

PRESUPUESTO GENERAL  
AYUNTAMIENTO DE MADRID

2020

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO  
MEMORIAS POR PROGRAMA





MADRID

## ÍNDICE

---

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.....	5
MEMORIAS POR PROGRAMA .....	118





PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

INFORME IMPACTO DE GÉNERO

Equipo de redacción:

Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social. Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades

Área de Gobierno de Hacienda y Personal. Dirección General de Presupuestos.

Agradecimientos:

Subdirección General de Estadística. Coordinación General de Contratación y Política Financiera

Responsables de los programas de las Áreas de Gobierno, Áreas Delegadas, Distritos, Organismos Autónomos y Empresas Municipales que, con sus Memorias de Impacto de Género, han proporcionado los datos con los que se ha elaborado este Informe.

## Contenido

<b>1. Objeto y alcance del informe .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Introducción .....</b>	<b>9</b>
<b>3. Marco legal vigente y de aplicación en el Ayuntamiento de Madrid .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Diagnóstico: mujeres y hombres en la ciudad de Madrid .....</b>	<b>13</b>
<b>4.1. Población .....</b>	<b>13</b>
<b>4.2. Actividad económica y situación laboral .....</b>	<b>15</b>
<b>4.3. Principales brechas de género en la ciudad de Madrid .....</b>	<b>19</b>
Trabajo productivo remunerado .....	21
Tiempo y trabajo de cuidados .....	26
Ingresos y condiciones de vida .....	30
Brechas en la educación .....	33
Participación y acceso a espacios de poder y toma de decisiones .....	40
Desigualdades de género en salud .....	43
Brechas de género en el ámbito de la cultura .....	45
Brechas en el ámbito del deporte .....	46
Seguridad en la ciudad para mujeres y niñas .....	50
Brechas en la movilidad y el uso de los espacios públicos .....	53
Brechas de género en el acceso a la vivienda .....	55
<b>4.4. La violencia contra las mujeres en Madrid .....</b>	<b>57</b>
<b>5. Consolidación y avances en el proceso de integración del enfoque de género en los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid .....</b>	<b>60</b>
<b>5.1. Directrices para la elaboración de las memorias de impacto de género en los presupuestos 2020 .....</b>	<b>62</b>
<b>5.2. Análisis de las Memorias de Cumplimiento de Objetivos de Igualdad de 2018 y ejecución presupuestaria .....</b>	<b>66</b>
<b>6. Análisis del Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid .....</b>	<b>69</b>
<b>6.1. Análisis del proceso de incorporación del enfoque de género en el presupuesto municipal .....</b>	<b>69</b>
<b>6.2. Análisis de programas según la metodología del modelo 3R y 3L .....</b>	<b>69</b>
<b>6.3. Análisis según metodología 3R .....</b>	<b>74</b>
R1: Ruptura de roles y estereotipos de género .....	78
R2: Distribución y acceso a los recursos .....	79
R2: Participación social y política .....	81

<b>6.4. Análisis según metodología 3L.....</b>	<b>82</b>
L1: Erradicación de las violencias machistas.....	85
L2: Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad .....	87
L3: Participación sociopolítica y cultural de las mujeres .....	88
<b>6.5. Impacto de género por secciones y programas presupuestarios. Resumen .....</b>	<b>89</b>
<b>6.6. Impacto de género por capítulos de gastos.....</b>	<b>92</b>
Capítulo 1. Gastos de personal .....	93
Capítulo 2 Gastos en bienes corrientes y Capítulo 6 Inversiones reales .....	101
Capítulo 4. Transferencias corrientes.....	104
Capítulo 7. Transferencias de capital.....	107
<b>6.7. Ingresos .....</b>	<b>108</b>
<b>7. Conclusiones y propuestas de mejora.....</b>	<b>110</b>
<b>7.1. Conclusiones .....</b>	<b>110</b>
<b>7.2. Propuestas de mejora .....</b>	<b>113</b>



## **1. Objeto y alcance del informe**

Este informe se realiza en cumplimiento de la disposición adicional decimoquinta de las Bases de Ejecución del Presupuesto 2019, por la que se determina la necesidad de incluir un Informe de Impacto de Género que analice y evalúe el efecto de las políticas de gastos e ingresos desde la perspectiva de género, garantizando, de esta manera, la materialización del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres que debe inspirar cualquier actuación pública.

La información que contiene este Informe, relativa a las Áreas de Gobierno, Distritos, Organismos Autónomos y Empresas, se basa en las memorias de impacto de género elaboradas por responsables de los respectivos programas.

Este Informe y las citadas memorias se publican en un tomo independiente del Presupuesto, que se complementa con la información de objetivos, indicadores, actividades y datos económicos de cada programa que se publica en los tomos del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid correspondientes a las Áreas de Gobierno, Distritos, Organismos Autónomos. En el caso de las Sociedades Mercantiles y Entes dependientes, la Memoria de Impacto de Género se incluye en un apartado específico dentro de su Memoria General.

Por primera vez, se incluye en este Informe una memoria con las conclusiones obtenidas del análisis de las memorias de cumplimiento de los objetivos de igualdad del presupuesto 2018, basadas en la información proporcionada por los responsables de los programas del presupuesto del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Los datos económicos que figuran en los cuadros del presente Informe son los importes consolidados del Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos correspondientes al ejercicio 2020.

## **2. Introducción**

Los Informes de Impacto de Género en los Presupuestos Públicos Locales se han convertido en la herramienta principal para evaluar la eficacia y eficiencia de la transversalización del principio de igualdad en todas las políticas municipales. De esta forma, se garantiza el cumplimiento del mandato normativo de promoción de la igualdad y no discriminación de género que debe inspirar cualquier actuación pública.

Para poder medir este impacto de género en las políticas públicas, materializadas a través del presupuesto, es necesario integrar nuevos criterios de análisis en el procedimiento de elaboración, ejecución y evaluación presupuestaria.

Teniendo en cuenta que la evaluación que se lleva a cabo en el Informe de Impacto de Género del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020 es una evaluación ex ante, consideramos inspirador el "Decálogo de Evaluación con

Perspectiva de Género”<sup>1</sup>, que se estableció en la Semana Global de la Evaluación de Katmandú dentro del marco de actuaciones del Año Internacional de la Evaluación en 2015.

Siguiendo las líneas establecidas en dicho decálogo, integrar la perspectiva de género en el presupuesto del Ayuntamiento de Madrid implica tener en cuenta que el proceso de socialización diferenciada y jerarquizada de mujeres y hombres genera una situación y posición desigual de ambos en la sociedad, que se traduce en desigualdades de género que son mantenidas y/o aumentadas a través de la reproducción de roles y estereotipos de género y con un acceso desigual a los recursos, en un sentido amplio, por parte de mujeres y hombres.

Por tanto, si estos factores no se tienen en cuenta en la planificación y elaboración de las políticas públicas, visibilizando las diferencias en cuanto a las problemáticas, necesidades, demandas e intereses de mujeres y hombres, el impacto de género de dichas políticas será negativo puesto que contribuirán a ese mantenimiento y/o aumento de las brechas de género ya existentes.

### **3. Marco legal vigente y de aplicación en el Ayuntamiento de Madrid**

Son múltiples los marcos normativos y programáticos, tanto a nivel internacional como nacional y local, que establecen la necesidad de integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos como una forma eficaz de luchar contra las desigualdades de género y hacer cumplir el mandato de promoción del principio de igualdad de género y no discriminación.

Ya en la Plataforma de Acción de Beijing (1995), se incitaba a todos los gobiernos a “incorporar una perspectiva de género en el diseño, desarrollo, adopción y ejecución de todos los procesos presupuestarios de manera coherente para promover una distribución de los recursos igualitaria, efectiva y apropiada a alcanzar una equidad de género, así como programas de desarrollo que mejoren el empoderamiento de la mujer”.

Este compromiso ha sido plasmado, en nuestro país, en la obligación de que los presupuestos públicos estatales deban estar acompañados por un informe de impacto de género, tal y como estableció la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 19. Así mismo, por lo que se refiere al resto de administraciones públicas, el artículo 15 de la Ley Orgánica de Igualdad establece que “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las

---

<sup>1</sup> Contribución de: Fabiola Amariles y Silvia Salinas (Red de Decreto de 17 de julio de 2018 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, por el que se dictan las Normas de Elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2019 Punto 6.1.2.1 “Memoria de evaluación de impacto de género” Mujeres Latinoamericanas en Gestión de Organizaciones REDWIM), Julia Espinosa y María Bustelo (Grupo de Género y Evaluación de la Sociedad Europea de Evaluación EES), Alejandra Faúndez y Marisa Weinstein (Grupo de Género, Evaluación y Derechos Humanos de la Red Latinoamericana de Evaluación ReLAC) Semana Global de la Evaluación Katmandú, 29 de Noviembre de 2015.

Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo conjunto de sus actividades". De esta forma lo marcado en dicho artículo 15 de la Ley de Igualdad es recogido para su cumplimiento en la Orden EHA/3565/2008 de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales.

El cumplimiento de este compromiso, en el caso del Municipio de Madrid, queda reflejado en el Plan de Gobierno 2015-2019, que señala como una de sus actuaciones principales la elaboración de "Presupuestos municipales que vertebran las políticas municipales con perspectiva de género" requiriendo para ello de la "adecuación presupuestaria a necesidades ciudadanas de servicios e infraestructuras, incluyendo la igualdad entre mujeres y hombres en la definición y en la presupuestación de políticas públicas"<sup>2</sup>; y en sus Decretos de Bases de Ejecución Presupuestaria, que marcan anualmente la obligación de acompañar los Presupuestos generales del Ayuntamiento de un Informe de Impacto de Género.

Para hacerlo posible, se crea como órgano colegiado, por Decreto de 8 de marzo de 2016, la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid con el principal objeto de dar impulso, seguimiento, asesoramiento, coordinación y control al proceso de integración de la perspectiva de género en la presupuestación de las políticas públicas municipales para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como de elaborar el informe de impacto de género que debe acompañar al presupuesto.

A su vez, el Ayuntamiento de Madrid está avanzando en la creación de un marco normativo propio de promoción de igualdad de género y transversalidad que ayudará a consolidar este proceso. Esto queda recogido en el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020, ya que entre sus medidas cuenta con la "aprobación de un instrumento normativo que avance, consolide, fortalezca y dé sostenibilidad a la política municipal de igualdad de género de la ciudad de Madrid"<sup>3</sup> y que se ha materializado con la aprobación del Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la ciudad de Madrid por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid<sup>4</sup>.

Estas directrices tienen por objeto el establecimiento de los criterios necesarios para la implantación de la estrategia de transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, en sus Organismos Autónomos y Empresas Públicas dependientes, aplicándose a todos los expedientes y documentos municipales, tengan o no carácter normativo, incluidas las resoluciones y acuerdos, actas y certificados, notificaciones, publicaciones, oficios y notas de servicio interior, así como informes de todo tipo. Asimismo, quedan igualmente incluidos todo tipo de actos y comunicaciones, ya sean las comunicaciones vía internet, internas o dirigidas a la ciudadanía, a través de las correspondientes campañas de sensibilización, comunicación o concienciación.

---

<sup>2</sup> Plan de Gobierno 2015-2019 de la ciudad de Madrid. "Objetivo Estratégico: Integrar la perspectiva de género en la política y en la acción municipal".

<sup>3</sup> Plan Estratégico de la ciudad de Madrid 2018-2020. Ámbito Estratégico 1. Acción Pública con Enfoque Integrado de Género

<sup>4</sup> BOAM núm. 8.238 17 de septiembre de 2018

Entre los criterios de aplicación del enfoque de género marcados en dichas directrices de transversalidad se recogen los siguientes con relación al proceso de presupuestación del Ayuntamiento de Madrid:

- Las políticas de gastos e ingresos del Ayuntamiento de Madrid deberán integrar el enfoque de género en su elaboración, ejecución y evaluación a fin de que tengan un impacto positivo en el objetivo de avance hacia la igualdad. Para ello:
  - Tendrán en cuenta las desigualdades de género que están presentes en la problemática o necesidad a la que se pretende dar respuesta con el programa presupuestario, mediante la utilización de indicadores de género que faciliten el posterior análisis y evaluación del programa.
  - Nombrarán específicamente la igualdad en los objetivos del programa.
  - Diseñarán sus actuaciones teniendo en cuenta el principio de igualdad de género.
  - Desagregarán por sexo los indicadores presupuestarios que den información referida a personas.
- El Decreto anual que dicta las normas de elaboración del presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid deberá incluir las directrices para la incorporación del enfoque de género en el mismo.
- Cada programa presupuestario irá acompañado por una memoria de impacto de género que deberá ajustarse a la estructura y pautas metodológicas y de contenido que se indiquen en el decreto anual que dicta las normas de elaboración del presupuesto correspondiente.
- El Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid deberá integrar un Informe de impacto de género del mismo.
- La memoria anual de cumplimiento de objetivos de cada programa dará cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad propuestos en el programa y en la memoria de impacto de género que acompañó al mismo en su formulación.

Asimismo, es importante resaltar la existencia de otras disposiciones y planes municipales relacionados de forma directa o indirecta con el proceso de planificación, ejecución y evaluación presupuestaria, ya que ofrecen marcos adicionales que brindan pautas para impulsar la transversalidad de género en la cultura de la organización, en los procedimientos administrativos, contrataciones, subvenciones, obtención de la información desagregada por sexo, etc.

Entre dichas disposiciones y planes se encuentran la Instrucción de 1/2016, de 19 de enero, relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos autónomos y entidades del sector público municipal, la Instrucción 2/2019 sobre los criterios y los procedimientos de seguimiento, evaluación y modificación de los planes estratégicos de subvenciones del Ayuntamiento de Madrid, el Plan Estratégico de Derechos Humanos del Ayuntamiento de Madrid (2017-2019) y el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Es destacable la aprobación del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, al incluir

la devolución como competencias propias de las corporaciones locales, las actuaciones de promoción de igualdad y contra la violencia de género.<sup>5</sup>

Por ello, se espera que esta reforma legislativa redunde en el avance de impactos de género positivos en los presupuestos de las corporaciones locales.

Igualmente, la celebración de las Conferencias Beijing+25 programadas en México el 7 y 8 de mayo y en París del 7 al 10 de julio de 2020 servirá de refuerzo para el desarrollo e implementación de los marcos normativos y presupuestarios de las políticas públicas con enfoque de género tanto a nivel internacional, estatal y local.

#### **4. Diagnóstico: mujeres y hombres en la ciudad de Madrid**

Los datos estadísticos y su análisis bajo el enfoque de género permiten revelar dónde se manifiestan las discriminaciones y qué elementos contribuyen a su reproducción y mantenimiento, orientando las políticas hacia los aspectos que exigen intervenciones públicas para corregir estas desigualdades, fortaleciendo su eficacia y eficiencia<sup>6</sup>. En los siguientes apartados se hace un breve resumen de la desigual situación y posición de mujeres y hombres en distintas esferas de la vida social, económica, cultural o política, a partir de las principales estadísticas y datos disponibles para nuestra ciudad, así como para nuestro país y el entorno europeo.

Se trata de una visión muy panorámica sobre las principales brechas de género existentes, pues cada una de ellas requiere un análisis de mayor profundidad así como un enfoque interseccional que muestre cómo el género interactúa con otros ejes de desigualdad como la edad, el nivel socioeconómico, el lugar de nacimiento o la discapacidad, entre otros.

