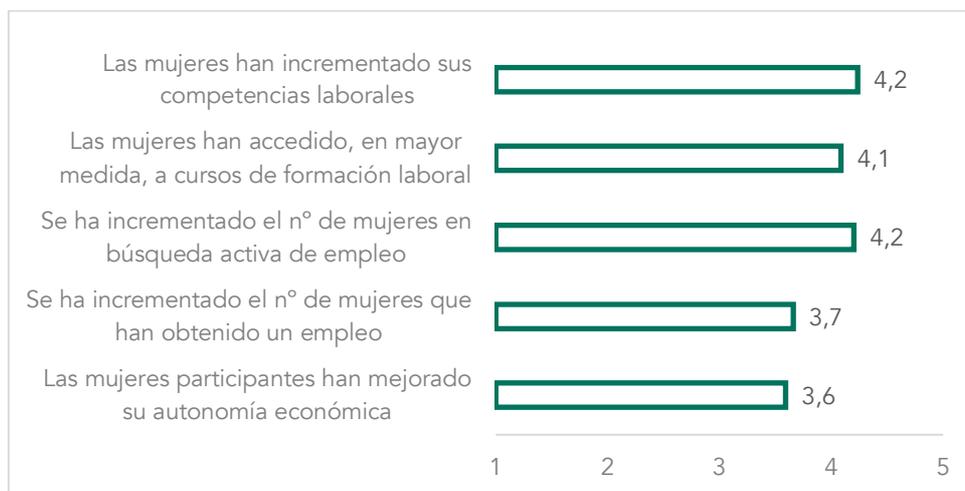
6.1.2. Participación e incremento de las competencias laborales⁵³

A partir de las respuestas del equipo técnico en la encuesta, Se valora de forma positiva la adquisición de competencias laborales de las mujeres, a través del proceso de acompañamiento profesional recibido. De todos modos, se perciben los propios límites de la asesoría laboral que se realiza en los espacios, centrados en fortalecer las capacidades y empleabilidad de las mujeres, más que las acciones propias de un recurso específico de inserción laboral. En este sentido, no sorprende que las valoraciones en torno a la obtención de empleos y mejora de la autonomía económica sean algo menores al resto de indicadores.

El cruce con otras variables categóricas (función, experiencia, antigüedad de los espacios) no ofrece diferencias estadísticamente significativas, ni pautas reseñables.

⁵³ Q14. ¿La participación de las mujeres en los EI contribuye al fortalecimiento de su autonomía económica?

Gráfico 41. Evolución laboral de las mujeres participantes (n=123)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

En la información recogida por la evaluación de las agentes desde el ámbito institucional, especialmente aquellas relacionadas con la obtención de un empleo y autonomía económica, se encuentra que uno de los ejes clave de los EEII en materia de autonomía económica se basa en el fortalecimiento de capacidades laborales, no tanto así en la articulación de servicios de intermediación/inserción laboral, dado que no son un recurso destinado para ello, no es un recurso de "bolsa de empleo".

Por otro lado, y a partir de lo anterior, se identifican claras limitaciones para poder producir impactos en lo vinculado con la "autonomía económica de las mujeres". Los EEII contribuyen a esto, pero no es fácil conseguir resultados tangibles en la medida que se depende de otros factores estructurales imposibles de abordar desde esta política pública.

Los impactos transversales más claros están sobre todo relacionados con la **toma de conciencia feminista, lo que las reposiciona ante el mercado laboral**, un empoderamiento individual y colectivo y la mejora puntual del empoderamiento en el entorno de sus relaciones laborales. Una reflexión que lleva a considerar que, si bien los EEII fortalecen capacidades para lo laboral, no se puede obviar que no son agentes de inserción laboral, lo que lleva a una cierta dificultad estructural para fortalecer la autonomía económica de las mujeres:

"El objetivo de esta vía profesional no es tanto que se incorpore, no estamos, no somos intermediación laboral, sino que apoyamos, fortalecemos capacidades, habilidades que puede ser, por un lado, mido percepción de utilidad por parte de la mujer a través de los... Los cuestionarios de las formaciones miden: satisfacción y algo de percepción de utilidad, en función del expediente considero que esto me puede resultar útil o no, digo percepción de utilidad porque yo aprendo una habilidad, hasta que no puedo ponerla en marcha no sé si me ha resultado útil o no. Luego, el impacto es difícil medirlo, pero luego, en psicología nos pasa un poco igual porque lo que haces es, escuchar, en muchas ocasiones escuchas, acompañas, apoyas, eres consuelo porque no eres la psicóloga privada de esa mujer." (Entrevista. Unidad de análisis 2)

"Y la autonomía económica pues depende, esto nos da para otra entrevista. Al final, no hay una estructura que ayude a esto, es decir, que muchas veces las mujeres están en un vacío administrativo que es muy difícil de solventar, una mujer que lleva a cabo este proceso como lo estoy describiendo que tiene sesenta años, ¿se va a incorporar al mercado

laboral?, ¿va a tener unos ingresos que le van a permitir una autonomía económica?, ¿quién va a poder garantizarle esta economía? O va a ser de manera dependiente de sus hijos o el estado o el municipio le va a garantizar un techo, este tema es complejo porque la autonomía económica a veces no tiene que ver con el proceso de empoderamiento de la mujer que es maravilloso, sino que hay un techo de verdad, hay un techo, hay una dificultad, es decir, que hay mujeres que esa autonomía económica se les va a negar y no van a disponer de esa autonomía económica, en el mejor de los casos, se incorpora al mercado laboral con 58 años e ingrese 800 euros al mes que no le van a valer para tener un piso, poder sostener económicamente si tiene cargas o... Entonces, esto es un tema es muy interesante ¿no? que yo creo que los espacios a veces nos frustran enormemente cómo al final, nos topamos con esas dependencias económicas que dependemos de papito, en el sentido literal o de papito estado o el papito ciudad para poder de verdad desarrollar mi proceso de empoderamiento. Entonces, ¿hay un impacto? Sí, lo hay, el impacto podría ser con mayor y con mayor autonomía y sin esas dependencias que seguimos arrastrando ¿no? Pues al final, esas dependencias o de organismos o de lo que sea que interrumpen a veces un proceso que... Si ya es bueno, podría ser mucho mejor, pero claro, que son visibles esos cambios y yo creo que en el propio distrito a medio o largo plazo se pueden ver ese impacto en los grupos de mujeres que participan del espacio de igualdad, porque se generan redes porque construyen proyectos entre ellas, porque comparten en el territorio de una manera diferente, porque utilizan menos recursos de salud como es: salud mental, psiquiatría, pastillas, se reduce el consumo farmacológico incluso de mujeres, los centros de salud pueden reducir el número de veces que acuden a lo largo del mes, mujeres que lo que les ocurre es, que están en una estructura muy desigual, que viven violencia eso es lo que les ocurre y cuando empiezan a ver eso, dejan de ver tanto a su trabajadora social o doctora del centro de salud, eso es un impacto, eso es un impacto en un territorio obviamente." (Entrevista. Unidad de análisis 4)

A decir de las mujeres en lo relativo a las competencias laborales, la evaluación encuentra menos narraciones, aunque sí se observan algunos elementos con respecto a:

- La mejora de la autovalidación de la toma de decisiones propia con relación al trabajo.
- La adquisición de herramientas para la orientación laboral mediante los talleres de búsqueda activa de empleo, lo que da cuenta de cómo el acompañamiento y los cambios en lo personal trascienden a otras esferas de sus vidas cotidianas.

Además, encontramos testimonios de mujeres que, a partir de su participación en los EEII, se "reenganchan de nuevo en los estudios", toman mayor conciencia de sus derechos laborales, reorientan su sector hacia otros temas más sociales, o derivan y comparten con sus colegas de trabajo todo aquello de los que se apropian en los EEII. Un eje interesante porque, de alguna forma, devienen en "promotoras de igualdad en sus vidas cotidianas" y se fortalece la propia seguridad y confianza ante las relaciones en el ámbito laboral.

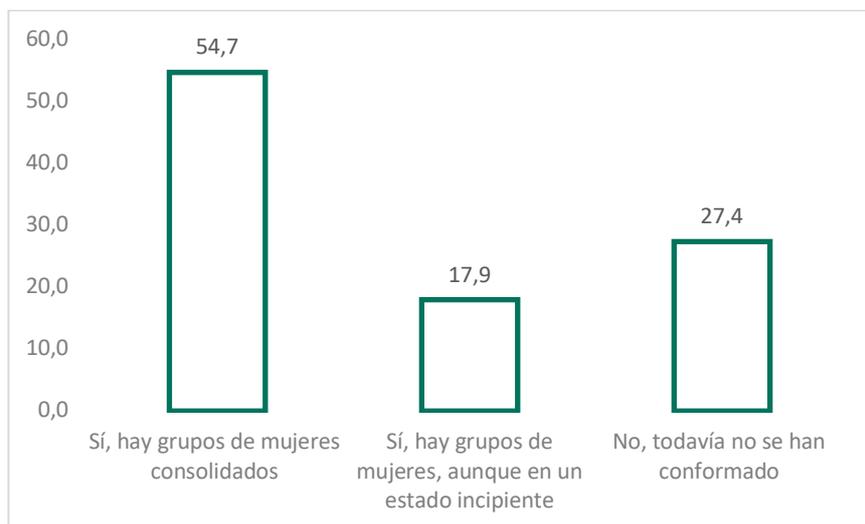
6.1.3. Participación y capacidad de Liderazgo⁵⁴

Un elevado porcentaje del equipo técnico consultado (73%) afirma la existencia de grupos de mujeres con cierto grado de auto organización en los Espacios de Igualdad. De ellas, el 55% considera que estos grupos se encuentran ya en una fase de consolidación, mientras

⁵⁴ Q15. ¿Se ha incrementado la participación y capacidad de liderazgo en la esfera comunitaria de las mujeres participantes en los EI?

que para el 18% se encuentran en un estado incipiente. Por el contrario, el 27% indica que todavía no se han conformado.

Gráfico 42. Existencia de grupos de mujeres auto organizadas en los EEII (n=117)



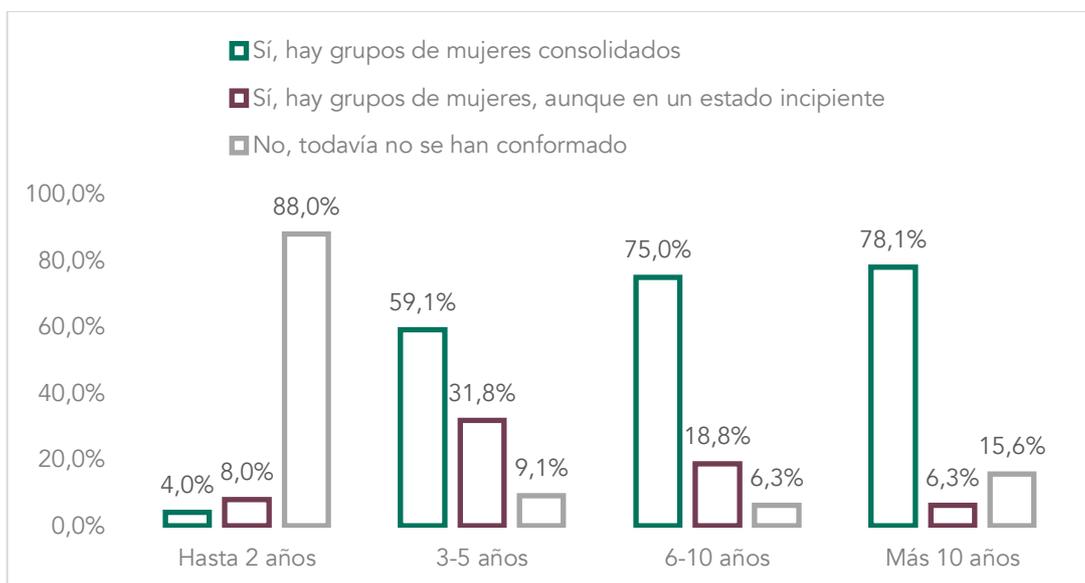
Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

A este respecto, se pone de manifiesto la importancia que adquiere la antigüedad de cada EEII en el que se trabaja sobre las percepciones en torno a la existencia de grupos de mujeres auto organizadas. De forma notoria se comprueba la importancia que tiene el trabajo continuado con las mujeres para acompañar en la promoción de procesos de auto organización colectiva. Atendiendo al gráfico que se muestra a continuación, más del 75% de las técnicas que ejercen su trabajo en espacios con más trayectoria afirman la existencia de grupos consolidados de mujeres, porcentaje que se reduce al 59% en centros entre 3-5 años y que disminuye notablemente (4%) en los centros que abrieron sus puertas recientemente.

Con respecto a la presencia de grupos de mujeres en un estado incipiente, hay mayor variabilidad, aunque se aprecian tendencias que parecen confirmar la hipótesis descrita. Así, los espacios con un grado de antigüedad medio (específicamente en la horquilla entre 3-5 años y en menor medida entre 6-10 años) concentran la mayor parte de técnicas que indica la presencia de grupos, pero en un estado inicial.

Siguiendo con esta lógica, el 88% de las trabajadoras de los centros recién creados no tiene constancia de la existencia de grupos de mujeres auto organizados en sus espacios. Sorprende, no obstante, que el segundo grupo mayoritario sea quienes trabajan en los centros más longevos (más de 10 años). Una posible explicación al respecto radica en que, sobre la base de la experiencia acumulada y la convivencia con grupos de mujeres "punteros" en términos de organización y autonomía, consideren que parte de las iniciativas incipientes no se puedan considerar aún como grupos en sí mismos.

Gráfico 43. Existencia de grupos de mujeres auto organizadas, según la antigüedad del Espacio de Igualdad



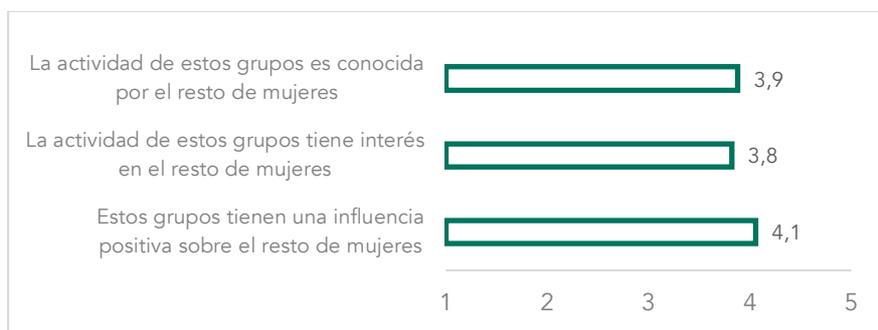
Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

El cruce con la experiencia de trabajo de las técnicas no arroja diferencias significativas, como se menciona en el apartado de pertinencia y coherencia, los EEII permiten el empoderamiento de las mujeres dentro de los procesos comunitarios y generan diferentes liderazgos en sus propios territorios.

Para aproximarse al grado de interlocución, coordinación y cooperación de los grupos de mujeres entre los distintos EEII, el cuestionario ha incluido una pregunta dirigida a identificar el nivel de conocimiento, interés e influencia que ejercen estos grupos de mujeres, más o menos articulados, sobre el conjunto de mujeres participantes en los espacios.

Como se observa en el próximo gráfico, el equipo técnico muestra una valoración positiva sobre la integración de estos grupos en los espacios. De forma específica, se subraya la influencia positiva que ejercen sobre el resto de las mujeres, como una suerte de "espejo en el que mirarse", que legitima y promueve fórmulas de empoderamiento colectivo de las mujeres.