Antes de abordar el análisis de las brechas de género existentes en la ciudad de Madrid, es interesante poner de manifiesto los datos más significativos sobre la población y la economía de nuestra ciudad.

##### **4.1. Población**

La cifra de **habitantes** de la Ciudad de Madrid a 1 de enero de 2019 es de 3.266.126<sup>7</sup> habitantes, lo que representa un incremento de 44.302 personas empadronadas respecto a la misma fecha de 2018, es decir, un 1,38% más.

Si entre 2010 y 2015 la ciudad de Madrid perdía 142.119 habitantes, en el último cuatrienio se ha invertido la tendencia y la población ha crecido en 124.135 habitantes, un 4%. Mientras el proceso de pérdida de población de los últimos años se produjo a

---

<sup>6</sup> Disposición final primera, que modifica la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local en su párrafo o) al apartado 2 del artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con la siguiente redacción: «o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.»

<sup>6</sup> Instituto Europeo de Igualdad de Género. <http://eige.europa.eu/gender-statistics>.

<sup>7</sup> Padrón municipal de habitantes.

un promedio anual de 28.424 habitantes/año, el proceso de recuperación se sitúa en un promedio de 31.078 habitantes/año.

Madrid continúa siendo una ciudad mayoritariamente femenina: las mujeres representan el 53,4% (1.744.948) frente al 46,6% de hombres (1.521.178). El número de mujeres aumenta en 23.464 y en 20.838 el de hombres.

En todos los distritos, al igual que en el conjunto de la ciudad, la presencia de mujeres supera al número de hombres, excepto en el caso del distrito de Centro donde es ligeramente inferior.

La **población extranjera** ha aumentado un 9% en el último año, pasando a representar un 14,1% del total de la población, frente al 13,1% que representaba a fecha 1 de enero de 2018.

La distribución de la población por Distrito y sexo con los datos de padrón a 1 de enero de 2019, se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1: Población por sexo y distrito de residencia. Madrid, 1 de enero de 2019.

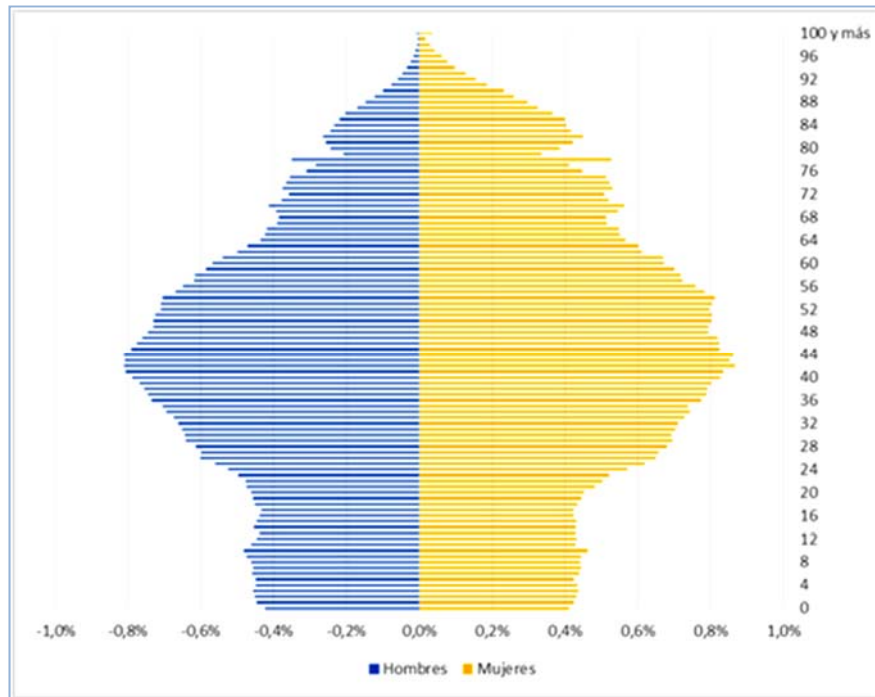
Población a 1 de Enero de 2019				
Distrito	Mujeres	Hombres	Total	M/H
CENTRO	67.052	67.829	134.881	0,99
ARGANZUELA	82.199	71.631	153.830	1,15
RETIRO	65.281	54.098	119.379	1,21
SALAMANCA	81.753	64.395	146.148	1,27
CHAMARTIN	80.300	65.565	145.865	1,22
TETUAN	86.305	71.632	157.937	1,20
CHAMBERI	78.140	61.308	139.448	1,27
FUENCARRAL-EL PARDO	130.224	115.797	246.021	1,12
MONCLOA-ARAVACA	64.489	54.934	119.423	1,17
LATINA	127.753	110.401	238.154	1,16
CARABANCHEL	135.238	117.802	253.040	1,15
USERA	73.720	65.781	139.501	1,12
PUENTE DE VALLECAS	123.587	111.183	234.770	1,11
MORATALAZ	51.400	43.209	94.609	1,19
CIUDAD LINEAL	117.900	98.370	216.270	1,20
HORTALEZA	98.960	89.307	188.267	1,11
VILLAVERDE	77.866	71.017	148.883	1,10
VILLA DE VALLECAS	56.761	53.675	110.436	1,06
VICALVARO	37.278	34.848	72.126	1,07
SAN BLAS-CANILLEJAS	83.423	74.743	158.166	1,12
BARAJAS	25.319	23.653	48.972	1,07
<b>Total</b>	<b>1.744.948</b>	<b>1.521.178</b>	<b>3.266.126</b>	<b>1,15</b>

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes

Carabanchel es el distrito con un mayor número de personas empadronadas (253.040), seguido de Fuencarral-El Pardo (246.021), Latina (238.154) y Puente de Vallecas (234.770). Barajas es el distrito con menos personas empadronadas (48.972), seguido de Vicálvaro (72.126) y Moratalaz (94.609).

En términos absolutos, los mayores aumentos de población corresponden a Carabanchel (4.820), Hortaleza (4.337) y Puente de Vallecas (4.282), y los que menos a Moratalaz (348) y Retiro (368).

Gráfico 1: Pirámide de población de Madrid a 1 de enero de 2019 por sexo y edad año a año.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Explotación estadística del Padrón Municipal de Habitantes revisado a 1 de enero de 2019, Subdirección General de Estadística.

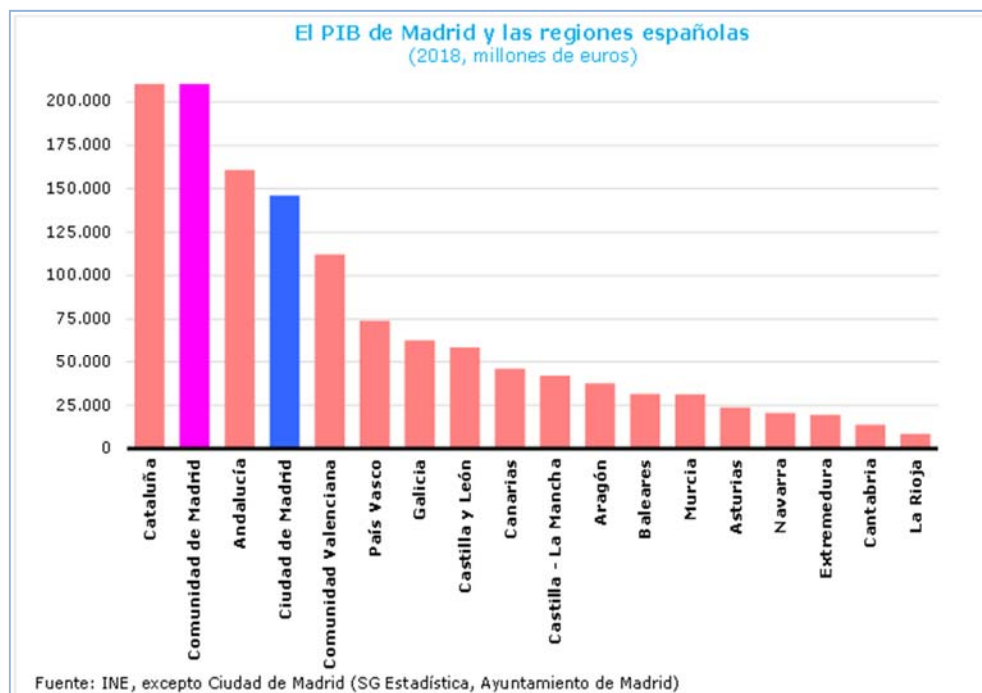
Como ocurre desde hace años, la **pirámide de población** de la ciudad de Madrid ofrece la característica forma de una ciudad desarrollada, con un predominio de los grupos de edad laboralmente más activos, los comprendidos entre los 25 y los 59 años. Este predominio encuentra su apoyo en la importante cantidad de población inmigrante que ha captado la capital de España en los últimos años, lo que ha sido determinante en la configuración de una estructura demográfica en la que los segmentos de menor edad han experimentado un ligero ensanchamiento fruto de la natalidad de la población inmigrante. Al mismo tiempo, se observa una progresiva feminización de la población mayor, creciente según se van alcanzando edades más avanzadas, como resultado de la mayor esperanza de vida de las mujeres.

#### 4.2. Actividad económica y situación laboral<sup>8</sup>

El **Producto Interior Bruto (PIB)** de la Ciudad de Madrid en 2018 ascendió a 146.134,9 millones de euros, lo que representa el 63,5 por ciento del conjunto de la Comunidad de Madrid y el 12,1 por ciento de España. Estos datos ponen de manifiesto el peso específico de la Ciudad de Madrid tanto en la economía de la propia Comunidad como en el conjunto de España. Este nivel de producción de la Ciudad supera al de todas las Comunidades Autónomas salvo la de Cataluña, Madrid y Andalucía.

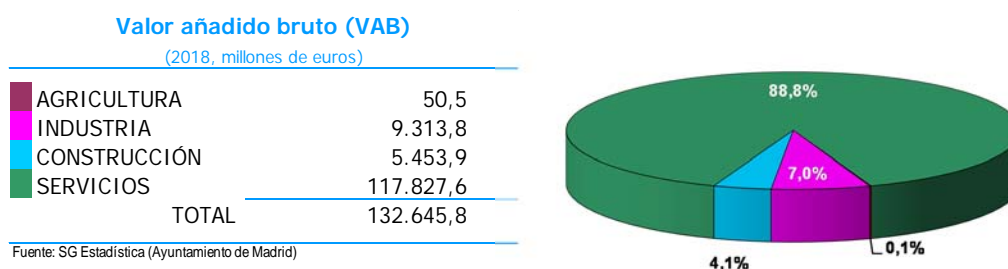
<sup>8</sup> Datos extraídos de la Memoria Económica del Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid para 2020.

Gráfico 2: Producto Interior Bruto (PIB) de la ciudad de Madrid, 2018. Millones de euros.



El PIB de la Ciudad se basa en un **Valor Añadido Bruto (VAB)** de 132.645,8 millones de euros, al que la industria aporta el 7 por ciento y la construcción el 4,1 por ciento. Las actividades del sector servicios suponen el 88,8 por ciento de la actividad total y son las que determinan la estructura productiva de la Ciudad de Madrid. El sector agrícola apenas alcanza el 0,1 por ciento.

Gráfico 3: Valora añadido bruto (VAB) de la ciudad de Madrid 2018. Millones de euros.



La Ciudad de Madrid supera a todas las comunidades de España en términos de **PIB per cápita**, con una estimación para 2018 de 45.270 euros. Esta cifra se sitúa un 75 por ciento por encima de la media española y un 61 por ciento de la media de la Unión Europea de 28 países. En este mismo sentido, el conjunto de la Comunidad de Madrid es la primera de entre todas las comunidades en estos mismos términos, con un nivel que supera en un 35 y un 24 por ciento, respectivamente, a la media del conjunto de España y de la Unión Europea.



Tabla 2: Producto Interior Bruto per cápita 2018, comparativa nacional.

	PIB per cápita 2018		
	euros	Valor 100	
		España	UE-28
Ciudad de Madrid	45.270	175	161
Madrid Región	34.916	135	124
País Vasco	34.079	132	121
Navarra	31.809	123	113
Cataluña	30.769	119	109
Aragón	28.640	111	102
La Rioja	26.833	104	95
Baleares	26.764	104	95
Total Nacional	25.854	100	92
Castilla y León	24.397	94	87
Cantabria	23.817	92	84
Galicia	23.294	90	83
Asturias	23.087	89	82
Comunidad Valenciana	22.659	88	80
Murcia	21.134	82	75
Canarias	21.031	81	75
Castilla-La Mancha	20.645	80	73
Ceuta	20.032	77	71
Andalucía	19.132	74	68
Melilla	18.482	71	66
Extremadura	18.174	70	64

Fuente: INE, Eurostat y Análisis Socioeconómico del Ayuntamiento de Madrid (estimación Ciudad de Madrid)

En cuanto a la **situación laboral** de nuestra ciudad, la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de este 2019 refleja un aumento medio del número de activos en los últimos doce meses del 2,0 por ciento, mientras que la ocupación creció un 2,7 por ciento y el paro retrocedió un 2,9 por ciento. La cifra total de ocupados asciende a 1.444.900 personas y la de parados a 186.700.

Tabla 3: Evolución laboral de Madrid comparada con la Comunidad de Madrid y con España. Segundo trimestre de 2019.

	Evolución laboral (media anual)					
	Activos	% var. anual	Ocupados	% var. anual	Parados	% var. anual
<b>Ciudad de Madrid</b>	1.631,5	2,0	1.444,9	2,7	186,7	-2,9
<b>Comunidad de Madrid</b>	3.429,4	1,2	3.038,1	2,9	391,3	-10,4
<b>España</b>	22.895,9	0,6	19.592,2	2,8	3.303,8	-10,6

Fuente: SG Estadística del Ayuntamiento de Madrid (datos EPA, INE) e INE (EPA). En miles, salvo %.

La tasa de actividad (población en edad de trabajar sobre la población activa) en nuestra ciudad es del 61,1% y la tasa de paro se sitúa en el 11,4%, igual que la de la Comunidad de Madrid e inferior a la de España, que es del 14,4%.

Tabla 4: Tasas de actividad y de paro de Madrid comparadas con la Comunidad de Madrid y España. Segundo trimestre de 2019.

Tasas laborales (media anual)				
	Tasa de actividad	difer. anual	Tasa de paro	difer. anual
<b>Ciudad de Madrid</b>	61,1%	-0,1	11,4%	-0,6
<b>Comunidad de Madrid</b>	62,8%	-0,3	11,4%	-1,5
<b>España</b>	58,6%	-0,1	14,4%	-1,8

Fuente: SG Estadística del Ayuntamiento de Madrid (datos EPA, INE) e INE (EPA). En miles, salvo %.

El 87,9 por ciento del conjunto de la población ocupada en nuestra ciudad trabaja en el sector servicios, el 6,7 por ciento en Industria y el 5,3 por ciento en Construcción y el 0,1 por ciento restante, en el sector agrícola.