Gráfico 44. Influencia de la actividad de los grupos de mujeres sobre el resto de las participantes en los Espacios de Igualdad (n=85)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

No obstante, se advierten diferencias en la percepción que tienen las técnicas, según su mayor o menor experiencia laboral y la antigüedad de los espacios. En este sentido, las técnicas con experiencia laboral de más de 5 años o quienes trabajan en centros con una antigüedad superior a los 10 años apuntan a un mayor impacto de estos grupos, percepciones que se moderan en perfiles con menor experiencia o que se ubican en centros menos consolidados.

En línea con las evidencias recogidas previamente, de nuevo se subraya la importancia de las trayectorias de los espacios en la construcción de procesos de organización y participación colectiva.

Tras el análisis del alcance de los grupos de mujeres auto organizados y su integración e influencia dentro de los espacios, a continuación, se examina el nivel de participación del conjunto de mujeres usuarias en organizaciones o entidades de la sociedad civil, como una vía para aproximarse a las posibles contribuciones que tienen los Espacios de Igualdad para promover su participación en estructuras formales e informales. En este sentido se pueden considerar los efectos desde una doble perspectiva: por un lado, y en términos generales, la toma de consciencia sobre lo que pueden aportar en distintas organizaciones y el valor de articularse en torno a intereses y demandas comunes. Por otro, la disposición de una mirada de género para la defensa y reivindicación de sus derechos.

De acuerdo con las respuestas obtenidas por parte del equipo técnico, se deduce un nivel de participación elevado de las mujeres en distintas organizaciones u entidades de la sociedad civil. Más del 75% se expresa en este sentido, aunque únicamente el 10% cree que esta participación se da en un número significativo. La mayoría (66%) cree que la participación se produce en un número reducido de mujeres, mientras que para el 14% es un fenómeno residual. El 10% restante no tiene constancia de ninguna experiencia de participación.

A diferencia del análisis sobre las dinámicas de conformación de grupos auto organizados en los espacios, en este caso no se encuentran diferencias en función de la experiencia o antigüedad de los centros.

Gráfico 45. Grado de participación de las mujeres usuarias de los Espacios de Igualdad en organizaciones de la sociedad civil (n=117)

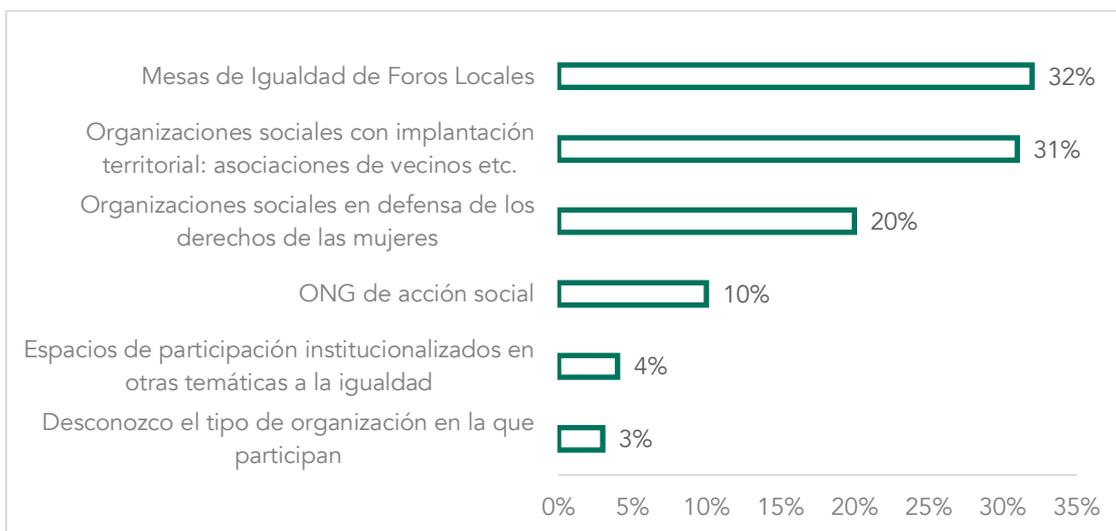


Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Las mujeres se involucran principalmente en las Mesas de Igualdad de los Foros Locales. Representa una participación vertebrada en torno a la defensa de la agenda feminista en cada uno de los distritos de la ciudad de Madrid. A ello se suma la participación en otras organizaciones en defensa de los derechos de las mujeres que, si bien no tienen un carácter institucional o no se articulan de forma tan expresa a nivel territorial, tienen en común demandas y reivindicaciones compartidas. Adicionalmente, también se aprecia una vinculación significativa con organizaciones sociales con implantación territorial, como puedan ser las asociaciones de vecinos, y en menor medida, en ONG de acción social.

A la vista de todo ello, pueden trazarse algunas tendencias con respecto a la participación de las mujeres: la agenda feminista es uno de los principales factores que vehiculan la participación de las mujeres; la participación tiende a vincularse a los entornos más próximos en los que conviven las mujeres.

Gráfico 46. Tipo de organizaciones en las que participan (n=90)

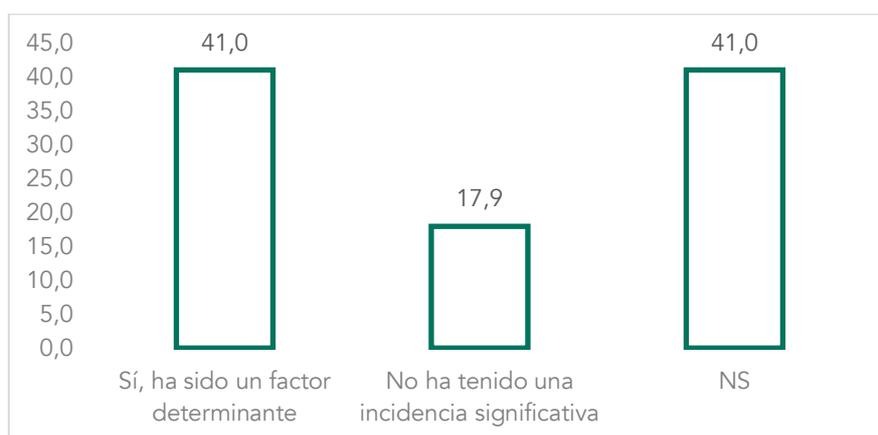


Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Una vez ofrecida una panorámica general sobre el alcance de la participación de las mujeres y el tipo de organizaciones en las que participan, cabe preguntarse en qué medida los Espacios de Igualdad han contribuido en esta dirección, aspecto que se examina a continuación.

El 41% del equipo técnico considera que los Espacios de Igualdad han tenido una contribución efectiva, mientras que para el 18% no puede considerarse un hecho significativo. Resulta llamativo que el 41% restante desconozca esta posible contribución. A tenor de las dificultades expresadas -con mayor intensidad en los discursos recogidos durante el trabajo de campo- para disponer de información cualificada y sistemática sobre la evolución y cambios de las mujeres, parece configurarse como una explicación plausible sobre estos elevados niveles de desconocimiento.

Gráfico 47. Contribución de los Espacios de Igualdad a la participación de las mujeres en organizaciones de la sociedad civil



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Algunas diferencias con base en la función del equipo técnico, experiencia y antigüedad de los Espacios de Igualdad que, no obstante, no son estadísticamente significativas:

- Las coordinadoras expresan de forma más decidida la importancia de los Espacios de Igualdad, tendencia que se reduce en el caso de quienes ejercen labores técnicas o administrativas.
- Por otro lado, a mayor antigüedad de los centros, más determinante se considera la contribución de los Espacios de Igualdad, y se reduce el porcentaje de quienes desconocen esta posible contribución.

6.1.4. Contribución de los EEII en la transversalización del enfoque de género en el ámbito comunitario⁵⁵

Los ítems incluidos en la pregunta 36 del cuestionario (principales contribuciones de los Espacios de Igualdad) alimentan tanto la P17 como la P19 de la matriz de evaluación. Esta pregunta incluye la contribución del Espacio de Igualdad en distintas esferas.

El trabajo que se realiza por parte de los Espacios de Igualdad para incorporar o reforzar el enfoque de género dentro de las entidades sociales es, según las técnicas consultadas, la principal contribución.

En segundo lugar, se subraya la labor de incidencia y sensibilización con las instituciones educativas y sanitarias, aspecto que contrasta con el menor alcance que otorgan a la sensibilización dirigida a la población joven. A este respecto, se aprecian diferencias significativas en la percepción que tiene el equipo técnico según su adscripción a centros más o menos longevos. Quienes trabajan en centros de reciente creación (2 años o menos) valoran en mayor medida la intervención con la población joven, mientras que en los centros más consolidados (10 o más años) la valoración disminuye notablemente.

Otras de las contribuciones analizadas se refieren al posicionamiento de demandas y reivindicaciones feministas en la agenda del distrito y el desarrollo de protocolos de intervención con instituciones públicas. En ambos casos, pese a reconocer la contribución ejercida desde los Espacios de Igualdad, obtienen valoraciones más modestas, en línea con

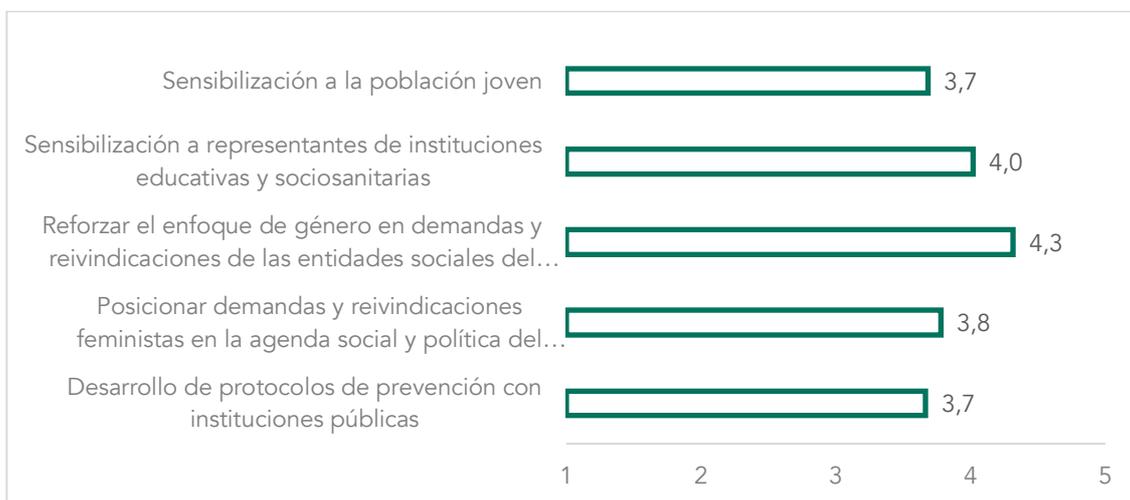
⁵⁵ Q17. ¿En qué medida la actividad de los EI contribuye a fortalecer/transversalizar el enfoque de género en el ámbito comunitario? Y Q19. ¿Los EI contribuyen al fortalecimiento de las estrategias y recursos disponibles para el tratamiento de la violencia de género?

la referida a la sensibilización con la población joven. Son varios los factores que pueden incidir en ello:

Tal y como se aborda en distintos apartados de este informe, una de las debilidades detectadas ha sido precisamente la coordinación y sinergias a nivel institucional. En concreto, la que se identifica como una débil interlocución con las Juntas de Distrito, lo que puede motivar la dificultad para incidir en la agenda social y política del distrito.

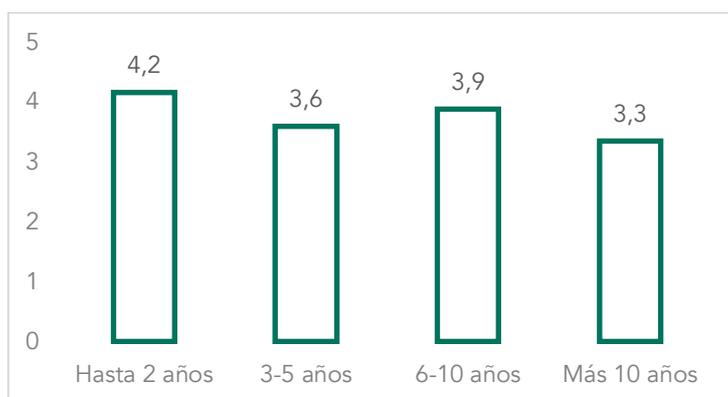
También se detectan déficits de coordinación con otros ámbitos, entre los que se encuentran los servicios socio sanitarios, lo cual, en cierta medida, podría generar dificultades para el desarrollo de protocolos de prevención, específicamente en el ámbito de violencia.

Gráfico 48. Principales contribuciones de los Espacios de Igualdad (n=117)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Gráfico 49. Valoración sobre la contribución a la población joven, según la antigüedad de los Espacios de Igualdad (n=117)



Fuente: Encuesta dirigida al equipo técnico de los Espacios de Igualdad

Habitar los Espacios de Igualdad. Significado para las mujeres y las trabajadoras de los centros

Durante el trabajo de campo se quiso conocer cuáles eran los principales significados que los Espacios de Igualdad tienen para las mujeres usuarias, así como para las trabajadoras de los equipos técnicos. Habitar es vivir un espacio otorgándole significados, sensaciones, valores de forma y proceder en la que las personas se involucran dentro de un espacio.

Se trata de una pregunta que no estaba inicialmente en la matriz de evaluación, pero desde el equipo de evaluación se consideró pertinente, ya que su resultado arroja información cualitativa valiosa en términos emocionales y de impactos. Una mirada comparada de ambos significados (presentada en modo nube de palabras) arroja algunos elementos interesantes en relación con la **identidad colectiva de la Red de Espacios de Igualdad**. La primera nube corresponde a las mujeres, la segunda a los sentidos que otorgan los equipos técnicos.

- El discurso mayoritario de las mujeres se concentra en expresar la gratitud (27%), la felicidad (14%), la alegría (18%), el cuidado y el apoyo (14%), en la medida que son las menciones más comunes entre las mujeres, un expresivo indicador del vínculo y representación. Asimismo, refieren que son espacios de paz y seguridad, confiables, donde las mujeres sienten el cuidado. De igual modo perciben el Espacio de Igualdad como un lugar de aprendizaje, conocimiento y crecimiento, tanto en el empoderamiento como en el autocuidado. Son también un terreno que identifican como un **lugar de sororidad, acogida y ayuda**, todas ellas alusiones singulares dado que no es común encontrar en otros recursos públicos expresiones que dan cuenta de la calidad y calidez del servicio de esta forma.



Fuente: elaboración propia

- Los equipos técnicos tienen una mirada más acorde y esperada con su posición profesional dado que identifican a los Espacios de Igualdad, principalmente, como lugares de empoderamiento (24%) y sororidad (17%) para las mujeres. Pese a esa mirada técnica, ésta no está exenta en identificar la Red en la que trabajan como un lugar de calidez, argumentando el acompañamiento y lugar de acogida, apoyo y encuentro que se genera, en el que las mujeres pueden participar, sentirse cuidadas, seguras, libres y respetadas. Un lugar confiable donde aprenden sobre la igualdad, el feminismo, el autocuidado y la autonomía.



Fuente: elaboración propia

A partir de sus diferentes posiciones y con el fin de conocer los significados coincidentes o hermanados en ambos colectivos, se ha querido poner en diálogo ambas perspectivas a partir de las principales respuestas. El resultado muestra de un modo revelador el grado de acuerdo sobre sus significados compartidos.