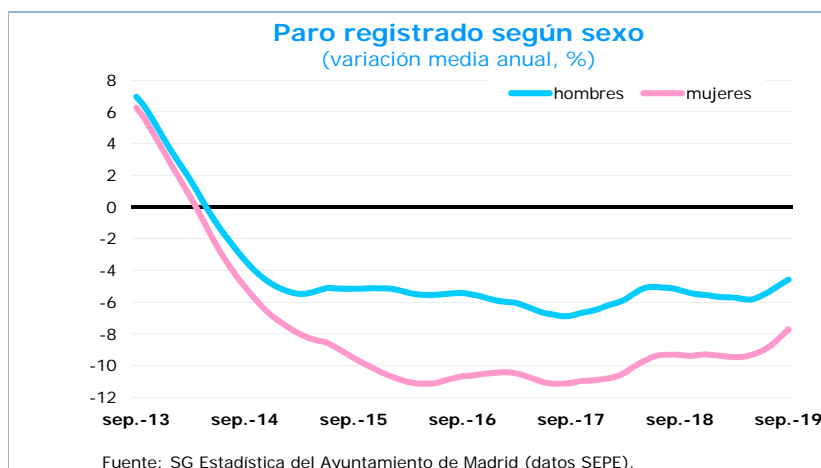
Tabla 5: Población parada y tasa de paro por sexo. Madrid 2018-2019.

Paro según sexo					
	2Tr19	1Tr19	4Tr18	3Tr18	2Tr18
Hombres					
Parados	84,9	92,4	90,3	97,3	93,9
Tasa (%)	10,4	11,3	11,1	11,9	11,6
Mujeres					
Paradas	86,0	97,8	95,2	102,8	92,2
Tasa (%)	10,5	12,1	11,7	12,6	11,5

Fuente: SG Estadística del Ayuntamiento de Madrid (datos EPA, INE). En miles, salvo %.

Según los datos del cuarto trimestre de 2018, la tasa de paro de los hombres es inferior a la de las mujeres en términos medios anuales. Esta tasa se situó en el 11,1 por ciento para los hombres, lo que equivale a nueve décimas menos que hace un año, y en el 11,7 por ciento para las mujeres, lo que reduce en dos décimas la tasa de un periodo anualizado. Las tasas de paro correspondientes al segundo trimestre de 2019 se sitúan en el 10,4 por ciento para los hombres y 10,5 por ciento para las mujeres. No obstante, la dinámica desfavorable al paro femenino en términos de variación anual se mantiene ininterrumpidamente desde julio de 2013, tal como puede verse en el siguiente gráfico.

Gráfico 4: Variación media anual del paro registrado por sexo. Madrid, sep. 2013 a sep. 2019.

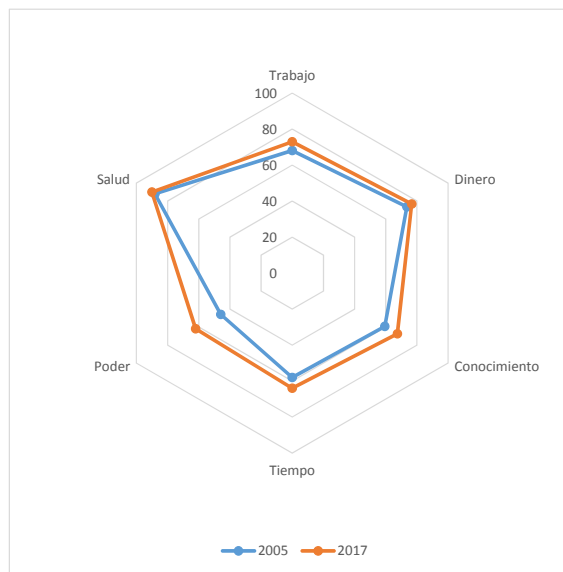


### 4.3.Principales brechas de género en la ciudad de Madrid

Aunque en las últimas décadas se ha avanzado hacia la igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, el progreso ha sido lento y desigual en las distintas esferas sociales. Así se constata a nivel Europeo y también en España. El **Gender Equality Index** del European Institute for Gender Equality<sup>9</sup>, que ofrece datos para el conjunto de países de la Unión Europea, se sitúa en 2017 en 67.4 puntos sobre 100, lo que indica que aún queda un amplio recorrido hacia igualdad (100 puntos). Además, en doce años (2005-2017), este índice tan solo ha avanzado en 5.4 puntos, siendo su progreso desigual, tanto por ámbitos (trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud), como por países.

En este índice, España se sitúa por encima de la media de la Unión, 70.1 puntos, y además ha registrado también un incremento superior entre 2005 y 2017 (7.9 puntos.). El ámbito donde el grado de igualdad es mayor es en el de la salud (relacionado con el estado de salud, comportamientos de riesgo y acceso a los recursos sanitarios), aunque apenas se ha avanzado en el periodo analizado. Por el contrario, el ámbito relacionado con el poder (político, económico y social) es el más alejado de la igualdad, aunque es donde se está avanzando de forma más rápida.

Gráfico 5: Evolución del Índice de Igualdad de Género en España por ámbitos 2005-2017.

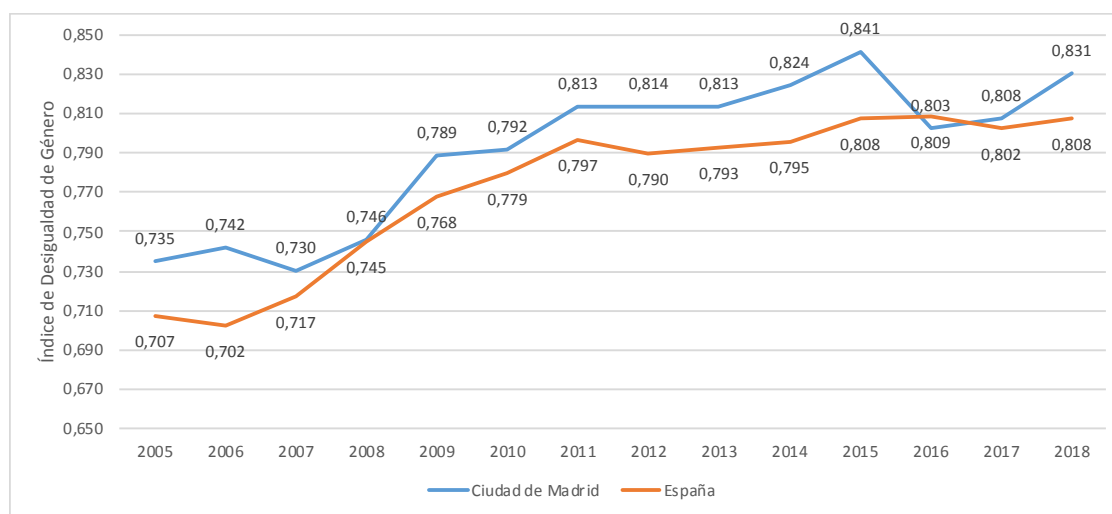


Fuente: Gender Equality Index, EIGE, 2019.

<sup>9</sup> El Índice de Igualdad de Género se elabora desde el año 2005 por el European Institute for Gender Equality, con el fin de monitorizar el progreso hacia la igualdad de género en los países de la Unión Europea. Mide las diferencias en la situación de mujeres y hombres en seis ámbitos relevantes para las políticas de la Unión (trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud), en una escala de 1 (total desigualdad) a 100 (plena igualdad). El último índice disponible se refiere a 2017 (European Institute for Gender Equality, 2019).

En la ciudad de Madrid, se dispone también de un índice similar, el **Índice de Desigualdad de Género de la ciudad de Madrid**<sup>10</sup>, elaborado por la Subdirección General de Estadística, con datos referidos a 2018 y comparables con España en su conjunto. La evolución del índice desde 2005 muestra un avance progresivo hacia la igualdad, que se rompe en los años 2016 y 2017, y que en 2018 de nuevo muestra signos de recuperación, situándose en 0,831, aunque habrá que verificar a futuro si esta tendencia se mantiene. En comparación con España en su conjunto, en Madrid el índice alcanza cotas más altas, con la excepción del año 2016, lo que indica que nuestra ciudad está un poco más cerca de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Gráfico 6: Evolución del Índice de Desigualdad de Género. Ciudad de Madrid y España 2005-2018.

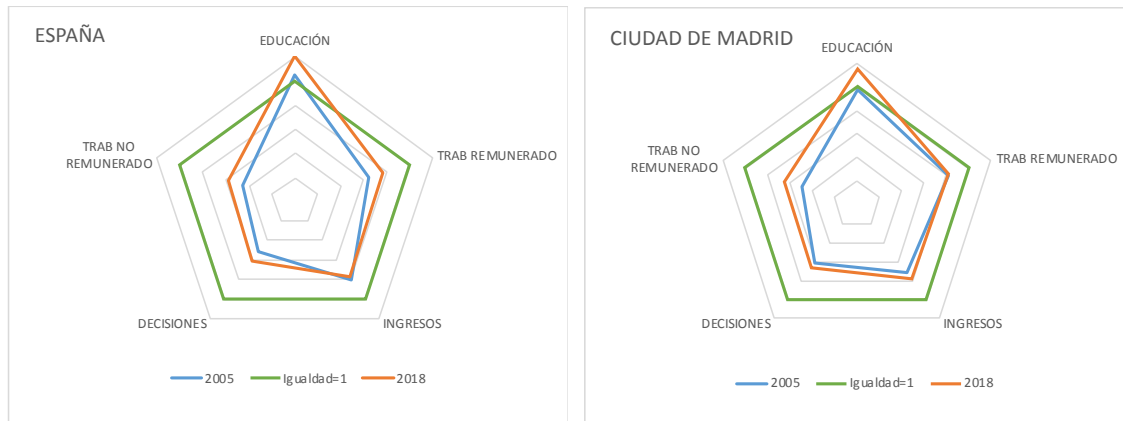


Fuente: Subdirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

El **Índice de Desigualdad de Género** muestra también la situación y el avance registrado hacia la igualdad entre mujeres y hombres en distintos **ámbitos**: trabajo remunerado, ingresos económicos, toma de decisiones, trabajo no remunerado y educación. Lo primero que se observa en esta evolución en el caso de la ciudad de Madrid es que en todos ellos ha habido avances entre 2005 y 2018, a excepción del ámbito del trabajo remunerado. En el caso de España, el progreso hacia la igualdad se ha registrado también en todos los ámbitos, aunque en este caso, el retroceso ha tenido lugar en la esfera de los ingresos.

<sup>10</sup> Este índice es un instrumento estadístico que aporta datos fiables sobre la desigualdad existente entre hombres y mujeres y muestra cuál de los dos sexos se encuentra en una situación más desfavorable en relación con cinco ámbitos: educación, trabajo productivo remunerado, trabajo productivo no remunerado, ingresos económicos y toma de decisiones. Para cada uno de estos ámbitos de interés se seleccionan 12 dimensiones a valorar mediante un conjunto de 18 variables. El valor 1 de este índice indica igualdad entre mujeres y hombres. Cuando el valor del índice está por debajo de 1, indica que la situación de desigualdad es de desventaja para las mujeres respecto a los hombres, mientras que si supera 1, la situación de desigualdad indica desventaja de los hombres respecto a las mujeres.

Gráfico 7: Evolución del Índice de Desigualdad de Género por ámbitos. Madrid y España, 2005-2018.



Fuente: Subdirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

Aunque los progresos son lentos, e incluso se observan retrocesos, los ámbitos del trabajo remunerado y el de ingresos son los que se encuentran más próximos a una situación de igualdad. El trabajo no remunerado y el de toma de decisiones, sin embargo, son las dos esferas donde todavía el recorrido hacia la igualdad es mayor y donde los avances son más lentos. Finalmente, es en la educación el único ámbito donde las mujeres tienen ventaja respecto a los hombres, tanto en Madrid como en España, aunque esa ventaja no se rentabiliza después a la hora de acceder al mercado de trabajo o para disponer de mayores ingresos, según muestra el índice.

Tabla 6: Evolución del Índice de Desigualdad de Género por ámbitos. Madrid 2017-2018.

ÁMBITOS	2017	2018	Variación 2017-2018
EDUCACIÓN	1,086	1,150	→ 0,064
TRAB REMUNERADO	0,836	0,822	↓ -0,014
INGRESOS	0,749	0,782	→ 0,033
DECISIONES	0,657	0,662	→ 0,005
TRAB NO REMUNERADO	0,629	0,642	→ 0,013
<b>IDG</b>	<b>0,808</b>	<b>0,831</b>	<b>→ 0,023</b>

Fuente: Subdirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

### Trabajo productivo remunerado

En el ámbito del trabajo remunerado se observan diversas brechas, condicionadas por múltiples factores de orden estructural y que muestran el desequilibrio existente a la hora de acceder al mercado laboral, en el tipo de empleo desarrollado, en su calidad y seguridad, en las condiciones de trabajo y también en las posibilidades de desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres. La división sexual del trabajo y el desigual reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre ambos sexos está en el origen de las múltiples brechas que se observan en este ámbito. Y a su vez es el origen de otras desigualdades que se observan en los ingresos y en las condiciones de vida de mujeres y hombres, pues afectan a las posibilidades de independencia económica y de vivir una vida libre del riesgo de pobreza y exclusión (EIGE, 2017: 15).

El Gender Equality Index muestra que, aunque en los últimos años, se ha incrementado la participación de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, apenas se han registrado cambios en la situación de segregación por género, con mujeres principalmente ocupadas en sectores con remuneraciones más bajas, menores perspectivas de desarrollo profesional y opciones de mejora (EIGE, 2019: 31). Así, continúa habiendo una sobrerrepresentación de las mujeres en los sectores vinculados a la educación, la salud y el bienestar (24,1% de las mujeres y 7,4% de los hombres en España<sup>11</sup>), mientras que están infrarrepresentadas en los sectores denominados STEM<sup>12</sup>.

Los indicadores utilizados para la elaboración del Índice de Desigualdad de Género de Madrid muestran con claridad las principales diferencias en este ámbito entre mujeres y hombres en nuestra ciudad: menor tasa de actividad y de empleo que los hombres, pero sobre todo un porcentaje de subempleo y de ocupadas no cualificadas muy superior. En cambio, la tasa de paro y la de temporalidad alcanza niveles similares en hombres y mujeres, pues ambos sexos se ven afectados por el desempleo y la elevada temporalidad del mercado de trabajo.

*Tabla 7: Indicadores relacionados con el empleo según sexo. Madrid 2018.*

Indicadores	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Tasa de actividad de 16 a 64 años	83,26	76,38	-6,89
Tasa de empleo de 16 a 64 años	73,41	67,05	-6,36
Tasa de paro de 16 a 64 años	11,83	12,21	0,38
Porcentaje de personas ocupadas en puestos no cualificados	6,49	15,45	8,96
Porcentaje de asalariados/as con contrato temporal	19,71	20,82	1,11
Porcentaje de ocupados/as subempleados/as por insuficiencia de horas	7,61	12,34	4,73

Fuente: Subdirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid. Elaboración propia.

Así, la **tasa de actividad** femenina es casi 7 puntos porcentuales inferior a la masculina en 2018, con una tendencia a la equiparación, en parte por efecto de la disminución en la actividad de los hombres. Algo similar ocurre con la tasa de ocupación, en este caso 6 puntos por debajo de la masculina, que ha caído sustancialmente en los años de la crisis, aproximándose a la femenina, que apenas se ha incrementado.