Gráfico 50. Significados compartidos



Fuente: elaboración propia

La percepción inicial de **apoyo y cuidado** (las dos principales prioridades para las mujeres en tanto que titulares de derechos) deviene en empoderamiento y sororidad como principales herramientas de trabajo desde en los equipos técnicos (como titulares de responsabilidades.

Especialmente llamativo resulta el hallazgo de entender los Espacios de Igualdad como un **recurso de confianza, acogida, autocuidado y seguridad**, que encuentra posiciones prácticamente similares en ambos grupos. Una percepción compartida que da cuenta del adecuado encaje de los universos en los significados entre las profesionales y las usuarias que contribuye al fortalecimiento de la construcción de interacciones, aprendizajes y relaciones.

| Significados más relevantes | Mujeres | Equipo Técnico |
|-----------------------------|------------|----------------|
| Apoyo | 14% | 0,3% |
| Cuidado | 14% | 0,4% |
| Empoderamiento | 0,9% | 24% |
| Sororidad | 0,9% | 17% |

6.1. Conclusiones de Eficacia e Impacto

1. A la luz de la información obtenida, esta evaluación concluye que los EEII representan un insumo fundamental y evidente en el **desarrollo personal**, tanto individual y colectivo de las mujeres participantes, un recurso que contribuye tanto a la autopercepción de autoestima, la generación de una identidad de género y la mejora de diferentes acciones de autocuidado en sus vidas cotidianas, individual y familiar.

De hecho, es interesante la identificación de la mejora de la percepción sobre la salud, entendida ésta de una forma integral. A este respecto, el malestar corporal (con diferentes vertientes de identificación) parece constituirse en una de las puertas de acceso para acudir a los EEII, (especialmente en las mujeres de mayor edad) pasando posteriormente a participar de diferentes actividades donde el acompañamiento y la toma de conciencia va generando liderazgos individuales y grupales. Un elemento que está contribuyendo a una clara mejora de la disponibilidad y uso de tiempo libre por parte de las mujeres

2. En esta misma línea el **grado de acceso de las mujeres a las diversas ofertas de formación** es muy alto, una formación que permite fortalecer diferentes capacidades tales como una mejor identificación de las actitudes de respeto y una reconsideración de la valorización de las responsabilidades de cuidados en el entorno familiar. Lo que, como se ha visto a lo largo de este capítulo, está igualmente contribuyendo a una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidados en el entorno familiar.
3. En relación con la capacidad de los EEII para **contribuir al fortalecimiento de la autonomía económica**, existen algunas evidencias de menor intensidad, este es uno de los ejes que no parecen constituir una de las prioridades de las mujeres en sus expectativas de los Espacios de Igualdad. Un eje claro es que la participación en los Espacios de Igualdad sí **mejora sus competencias laborales**, aunque no necesariamente en temáticas concretas, sino a la hora de afrontar con mayor capacidad y criterio la mejora o la búsqueda activa de un empleo remunerado.
4. Esta evaluación, a la luz de la información disponible no ha podido tener evidencias en relación con el **número de mujeres que pasan de una situación de inactividad a otra de búsqueda activa de empleo**, así como las **mujeres que acceden al mercado laboral** y ven aumentados sus ingresos, tres indicadores previstos que deben de incorporarse en la reorganización del Sistema de Seguimiento. Sí hay valoraciones por parte de los equipos técnicos como se ha indicado, pero están más basadas en percepciones globales sobre casos y procesos que en estadísticas evidentes que den cuenta del alcance de la eficacia al respecto.
5. Un elemento indudable son las numerosas evidencias encontradas en **relación con El incremento de la participación y capacidad de liderazgo en la esfera comunitaria** de las mujeres que participan en los EEII, evidencias que además están presentes en todas las personas participantes en el campo. Unas evidencias que, pese a estar teniendo ya avances, son más claras en la población de mujeres de mayor edad y algo menos claras en la población juvenil. En esta línea se identifica un sesgo generacional en el acceso y permanencia de la población joven, el curso de Promotoras de Igualdad es una de las vías de acceso y pese a tener una buena acogida no consigue la adhesión y permanencia a los Espacios de Igualdad de las jóvenes.
6. En relación con la **capacidad de contribuir al fortalecimiento en el ámbito comunitario y transversalización del enfoque de género**, la evaluación ha encontrado poca capacidad empírica para valorar los impactos cualitativos con mayor precisión, si bien en el apartado de Buenas Prácticas se ofrecen varias experiencias a este respecto.

7. El equipo de evaluación observa numerosos impactos tangibles en la toma de conciencia de las brechas de género y su abordaje tanto desde una perspectiva procesual que va desde lo individual a lo colectivo, un elemento que parece estar presente en todos los Espacios, dando cuenta de la fortaleza de su metodología como se señala en el capítulo de Coherencia y Pertinencia. Como se ha evidenciado, a lo largo de los talleres y entrevistas realizadas ha sido uno de los elementos nucleares en los hallazgos de la eficacia e impacto de la Red Municipal de los Espacios de Igualdad.
8. Desde esa premisa se precisa un cambio en el modelo de medición de los impactos que pongan el foco en diferentes aspectos y procesos cualitativos. Por ejemplo, recogiendo los numerosos elementos que el significado de los EEII cobra para el desarrollo personal de las mujeres: ficha, expediente y entrevistas individuales de valoración. De hecho, como ya se ha mencionado, si se contrastan las valoraciones de los equipos técnicos *versus* las mujeres llama la atención que los "cambios en la esfera familiar" sea el ítem con la puntuación más baja valorada por los equipos, mientras que es muy valorado por las mujeres. Esta diferencia podría estar relacionada con las mejoras a introducir en el sistema de seguimiento que se señalan en el capítulo de Eficiencia.
9. Finalmente, la evaluación identifica que los Espacios de Igualdad son percibidos como un recurso de confianza, acogida, autocuidado y seguridad dando cuenta no solo de la eficacia del recurso, sino de un enfoque y metodología que pone especial consideración en una atención de calidad (sin olvidar la calidez), una relación participada que traspasa tanto a las profesionales y las usuarias, contribuyendo al fortalecimiento de la construcción de interacciones, aprendizajes y relaciones basadas en una visión horizontal del recurso, sin olvidar los roles que ocupan las diferentes mujeres que habitan los Espacios de Igualdad.

7. Sostenibilidad

Este criterio analiza en qué medida los resultados pueden sostenerse a lo largo del tiempo. En relación con la población meta, el análisis se centra en la promoción de procesos de organización colectiva, participación en la esfera comunitaria y otras dinámicas que promuevan la autonomía de las mujeres y contribuyan al ejercicio de derechos. Desde la perspectiva institucional, se examina el potencial de continuidad y crecimiento de los Espacios de Igualdad, en el marco de las políticas y estrategias municipales de igualdad.

A continuación, recordamos las preguntas de evaluación diseñadas en la propuesta técnica y en la matriz vinculadas con este criterio, así como los indicadores en torno a los cuales se han llevado a cabo el trabajo de campo y el análisis cualitativo y cuantitativo.

| Sostenibilidad: Preguntas de evaluación | Indicadores |
|---|--|
| 20. ¿En qué medida se promueve la sostenibilidad de los cambios por los que transitan las mujeres tras su paso por el programa? | 58. Sostenibilidad del vínculo de las mujeres con el EEII. 59. Número y tipo de mujeres autoorganizadas. |
| 21. ¿Se garantiza la continuidad en el medio-largo plazo de los EEII como un recurso relevante de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Madrid? | 63. Existencia de alianzas y número de entidades y organizaciones feministas. 64. Existencia de alianzas y número de entidades y las organizaciones sociales de base. |

7.1. Principales hallazgos

Siguiendo las dos preguntas de evaluación expuestas anteriormente y que guardan relación con el criterio, a continuación, presentamos los **principales hallazgos** detectados tras el análisis de la información cualitativa generada (materiales discursivos):

1. Se percibe que **el «boca a boca», así como las actividades y talleres orientados al empoderamiento** de las titulares de derechos (que ya hemos descrito a lo largo del informe), contribuyen a asegurar el vínculo de las mujeres con los EEII, además de su propia autoorganización, lo cual redundará en un fortalecimiento de la propia sostenibilidad de esta política. Las mujeres, además de beneficiarse de los servicios ofrecidos, generan un ámbito individual y colectivo de pertenencia, de sociabilidad, de conexiones sociales, que convierten a los EEII en lugares de reciprocidad y construcción de vida comunitaria, fundamentales para las vidas de las mujeres participantes.

2. Como ya venimos exponiendo a lo largo del informe, se percibe que una de las claves del éxito de este servicio (de cara a su continuidad a medio-largo plazo), está en que **en estos Espacios las titulares de derechos tienen voz**, participan de la gestión cotidiana de los centros, se apropian de los Espacios de Igualdad, los hacen suyos, el tipo de atención es procesual y no solo finalista, generan interacciones sociales, refuerzan capacidades personales y colectivas, todo lo cual refuerza la trama de alianzas internas que permite solidificar la propia política. En este sentido, y así se recogerá en el apartado de recomendaciones, desde este quipo evaluador se plantea la necesidad de continuar y mantener los atributos metodológicos que caracterizan a los Espacios de Igualdad, en la medida que son un factor esencial de éxito. Dicho de otro modo, uno de los elementos que más contribuyen a la sostenibilidad de los EEII pasaría por seguir sustentando el carácter propio y especializado de estos (con sus señas de identidad metodológicas) antes que asimilarlos a otros recursos municipales más generalistas u orientados a la asistencia y la emergencia social. La presencia de sus atributos particulares (prevención de la violencia machista, enfoque de género, interseccionalidad, trabajo procesual, intervención comunitaria, trabajo para el empoderamiento y la autoorganización de mujeres) constituye la principal ventaja comparativa dentro de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Madrid.
3. No obstante, se verifica que, para la mayoría de los agentes entrevistados, el crecimiento exponencial de la Red de Espacios de Igualdad durante el período 2013-2020, comporta un **importante desafío organizacional**, especialmente para la propia área municipal. Incluso se plantea en algunos repertorios discursivos que el propio fortalecimiento de la Red constituye una condición básica de previabilidad a la hora de asegurar la propia sostenibilidad de los EEII como pieza clave de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid. En este sentido, se identifica como principal necesidad el fortalecimiento de la propia estructura municipal (funcionariado) que soporta y sostiene en términos administrativos la Red de EEII, así como la Red misma (a través de sus equipos profesionales), ya que parece necesario hacer conciliable el crecimiento del servicio con su propia fortaleza interna (mediante la mejora de los procedimientos de seguimiento y rendición de cuentas, mecanismos de planificación, coordinación, evaluación de impacto, estrategias de comunicación social, etc.). Se detectan carencias de recursos en los equipos encargados del seguimiento de los EEII dentro de la Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género (que aparecen como sobrecargados por la magnitud de la Red), además de en los equipos mismos de los EEII que permitan reforzar las actividades propias de dinamización de la Red misma.
4. Otro de los desafíos organizacionales más importantes de cara a la sostenibilidad, y que están afectando hoy en día a la reconfiguración de esta política sería el **impacto de la Covid-19**. Las cuestiones vinculadas con la presencialidad o no de las actividades, el impulso de los servicios online, la posibilidad de uso de las infraestructuras físicas, la

complejidad del mantenimiento de las redes de mujeres creadas dentro de los EEII en un contexto de debilitamiento de los vínculos sociales, la adaptación tecnológica, el refuerzo de las capacidades orientadas al uso de las redes telemáticas, la emergencia de nuevas necesidades en materia de inserción laboral, pobreza, atención psicológica, como resultado de la propia pandemia, la necesidad de desarrollar modelos mixtos de intervención (presencial/online), la propia brecha digital existente en las mujeres participantes en los EEII, está obligando a repensar muchas de las estrategias metodológicas, y esto parece jugar un papel decisivo a la hora de evaluar la sostenibilidad y continuidad de la política. De momento, se constata la versatilidad, flexibilidad y disposición de los equipos profesionales de los EEII para adaptarse a esta nueva coyuntura, pero se hace patente la necesidad de una reflexión más amplia e integral.

5. Como principal oportunidad identificada por las personas entrevistadas a la hora de valorar la sostenibilidad y continuidad de los EEII, se señala el **intenso apoyo del movimiento feminista de la ciudad a esta política**, ya que ven en estos Espacios de Igualdad como una de las piezas clave de la estrategia municipal en materia de igualdad. Esto otorga una fuerte legitimación social y ciudadana al servicio, así como arraigo en los territorios, lo cual incide también en que las titulares de derechos se sienten muy preocupadas respecto a la sostenibilidad de los EEII.
6. Por el contrario, se verifican una serie de cuestiones que son percibidas como **amenazas** por parte de las diferentes personas participantes en el trabajo de campo cualitativo. Las más reseñables serían:
 - o Una percepción de insuficiencia de dotaciones adecuadas para algunos EEII (espacio, infraestructuras, equipos, etc.), así como ubicaciones de difícil acceso. Esta carencia se vislumbra como un factor de despotenciación de la política objeto de análisis.
 - o Complejidad en las relaciones con ciertas Juntas Municipales de Distrito (especialmente con aquellas donde no se percibe una apuesta decidida por las políticas de igualdad). En la medida que los EEII son infraestructuras en diálogo con los ámbitos descentralizados del Ayuntamiento, se vuelve especialmente sensible esta relación a la hora de sostener, continuar y reforzar los servicios ofrecidos por los EEII.
 - o Percepción general de mayor debilidad dentro de la agenda política municipal de las cuestiones ligadas con la igualdad. Desde muchas de las personas participantes se insta a visibilizar más los EEII, darle más «empaque» comunicativo y mediático, vincular más recursos, mejores infraestructuras, apostar por su especificidad, etc.). En resumen, mostrar socialmente con mayor insistencia los EEII como una de las piezas clave de la política municipal de igualdad.

- o Se identifican ciertos prejuicios e, incluso, cierta hostilidad por parte de algunas formaciones políticas municipales a los EEII. Esta cuestión preocupa enormemente a muchos de los agentes sociales entrevistados.