La **tasa de paro**, sin embargo, es muy similar, 11,83% en hombres y 12,21% para las mujeres, aunque con una evolución desigual. Hasta el año 2008 el paro femenino superaba al masculino, sin embargo, a partir de ese año los hombres se ven más afectados por el desempleo y, desde 2013, más beneficiados por la reducción en la tasa de paro que se viene registrando, lo que ha llevado a la actual aproximación de las tasas de mujeres y hombres.

Algo parecido ocurre con la **contratación temporal**, que afecta de forma similar a ambos sexos en 2018 (19,71% de los hombres y 20,82% de las mujeres). No obstante,

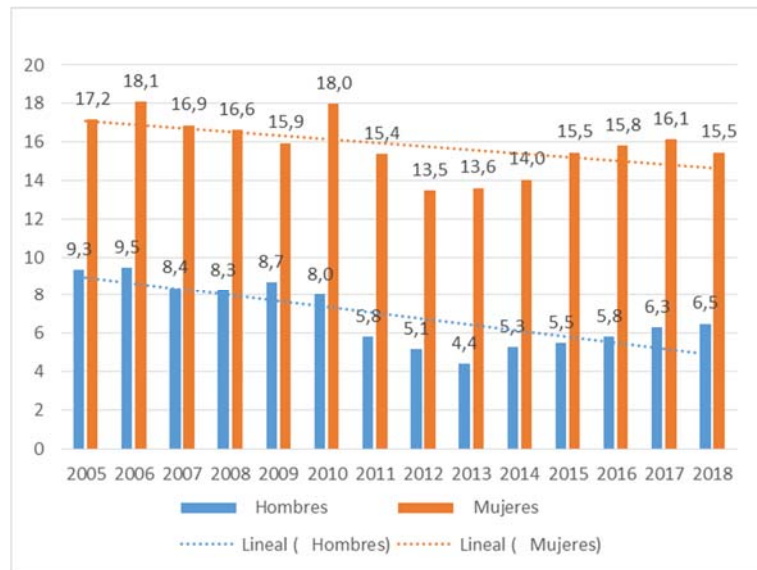
<sup>11</sup> Según datos de Eurostat, Labour Force Survey 2017, recogidos en el Gender Equality Index (EIGE, 2019: 156).

<sup>12</sup> Según siglas en inglés de los sectores de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*).

desde 2014, se registra un incremento de la temporalidad, que ha sido más patente en el caso de las mujeres.

La brecha más notoria en este ámbito se observa en el tipo de trabajo desempeñado. Así, el porcentaje de mujeres ocupadas en **trabajos sin cualificación** es más del doble que el de los hombres (15,5% frente al 6,5% de los hombres en 2018). Además, esta brecha no sólo no se ha reducido en los últimos años, sino que ha aumentado ligeramente.

Gráfico 8: Evolución del porcentaje de población ocupada en puestos no cualificados para cada sexo. Madrid 2005-2018



Fuente: Subdirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Asimismo, el **subempleo**<sup>13</sup> afecta especialmente a las mujeres: el 12,3% de las ocupadas frente al 7,6% de ocupados desearía trabajar más horas y están disponibles para ello, pero no tienen la oportunidad de hacerlo. Además esta brecha ha aumentado sustancialmente en los últimos años, siguiendo una tendencia creciente.

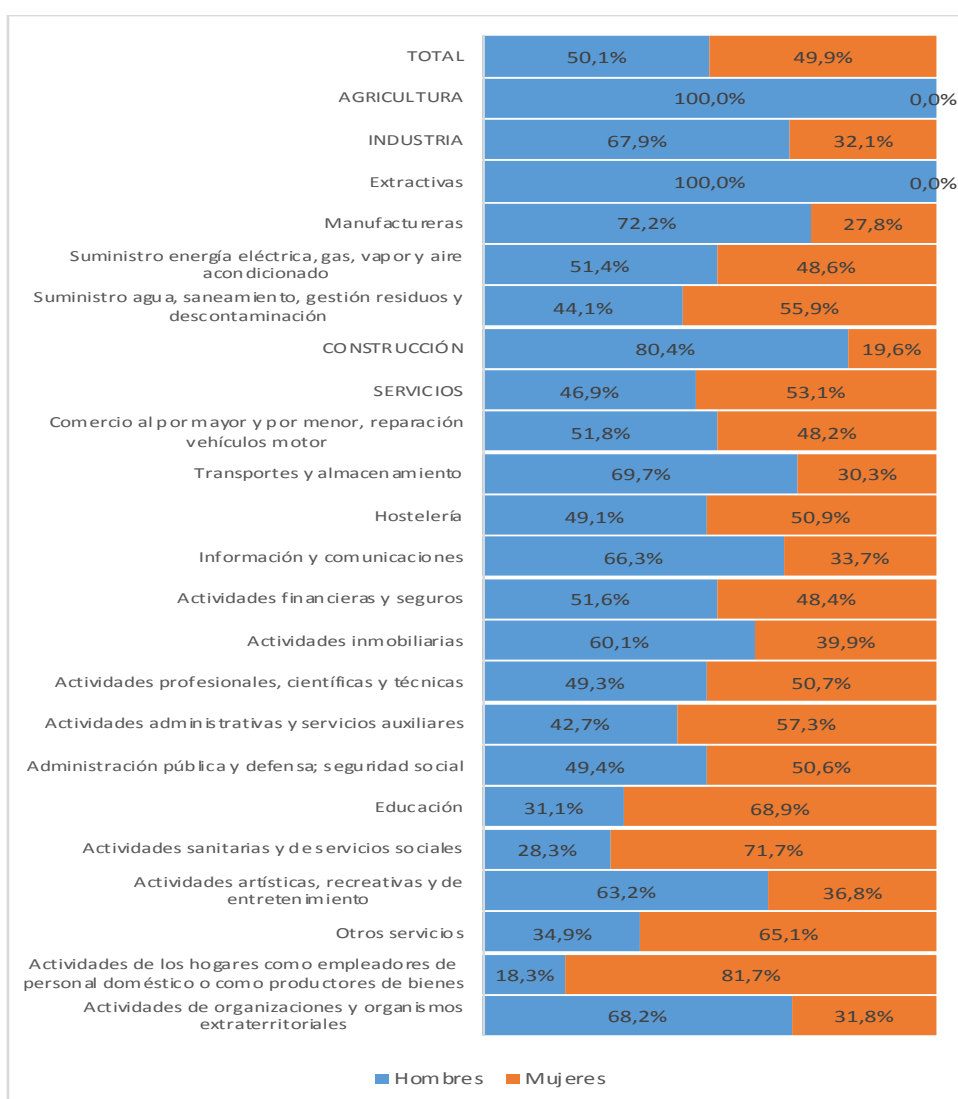
Esta situación se relaciona con el **trabajo a tiempo parcial**, en el que las mujeres están más representadas que los hombres (18% vs 5%). El 79% de los hombres que trabajan a tiempo parcial lo hacen de manera involuntaria, pues preferirían trabajar a tiempo completo, siendo esta proporción del 55% en el caso de las mujeres. Sin embargo, la “opción voluntaria” que hacen las mujeres por la jornada parcial es para compatibilizar el trabajo remunerado con el cuidado de hijos e hijas o de personas dependientes, o bien para atender otras obligaciones familiares y personales, según

<sup>13</sup> Porcentaje de personas ocupadas subempleadas por insuficiencia de horas.

declaran en la Encuesta de Población Activa<sup>14</sup>, una elección claramente condicionada por los roles de género adquiridos, en particular, el rol de cuidadoras.

Finalmente, la población ocupada de hombres y mujeres se distribuye de forma muy desigual por sectores de actividad económica, dando lugar a lo que se conoce como **segregación horizontal del mercado laboral** por razón de género. Así, ramas como la construcción, la industria manufacturera, el transporte y el almacenamiento, la información y las comunicaciones son actividades con mayor presencia masculina. Por el contrario, el empleo doméstico, la educación y las actividades sanitarias o de servicios sociales, y las actividades administrativas son sectores de actividad feminizados (ver Tabla 8).

Tabla 8: Distribución de la población ocupada según sexo para cada rama de actividad. Madrid 2º trimestre 2019.



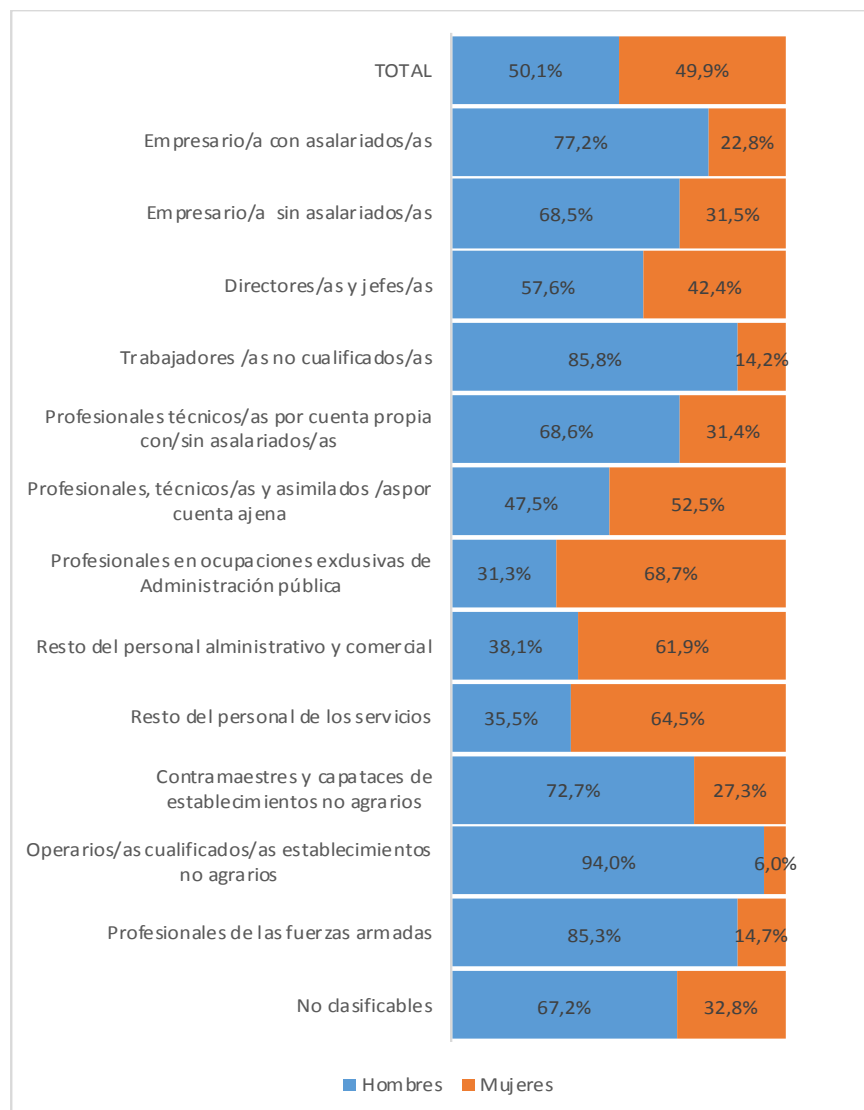
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA 2º trimestre 2019, publicados por la Subdirección General de Estadística, Madrid Datos.

<sup>14</sup> UGT Madrid (2018): Brecha de género: incidencia en la empleabilidad y propuestas para contrarrestarla. Ver pág. 29-30.



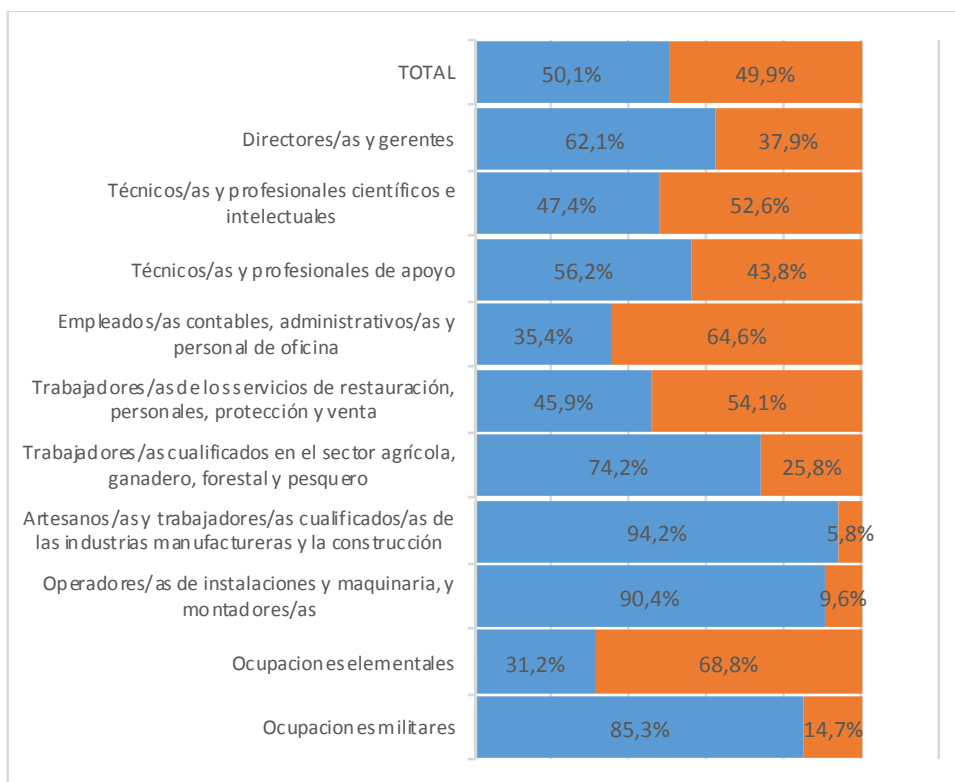
Esta segregación horizontal coexiste además con una **segregación** de carácter **vertical**, también llamada *techo de cristal*, que muestra el escaso número de mujeres que llega a los puestos de responsabilidad y decisión en las empresas. Así, en Madrid, sólo son mujeres el 22,8% del empresariado con personal asalariado, el 31,5% del empresariado autónomo sin personal asalariado y el 42,4% de los puestos de dirección y jefatura (2º trimestre de 2019). Las mujeres también son minoría entre las personas que trabajan por cuenta propia: si se suman las mujeres empresarias (con o sin personal asalariado), así como las profesionales y técnicas por cuenta ajena, representan el 29,3% del total. Por el contrario, las mujeres tienen mayor presencia que los hombres entre el personal que trabaja para la administración pública (68,7%) y entre el personal administrativo, comercial y de servicios.

Gráfico 9: Población ocupada según sexo para cada condición socioeconómica. Madrid 2º trimestre 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA 2º trimestre 2019, publicados por la Subdirección General de Estadística, Madrid Datos.

Gráfico 10: Población ocupada según sexo para cada profesión/ocupación. Madrid, 2º trimestre 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA 2º trimestre 2019, publicados por la Subdirección General de Estadística, Madrid Datos.

### Tiempo y trabajo de cuidados

El desempeño de los trabajos de cuidados, es decir, las “actividades vinculadas a la gestión y mantenimiento cotidiano de la vida, de la salud y del bienestar de las personas” (Comas, 2016) se puede considerar como la piedra angular de nuestra economía y su distribución sexual expresa el grado de desigualdad estructural existente en este ámbito entre mujeres y hombres.

El Gender Equality Index 2019 alcanza en el ámbito del **tiempo** 65.7 puntos sobre 100 (64 puntos en España), y ha empeorado en 1 punto respecto a 2005. En este ámbito se monitorizan las desigualdades de género en la asignación del tiempo dedicado al cuidado y trabajo doméstico, por un lado, y a las actividades sociales deportivas, culturales o de ocio fuera del hogar, por otro. En el conjunto de la Unión Europea, el 37,5% de las mujeres y el 24,7% de los hombres dedican al cuidado de sus familiares al menos una hora al día. En España la brecha entre hombres y mujeres es muy similar, aunque tanto la dedicación de mujeres (39,8%) como de hombres (27,7%) está por encima de la media europea. En el caso del trabajo doméstico, la dedicación de mujeres y hombres es muy desigual: de media el 77,8% de las mujeres europeas realiza diariamente tareas domésticas y cocina, frente al 33,7% de los hombres. En España, la dedicación de mujeres y hombres a estas tareas es superior (84,5% de las mujeres

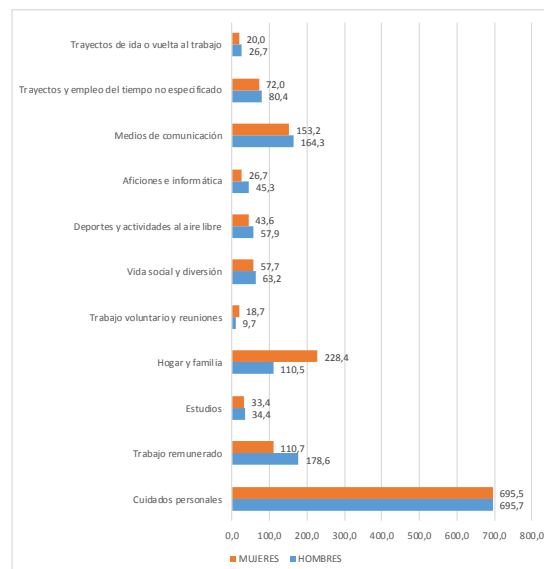
y 41,9% de los hombres), y la brecha entre ambos algo más reducida respecto a Europa.

Por lo que se refiere a la posibilidad de disfrutar del tiempo propio para realizar actividades deportivas, culturales o de ocio, la brecha entre mujeres y hombres es menor, pero los hombres siguen disponiendo de más tiempo que las mujeres. En el conjunto de Europa, el 31,9% de los hombres realizan actividades deportivas, culturales o de tiempo libre fuera de su casa diariamente o varios días a la semana, proporción que se reduce al 27,5% en el caso de las mujeres. En España, tanto mujeres como hombres disfrutamos más de este tipo de actividades (45,5% de los hombres y 39,3%), pero sigue existiendo una diferencia sustancial entre ambos sexos.

Los indicadores empleados para el Índice de Desigualdad de Género de Madrid 2018 muestran también importantes diferencias en el ámbito del trabajo no remunerado. Estos trabajos siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres y, a pesar de que la participación de los hombres vaya aumentando, las mujeres dedican casi el doble del tiempo, sobre todo al cuidado de personas con mayor dependencia. La última Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 mostraba que mientras que los hombres dedican una media de 152 minutos a las tareas del hogar, las mujeres emplean 254 minutos diarios en días laborables<sup>15</sup>.

Esta dedicación condiciona además la **disponibilidad y el uso del tiempo**, que hacen hombres y mujeres para atender el resto de su vida diaria. Implica que las mujeres pueden dedicar menos tiempo al trabajo remunerado, a los estudios, al deporte y el ocio, a las aficiones, la vida social o estar informadas, lo que termina incidiendo prácticamente en el resto de las brechas de género.

Gráfico 11: Minutos dedicados a distintas actividades en un día promedio por sexo. Madrid 2010.

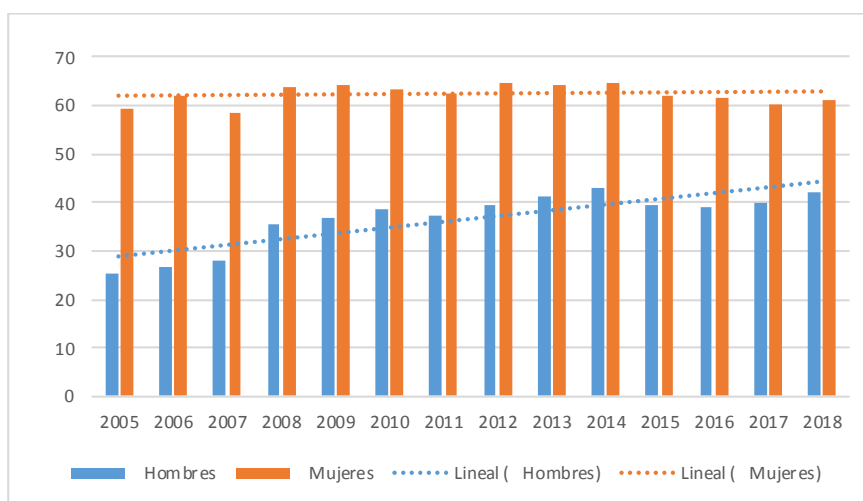


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (INE) explotados por la Subdirección General de Estadística del Ayuntamiento de Madrid.

<sup>15</sup> Datos procedentes de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 del INE, elaborados para la ciudad de Madrid por la Subdirección General de Estadística en el marco del Índice de Desigualdad de Género.

Asimismo, los datos de la Encuesta de Población Activa en 2018 muestran que el 61,2% de las mujeres ocupadas, paradas e inactivas consideran como una de sus principales ocupaciones la **dedicación a las labores del hogar**, frente a un 42,2% de los hombres, y es un escenario que ha permanecido constante para las mujeres en los últimos catorce años, aunque se haya incrementado la participación en el caso de los hombres (ver Gráfico 12).

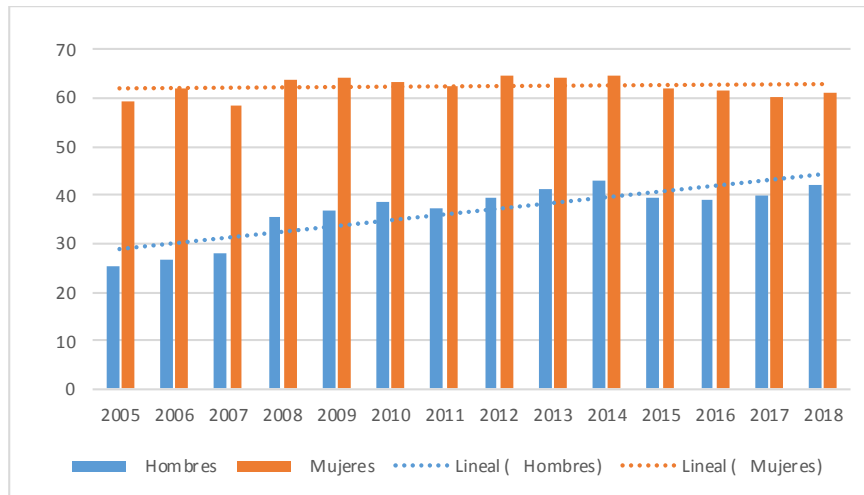
*Gráfico 12: Porcentaje de personas mayores de 16 años (ocupados, parados e inactivos) que consideran como una de sus principales situaciones la dedicación a las labores del hogar por sexo. Madrid 2005-2018.*



Fuente: índice de Desigualdad de Género, Subdirección General de Estadística del Ayuntamiento de Madrid.

Otra muestra de la desigual distribución por sexo del trabajo remunerado y no remunerado tiene que ver con el diferente uso que mujeres y hombres hacen de las **medidas de conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar**. El 89,6% de las excedencias para el cuidado de hijos e hijas en 2018 fueron solicitadas por las madres, y esta situación ha evolucionado muy poco en los últimos años (ver

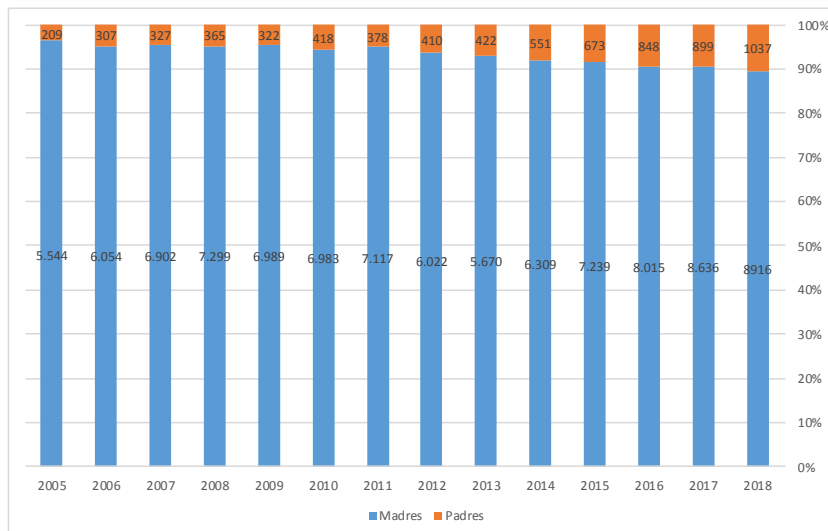
Gráfico 12: Porcentaje de personas mayores de 16 años (ocupados, parados e inactivos) que consideran como una de sus principales situaciones la dedicación a las labores del hogar por sexo. Madrid 2005-2018.



Fuente: índice de Desigualdad de Género, Subdirección General de Estadística del Ayuntamiento de Madrid.

). Lo mismo puede decirse de las excedencias por cuidado de familiares, que en un 85,2% de los casos fueron solicitadas por mujeres, según los datos la Tesorería General de la Seguridad Social para la Comunidad de Madrid en su conjunto.

Gráfico 13: Evolución de las excedencias por cuidado de hijos solicitadas por madres y por padres. Comunidad de Madrid 2005-2018.



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

Este tipo de excedencias, al ser utilizadas mayoritariamente por mujeres, inciden de manera negativa en su desarrollo profesional, pues interrumpen sus carreras profesionales y las cotizaciones a la seguridad social, perjudican su promoción profesional y afectan a su capacidad de ingresos presente y también a las futuras pensiones.

En el caso de los **permisos por maternidad**, del conjunto de prestaciones reconocidas en la Comunidad de Madrid en 2018 (41.137), tan sólo un 1,8% corresponden a permisos compartidos por el padre. En este mismo año se concedieron 40.751 **permisos por paternidad** que, según la legislación vigente, son permisos independientes del de maternidad y compatibles con el disfrute de este. No obstante, a tratarse de un permiso voluntario, los datos muestran que una parte de los padres renuncian a este derecho.

### ***Ingresos y condiciones de vida***

En nuestra sociedad el empleo es la principal fuente de ingresos económicos y a su vez da acceso a las pensiones y prestaciones contributivas: desempleo, jubilación y viudedad, fundamentalmente. Los datos estadísticos sobre el mercado de trabajo muestran una mayor precariedad en las condiciones laborales de las mujeres: brecha salarial, contratos a tiempo parcial, temporalidad en el empleo, empleos feminizados con menor salario, techo de cristal, trabajo informal, pensiones y prestaciones más bajas, etc. Por tanto, las mujeres están en una situación de mayor vulnerabilidad y/o precariedad en el ámbito laboral, siendo este un factor de riesgo de pobreza y exclusión social. Resultando especialmente preocupante la situación de las familias monomarentales y de las mujeres mayores que viven solas.

A esta situación de desventaja social de las mujeres en el ámbito laboral, se añade que al ser las principales responsables del bienestar familiar, tienen mayor **sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados**. En consecuencia tienen mayor dificultad de acceso a los recursos, entendiéndose en su sentido amplio, uso del tiempo, los espacios y los servicios públicos.

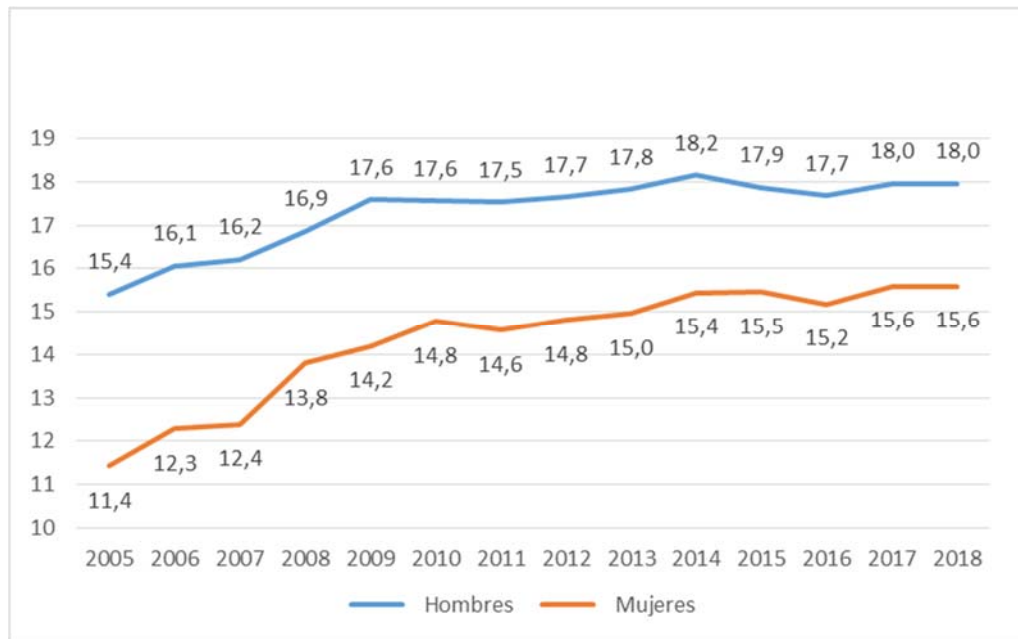
En el ámbito europeo, el Gender Equality Index 2019 muestra que el ámbito del **dinero**, es el segundo más igualitario tras el de la *salud*. Se sitúa en 80,4 puntos sobre 100 de media en Europa y ha mejorado notablemente desde 2005. España, no obstante, está por debajo del conjunto europeo (76.7 puntos) y la mejora registrada ha sido menor. Este ámbito se monitoriza a través de indicadores relacionados con los ingresos económicos, por un lado, y por el riesgo de pobreza por otro.

Así, la **brecha salarial** en Europa entre mujeres y hombres es del 20% de media y del 17% en España, medida a través de las ganancias mensuales medias de unas y otros. En el caso de Madrid, según los datos recabados para el Índice de Desigualdad de Género, la brecha en el salario bruto medio por hora trabajada es de un 13,3%<sup>16</sup>. Así mientras que los hombres en 2018 ganaron 17,96 euros de media por hora, las mujeres ganaron 15,59 euros.

---

<sup>16</sup> Dato procedente de la Encuesta de Estructura Salarial referido a la Comunidad de Madrid recogido en el Índice de Desigualdad de Género que elabora la Subdirección General de Estadística.

Gráfico 14: Salario bruto medio por hora según sexo. Madrid 2005-2018.