Selección de materiales discursivos vinculados con estos hallazgos:

[El boca a boca de las mujeres y los procesos de autonomía y empoderamiento como "aseguradores" de sostenibilidad de esta política]: "Yo creo que los Espacios para mantenerse, o sea, a nivel de sostenibilidad, hay un elemento importante que tiene que ver con el boca a boca de la mujer. O sea, sin duda, creo que a muchos los Espacios se llegan por diferentes vías por supuesto, pero hay muchas mujeres que llevan a otras mujeres a los Espacios, porque se han dado cuenta de lo que a ellas les haya el bien ¿no? Y luego después, también, las redes de trabajo comunitario en los Espacios de igualdad por parte de los diferentes servicios, ahí hemos colaborado las agentes de igualdad, pero también el trabajo comunitario que hacen los Espacios de Igualdad ha hecho a modo y lo sigue haciendo, a modo de publicidad del propio Espacio ¿no? Los propios servicios que se prestan ¿vale? Que creemos y yo creo que las mujeres también lo creen y por eso van, que son necesarios, son servicios que ellas necesitan y que ellas demandan. Entonces, en ese sentido, creo que la oportunidad la tiene la propia concepción del Espacio y la propia programación del Espacio. Es cierto, que es muy importante y yo creo que eso los Espacios lo tienen en mente, pero no se les debería de olvidar y hay que estar en permanente invención entre comillas, quiero decir, no invención igual, porque las líneas de lo que se tiene son permanentes, pero hay que estar siempre cómo actualizándose, cómo viendo qué es lo que se necesita, lo que llama la atención, lo que trae. En ese sentido, pues indudablemente, como otro tipo de servicios a los que llega la gente ¿no? En ese sentido, yo creo que la sostenibilidad o la fortaleza para que lleguen ahí tiene que ver con esas claves, tanto en la oferta como en la difusión. ¿Qué problemas pueden tener? Pues efectivamente, yo creo que hay un cierto peligro, excesivamente se trata precisamente en los Espacios y se tiene que propiciar lo que es la autonomía de las mujeres, pero sabéis que conseguir procesos de autonomía no es una cosa sencilla, es una cosa que se necesita un mediano y largo plazo de construir, y es verdad que los Espacios tratan de no crear una relación clientelar, pero yo en ese sentido, a lo mejor no soy tan optimista, quiero decir, que también las mujeres pues crean, o sea, crean también sus vínculos a los cuales a veces pues también se aferran ¿no? En ese sentido, los Espacios sí tratan de dar aire, o sea, yo creo que, en ese sentido, los espacios sí tratan de poner como mecanismos para que no haya agarres a grupos y haya más variedad ¿vale? Entonces, en ese sentido, yo creo que sí que se está tratando de que las mujeres pasen por sitios diferentes, ¿me equivoco? Yo no estoy tan cercana a lo que es el día a día, pero sí me voy dando cuenta por también lo que me han comentado en algún momento dado algunos de los Espacios, pues mira, aquí, para que las mujeres no sean siempre las mismas las que están, pues no se puede repetir tal cosa, esto se puede pasar a este sitio; de este taller se puede pasar a este otro, pero a lo mejor no todas en bloque, sino que se deja entrar a mujeres nuevas para que haya una mezcla y haya una movilidad entre los grupos ¿vale? Esto sí que es un elemento que puede facilitar el que el clientelismo no se cree, o sea, no se potencie tanto. Y luego después, la sostenibilidad más a largo plazo tiene que ver con la propia sostenibilidad que tiene la temática, con la propia política de igualdad, con el propio arañe de recursos, de difusión, de mantenimiento de una manera de ver y de una política que ponga en el eje central o que por lo menos, vaya acercando porque poner en el eje central ya llevamos muchos años trabajando en (...) y sabemos hasta dónde va llegando ¿no? O sea, que cuesta mucho, pero sí que vaya acercando cada vez más a un eje con un mayor protagonismo lo que es en la propia política de igualdad. Esto sabemos que va a haber devenires mientras que logremos que haya políticas más proclives a esto, en los Espacios tendrán una mayor amplitud de acción o menor o quedarán más, pero bueno, se va haciendo desde lo interno, desde la parte de lo interno se va haciendo todo lo que se puede para que sea lo más sostenible posible y en ese sentido, para que las mujeres se acerquen y se acerquen gentes diversas. Pero ya os hemos comentado antes que también, hay que seguir trabajándose el expandir a una mayor capa de población, en que entren temáticas diferentes también ¿vale? Y nos acerquemos a lo mejor a redes, a redes de

mujeres, por ejemplo, distintas ¿no? Pues os pongo un ejemplo, en el caso de Empoderar-T, por ejemplo, pues se ha trabajado mucho lo que tiene que ver en los Espacios, se ha trabajado una parte." (Entrevista. Unidad de análisis 7)

[Temas clave de la sostenibilidad: qué hace a estos El un lugar clave y bien valorado por las usuarias]: "Pues, por un lado, las mujeres detectan que tienen voz en los Espacios, ellas pueden hablar; las necesidades son atendidas, tienen voz y tienen tiempo y tienen espacios propios, tiempos y espacios propios que no tienen en otros ámbitos de su vida, en otros recursos de su vida ¿no? Y luego hay una cosa muy importante, todo ser humano necesita ser reconocido, necesita ser visto ¿no? ¿y qué ocurre cuando yo me salgo de la norma? Me salgo de la norma pues porque estoy en contra del patriarcado y porque de repente estoy conociendo lo que es la perspectiva de género, el conocimiento de mis derechos, entonces me salgo de la norma de la sociedad ¿no? Entonces, normalmente cuando alguien se sale de la norma y empieza a reivindicar sus derechos y que se le mire, normalmente lo que recibe es un rechazo y esto, los Espacios de Igualdad son precisamente un espacio donde las mujeres son miradas, son reconocidas y donde no voy a ser rechazada, donde tengo un reconocimiento con otras iguales y donde mis necesidades y mis derechos están siendo contemplados. Y entonces aquí, el miedo a no pertenecer a ninguna red que me reconozca dentro de esa diferencia desaparece. Las mujeres han estado callando porque realmente cuando tú manifiestas algo diferente a lo que tu entorno o tú como antropólogo Ernesto, tú lo conoces bien, cuando me salgo de la tribu porque pienso de otra forma diferente o actúo de otra forma diferente, el miedo del ser humano que es aterrador es dejar de pertenecer a la tribu. En este caso, dejo de pertenecer a la sociedad porque pienso diferente, entonces el Espacio de Igualdad permite ese lugar donde la diferencia es aceptada y donde los derechos son reconocidos, y las mujeres se sienten reconocidas, se sienten visibilizadas. Por eso, las mujeres siguen participando y, además, porque es verdad que la metodología de los Espacios de Igualdad es participativa es con ellas, es el lugar con ellas, desde el diseño del espacio físico, cuando se abre un Espacio de Igualdad, al principio se decoraba, luego ya, yo me negué a que se decorará ¿no? las paredes porque lo tienen que decorar las mujeres en un proceso que van haciendo ellas creativo, conjunto, haciendo que el Espacio de Igualdad sea su hogar, su lugar ¿no? Entonces, ven ahí un recurso propio, yo creo que la clave para que los recursos de la administración sean apropiados por la ciudadanía, es que precisamente la ciudadanía participe realmente en esos recursos ¿no? Que haya una gestión participada como yo digo siempre, es decir, la gestión pública debe ser participada por la ciudadanía, no a golpe de Decreto o de decidido por unos pocos, y la gestión también es donde se baja ahí ¿no? Porque todos los procesos, todas las políticas de igualdad tienen su traducción en los procesos técnicos administrativos que llevamos a cabo el funcionariado, pero esos procesos técnicos administrativos tienen que ser llevados a cabo por una gestión participada, es decir, donde la ciudadanía pueda participar y pueda decir, yo lo quiero de esta manera y yo también tengo mi forma de diseñar estos recursos públicos de los que yo utilizo y yo uso, que soy participante ¿no? Entonces, los Espacios de Igualdad esto lo respetan mucho ¿no? y lo abren mucho, son espacios creados para las mujeres y con ellas. Entonces, esto garantiza, yo siempre lo digo, cuando la administración tiene en cuenta la participación de la ciudadanía está garantizada la continuidad, la continuidad, la sostenibilidad no tanto, la continuidad está garantizada del recurso porque se ha tenido en cuenta a la población. La sostenibilidad tiene que ver con que esa continuidad esté contemplada en la agenda política y también en el contenido de la agenda política por así decirlo, es decir, la corporación apueste por mantener determinados recursos y determinadas políticas de igualdad. Entonces, es verdad que esa sostenibilidad se va a nutrir de la demanda de la población y de la ciudadanía, que es la ciudadanía la que está demandando estos recursos, la política no puede dar la espalda a esa demanda de la población, no le interesa." (Entrevista. Unidad de análisis 5)

[Amenazas y Oportunidades para la continuidad de los EEII]:

- "morir de gloria... No, está muy bien, 17 Espacios de Igualdad, pero la estructura interna debería ser fuerte y consolidada, o sea, muy claro todo el trabajo interno ¿no? Yo lo veo ahí. O sea, tiene que ser una estructura fuerte". (Entrevista Unidad de análisis 2).

- "Amenazas también, que hay Espacios de Igualdad que, por su estructura física, o sea, son muy pequeños, o sea, como el mío ¿no? Por ejemplo. Esto tiene cosas muy positivas y cosas también negativas en el sentido de que es fácil ¿no? A lo mejor un Espacio de Igualdad, o sea, no arrancas con el Plan igual en el distrito de la Arganzuela con la nave ¿no? de Matadero Madrid, con la nave 16 inmensa, eso es un Espacio de Igualdad ¿no? con peso, (...) con una casita, es otra visión ¿eh? ni buena ni mala." (Entrevista. Unidad de análisis 2)

- "Como amenaza, relacionado con la ubicación que tiene que ver con el territorio, son las Juntas. Son las Juntas. Y la relación de las Juntas con la Dirección General. Y eso trasciende a nosotras, o sea, quiero decir, estamos ahí, pero... (se refiere a las empresas y equipos gestores de los EEII)". (Entrevista. Unidad de análisis 2).

- "La voluntad política de apoyo a las políticas de igualdad". (Entrevista. Unidad de análisis 2).

- "Yo creo que una de las amenazas entre otras, pero, por ejemplo, sería realmente dar por hecho que hay igualdad entre mujeres y hombres, esto es una cosa que todavía se puede dar ¿no? Como realmente que haya una negación de una realidad desigual o de una violencia, eso es una amenaza ¿no? Nosotras tenemos una visión muchísimo más global de la violencia que no es esa, que realmente la violencia abarca muchísimas mujeres a cada rato o a cada minuto ¿no? Entonces al final, cuantificar la desigualdad es compleja más allá de si la brecha salarial, la falta de trabajo de oportunidades, pero para mí una amenaza importante es que realmente no sea un valor, pero no contado desde el eso no es importante porque eso me parece muy hostil, bueno, en algunos casos se lo permiten, pero no es el caso. Yo creo que más desde una amenaza es, realmente esto que no sea un objetivo imperante, necesario y que atraviesa todos los objetivos que tiene el planeta tierra y tiene que ver con incorporar la perspectiva y lo que es la igualdad, porque en todas las temáticas al final, tienen que ver con... O sea, la pobreza tiene que ver con... El medioambiente tiene que ver, la violencia tiene que ver, entonces para mí una amenaza es esto y obviamente esto tendrá un impacto, es decir, si esto se deteriora así, habría menos recursos económicos, personales para dedicarle a romper con esta desigualdad y romper con esa consecuencia que tiene la desigualdad. Entonces, una amenaza sería eso ¿no? Al final, siempre va a haber una sensación de amenaza y en esto, las que llevamos un tiempo en igualdad creo que lo hemos vivido; como economía para arriba, economía para abajo, igualdad para arriba e igualdad para abajo, entonces, el dinerito se disminuye, los programas disminuyen o se reduce personal o se reducen proyectos o los objetivos son más pequeños o abarcan menos o se convierten en un micro proyecto, entonces para mí una amenaza es que esto no esté en la agenda de peso, en la agenda política esto es muy importante" (Entrevista. Unidad de análisis 4).

- "Vamos a distinguir entre red especializada y Espacios de Igualdad. Una oportunidad a aprovechar es, si se consiguen los Espacios de Igualdad como prevención, detección y acompañamiento de las mujeres hasta visibilización, toda sociedad moderna que tiene una estructura que la red especializada que es paliativa, es decir, ya atendemos la emergencia, pero esto es una estructura de cualquier sociedad moderna; trabajamos la prevención, la detección y la sensibilización, todo el paso previo de cualquier sociedad moderna es tratar de que la red especializada tuviera el menor trabajo posible, significaría que lograríamos una sociedad más justa, con mujeres más empoderadas, donde no llegaríamos a reforzar las medidas paliativas, sino que somos toda la red primaria, primaria por aquello que implica la transformación social de prevención, detección y acompañamiento de las mujeres hasta que visibiliza. Es que eso es indiscutible en cualquier sociedad avanzada, de hecho, en los Espacios de Igualdad yo visibilizaría más, que a nivel europeo han venido a visitar los Espacios de Igualdad, Ministerios de Salud,

de Igualdad y tal de otros países... Y también una oportunidad que a su vez, en el (...) es un riesgo, es decir, si identificas Espacio de Igualdad con edificio tenemos un problema, el Espacio de Igualdad es algo más grande, es un servicio, no es un edificio, es decir, el Espacio de Igualdad no es un edificio y que ahora en COVID hay, si no ocupo el edificio y si tengo un taller presencial, si no tengo que hacer presencial, el Espacio de Igualdad es un servicio que utiliza como uno de sus instrumentos edificios públicos o de titularidad equis, pero es un servicio público que traspasa los límites de los ladrillos del edificio, es decir, da igual que estemos en COVID o no, tiene un empaque y una potencia mucho más allá de un edificio, ¡jojo! El edificio es condición necesaria y no suficiente y ¿por qué matizamos que es condición necesaria? No vayan a pensarse que el servicio puede ocurrir sin el edificio ¿sabes? Pero es muy importante esto, en la medida en la que nos identificamos solo con un edificio, estamos generando la propia trampa para momentos COVID o momentos de la índole que fuere, esto como una amenaza y oportunidad al mismo tiempo depende cómo lo enfoques. Y lo de que somos la etapa preventiva, la etapa preventiva y de acompañamiento no detectado hasta que la mujer se legitime ahí, porque ahí se perdían un montón en el camino, es que desde ahí es indiscutible. Y, por otro lado, no se puede perder la parte de empoderamiento porque entonces volvemos a la estereotipación de que solo nos dedicamos a las violencias machistas que la gente entiende cómo me pegan, no sé qué, no sé cuántos. Y si nos estereotipan no viene nadie porque nadie quiere ir a un servicio estereotipado y que ve todo el mundo, o sea, que tiene su envidia." (Entrevista. Unidad de análisis 4)

[Futuro de los Espacios de Igualdad e impacto COVID]: "Solo el tema COVID, un matiz importante. En la Red de Espacios se ha establecido y ya mis compañeras estoy de acuerdo también, se ha establecido el debate ¡ah! ¿es bueno eso de online?, ¿es bueno presencial? ¿ay, qué pasa si abandonamos lo presencial? Porque como nos identificamos con un edificio y hablando de 6.000 metros cuadrados que es el María Maeztu; son doce edificios, uno de cuatro plantas y otro de tres. Es decir, estoy hablando de un edificio grande ¿vale? Bueno, de dos edificios grandes inmensos, si solo los miramos identificado con el edificio, primero, no podríamos atender a tanta población porque no cabría; segundo, ahora en la etapa COVID tendríamos un problema, todas las administraciones públicas pendientes de si ¡ay! Pues cómo no lo utilizan me lo dedico a Hacienda y esto se lo pongo a no sé quién... Pero en realidad, el Espacio de Igualdad son las personas que lo habitan y las personas que lo representan, no me refiero a nivel técnico, sino a las mujeres que lo habitan, lo construyen con todo lo que hemos hablado del proyecto mujeres compartiendo sabiduría, no sé qué y no sé cuánto y que lo legitiman. Cuando estas redes están creadas, en el COVID lo que pasa, es que como las mujeres ya tenían sus grupos de wasap, los utilizan; tenían sus quedadas, cuando el gobierno solo deja que queden de seis en seis quedan; cuando tenían sus canales, les faltaba que tenían canales más parcos, canales por wasap, les faltaba conocer zoom, entonces nuestro trabajo es lo de zoom, acompañamiento en todo eso, pero Espacio de Igualdad sigue, no la misma potencia, pero sigue teniendo una potencia muy importante en el COVID. Y al final, lo que sustenta un Espacio de Igualdad y cuando el edificio se ve amenazado, no es el edificio que esté ocupado por personas, tratar de contagiar a un montón de otras, da igual que en el María Maeztu haya una sala de 154 plazas que es el salón de actos, es que llenarlo al 50% con setenta, si al día siguiente salgo en todos los periódicos con que hay no sé cuántas contagiadas tengo un problema, que ya creo miedo y no vienen ¿vale? Y ese estigma no te lo quitas ya todo lo que dure el COVID. Entonces, lo importante será que ese núcleo poblacional que lo habita y que realmente es el que representa el impacto de lo que es el servicio, siga existiendo más allá de que puedan acudir al servicio o no, y esa fortaleza previa ya existía, por eso en un María Maeztu, pero también ¡jojo! que lleva diez, es que el trabajo lleva un tiempo, es que esto es muy fácil hablar cuando es un Espacio que lleva tiempo, lo tienen más difícil los que se han inaugurado ahora en plena época COVID. Pero la fortaleza está en establecer redes telemáticas que también hemos descubierto, que han incrementado la balanza, que hay personas que antes no tenían tiempo para acercarse y ahora telemáticamente han incrementado laboral, han incrementado jurídica. Es decir, que lo telemático también ha traído muy buen reporte, entonces en el COVID hemos descubierto una redimensión de los Espacios de Igualdad que si volveríamos a la pseudo normalidad yo no abandonaría jamás esto telemático. Antes hacíamos casos excepcionales con laboral y con jurídica a mujeres que traían a menores y no podían trasladarlos en autobús, que tenían una pierna rota que no sé qué no sé cuánto, pero ahora se ha extrapolado a toda

la población que así lo quieren, y nos ha permitido redimensionar muy potentemente, entonces no es devolver, por ejemplo, un María Maeztu si tiene mil y pico personas y no todas pueden volver porque solo podrían volver imaginarnos doscientos, se reduce muchísimo la distancia, ¿dejamos a toda esa población fuera o alcanzamos un mix entre telemático y no? Pero ¿cuál es el criterio? Porque tienes que establecer un criterio técnico de quiénes vuelven y quién no, y deshacer los grupos que hacen, esto habrá que hacerlo paulatinamente, pero de repente dices, vosotras que designamos que sois las más desfavorecidas de este grupo, imagínate, de gestión del estrés, vosotras sí, las otras no, tampoco puedes estigmatizar. Entonces la vuelta no es apresurarnos a la vuelta presencial, sino vamos a ver, sino sabemos lo del COVID cómo va a ser, no ha llegado enero y febrero con el frío." (Entrevista. Unidad de análisis 2).