Fuente: Subdirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

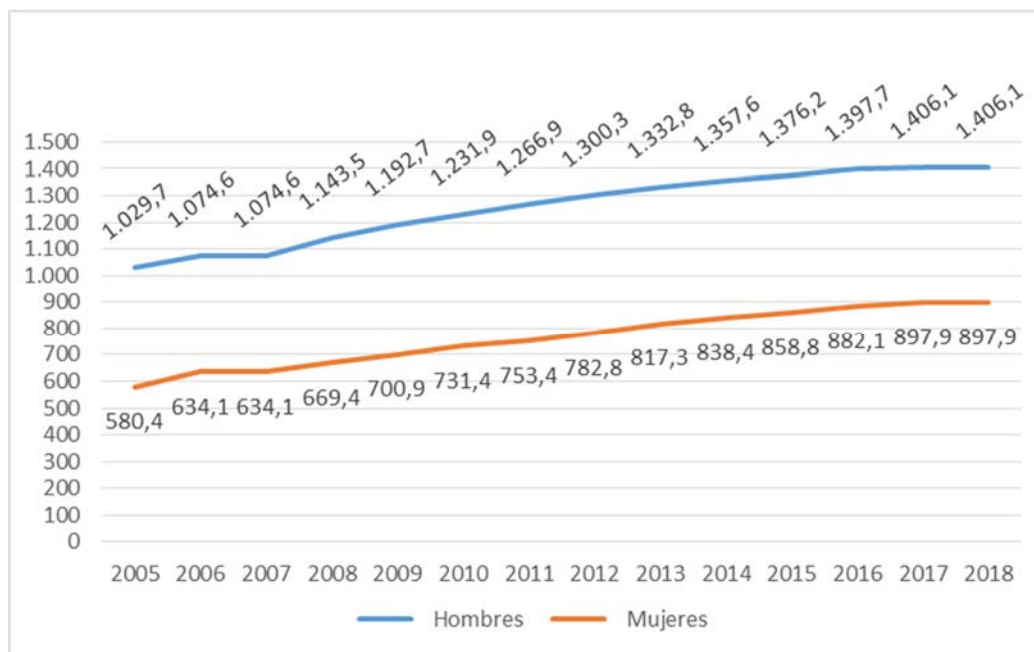
Una de las principales causas de la brecha salarial es la segregación horizontal u ocupacional, de forma que las mujeres se concentran en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente les han sido asignadas, como se ha visto anteriormente.

Pero la brecha se acentúa aún más en la **pensión contributiva** media mensual percibida por hombres y mujeres: en el año 2018 en Madrid, mientras los hombres recibían 1.406,17 euros, las mujeres tan solo 897,88 euros<sup>17</sup>; es decir, un 36,1% menos y siguiendo una tendencia ligeramente creciente, ya que se la pensión media de los hombres se ha incrementado más que la de las mujeres en los últimos años.

La trayectoria laboral de las mujeres es uno de los principales determinantes de la menor cuantía de las pensiones contributivas percibidas. Dicha trayectoria desemboca, por un lado, en lagunas de cotización por maternidad y cuidados de las hijas e hijos, mayores y personas dependientes a cargo; y, por otro, en lagunas de cotización por desempleo de larga duración. Combinadas o por separado dan lugar, en último término, a pensiones por jubilación de menor cuantía que las percibidas por los hombres. Por otro lado, quienes perciben pensiones de viudedad son mayoritariamente mujeres. La ausencia de cotización suficiente tiene como consecuencia que las mujeres sean preceptoras en mayor medida de prestaciones sociales no contributivas, de carácter más asistencial.

<sup>17</sup> Datos procedentes de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MEYSS) elaborado para la ciudad de Madrid por la Subdirección General de Estadística en el marco del Índice de Desigualdad de Género.

Gráfico 15: Evolución de la pensión media mensual por sexo. Madrid 2005-2018



Fuente: Subdirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Así pues, el **riesgo de pobreza** en el caso de las mujeres es más elevado, de tal forma que se ha acuñado el término *feminización de la pobreza*, para mostrar cómo la pobreza y la exclusión tiene a menudo rostro femenino, existiendo un alto número de mujeres pobres y también de trabajadoras pobres. Así, en 2018 la pobreza en Madrid alcanza al 24,4% de los hogares sustentados por mujeres y al 21,4% de los hogares sustentados por hombres<sup>18</sup>, y esta diferencia se viene manteniendo con ligeras variaciones a lo largo de los últimos años.

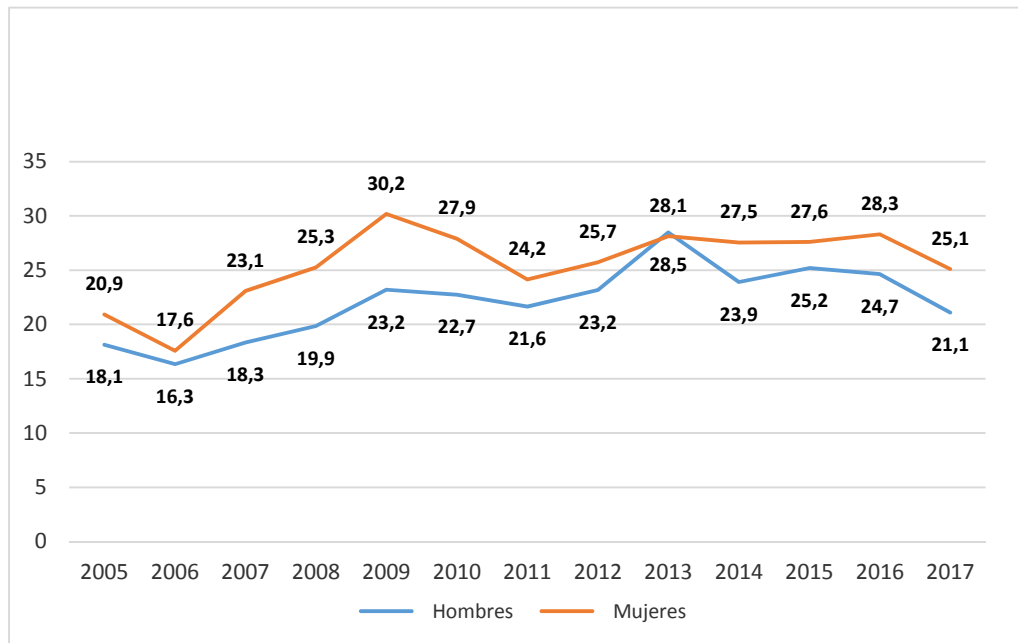
En este marco, el indicador AROPE muestra que la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social para hogares monoparentales es más del doble (55,3%) que la media del conjunto de los hogares (25,5%), estando este tipo de hogares en el 80% de los casos sustentados por una mujer<sup>19</sup>. Así, el riesgo de pobreza y exclusión aumenta para las mujeres cuando, en solitario, tienen hijos o hijas a cargo. Esta conclusión se refuerza si atendemos a los datos la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV 2018) sobre renta anual media, que muestra que la renta anual media de los hogares madrileños fue de 33.836,9 euros, en tanto que los hogares compuestos por un adulto con uno o más niños/as dependientes fue de 19.456 euros. Por tanto la renta media de los hogares monoparentales representa menos del 60% de la renta media de los hogares madrileños.

<sup>18</sup> Datos procedentes de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE y elaborados por la Subdirección General de Estadística. Recoge el porcentaje de hogares cuyos ingresos están por debajo del 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo.

<sup>19</sup> Según datos del padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2019 los hogares con una mujer adulta con uno o más menores son 27.171, y los hogares con un hombre adulto con uno o más menores son 5.491. Por tanto el **80% de los hogares monoparentales son de mujer adulta con uno o más menores.**



Gráfico 16: Evolución de la tasa de riesgo de pobreza por sexo de la persona sustentadora del hogar. Madrid 2005-2018



Fuente: Subdirección General de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Comparativamente en Europa, según el Gender Equality Index 2019, el 17,1% de las mujeres y el 15,5% de los hombres se encuentran en riesgo de pobreza<sup>20</sup>, proporciones que son más elevadas en España tanto para unas (21%) como para otros (19,7%) y que muestran una brecha de género algo menor en este ámbito.

### **Brechas en la educación**

La educación es uno de los principales impulsores para el desarrollo de sociedades más igualitarias e inclusivas (EIGE, 2019: 41). Según los últimos datos del Gender Equality Index, el ámbito del conocimiento y la educación es el que ha permanecido más estático desde 2005, y se sitúa en 2017 en 63.5 puntos sobre 100 para el conjunto de la Unión Europea y en 67.4 puntos en España, que ha registrado un crecimiento más rápido.

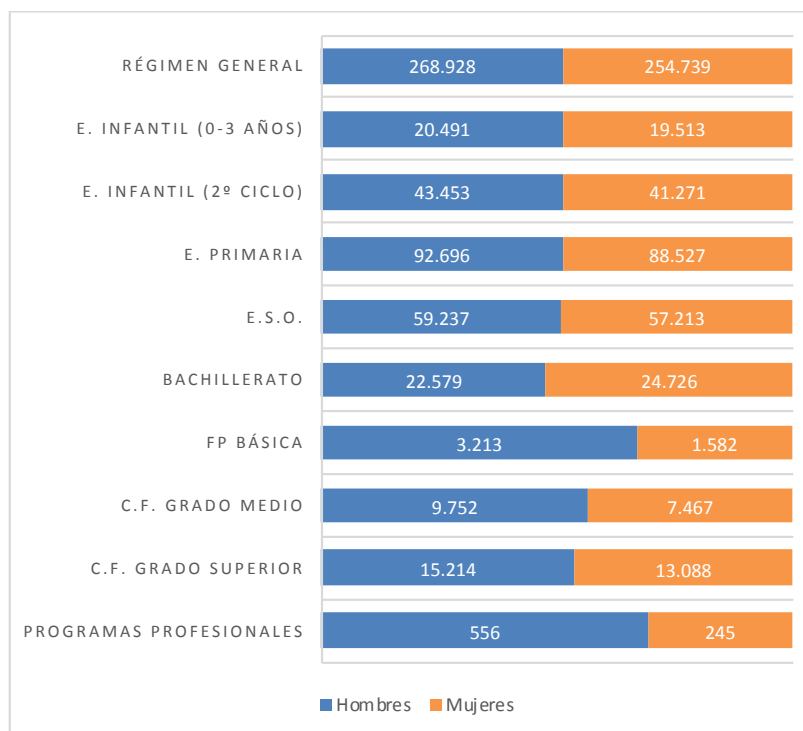
Habitualmente, el ámbito educativo es el único favorable a las mujeres. Estas suelen obtener mejores resultados en todas las fases de la educación (mejores notas, menor tasa de abandono, repiten curso en menor medida), que se explican por elementos relacionados con la socialización diferenciada.

Los datos de **matriculación** en Madrid Capital nos informan de que la proporción de mujeres y hombres en los distintos tipos de enseñanzas de régimen general son muy

<sup>20</sup> El indicador europeo utilizado en este ámbito es el porcentaje de población en riesgo de pobreza, es decir, que cuenta con un ingreso disponible equivalente (después de transferencias sociales) por debajo del 60% de la mediana de los ingresos.

similares en la etapa obligatoria (infantil, primaria y secundaria), mientras que en bachillerato la presencia de mujeres es algo mayor (52,3%). En el caso de la formación profesional, sin embargo, son mayoría los varones, sobre todo en la formación profesional básica y en los programas profesionales.

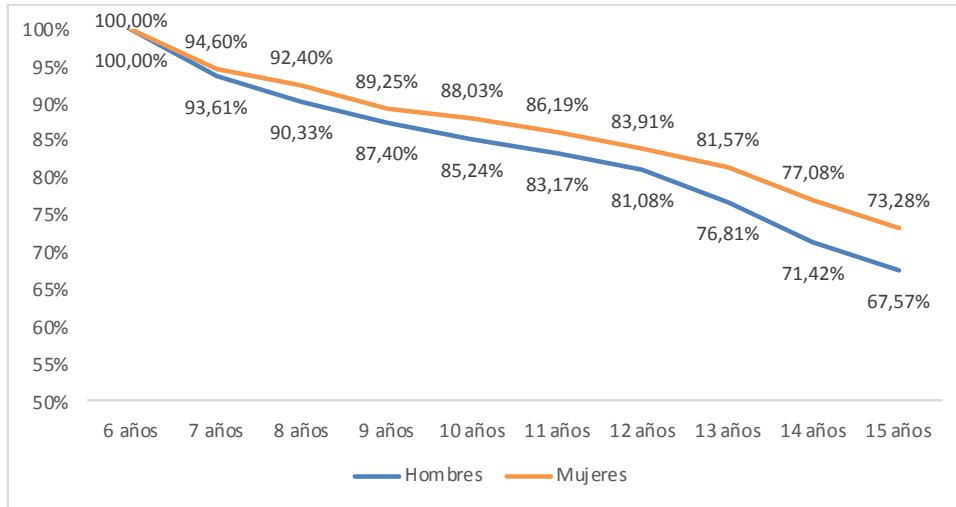
Gráfico 17: Alumnado matriculado en enseñanzas de régimen general por sexo. DAT Madrid Capital, curso 2018/2019. Datos provisionales.



Fuente: Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid.

Sin embargo, las **tasas de idoneidad**, es decir, la proporción de niños y niñas que acompañan el curso con su edad, son superiores en las mujeres en todas las edades de escolarización obligatoria. Si bien descienden en ambos sexos a medida que se cumplen años, en el caso de los varones, el desfase curricular es mayor.

Gráfico 18: Tasas de idoneidad en educación obligatoria por edad y sexo. DAT Madrid Capital, curso 2018/2019. Datos provisionales.

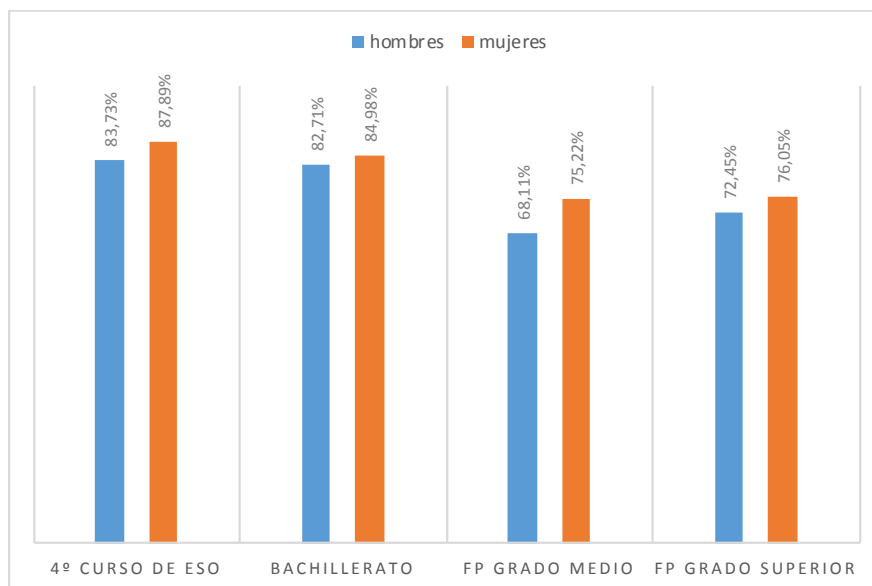


Fuente: Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid.

Por otro lado, las mujeres pasan más tiempo escolarizadas que los hombres, ya que la tasa de **abandono educativo temprano** es superior en el caso de los hombres (17,8% frente al 11% de las mujeres).

Los **resultados educativos** también difieren entre ambos sexos, siendo favorables a las mujeres en los distintos tipos de enseñanza no universitaria, ya que la proporción de chicas que promocionan en 4º de la ESO, Bachillerato y FP, son superiores en todos los casos respecto a los chicos.

Gráfico 19: Porcentaje de alumnado que promociona por sexo y nivel educativo. DAT Madrid Capital, curso 2017/2018.

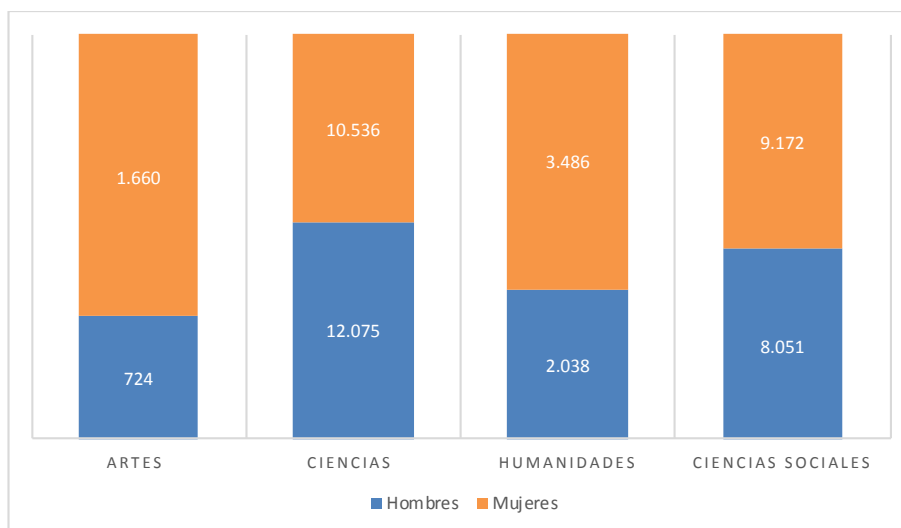


Fuente: Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid.

Sin embargo, una de las principales brechas que se observa en la educación tiene lugar en las vocaciones de niñas y niños, que muestran que unos y otras optan por diferentes

ramas de conocimiento, produciéndose por tanto, una **segregación por género en el tipo de estudios**. Así, se observa que en Bachillerato las jóvenes optan en mayor medida por la modalidad de humanidades, ciencias sociales o artes, frente a los chicos, que tienen más presencia en las ciencias.

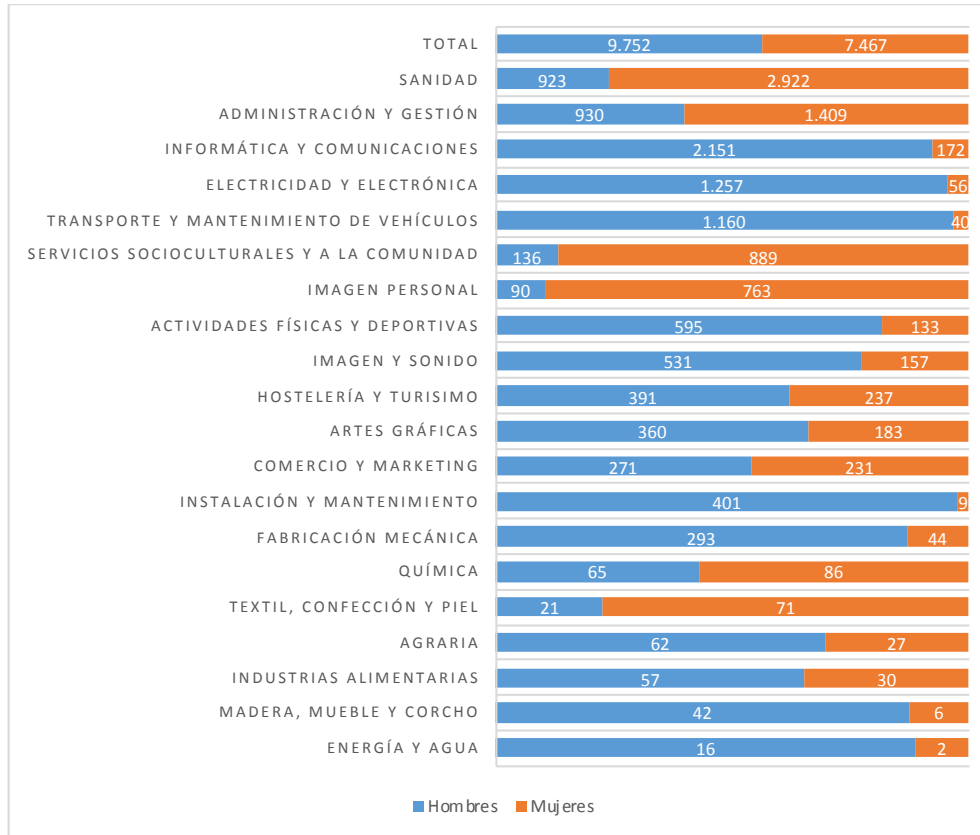
*Gráfico 20: Alumnado matriculado en bachillerato por modalidad y sexo. DAT Madrid Capital, curso 2018/2019.*



Fuente: Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid.

Esta segregación es aún más notoria en **Formación Profesional**, donde las vocaciones vienen claramente marcadas por los roles y estereotipos de género. Así, las mujeres escogen las ramas relacionadas con la imagen personal, los servicios socioculturales y a la comunidad, textil y confección o sanidad. Por el contrario, los varones optan por mayor variedad de profesiones, aunque especialmente relacionadas con las instalaciones y mantenimiento, con el transporte y mantenimiento de vehículos, la electricidad y la electrónica, la informática y las comunicaciones, las relacionadas con la industria, o con las actividades físicas y deportivas.

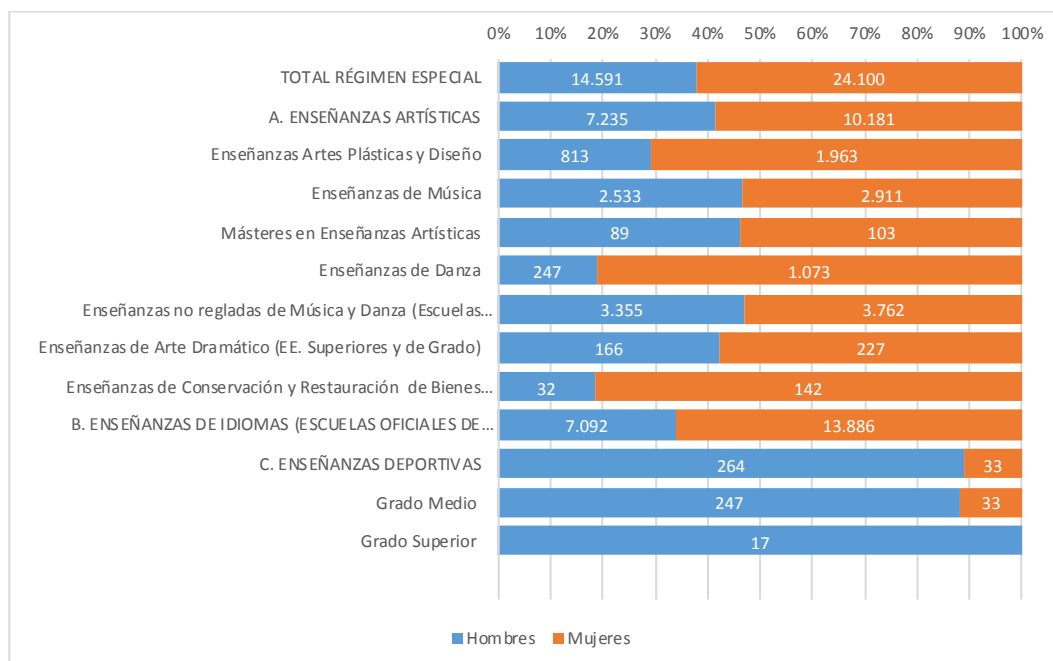
Gráfico 21: Alumnado matriculado en Formación Profesional de Grado Medio por familias profesionales y sexo. DAT Madrid Capital, curso 2018/2019.



Fuente: Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid.

También se observa una fuerte segregación por sexo en las **enseñanzas de régimen especial (artísticas, idiomas, deportivas)**. Así, en todos los tipos de enseñanzas artísticas, la presencia de mujeres es mayoritaria, y especialmente en Danza y en Conservación y Restauración de Bienes Culturales. Asimismo, las mujeres duplican a los hombres en las enseñanzas de idiomas en las escuelas oficiales. Sin embargo, son minoría en las enseñanzas deportivas, llamando la atención que el grado superior de éstas no hay ninguna mujer matriculada en Madrid.

Gráfico 22: Alumnado matriculado en enseñanzas de régimen especial por sexo. DAT Madrid Capital, curso 2018-2019 (datos provisionales).



Fuente: Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid.

En lo referido a la **educación universitaria**, se observa que las mujeres obtienen una titulación universitaria en una proporción muy similar a los hombres: en 2018 el 41,2% de las mujeres y el 42,7% de los hombres de entre 25 y 64 años tenían estudios universitarios. Sin embargo, si se analizan la presencia de uno u otro sexo en distintas carreras universitarias, la conclusión es de nuevo la existencia de una fuerte segregación en determinadas facultades. Así, entre el alumnado matriculado en la Universidad Complutense de Madrid (curso 2017/18), tanto en grados, doctorados y másteres, aunque globalmente las mujeres son el 61%, su presencia es minoritaria en Informática y en Ciencias Físicas, mientras que son mayoría en Trabajo Social, Educación, Psicología y, en general, todas las ramas de las ciencias sociales, humanidades y sanitarias (ver Gráfico 24).

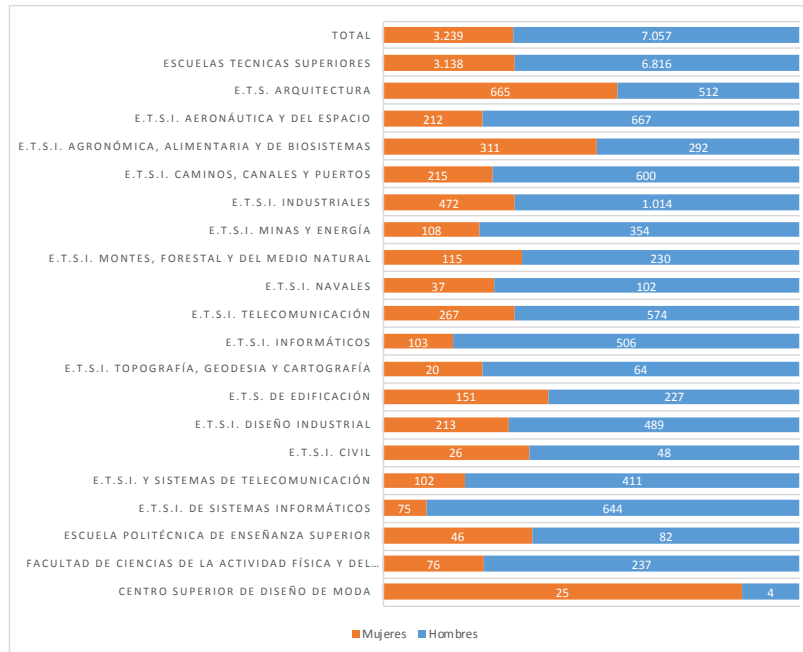
En la Universidad Politécnica, en cambio, las mujeres matriculadas en grados o másteres son sólo el 31,5% (curso 2018/19) y son minoría en todas en Escuelas y Facultades Universitarias, especialmente en las relacionadas con informática e ingenierías. Hay una presencia más equilibrada en la Escuela de Arquitectura y en la de Agronómica, Alimentaria y Biosistemas. En cambio, en el Centro Superior de Diseño de Moda las mujeres son el 86,2%, habiendo sólo 4 hombres matriculados (ver Gráfico 23).

Así pues, hay una brecha notable en las vocaciones, ya que todavía son pocas las mujeres que optan por estudios relacionados con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, mientras que en estudios de ramas sanitarias o relacionados con los cuidados y la docencia su presencia es mayor<sup>21</sup>. Este hecho incide asimismo en la baja

<sup>21</sup> Según el EIGE 2019, en Europa alrededor del 43% de las estudiantes y el 21% de los estudiantes en educación universitaria están matriculados en ramas relacionadas con la salud, el bienestar social y las humanidades.

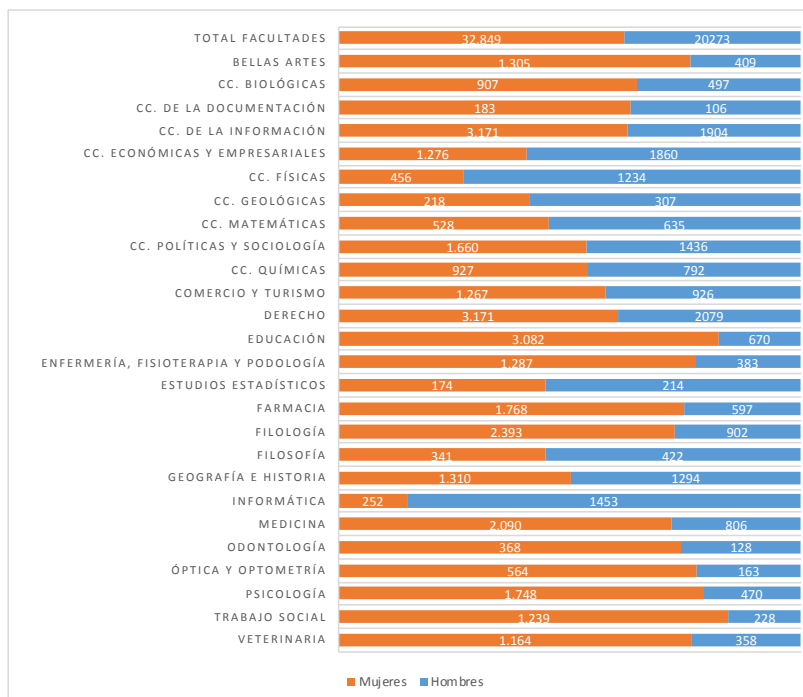
representación de las mujeres en las profesiones relacionadas con las tecnologías y las denominadas profesiones STEM, mejor valoradas y retribuidas y con mayores oportunidades en el contexto actual.

Gráfico 23: Alumnado matriculado en la Universidad Politécnica de Madrid por sexo. Curso 2018/2019.



Fuente: Universidad Politécnica de Madrid. Vicerrectorado de Alumnos y Extensión Universitaria

Gráfico 24: Alumnado matriculado en la Universidad Complutense de Madrid por sexo. Curso 2017/2018.



Fuente: Universidad Politécnica de Madrid. Vicerrectorado de Alumnos y Extensión Universitaria

### ***Participación y acceso a espacios de poder y toma de decisiones***

Con respecto al acceso de mujeres a los espacios de poder y toma de decisiones, en cualquiera de sus diversos ámbitos (social, cultural, económico, institucional o político), siguen observándose elevados índices de desigualdad. Si bien las mujeres están cada vez más presentes en las bases de las diversas organizaciones que vehiculizan el ejercicio de la participación, están infrarrepresentadas en sus niveles directivos, quedando mermada su capacidad de influencia, posibilidad de acceso y participación equilibrada en la toma de decisiones.