"Bueno, y ante situaciones de crisis se generan nuevas necesidades. Es decir una de dos, o se mantiene obviamente y es que no hay otra, un formato mixto o introduces múltiple personal para poder abarcar todo esto, es decir, es que hay que hacer la cuenta, no puedes trabajar con cuarenta personas que están en una actividad cuando se te reduce a lo mejor a un aforo de cinco en tu Espacio, incluso en el mejor de los casos de diez o de doce, el nuestro es muy pequeño, porque tú multiplicas los tiempos que dedica una facilitadora una profesional a un grupo que inicialmente es de cuarenta y tienes que convertirlo en cuatro grupos, realmente en el post COVID también hemos sabido resolver las necesidades que hay de una manera totalmente nueva que es lo telemático y no solo eso, en algunos casos, ver que por ejemplo, el absentismo en atención laboral ha disminuido considerablemente, aparte la participación ha aumentado, pero eso a lo mejor, venga lo vamos a traducir por la crisis social y económica, pero el absentismo que haya disminuido pero considerablemente eso tiene que ver con las mujeres, sus cargas, la legitimidad que le dan a dedicarle tiempo a buscar trabajo que ahora, en una hora de llamada resuelvo mucho y antes en dos horas y media porque me tengo que trasladar etc. etc. Entonces, en el post COVID se ve que hay unas necesidades que pueden ser muy parecidas o iguales, se añaden nuevas que tiene que ver con el contexto socioeconómico y de salud y para poder hacer lo mismo como Red de Espacios, o sea, no se puede hacer igual, es decir, el mismo Espacio de Igualdad con el mismo número de personas, el mismo número no es factible eso no es real, es decir, a qué personas dejas de atender ¿de 40 a cuántas dejas de atender en esta necesidad específica? Porque los recursos limitados en un momento así ¿no? porque la demanda puede ser alta, puede haber una brecha digital que impide, pero a su vez hay una pandemia con una posibilidad de contagios, hay un espacio mejor ventilado, otro peor ventilado, hay mucha demanda, pero no hay más personas para atender esa demanda tampoco. Entonces, en el post COVID se da pues esas situaciones, es decir, un Espacio de Igualdad sigue siendo ultra necesario en este contexto, se abren nuevas necesidades y de alguna manera a nivel técnico sí que hay que valorar ¿no? El que ante esta nueva situación no podemos empujar y presionar al anterior porque eso no es posible, es que es irreal, de hecho, yo misma no puedo tener ni a los profesionales en el mismo espacio porque hay despachos vagón que para ir a uno hay que pasar por otro y eso rompe con el protocolo de salud de Madrid. Es decir, chorradas así es como eso no es posible, eso no es posible. Es decir, tú puedes decir que vamos a hacer lo mismo, no vamos a hacer lo mismo, es que no es posible hacer lo mismo, vamos a intentar solventar, apoyar y acompañar exactamente igual que antes, pero para eso tiene que haber adaptaciones metodológicas, de recursos, adaptaciones tiene que haber es imposible si no, no es real, previo a inventarnos a un concepto ¿no?" (Entrevista. Unidad de análisis 4).

[Especificidad de los EEII en su oferta de servicios frente a otras políticas públicas]: "Lo que ofrecen los Espacios de Igualdad no lo ofrecen en ningún otro recurso público. La prevención de la violencia de género, tal cual lo trabajan los Espacios de Igualdad no se hace desde otro recurso público ¿vale? Se empezaron a hacer también en los centros educativos, pero a raíz, fueron después de los Espacios de Igualdad. Y no hay ningún recurso público que te ofrezca una calidad en la atención porque tú tienes 45 minutos, una hora para expresarte, una serie de entrevistas individuales y luego, la Comisión grupal (...) y es verdad que la calidad de los Servicios públicos es algo que está sujeto a una valoración muy subjetiva, no puede ser objetivo en función de la eficacia y la inmediatez de la respuesta, sino cómo me

siento yo que la administración da respuesta a mis necesidades, y eso es muy subjetivo ¿no? Y realmente aquí, tienen un tiempo y un espacio propio para eso, entonces ahora mismo no hay ningún recurso centrado en los procesos de recuperación después de la violencia de género ¿no? Nosotras desde Servicios Sociales hemos atendido a mujeres que habían salido en lo que es la violencia de género, de su situación de violencia de género, ya no estaban con el agresor, pero te venían a la entrevista y se sentaban ladeadas de cara a la puerta, y tú decías ¿qué le pasa a esta mujer? Entonces le decía: "tranquila, que te voy a atender ¿qué es lo que te ocurre? Porque te siento tensa tal." Dice: "mira, es que yo no sé si mi exmarido puede estar por aquí, es que yo me separé por violencia", que sufrió violencia de género y voy a preguntar desde cuándo pasó esto, dice: "no, ya hace dos, tres, cuatro años", pero las secuelas siguen ¿no? Entonces, los Espacios de Igualdad hacen un proceso de recuperación de esas secuelas que hoy en día no ofrecen ningún otro recurso público ¿no? Entonces, desde ahí es otra garantía para que estos recursos puedan seguir existiendo y tengan su continuidad ¿no? Y, por otro lado, yo creo que los Servicios públicos y las políticas públicas tienen cada día la obligación de ser cada vez más inclusivos, entonces una sociedad que no da respuesta a más del 50% de la población, como las mujeres, no puede tener éxito, tienen que ser cada vez más inclusivo todas las situaciones y todas las necesidades reales que hay en la sociedad, y en la violencia de género por ejemplo, es uno de los síntomas de una sociedad, el problema a qué hay detrás de ese síntoma es la desigualdad de género, entonces si no damos respuesta a la desigualdad de género por políticas preventivas de promoción de la igualdad, evidentemente, el síntoma va a seguir estando ahí porque el problema persiste. Entonces, esta es la continuidad real en el momento de la continuidad real que deben de tener estos recursos, otra cosa es, la amenaza sentida por parte de determinados grupos políticos que no apuestan por estos recursos, que no ven, no les interesa ver estos síntomas, ni el problema real que hay detrás de estos síntomas, porque el patriarcado tiene muchas ventajas para determinados grupos sociales económicos. Entonces, hay que tenerse en cuenta, a la hora de mantener. [...] Y luego, también algo a resaltar, que se trabaja desde la interseccionalidad ¿no? en los Espacios de Igualdad, entonces; tanto de la diversidad sexual, como de la discapacidad física, psíquica, es decir, se tiene en cuenta todas las mujeres toda su diversidad y se trabaja con ella, es más, si en algún Espacio de Igualdad con lo que decíamos antes, en ese proceso de retroalimentación, de demanda de las mujeres para planificar luego una base de actuaciones, se ve necesario trabajar con ciertos colectivos que puedan tener una necesidad explícita de, bueno, de trabajo terapéutico, de trabajo desde otro ámbito tipo LGTBI, se hace, se plantean actividades un poco en ese sentido en función a las necesidades de las mujeres del espacio, lo estamos haciendo ¿no? Y ese sentimiento, bueno, de respeto, de aceptación de estar en un espacio seguro hace que los Espacios sean también una garantía, estoy pensando, hay talleres de sexualidad femenina ¿dónde hay talleres de sexualidad femenina?, ¿dónde se puede hablar de la sexualidad femenina ahora mismo? En ningún sitio y se habla abiertamente de la sexualidad femenina, hay exposiciones ¿no? Es un espacio de libertad, de empezar a quitar tabús de empezar... Y ahora bueno, pues tenemos que tener esas limitaciones ¿no? Hay que vestirle, ponerle por fuera un poquito más púdico, pero por dentro sigue siendo lo mismo, se sigue trabajando de la misma manera y se sigue trabajando con eso. Entonces, esa sensación de poder hablar de lo que nunca ha hablado y de que me lo puedan explicar y se puede hacer prevención de violencia sexual, desde ahí, con adolescentes de una manera mucha más abierta a lo que se puede hablar en otros espacios, yo creo que es garantía también de continuidad; las mujeres, las jóvenes, las mayores lo piden ¿no?" (Entrevista. Unidad de análisis 5)

[Principal desafío para la sostenibilidad de los EEI: el mantenimiento de presupuestos para hacer políticas de igualdad]: "una de las cosas muy importantes que va a afectar a la sostenibilidad de la Red de Espacios de Igualdad es que se siga manteniendo un presupuesto para las políticas de igualdad, un presupuesto importante porque imaginarnos que de repente deciden pues que el presupuesto baja considerablemente, evidentemente, la Red de Espacios hemos hecho un esfuerzo ímprobo en apostar por la Red de Espacios y es que han crecido en pocos años muchos espacios, pero ahora de repente, ya estamos en un momento de que a partir de aquí, no sé, qué pasará con esos cinco distritos que no lo tienen porque el resto era llevar los Espacios de Igualdad a los 21 distritos, de repente ha habido aquí, hasta aquí, hasta aquí hemos llegado, ¿no? Entonces, yo creo que el presupuesto de la propia

política de igualdad, porque igual si que el presupuesto podemos decir, no, es que para la violencia sí tiene que haber presupuesto, es que otra vez estamos como digamos que hay categorías dentro de la igualdad ¿no? Evidentemente, claro que sí, que la violencia tiene que tener un presupuesto importante porque es una realidad que nos aplasta, pero es que la igualdad de género, la prevención de la violencia de género en sí también tiene que tener un propio presupuesto ¿no? Y no hay que categorizar la igualdad, es decir, aquí sí y aquí no. Entonces, el propio presupuesto de las políticas de igualdad, sobre todo, en los ejes que trabajan los Espacios de Igualdad tiene que ser prioritario también. (Entrevista. Unidad de análisis 7).

7.2. Conclusiones sobre Sostenibilidad

Tomando en cuenta todos los elementos analíticos expuestos a lo largo de este apartado, el equipo de evaluación se manifiesta en los siguientes términos:

1. El grado de sostenibilidad del vínculo de las mujeres con el EEII es adecuado, existiendo una clara correlación entre las actuaciones y servicios ofrecidos, y las conexiones que las titulares de derechos establecen con la política objeto de la evaluación. Se constata la necesidad de mantener las señas de identidad conceptuales, metodológicas y de trabajo procesual en el territorio como elemento garante de eficacia e impacto de esta política.
2. En relación con el grado de continuidad en el medio-largo plazo de los EEII como un recurso relevante de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Madrid, se identifican diferentes oportunidades, desafíos y amenazas. El resumen de estas sería el siguiente:
 - a. **Como principales oportunidades:** el fuerte apoyo y legitimidad social existente en torno a esta política, en la medida que cuenta con una importante red de prescriptores y alianzas público-sociales (entidades y organizaciones feministas), así como entidades y organizaciones sociales de base dentro de los distintos territorios donde está presente. Esto permite enraizar los servicios dentro de los entramados comunitarios de los distritos de referencia. Igualmente se constata un gran respaldo social de estas organizaciones a las señas de identidad metodológicas especializadas del servicio que hacen altamente pertinente su existencia.
 - b. **Como principal desafío:** la necesaria y constante adaptación a los cambios observados en las titulares de derechos, máxime en un contexto de pandemia, con importantes afectaciones en el plano material, relacional y psicosocial de las mujeres.
 - c. **Como principales amenazas:** el posible retroceso en términos de agenda política municipal del enfoque de igualdad, el debilitamiento de los recursos dedicados a implementar dicha política en los territorios, así como una cierta hostilidad política por parte de determinados grupos a su permanencia y desarrollo.

8. Síntesis gráfica de las conclusiones

Tras el análisis realizado en cada uno de los capítulos, a modo de síntesis se resumen ahora algunos de los principales elementos encontrados en cada uno de los criterios y su relación con las seis dimensiones del EBDH. Se trata finalmente de expresar el vínculo existente entre la Teoría de Programa, los criterios CAD y efectos intermedios generados por el Programa tal y como estaba previsto en el diseño inicial de la evaluación.

| Red Municipal de Espacios de Igualdad Principales Síntesis: Contribución de los Criterios de Evaluación al Enfoque EBDH | |
|---|---|
| 1. Adecuación de Equipo Técnico con alto perfil profesional y comprometido. (Eficacia). 2. Metodología compartida en los EEII. (Pertinencia-Coherencia). |  Disponibilidad |
| 3. Alta adecuación de objetivos. (Eficiencia). 4. Diversidad de los perfiles de mujeres usuarias. (Pertinencia-Eficacia-Impacto) |  Accesibilidad |
| 5. Transversalización del Enfoque de Género. (Eficiencia) 6. Amplia diversidad de actividades grupales e individuales, tanto desde una perspectiva formativa, como desde un enfoque sociocultural. (Eficiencia-Eficacia). |  Aceptabilidad |
| 7. Adecuación y calidad de una metodología compartida: entre EEII, entre agentes, entre los diferentes recursos del distrito y entre las mujeres. (Pertinencia-Coherencia-Eficiencia-Eficacia-Impacto-Sostenibilidad). 8. Recurso de cercanía y calidez. (Impacto). |  Calidad |
| 9. Pertinencia y coherencia adecuada. 10. Amplitud y consistencia de la participación de las mujeres. 11. Participación como seña de identidad y seña metodológica. (Pertinencia-Coherencia) 12. Contribución a diferentes esferas del desarrollo personal de las mujeres. (Participación) |  Participación |
| 13. Política basada en la coherencia y complementariedad. (Pertinencia) 14. Señas de Identidad conceptuales, metodológicas y de trabajo procesual. (Pertinencia-Coherencia) 15. Alto apoyo social en territorio y con las mujeres. (Pertinencia-Eficacia-Impacto). 16. Mujeres como agentes de igualdad cotidianas. (Impacto) 17. (-) Adecuación a desafíos de la pandemia. (Pertinencia-Sostenibilidad). 18. (-) Incertidumbre ante los potenciales cambios en la agenda política: menor atención a las políticas de igualdad. (Sostenibilidad) |  Sostenibilidad |

9. Recomendaciones y propuestas de mejora

Tomando en consideración todos los hallazgos y conclusiones formuladas a lo largo del informe, presentamos a continuación una serie de recomendaciones y propuestas de mejora de la política objeto de evaluación, nacidas de las demandas y necesidades expresadas por los diferentes agentes entrevistados.

Mejorar la cobertura para un mayor acceso, uso y aprovechamiento de los servicios de los EEII desde una perspectiva de participación y empoderamiento. Esta recomendación se podría concretar en los siguientes elementos:

- **Incorporación de servicios de conciliación.** Otro de los elementos observados durante el trabajo de campo es la necesidad de que los EEII dispongan de servicios más adecuados para facilitar la conciliación durante la participación en las actividades de los Espacios de Igualdad, especialmente para las mujeres que tienen hijos menores de edad a su cargo, ya que muchas de las usuarias son madres monomarentales. Se trata de un servicio muy valorado que no está disponible en todos los distritos y que les dificulta para poder asistir a los talleres.
- **Extensión de horarios.** Dada la diversidad de los EEII, sus casuísticas distritales y administrativas, se observa una demanda explícita en muchas de las mujeres beneficiarias a la hora de disponer de horarios más extensivos que permita participar a aquellas personas con empleos. La franja de la tarde se considera demasiado limitada en ciertos casos. Lo mismo ocurre con la imposibilidad de poder llevar a cabo acciones durante el fin de semana. Unido a la extensión de horarios, se detecta también una creciente demanda de la disponibilidad de aulas para el desarrollo de actividades auto organizadas por las mujeres y colectivos sociales. Varios EEII presentan fuertes limitaciones espaciales y esto merma su capacidad de intervención comunitaria. Del mismo modo, se percibe la necesidad de mejorar la accesibilidad de algunos de esos EEII.
- **Refuerzo de la cobertura a población infantil y adolescente (mujeres jóvenes).** Los EEII, como ya se ha visto, son el principal recurso de referencia en los distritos en materia de política municipal de igualdad. En este sentido, se percibe la necesidad de ampliar su cobertura a nuevos sectores sociales. Así, se ha identificado que uno de los sectores donde se necesita hacer un mayor esfuerzo es en ampliar la gama de actividades dirigidas a la población infantil y adolescente (mujeres jóvenes, sobre todo), más allá de la que se realiza en el entorno escolar con el fin de incorporar una cultura basada en la educación de la no violencia y la igualdad. Del mismo modo que la mayoría de mujeres entrevistadas consideran los EEII como espacios seguros, se considera que podría ser un recurso interesante para las niñas y niños también víctimas de violencia de género dentro de sus familias.
- **Ampliación de la cobertura a diversidades funcionales.** Incorporar de un modo más decidido la oferta de actividades a personas con diferentes diversidades funcionales, así

como apostar también por el empoderamiento y la auto organización de mujeres en esta situación.

- **Fomento de encuentros intergeneracionales** con el objetivo de generar una mayor integración entre mujeres mayores de sesenta años y otras mujeres más jóvenes.
- **Fortalecimiento de los servicios de atención psicológica.** La demanda de estos servicios ha crecido especialmente durante la pandemia. Se plantea como una necesidad no solo en el plano terapéutico, sino también desde una óptica de salud comunitaria. De ahí que la propuesta sería reforzar esta línea de intervención, pero con un enfoque psicosocial.
- **Mejora de los servicios de desarrollo profesional.** Reforzar las actuaciones orientadas a la mejora de competencias y habilidades socio laborales para la inclusión en el mercado de trabajo por cuenta ajena, así como de continuar con los programas y proyectos dirigidos a fomentar el autoempleo de las mujeres (por ejemplo: Escuela de emprendedoras, "Los martes, juntas emprendemos", etc.).
- **Reducción del absentismo en las primeras citas** de atención individual, para optimizar las agendas de las profesionales.
- **Continuación de las sinergias interdisciplinares** que permitan el fomento efectivo de la participación de las usuarias en actividades grupales. Seguir generando encuentros para que las usuarias sean las que lideren y protagonicen muchos de los encuentros y actividades, de modo que su "voz" adquiriera un protagonismo paulatino y puedan compartir su experiencia con el mayor número de mujeres de otros distritos. Seguir trabajando los talleres que plantean contenidos para el cuidado cuerpo-mente como vía para el empoderamiento y aprovechar la fuerte demanda de estas para trabajar con mujeres que no tienen incorporada la perspectiva de género en su día a día.
- **Creación de iniciativas y procesos de intercambio de experiencias** entre mujeres procedentes de diferentes EEII. Celebración de encuentros interdistritales que favorezcan la comunicación directa de mujeres más allá de sus Espacios de Igualdad de referencia.
- Potenciación de más **mecanismos para que las mujeres puedan proponer nuevas actividades** y talleres, así como articulación de **procesos participativos de evaluación** protagonizados por ellas mismas.

Mejorar la complementariedad y coherencia de políticas, que se podría concretar en los siguientes ámbitos:

- Reforzar la articulación y coordinación triangular entre los Espacios de Igualdad, las Juntas Municipales de Distrito y las Unidades de Igualdad (protagonizadas, principalmente, por las Agentes de Igualdad).
- Intensificar la vinculación y la implicación de los Espacios de Igualdad con los Proyectos Transversales impulsados desde la Dirección General.
- Reforzar la coordinación de los Espacios de Igualdad con los ámbitos y servicios encargados de la lucha contra la violencia de género, en especial, dentro del campo de la prevención.

- Intensificar aún más el alineamiento de las programaciones y actividades desarrolladas por los EEII con las actuaciones de las Juntas Municipales de Distrito en materia de igualdad.
- Reforzar la legitimación política e institucional de los EEII en los distritos, en tanto servicio especializado y adecuado a las necesidades de las mujeres.
- Mantener el carácter no finalista y sí procesual de los EEII en los distritos en tanto que política pertinente, bien adaptada a las necesidades sociales de las mujeres y territorios donde se ubica.

☑ Fortalecer los EEII en tanto que política distribuida en materia de igualdad. La apuesta distrital de las políticas de igualdad, que encuentra una de sus piezas nodales en los EEII, se vería reforzada si se implementaran las siguientes recomendaciones:

- Mejora en la dotación de recursos económicos, profesionales (personal de los Espacios), físicos y materiales (ampliación a todos los distritos, mejora de los Espacios de Igualdad existentes, mayor disponibilidad de salas para el desarrollo de actividades auto organizadas por las mujeres, etc.).
- Fortalecimiento de las estrategias de difusión y visibilidad de los EEII. Contribuir a una mayor comunicación pública de los Espacios de Igualdad, tanto en el ámbito de sus distritos de referencia como desde una perspectiva más amplia a escala municipal.

☑ Reforzar el sistema de seguimiento y evaluación de impacto de las actividades desarrolladas por los EEII. Se hace necesario abordar los procesos de seguimiento y monitoreo desde una perspectiva más integral. En primer lugar, consensuar y concretar qué tipo de cambios e impactos se quieren medir y cómo hacerlo. En segundo lugar, definir un sistema homogéneo de reporte cuantitativo y cualitativo, tomando como referencia un modelo unificado de informe de impacto. En tercer lugar, reforzar la estandarización de procedimientos y mecanismos. En cuarto lugar, disponer de una base de datos que simplifique el proceso de registro y agregación de la información. Esta recomendación se podría desagregar en los siguientes elementos:

- Diseño de un sistema general de indicadores (cuantitativos y cualitativos) de medición de impactos, unificado para todos los EEII.
- Generación de un protocolo de uso de dicho sistema de seguimiento que permita discernir responsabilidades, procesos de alimentación informativa de los indicadores, recogida de información, codificación de esta, consolidación y análisis.
- Elaboración de informes anuales de impacto de resultados, que permita a los EEII evaluar los cambios producidos en la vida de las mujeres participantes, siguiendo el sistema de indicadores acordado.
- Comunicación pública en el marco de las estrategias municipales de esos informes anuales de impacto, dirigida a visibilizar la política y dar a conocer sus logros.

- Introducción de mejoras en los expedientes individuales de las mujeres participantes como, por ejemplo, seguir gestionando la lista de demanda que se genera en el área psicológica u otras áreas para que toda demanda nueva sea recogida por el equipo con una mínima espera.
- Incorporación y uso de la técnica de investigación social "Historias de Vida" para visibilizar con mayor claridad y evaluar cualitativamente de qué forma repercuten los EEII en los procesos de empoderamiento de las mujeres.

☑ Fortalecer la Identidad de Red de los Espacios de Igualdad. Ampliar la lógica de Red interdistrital y también a escala municipal, visibilizando de forma más eficiente las diferentes alianzas existentes entre los EEII y otros recursos públicos de los distritos (centros de salud, centros de mayores, servicios sociales, centros escolares, etc.). Este fortalecimiento de la identidad red y sus conexiones con el resto de la cartera de servicios municipales puede permitir mejorar los mecanismos de derivación mutua. Otros elementos que podrían contribuir a la mejora de la identidad Red serían:

- Intensificación de una política comunicativa compartida de estos servicios.
- Celebración de encuentros anuales de todos los equipos profesionales de los EEII.
- Sistematización e intercambio de buenas prácticas.
- Intensificación en el desarrollo de actividades compartidas entre EEII.
- Cooperación para un mejor aprovechamiento de recursos compartidos (p.e. impulso de economías de escala para poner en marcha servicios de conciliación, talleres interdistritales, etc.).
- Articulación de un Plan de Cuidados para el conjunto de los EEII.

☑ Ampliar los acuerdos y sinergias con las entidades sociales de los distritos donde tienen presencia los EEII. Se recomienda seguir apostando por la intervención comunitaria como uno de los rasgos identitarios de los EEII, lo cual implica destinar recursos, tiempos y energía al fortalecimiento del trabajo en red, así como la participación en procesos de cohesión barrial.

☑ Otras recomendaciones orientadas a la mejora de las actividades y programaciones de los EEII.

- Seguir apostando por los talleres grupales (dimensión procesual) como mecanismo de toma de conciencia y empoderamiento de las mujeres, con el fin de generar grupos motores de acción y participación ciudadana.
- Continuar impulsando proyectos identificados como buenas prácticas por los propios equipos de los EEII.
- Mantener la línea de actuación estratégica de prevención de la violencia de género como uno de los ejes clave de los EEII.

- Trabajar y profundizar en cada una de las temáticas cuatrimestrales compartidas por toda la Red de Espacios de Igualdad (p.e. "Cambio climático y salud", "La educación en igualdad", "Herramientas y estrategias de prevención de violencia de género", etc.).
- Fomentar talleres de expresión artística como vía de empoderamiento y cambio social.

☑ Abrir un debate y consensuar en el interior de la Red de EEII la pertinencia o no de incorporar a los varones en las actividades de los Espacios de Igualdad, y ligado a esto, valorar la inclusión o no del trabajo sobre "nuevas masculinidades" como una de las líneas de intervención o no para los próximos años. En la medida que no existe un consenso sobre esta cuestión en el interior de los agentes que han participado en esta evaluación, recomendamos buscar un mecanismo interno para llevar a cabo el debate y obtener una posición consensuada al respecto.

☑ En tiempos de Covid-19, discernir entre las actividades con presencialidad versus virtualidad. Apostar por la virtualidad como recurso, la presencialidad como necesidad, que faciliten el acceso y cobertura de actividades en la medida que lo permitan las medidas socio sanitarias. La experiencia de la adecuación de la atención derivada de la fase de confinamiento deja como lección aprendida la importancia de mantener las actividades digitales más allá de la finalización de la pandemia, como otro recurso más de cara a facilitar la conciliación de la vida familiar y que esto no sea un obstáculo para participar en actividades de los EEII. Para conseguir esto se hace necesario identificar las actividades donde la presencialidad sigue siendo relevante (obviamente con asistencia controlada de acuerdo con las medidas sanitarias) para personas que no tienen acceso a lo digital. Luchar contra la brecha digital dentro de la cartera de actividades de los EEII.

☑ Apoyar desde el ámbito político el fortalecimiento de esta política para su sostenibilidad. Se recomienda mantener el esfuerzo de agenda pública en las políticas de igualdad, y dentro de ella, la centralidad de los EEII como referentes distritales de la misma. En este sentido parecería pertinente hacer más visible esta apuesta, reforzar presupuestariamente (dentro de los condicionantes existentes de acuerdo con la coyuntura socioeconómica) los Espacios de Igualdad, legitimar su rol dentro del conjunto de operadores municipales, desarrollar una labor intensiva de rendición de cuentas y acercamiento a la ciudadanía de los EEII.

Anexos

Anexo I: Matriz de evaluación

| PERTINENCIA Y COHERENCIA | | |
|--|---|--|
| Preguntas de Evaluación | Subpreguntas | Indicadores |
| 1. ¿El programa se adapta a las necesidades e intereses estratégicos de las titulares de derechos? | 1.1. Adaptación del enfoque y servicios ofertados | 1. Grado de pertinencia del Programa. |
| | | 2. Grado de adaptación al enfoque de Derechos |
| 2. ¿El programa incorpora mecanismos adecuados para promover la participación y protagonismo de las mujeres en los EEII? | 2.1. Posición/legitimidad de las mujeres dentro de los Espacios de Igualdad. 2.2. Mecanismos para asegurar la participación de las mujeres: itinerarios de participación etc. 2.3. Correlación entre participación y empoderamiento (individual y colectivo). | 3. Grado de pertinencia del Programa. |
| | | 4. Grado de adaptación al enfoque de Derechos. |
| | | 5. Grado de autopercepción del reconocimiento de las mujeres. |
| 3. ¿De qué forma repercute en los procesos de empoderamiento? | | 5.B. Grado y amplitud de la participación de las mujeres en la participación de los EEII. |
| 4. ¿Los distintos componentes del programa son coherentes para el logro de los resultados previstos? | 4.1. Adecuación de la cadena de resultados. 4.2. Coherencia de la secuencia lógica de la intervención | 6. Pertinencia de la Teoría del Cambio. |
| | | 7. Pertinencia y suficiencia de la cadena lógica. |
| 5. ¿En qué medida el enfoque del programa ha previsto una adecuada interrelación con los distintos agentes presentes en el territorio? | 5.1. Diseño e implementación: Adecuación de las estrategias de intervención a los diversos contextos territoriales | 8. Existencia de metodología común. |
| | | 9. Grado de transversalidad. |
| | | 10. Procesos de incidencia generados por las mujeres participantes en los EEII. |
| | | 11. Grado de vinculación con los procesos comunitarios. |
| 6. ¿El enfoque del programa es coherente y complementario con las estrategias rectoras en materia de igualdad y con los distintos recursos públicos existentes, específicamente municipales? | 6. 1 Coherencia de políticas: Coherencia y complementariedad del programa con el Plan Estratégico de Igualdad de Género, así como con otros | 12. Grado de Coherencia con los Planes Estratégicos (transversales y sectoriales) Proyectos transversales del área: Violencia Cero, Corresponsabilidad, Empoderarte). DG Violencia y DG Igualdad |

| | Planes y estrategias transversales del Ayuntamiento de Madrid. Complementariedad con programas y recursos de la Dirección General de Violencia. Incidencia y contribución del programa a las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Madrid. | 13. Grado de Coherencia con los Planes Transversales. 14. Grado de complementariedad y valor añadido del programa. |
|---|---|---|
| 7. ¿El programa contribuye a reforzar la coherencia las políticas de igualdad a nivel distrital? | 7.1. Coherencia de políticas: Coherencia y complementariedad con el trabajo desplegado por la Red de Agentes de Igualdad en los distritos Coherencia y complementariedad con las políticas impulsadas desde las juntas de distrito | 15. El programa supone un impulso para dotar de coherencia y mayor alcance a las políticas de igualdad desarrolladas desde los distritos. |
| EFICIENCIA | | |
| Preguntas de Evaluación | Subpreguntas | Indicadores |
| 8. ¿La composición de los equipos es adecuada para el desarrollo de las actividades de los EEII? | 8.1. Suficiencia de recursos, adecuación de perfiles etc. | 16. Grado de Eficiencia de los recursos. |
| | | 17. Grado de Adecuación de los recursos. |
| | | 18. Número y tipología de profesionales que integran el equipo. |
| 9. ¿Los procesos de coordinación de los equipos en cada EEII son adecuados para un desarrollo óptimo de las actividades realizadas? | 9.1. Definición de objetivos y estrategias, operatividad en la implementación de actividades etc. 9.2. Disposición de mecanismos e itinerarios de participación de las mujeres | 19. Nivel de coordinación estratégica. |
| | | 20. Nivel de coordinación operativa. |
| | | 21. Existencia y Eficacia de espacios de reflexión de los equipos. |
| | | 22. Nivel de calidad de las actividades. |
| 10. ¿Los espacios de coordinación de la red de EEII contribuyen a la definición y puesta en marcha de un enfoque y líneas de intervención comunes en el | 10.1. Percepción colectiva de una "Red de Espacios de Igualdad" | 23. Nivel auto-identitario de Red. |
| | | 24. Grado de apropiación del enfoque EEII. |
| | | 25. Grado de incorporación de las propuestas de los EEII. |
| | | 26. Grado de sentido de pertenencia a la Red. |

| | | |
|---|---|--|
| conjunto de EEII que conforman la Red? | | 27. Eficiencia de los canales de comunicación. |
| 11. ¿Los espacios de coordinación propician la puesta en común de buenas prácticas, socialización de conocimientos y transferencia de buenas prácticas? | 11.1. Dinámicas y mecanismos estables de coordinación | 28. Existencia de Buenas Prácticas |
| 12. ¿El sistema de seguimiento aporta información relevante para la toma de decisiones estratégica y operativa? | 12.1. Definición conjunta de objetivos y herramientas de seguimiento. 12.2. Incorporación del seguimiento en los procesos de toma de decisiones y planificación estratégica de los EEII. | 29. Eficiencia de los mecanismos de coordinación. |
| | | 30. Eficiencia y utilidad del Sistema de Seguimiento. |
| | | 31. Grado de eficiencia y utilidad de la información del Sistema. |
| | | 32. Utilidad y validez de los protocolos existentes. |
| | | 33. Utilidad y validez de las herramientas existentes. |
| EFICACIA E IMPACTO | | |
| Preguntas de Evaluación | Subpreguntas | Indicadores |
| 13. ¿La participación de las mujeres en los EEII representa un insumo para su desarrollo personal? | 13.1. Autoestima e identidad de género, Autoconocimiento y crecimiento personal, afectividad, sexualidad etc. | 34. Esfera personal. Autopercepción de autoestima. |
| | | 35. Autopercepción de identidad de género. |
| | | 36. Mejora y pautas de autocuidado. |
| | | 37. Mejora de la percepción sobre la salud integral. |
| | | 38. Grado de acceso de las mujeres a la formación. |
| | | 39. Grado de disponibilidad y uso de tiempo libre por parte de las mujeres. |
| | | 40. Mejora de las actitudes de respeto y valorización de las responsabilidades de cuidados en el entorno familiar. |
| 41. Distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidados en el entorno familiar. | | |
| 14. ¿La participación de las mujeres en los EEII contribuye | 14.1. Desarrollo de capacidades y | 42. Mejora de las competencias laborales. |

| | | |
|--|---|--|
| <p>al fortalecimiento de su autonomía económica?</p> | <p>herramientas laborales. 14.2. Conocimiento y acceso a recursos laborales. 14.3. Tránsito de la inactividad a la actividad. 14.4. Acceso al mercado laboral. 14.3. Evolución de ingresos</p> | <p>43. Mejora del acceso a procesos formativos. 44. N° de mujeres que pasan de una situación de inactividad a otra de búsqueda activa de empleo. 45. N° de mujeres que acceden al mercado laboral. 46. N° de mujeres que ven aumentados sus ingresos</p> |
| <p>15. ¿Se ha incrementado la participación y capacidad de liderazgo en la esfera comunitaria de las mujeres participantes en los EEII?</p> | <p>15.1. Participación en redes de intercambio, organizaciones sociales, así como otras estructuras formales de participación.</p> | <p>47. Existencia de grupos de mujeres auto organizadas. 48. Grado de interlocución, coordinación y cooperación de los grupos de mujeres entre los distintos EEII. 49. Grado de participación en estructuras formales e informales.</p> |
| <p>16. ¿En qué medida se ha incrementado la sensibilización y reconocimiento de la igualdad de género de los distintos agentes sobre los que se ha intervenido directamente, específicamente la población joven?</p> | <p>16.1. Evolución y grado de sensibilización de los distintos/as agentes. 16.2. Promotores/as en igualdad: lógica de sensibilización en cascada.</p> | <p>50. Grado de sensibilización de las y los jóvenes.</p> |
| <p>17. ¿En qué medida la actividad de los EEII contribuye a fortalecer/transversalizar el enfoque de género en el ámbito comunitario?</p> | <p>17.1. Introducción/fortalecimiento del enfoque de género en los procesos comunitarios. 17.2. Apropiación de los EEII por parte del tejido asociativo de los distritos.</p> | <p>51. Grado de fortalecimiento del enfoque de género. 52. Grado de apropiación por parte del tejido asociativo.</p> |
| <p>18. ¿Los EEII se constituyen como un mecanismo útil para la prevención y tratamiento de la violencia de género?</p> | <p>18.1. Capacidad de detección y tratamiento de casos de violencias de género. 18.2. Procesos de derivación a otros recursos especializados. 18.3. Estrategias integrales de prevención de las violencias.</p> | <p>53. N° y evolución de los casos de violencia detectados (durante el periodo objeto de evaluación). 54. N° y evolución de los casos detectados en los EEII (durante el periodo objeto de evaluación).</p> |
| <p>19. ¿Los EEII contribuyen al fortalecimiento de las estrategias y recursos</p> | <p>19.1. Existencia de protocolos de actuación con los recursos</p> | <p>55. Existencia de protocolos entre los EEII y otros recursos específicos</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>disponibles para el tratamiento de la violencia de género?</p> | <p>específicos en materia de violencia machista. 19.2 Capacidad de influencia de los EEII (debido a la experiencia acumulada) en la definición de estrategias y protocolos de actuación para la prevención y tratamiento de la violencia machista. 19.3 Participación en espacios comunitarios en los que se aborde la violencia machista.</p> | <p>municipales en materia de violencia machista. 56. Incremento de protocolos, herramientas y recursos para el tratamiento de la violencia de género. 57. Grado de eficacia del enfoque de género en la lógica de intervención.</p> |
| SOSTENIBILIDAD | | |
| Preguntas de Evaluación | Subpreguntas | Indicadores |
| <p>20. ¿En qué medida se promueve la sostenibilidad de los cambios por los que transitan las mujeres tras su paso por el programa?</p> | <p>20.1. Incidencia del enfoque y metodología de intervención.</p> | <p>58. Sostenibilidad del vínculo de las mujeres con el EEII. 59. Número y tipo de mujeres autoorganizadas.</p> |
| <p>21. ¿Se garantiza la continuidad en el medio-largo plazo de los EEII como un recurso relevante de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Madrid?</p> | <p>21.1. Existencia de compromisos políticos. 21.2. Existencia de compromisos de financiación/ crecimiento de los Espacios de Igualdad. 21.3. Legitimidad de los EEII en los distritos y de las organizaciones y plataformas feministas.</p> | <p>60. Compromisos políticos existentes. 61. Continuidad de los EEII actualmente en funcionamiento. 62. Pertinencia y asignación presupuestaria de la DG de igualdad. 63. Existencia de alianzas y número de entidades y organizaciones feministas. 64. Existencia de alianzas y número de entidades y las organizaciones sociales de base.</p> |

Anexo II: Cuestionario dirigido al personal técnico de los EEII y DG

BLOQUE 1: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

1. Sexo

| | |
|--------|--------------------------|
| Mujer | <input type="checkbox"/> |
| Hombre | <input type="checkbox"/> |

2. Edad:

3. Estudios

| | |
|-------------|--------------------------|
| Primarios | <input type="checkbox"/> |
| Secundarios | <input type="checkbox"/> |
| Superiores | <input type="checkbox"/> |

4. Nombre del Espacio de Igualdad en el que trabajas:

5. Distrito en el que se ubica el Espacio de Igualdad:

6. De las siguientes funciones, indique su principal función en el Espacio de Igualdad

| | |
|-------------------------|--------------------------|
| Labores de coordinación | <input type="checkbox"/> |
| Labores técnicas | <input type="checkbox"/> |
| Labores administrativas | <input type="checkbox"/> |

7. ¿Cuántos años lleva trabajando en este Espacio de Igualdad? (indicar en meses)

8. ¿Ha trabajado anteriormente en otro Espacio de Igualdad?

| | |
|----|--------------------------|
| Sí | <input type="checkbox"/> |
| No | <input type="checkbox"/> |
| NC | <input type="checkbox"/> |

9. ¿Cuántos años estuvo trabajando en otro(s) Espacio(s) de igualdad? (indicar en meses)

BLOQUE 2: PERTINENCIA Y COHERENCIA DEL ESPACIO DE IGUALDAD

10. ¿En qué medida considera que el Espacio de Igualdad se adapta a las necesidades e intereses de las mujeres participantes? Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. (5=Muy de acuerdo; 4=Bastante de acuerdo; 3=De acuerdo; 2=Poco de Acuerdo; 1=Nada de acuerdo)

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| El proceso de acogida permite identificar las necesidades e intereses de partida de las mujeres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La tipología de servicios del Espacio de Igualdad da respuesta a estas necesidades e intereses. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El Espacio de Igualdad tiene mecanismos adecuados para identificar demandas latentes (o no expresadas inicialmente por las mujeres). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se disponen de mecanismos adecuados y eficaces para la derivación de casos a otras instituciones. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se suministra información adecuada a las mujeres sobre otros servicios y recursos que puedan adaptarse a sus necesidades, intereses y demandas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11. ¿En qué medida considera que el Espacio de Igualdad se adapta a la diversidad de mujeres participantes? Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. (1-5)

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| EL El se adapta a las necesidades e intereses de mujeres de otras culturas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| EL El se adapta a las necesidades e intereses de mujeres de distintos grupos de edad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| EL El se adapta a las necesidades e intereses de mujeres con distintos niveles formativos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

12. En su opinión, ¿cómo es la participación de las mujeres que se fomenta en el Espacio de Igualdad? Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. (1-5)

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Las mujeres se apropian de las instalaciones del centro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres participan de la organización cotidiana del centro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se escucha la opinión de las mujeres para la planificación de actividades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres participan de forma expresa y sistemática en la programación del centro. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El Espacio de Igualdad dispone de criterios y procedimientos definidos para canalizar la participación de las mujeres | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres se sienten reconocidas en el Espacio de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se generan procesos autónomos de organización entre ellas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13. En relación con la interlocución e intervención en el territorio, por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones (1-5)

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Desde el Espacio de Igualdad se conocen las principales reivindicaciones del tejido social del distrito | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El Espacio de Igualdad participa activamente en mesas, plataformas y otros espacios comunitarios del distrito. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las entidades sociales del distrito reconocen al Espacio de Igualdad como un actor relevante en el distrito. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Existe un grado de coordinación y sinergias adecuado con las entidades sociales del distrito | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Existe un grado de coordinación y sinergias adecuado con instituciones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| públicas de referencia en el distrito (educativas, sanitarias etc.) | | | | |
| Existe un grado de coordinación y sinergias adecuado con la Junta de Distrito. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14. ¿Cuáles cree que son las principales fortalezas de la actividad desplegada en el territorio?

15. ¿Cuáles cree que son las principales debilidades de la actividad desplegada en el territorio?

BLOQUE 3: LA GESTIÓN DEL ESPACIO DE IGUALDAD

16. ¿Considera que los recursos humanos del Espacio de Igualdad se adecuan al cumplimiento de sus fines?

| | |
|---|--------------------------|
| Si, es adecuado | <input type="checkbox"/> |
| Si, aunque haría falta refuerzos en algunas áreas | <input type="checkbox"/> |
| No, es claramente insuficiente | <input type="checkbox"/> |

17. ¿En cuáles? (en caso de responder 16B)

18. ¿Considera que el perfil del equipo se ajusta a las necesidades de intervención?

| | |
|---|--------------------------|
| Sí | <input type="checkbox"/> |
| Sí, aunque se requieren otros perfiles de forma adicional | <input type="checkbox"/> |
| No | <input type="checkbox"/> |

19. ¿Cuáles? (en caso de responder 18B)

20. Atendiendo a los procesos de coordinación dentro del Espacio de Igualdad, por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones (1-5)

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| El Espacio de Igualdad dispone de un marco de planificación anual coherente y adecuado a las necesidades. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La coordinación del Espacio de Igualdad es sensible a las propuestas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| de mejora procedentes del equipo técnico. | | | | |
| La coordinación socializa adecuadamente los debates y decisiones en el marco de la Red de Espacios de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El equipo técnico se apropia de las apuestas estratégicas del Espacio de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Existencia de espacios de coordinación sistemáticos dentro del Espacio de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Los espacios de coordinación contribuyen a un adecuado seguimiento de las actividades. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Los espacios de coordinación contribuyen a la identificación de necesidades de mejora. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21. En relación con la capacidad de seguimiento de las actividades y procesos impulsados por el Espacio de Igualdad, por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones (1-5)

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| La información que se recoge es útil para conocer la valoración de las mujeres sobre las actividades en las que participan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La información que se recoge es útil para conocer los cambios que experimentan las mujeres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La información que se recoge es útil para conocer resultados e impacto de las actividades que se realizan en el territorio. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La información que se recoge es útil para conocer la evolución de las mujeres que reciben asesoramiento legal y psicológico. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se explota y sistematiza la mayor parte de los datos recogidos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| La información que se recoge es útil para el ajuste y mejora de las actividades y procesos que se impulsan desde el Espacio de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Los informes de seguimiento que se realizan permiten tener un conocimiento cualitativo de los procesos de intervención con las mujeres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

BLOQUE 4: LA RED DE ESPACIOS DE IGUALDAD

22. ¿Ha participado en actividades promovidas por la Red de Espacios de Igualdad con representantes de otros Espacios? (señale todas las modalidades en las que haya participado)

| | |
|--|--------------------------|
| Sí, en actividades formativas | <input type="checkbox"/> |
| Sí, en actividades de coordinación | <input type="checkbox"/> |
| No he participado en ninguna actividad | <input type="checkbox"/> |
| Otras: especificar | <input type="checkbox"/> |

23. Con respecto a las actividades formativas, ¿Cuáles cree que han sido las principales aportaciones para el desarrollo de sus tareas y responsabilidades como profesional del Espacio de Igualdad? Indicar, al menos, dos de ellas. [En caso de responder 22A]

24. Con respecto a las actividades de coordinación, ¿Cuáles cree que han sido las principales aportaciones para el desarrollo de sus tareas y responsabilidades como profesional del Espacio de Igualdad? Indicar, al menos, dos de ellas. [En caso de responder 22B]

25. Ha participado en el diseño/implementación de actividades de forma conjunta con el equipo técnico de otros espacios?

| | |
|---|--------------------------|
| Sí, aunque con Espacios que gestiona la misma entidad | <input type="checkbox"/> |
| Sí, con Espacios gestionados por distintas entidades | <input type="checkbox"/> |
| Sí, en ambos casos | <input type="checkbox"/> |
| No | <input type="checkbox"/> |

26. ¿Podría describir brevemente la actividad(s) que se ha diseñado/implementado de forma conjunta? (En el caso de que se haya respondido 25 A/B)

27. ¿Cuáles cree que son las principales contribuciones de la existencia de la red de Espacios de Igualdad? Por favor, indica tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones (1-5)

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ha contribuido a generar una identidad propia. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ha contribuido a la definición de estrategias y metodologías de intervención comunes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ha contribuido al conocimiento y socialización de experiencias entre los Espacios de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ha contribuido a la transferencia de experiencias entre los Espacios de Igualdad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ha contribuido a la definición de objetivos e indicadores comunes para un seguimiento efectivo de los Espacios de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

BLOQUE 5: RESULTADOS/ IMPACTO

28. En relación con cambios personales que atraviesan las mujeres, como parte de su proceso de empoderamiento, por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. (1-5)

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| La información que se recoge es útil para conocer la valoración de las mujeres sobre las actividades en las que participan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres participantes han incrementado su autoestima. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tienen mayor seguridad sobre sus fortalezas y capacidades. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Demuestran un mayor grado de autonomía personal. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Han mejorado sus pautas de autocuidados sociosanitarios. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Han mejorado la relación en el entorno familiar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

29. Atendiendo a la evolución laboral de las mujeres participantes en los EI, por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. (1-5)

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Las mujeres participantes han incrementado sus competencias laborales. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres han accedido, en mayor medida, a cursos de formación laboral. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se ha incrementado el nº de mujeres en búsqueda activa de empleo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se ha incrementado el nº de mujeres que han obtenido un empleo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres participantes han mejorado su autonomía económica. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

30. En el EI en el que trabaja, ¿hay grupos de mujeres autoorganizadas?

| | |
|--|--------------------------|
| Si, hay grupos de mujeres consolidados que organizan actividades de forma autónoma | <input type="checkbox"/> |
| Si, hay grupos de mujeres, aunque en un estado incipiente, que todavía requieren de un estrecho acompañamiento por parte del Espacio de Igualdad | <input type="checkbox"/> |
| No, todavía no se han conformado grupos de mujeres autoorganizadas. | <input type="checkbox"/> |

31. ¿Podría indicar cuál es la principal actividad de este grupo? (en caso de haber respondido 30 A/B)

32. Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo sobre las siguientes afirmaciones relativas a los grupos de mujeres autoorganizados.

| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| La actividad de estos grupos es conocida por el resto de mujeres que participa en el Espacio de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| La actividad de estos grupos tiene interés en el resto de mujeres que participa en el Espacio de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Estos grupos tienen una influencia positiva sobre el resto de mujeres que participan Espacio de Igualdad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

33. Las mujeres que acuden o han acudido a los Espacios de Igualdad, ¿participan en organizaciones o entidades de la sociedad civil?

| | |
|--|--------------------------|
| Sí, en un número significativo. | <input type="checkbox"/> |
| Sí, aunque un número reducido. | <input type="checkbox"/> |
| Es un fenómeno residual. | <input type="checkbox"/> |
| No, no conozco a mujeres que participen. | <input type="checkbox"/> |

34. ¿En qué tipo de organizaciones tienden a participar en mayor medida? Responda todos aquellos casos donde se haya efectuado algún tipo de participación. (En caso de haber respondido 33 A/B/C).

| | |
|--|--------------------------|
| Espacios de participación institucionalizados en defensa de los derechos de las mujeres (Mesas de Igualdad de Foros Locales etc.). | <input type="checkbox"/> |
| Espacios de participación institucionalizados en otras temáticas. | <input type="checkbox"/> |
| Organizaciones sociales en defensa de los derechos de las mujeres. | <input type="checkbox"/> |
| Organizaciones sociales con implantación territorial (EJ: asociaciones de vecinos, educativas, deportivas etc.). | <input type="checkbox"/> |
| ONG de acción social. | <input type="checkbox"/> |
| Desconozco el tipo de organización en la que participan. | <input type="checkbox"/> |

35. ¿Cree que el paso por el Espacio de Igualdad ha contribuido a la participación de las mujeres en organizaciones o entidades de la sociedad civil?

| | |
|---|--------------------------|
| Sí, ha sido un factor determinante | <input type="checkbox"/> |
| No ha tenido una incidencia significativa | <input type="checkbox"/> |
| NS/NC | <input type="checkbox"/> |

36. ¿Cuáles son hasta la fecha las principales contribuciones del Espacio de Igualdad en el distrito? Por favor, valore el grado de contribución sobre los siguientes aspectos: (1-5)

| | | | | |
|--|----------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| | Muy de acuerdo | Bastante de acuerdo | Poco de acuerdo | Nada de acuerdo |
|--|----------------|---------------------|-----------------|-----------------|

| | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sensibilización a la población joven. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sensibilización a representantes de instituciones educativas y sociosanitarias. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reforzar el enfoque de género en demandas y reivindicaciones de las entidades sociales del distrito. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Posicionar demandas y reivindicaciones feministas en la agenda social y política del distrito. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Desarrollo de protocolos (prevención de violencia etc.) con la participación e involucramiento de instituciones públicas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

37. ¿Podría identificar y describir brevemente una intervención del Espacio de Igualdad en el distrito que desde su opinión represente una buena práctica?

Anexo III: Matriz control de trabajo de campo

| Unidad Análisis | Masa textual | Registro | Fecha | Rol en EI ⁵⁶ | Técnica empleada | Distrito | Entidad | Espacio de Igualdad | Nº Mujeres |
|-----------------|--------------|----------------------|------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------------|-----------------------|------------|
| 1 | 12 | Audios | 16.11.2020 | Coordinadoras El G1. | Entrevista Grupal On Line | Chamartín | Asoc. Candelita | Nieves Torres | 1 |
| | | | | | | Vallecas | Arco Iris | María Moliner | 1 |
| | | | | | | Ciudad Lineal | Fundación Atenea | Emilia Pardo Bazán | 1 |
| | | | | | | Fuencarral-El Pardo | Mujeres Opañel | Lucrecia Pérez | 1 |
| | | | | | | Usera | Asoc. San Fermín | Berta Cáceres | 1 |
| | | | | | | Villaverde Alto | Labor | Dulce Chacón | 1 |
| 2 | 38 | Audios | 17.11.2020 | Coordinadoras El G1. | Entrevista Grupal presencial | Arganzuela | IMC | Juana Doña | 1 |
| | | | | | | Retiro | Tangente | Elena Arnedo | 1 |
| | | | | | | Villaverde | IMC | Clara Campoamor | 1 |
| 3 | 37 | Audios | 20.11.2020 | Coordinadoras El G1. | c | Hortaleza | Trabe | Carme Chacón | 1 |
| | | | | | | Tetuán | Trabe | Hermanas Mirabal | 1 |
| | | | | | | Vicálvaro | Trabe | Gloria Fuertes | 1 |
| 4 | 31 | Audios | 23.11.2020 | Coordinadoras El G1. | Entrevista Grupal On Line | Carabanchel | Delfo | María de Maeztu | 1 |
| | | | | | | Barajas | Delfo | Ana Orantes | 1 |
| | | | | | | Chamberí | Delfo | María Zambrano | 1 |
| | | | | | | San Blas-Canillejas | Delfo | Lucía Sánchez Saornil | 1 |
| | | | | | | Mortalaz | Delfo | María Telo | 1 |
| 5 | 38 | Audios | 24.11.2020 | Equipo Técnico | Entrevista Grupal On Line | Madrid | Ayuntamiento de Madrid | DG | 1 |
| | | | | | | Madrid | Ayuntamiento de Madrid | DG | 1 |
| 6 | 13 | Audios y fotografías | 26.11.2020 | Suplente Coordinadora | Entrevista Grupal On Line | Usera | Asoc. San Fermín | Berta Cáceres | 1 |
| | | | | Mesa de Igualdad-Usuaría | | Villaverde | IMC | Clara Campoamor | 1 |
| | | | | Usuaría | | Villaverde | IMC | Clara Campoamor | 1 |
| | | | | Usuaría | | Retiro | Tangente | Elena Arnedo | 1 |
| | | | | Usuaría | | Villaverde | IMC | Clara Campoamor | 1 |
| | | | | Coordinadora | | San Blas-Canillejas | Delfo | Lucía Sánchez Saornil | 1 |
| | | | | Usuaría | | Chamartín | Asoc. Candelita | Nieves Torres | 1 |
| 7 | | | | Coordinadora Mesa Feminismos | Entrevista grupal presencial | Hortaleza | Trabe | Carme Chacón | 1 |
| | | | | Mesa Feminismos | | Hortaleza | Trabe | Carme Chacón | 1 |
| | | | | Vecina | | Vicálvaro | Trabe | Gloria Fuertes | 1 |
| | | | | Coordinadora Mesa Igualdad | | Retiro | Tangente | Elena Arnedo | 1 |
| | | | | Mesa de Igualdad | Vicálvaro | Trabe | Gloria Fuertes | 1 | |

⁵⁶ Literal en las fichas de firmas.

| Unidad Análisis | Masa textual | Registro | Fecha | Rol en EI ⁵⁶ | Técnica empleada | Distrito | Entidad | Espacio de Igualdad | Nº Mujeres |
|-----------------|--------------|----------------------|------------|--|---------------------------|---------------------|------------------------|------------------------|------------|
| | | | | Presidenta Asociación Nosotras Mismas | | Chamberí | Delfo | María Zambrano | 1 |
| | | | | Presidenta Foro Local y Mesa de Igualdad | | Carabanchel | Delfo | María de Maeztu | 1 |
| | | | | Feminismos Tetuán | | Tetuán | Trabe | Hermanas Mirabal | 1 |
| | | | | Coordinadora Mesa Feminismos y Foro Social Moratalaz | | Moratalaz | Delfo | María Telo | 1 |
| | | | | Mesa de Igualdad y Diversidad. Foro Local | | Ciudad Lineal | Fundación Atenea | Emilia Pardo Bazán | 1 |
| | 30 | Audios | 30.11.2020 | Agentes de Igualdad | Entrevista Grupal On Line | Moratalaz | Ayuntamiento de Madrid | Ayuntamiento de Madrid | 1 |
| | | | | | | Vallecas | Ayuntamiento de Madrid | Ayuntamiento de Madrid | 1 |
| 8 | 5 | Audios y fotografías | 01.12.2020 | Usuaría | Talleres Grupales | Chamartín | Asoc. Candelita | Nieves Torres | 1 |
| | | | | Usuaría | | Hortaleza | Trabe | Carme Chacón | 1 |
| | | | | Usuaría | | Retiro | Ayuntamiento de Madrid | Elena Arnedo | 1 |
| | | | | Usuaría | | Chamberí | Delfo | María Zambrano | 1 |
| | | | | Usuaría | | Tetuán | Trabe | Hermanas Mirabal | 1 |
| | | | | Usuaría | | Chamartín | Delfo | María Zambrano | 1 |
| | | | | Usuaría | | Chamartín | Asoc. Candelita | Nieves Torres | 1 |
| | | | | Usuaría | | Chamartín | Asoc. Candelita | Nieves Torres | 1 |
| | | | | Usuaría | | Fuencarral-El Pardo | Mujeres Opañel | Lucrecia Pérez | 1 |
| | | | | Usuaría | | Fuencarral-El Pardo | Mujeres Opañel | Lucrecia Pérez | 1 |
| | | | | Usuaría | | Tetuán | Trabe | Hermanas Mirabal | 1 |
| 9 | 8 | Audios y fotografías | 03.12.2020 | Usuaría | Talleres Grupales | Chamartín | Delfo | María Zambrano | 1 |
| | | | | Usuaría | | Chamartín | Asoc. Candelita | Nieves Torres | 1 |
| | | | | Usuaría | | San Blas-Canillejas | Delfo | Lucía Sánchez Saornil | 1 |
| | | | | Usuaría | | San Blas-Canillejas | Delfo | Lucía Sánchez Saornil | 1 |
| | | | | Usuaría | | Hortaleza | Trabe | Carme Chacón | 1 |
| | | | | Usuaría | | Hortaleza | Trabe | Carme Chacón | 1 |
| | | | | Usuaría | | Tetuán | Trabe | Hermanas Mirabal | 1 |
| | | | | Usuaría | | Tetuán | Trabe | Hermanas Mirabal | 1 |
| 10 | 8 | Audios y fotografías | 04.12.2020 | Usuaría | Talleres Grupales | Villaverde | IMC | Clara Campoamor | 1 |
| | | | | Vecina | | Vallecas | Arco Iris | María Moliner | 1 |

| Unidad Análisis | Masa textual | Registro | Fecha | Rol en EI ⁵⁶ | Técnica empleada | Distrito | Entidad | Espacio de Igualdad | Nº Mujeres |
|-----------------|--------------|---|------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|------------------------|---------------------|------------|
| | | | | Compañera y comparto Sabiduría | | Carabanchel | Delfo | María de Maeztu | 1 |
| | | | | Compartiendo Sabiduría | | Carabanchel | Delfo | María de Maeztu | 1 |
| | | | | Usuaría | | Moratalaz | Delfo | María Telo | 1 |
| | | | | Usuaría | | Moratalaz | Delfo | María Telo | 1 |
| | | | | Acompaña | | Villaverde | IMC | Clara Campoamor | 1 |
| | | | | Usuaría | | Arganzuela | IMC | Juana Doña | 1 |
| | | | | Usuaría | | Usera | Asoc. San Fermín | Berta Cáceres | 1 |
| | | | | Usuaría | | Usera | Asoc. San Fermín | Berta Cáceres | 1 |
| | | | | Usuaría | | Usera | Asoc. San Fermín | Berta Cáceres | 1 |
| | | | | Usuaría | | Arganzuela | IMC | Juana Doña | 1 |
| 11 | 8 | Audios y fotografías | 10.12.2020 | Usuaría | Talleres Grupales | Villaverde Alto | Labor | Dulce Chacón | 1 |
| | | | | Miembro grupo | | Villaverde | IMC | Clara Campoamor | 1 |
| | | | | Usuaría | | Villaverde | IMC | Clara Campoamor | 1 |
| | | | | Usuaría | | Villa de Vallecas | Arco Iris | María Moliner | 1 |
| | | | | Usuaría | | Usera | Asoc. San Fermín | Berta Cáceres | 1 |
| 12 | 22 | Audios | 14.12.2020 | Subdirectora General | Entrevista presencial | Madrid | Ayuntamiento de Madrid | DG | 1 |
| 13 | 20 | Audios | 15.12.2020 | Directora General | Entrevista individual On Line | Madrid | Ayuntamiento de Madrid | DG | 1 |
| 14 | 13 | Audios | 16.12.2020 | Subdirectora General | Entrevista individual On Line | Madrid | Ayuntamiento de Madrid | DG | 1 |
| 15 | 14 | Audios | 17.12.2020 | DG | Entrevista individual On Line | Madrid | Ayuntamiento de Madrid | DG | 1 |
| Total | 297 | Total, participantes trabajo de campo (sin considerar cuestionario). | | | | | | | 78 |