Junto a esta segregación denominada *vertical* (o más gráficamente “techo de cristal”), también se da una **segregación a nivel horizontal**, pues existen ámbitos y sectores en los que participan las mujeres de forma mayoritaria y otros en los que, en cambio, están infrarrepresentadas. Esta distribución responde a la atribución tradicional de roles sociales entre mujeres y hombres, de manera que en los ámbitos ligados al cuidado de las personas, la organización del espacio privado o el entorno cercano (AMPAS, asociaciones de personas afectadas por enfermedades diversas, voluntariado...etc.) la participación femenina es mayoritaria, y, en cambio, esta tendencia se invierte en ámbitos o modalidades de participación más vinculadas al espacio público (asociaciones profesionales, organizaciones políticas, sindicales...etc).

Según el Gender Equality Index 2019, el **ámbito del poder (económico, político, social)** es donde se han registrado más avances en los últimos años, no obstante, continúa siendo la esfera donde los todos los indicadores muestran que queda más camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad. A nivel europeo, la mejora más sustancial ha tenido lugar en el ámbito de la toma de decisiones económicas, debido al mayor equilibrio de género en los consejos de dirección de las grandes empresas que cotizan en bolsa y en grandes bancos centrales nacionales. Así, en 2017, el porcentaje de mujeres en consejos de administración de grandes compañías es el 25% a nivel europeo y el 21,9% a nivel nacional. Igualmente, el porcentaje de mujeres en los consejos de bancos centrales es del 20,3% a nivel europeo y del 33,3% en España<sup>22</sup>. Las presidencias de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación en nuestro país asciende únicamente a un 2,44%<sup>23</sup>.

En la ciudad de Madrid, según la Encuesta de Población Activa de 2018, el 5,22% de los hombres ocupados lo estaban en puestos directivos, proporción que desciende hasta el 3,52% en el caso de las mujeres. La evolución reciente de este indicador muestra una aparente reducción de la brecha que se explica por el descenso de la presencia de hombres en este tipo de puestos, más que por el aumento de la presencia de mujeres.

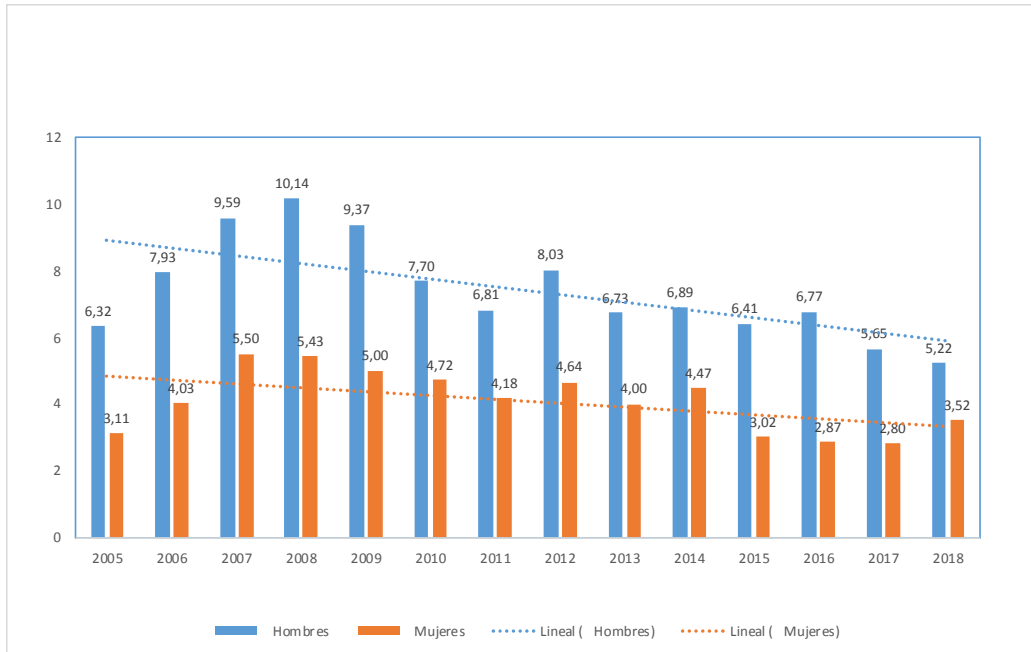
---

<sup>22</sup> European Institute for Gender Equality Index: Gender Equality Index 2019, Work-life balance, pág. 160.

<sup>23</sup> Datos de enero de 2018. Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos de la Red Global de Cámaras de Comercio.



Gráfico 25: Evolución del porcentaje de población ocupada en puestos directivos por sexo. Madrid 2005-2018.



Fuente: Subdirección General de Estadística del Ayuntamiento de Madrid a partir de datos de la Encuesta de Población Activa.

En la **toma de decisiones políticas** se observa que las mujeres ocupan el 28,1% de los ministerios a nivel europeo, son el 29,3% en los parlamentos nacionales y el 28,5% en las asambleas regionales. En España, la presencia de mujeres en todos estos ámbitos es superior a la media europea y, tal como se puede ver a continuación, la representación de mujeres en las diversas instancias de representación política y de gobierno se encuentra cerca de la paridad en el Congreso, el Senado, en los parlamentos autonómicos, así como en el Gobierno de España, en las Consejerías de los gobiernos autonómicos y en las Concejalías de los ayuntamientos. Queda todavía un amplio margen, sin embargo, para que las mujeres lleguen en condiciones de igualdad a las presidencias de comunidades autónomas y a las alcaldías de los ayuntamientos.

El Pleno del Ayuntamiento de Madrid, por su parte, es paritario en su composición por sexo, pues 29 de sus 58 concejalías están a cargo de mujeres en la corporación actual.

Tabla 9: Porcentaje de mujeres en distintos ámbitos de representación política institucional. España 2019.

	% de mujeres en 2019
Mujeres en el Congreso de los Diputados 2019 -XIII Legislatura	47,4%
Mujeres en el Senado 2019 - XIII Legislatura	40,4%
Mujeres en los parlamentos autonómicos	46,2%
Mujeres en el gobierno de España (desde junio 2018)	61,1%

Presidentas de gobiernos autonómicos	21,1%
Consejeras en gobiernos autonómicos	47,2%
Mujeres en las alcaldías	21,7%
Mujeres en las concejalías	40,8%

Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras.

La presencia de mujeres en los principales **órganos directivos de partidos políticos y sindicatos** todavía no alcanza el equilibrio. Así, en 2018, las mujeres eran solo el 38,01% en los órganos ejecutivos y directivos de los principales partidos con representación en el Congreso<sup>24</sup>. En el caso de los principales sindicatos, la presencia femenina es aún menor, sólo un 33,9% en 2012 (fecha del último dato disponible) en los principales órganos de dirección de los sindicatos, destacando que ninguna mujer ocupa el puesto de Secretaria General en ellos<sup>25</sup>.

En el ámbito de la participación social, y con respecto al **Tercer Sector**, el de las entidades sociales, que pese a estar claramente feminizado, ya que el 70% de su personal tanto voluntario como contratado son mujeres, nos encontramos con que el 68% de sus presidencias están ocupadas por hombres, siendo muy similares estos valores en la distribución por sexo de sus Juntas directivas<sup>26</sup>. Con los datos disponibles no es posible realizar este análisis respecto al tejido asociativo en la ciudad de Madrid, ya que la información publicada no está desagregada por sexo.

No obstante, si analizamos los **Foros Locales de Madrid**<sup>27</sup>, órganos de participación ciudadana de ámbito distrital, observamos no solo que la presencia de hombres supera a la de mujeres, sino, y más importante aún, a lo largo del año la brecha de participación entre hombres y mujeres aumenta, pasando de una diferencia porcentual de 4,34 puntos en el primer trimestre a 11,12 en el cuarto trimestre de 2018.

Analizando la participación individual y directa, facilitada a través del **portal Web Decide Madrid**, nos encontramos con una presencia más equilibrada, pues las mujeres representan el 50,77% frente al 49,23% de hombres, aunque en este caso se evidencia claramente la brecha digital de género, pues en las votaciones on line la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se eleva en casi 7 puntos (38,41% hombres y 31,93% mujeres).

Se observa, pues, la persistencia de una masculinización del mundo político y empresarial, que genera inercias y resistencias a la entrada de las mujeres en estos espacios. Los obstáculos para la participación de las mujeres tienen que ver con diversos factores. El primero de ellos tiene que ver con los roles y estereotipos vinculados al papel de las mujeres como cuidadoras, que restringe su disponibilidad de tiempo propio para participar en la vida social y política. En este sentido, además la

---

<sup>24</sup> Datos recopilados por el Instituto de la Mujer para el conjunto nacional a partir de los datos publicados en las páginas web de cada uno de los partidos políticos el 15 de noviembre de 2018: PSOE, PP, Podemos, Ciudadanos, Izquierda Unida, PNV, Partit Demòcrata Català, Esquerra Republicana de Catalunya y Coalición Canaria.

<sup>25</sup> Datos recopilados por el Instituto de la Mujer en 2012 a partir de datos proporcionados por UGT, CCOO y USO.

<sup>26</sup> Fuente: Informe 2017 de la Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo de España

<sup>27</sup> Informe anual 2018 de los Foros Locales: <https://foroslocales.madrid.es/wp-content/uploads/2019/06/AGTyCPS-Informe-Anual-FFLL-2018.pdf>

maternidad penaliza la presencia de las mujeres en los diversos espacios de participación y representación, cosa que no ocurre a los varones cuando son padres.

Asimismo, esta desigual situación y posición de las mujeres en los espacios de poder se vincula con la persistencia de roles y estereotipos en torno a las capacidades y habilidades necesarias para participar y para tener un liderazgo, a la falta de reconocimiento y autoridad de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, y a la pervivencia de una cultura androcéntrica de muchas organizaciones políticas y sociales.

### ***Desigualdades de género en salud***

Uno de los principales ámbitos sobre los que actúan las desigualdades de género es sobre la salud y la calidad de vida de las personas, entendiendo por desigualdades aquellas diferencias injustas y evitables que se dan en la salud de mujeres y hombres (OMS, 1990). Por ello es necesario indagar sobre las razones por las que mujeres y hombres se ven afectados de manera diferencial por distintos procesos de salud-enfermedad. El género se constituye como un determinante social y una categoría que estratifica y condiciona toda una serie de procesos relacionados con los resultados en salud de mujeres y hombres.

Estas desigualdades se deben a causas o determinantes estructurales de género, entre los que destacan el desigual reparto de tareas y la sobrecarga del cuidado como consecuencia de los roles de género, el desigual acceso y control de los recursos, la jerarquía de valores y creencias en función de los estereotipos de género en el sistema de salud y el tratamiento diferencial basado en esos estereotipos.

Las mujeres presentan un mayor riesgo de sufrir pobreza a lo largo de sus vidas debido, entre otras razones, a pensiones y los salarios más bajos, la mayor frecuencia de empleos temporales o a tiempo parcial, y la dependencia económica derivada de los roles de género adquiridos, principalmente los roles de cuidado, y todo ello influye en su salud.

El aumento del trabajo remunerado en las mujeres no se ha traducido en una redistribución del trabajo en los hogares, así, a la carga del trabajo fuera de casa, se le ha añadido la de dentro del hogar, con la consiguiente suma de responsabilidades y con el resultado de una peor salud en general.

Como ya se ha avanzado, el Índice de Igualdad de Género en Europa muestra que la salud es, de todos los ámbitos que analiza, aquel donde el grado de igualdad es mayor (para el conjunto de Europa alcanza 88.1 puntos sobre 100 en 2017), aunque también es el que ha mostrado menor avance en los últimos años. En el caso de España, el índice de igualdad de género en salud supera a la media europea, situándose en 90.1 puntos<sup>28</sup>.

En la ciudad de Madrid se observan diversas brechas de género en relación con la salud<sup>29</sup>. Así, la **esperanza de vida** es mayor en el caso de las mujeres (86,63 años

---

<sup>28</sup> Este índice agrega, dentro de este ámbito, información procedente de indicadores relacionados con el estado de salud, los comportamientos relacionados con la salud y el acceso a los recursos sanitarios.

<sup>29</sup> Los datos que se muestran a continuación proceden del Avance de resultados del Estudio de Salud de la ciudad de Madrid 2018, realizado por Madrid Salud y presentado en enero de este año.

frente a 81,43 años en los hombres en 2017), sin embargo, a pesar de ser más longevas, las mujeres viven menos años con buena salud que los hombres (62,2 años ellos y 61,7 años ellas).

Asimismo, las mujeres **perciben** peor su **salud** que los hombres, ya que el 68% de las mujeres consideran su salud como buena o muy buena, frente al 77% de los varones. También las mujeres perciben que su calidad de vida es peor si se compara con la percepción masculina: puntúan más alto en este indicador (21,1) si se compara con los hombres (19,0), teniendo en cuenta que mayor puntuación significa peor percepción de calidad de vida.

En cuanto al tipo de **enfermedades** que afectan a hombres y mujeres, hay importantes diferencias según muestran algunos datos del Estudio de Salud de Madrid. Tienen mayor probabilidad de padecer enfermedades crónicas (43% de las mujeres reconoce padecer algún problema crónico de salud frente al 37% de los hombres) y, por tanto, mayor limitación de actividad por cronicidad. Asimismo, las mujeres tienen más riesgo de padecer enfermedad mental, como ansiedad o depresión, que los hombres (24,9% frente a 16,6%), siendo este riesgo creciente a medida que se es más joven, tanto en hombres como en mujeres.

El uso de **medicamentos** de forma habitual es más frecuente en mujeres (69,7%) que en hombres (62,4%). En particular, las mujeres utilizan con mucha más frecuencia tranquilizantes o medicamentos para dormir (23,2 % frente al 12,4% de los hombres), antidepresivos (10,5% frente al 4,6% de los hombres) o medicamentos fuertes para el dolor, como consecuencia de su mayor riesgo a padecer enfermedades mentales, crónicas y dolor.

Sin embargo, la situación de **discapacidad** es algo más frecuente en hombres que en mujeres: el 6,9% de los hombres frente al 6,2% de las mujeres tiene una discapacidad reconocida. No obstante, el grado de discapacidad es mayor en el caso de las mujeres, pues están más representadas en los grados más elevados de discapacidad.

Existe una mayor incidencia de **accidentes “caseros”** informados por las mujeres: el doble que en los hombres. Ser mujer y mayor de 65 años se asocia de forma significativa con más probabilidad de sufrir una caída.

Finalmente, los **hábitos y estilos de vida** en relación con el cuidado de su salud son muy distintos en mujeres y hombres, acordes con los roles y estereotipos de género. El estudio de salud de la ciudad de Madrid saca a la luz algunas brechas en este ámbito:

- Los hombres tienen con más frecuencia sobrepeso u obesidad: 55,3% frente al 39,4% de las mujeres. Asimismo, las mujeres siguen una dieta más saludable, pues ellas consumen más frutas y vegetales (16,1% vs 8,1%).
- Las mujeres duermen de media menos de 7 horas al día. Siendo la media de la población madrileña de 7,13 horas.
- El 43% de los hombres es bebedor habitual, es decir, consume alcohol dos o más veces a la semana, frente al 23% de mujeres. Asimismo, la proporción de mujeres que se declara abstemia es el doble que la masculina (36% vs 17%).
- También los hombres son fumadores diarios con más frecuencia que las mujeres (20,2% vs 17,9%).

### ***Brechas de género en el ámbito de la cultura***

La cultura, en su amplio abanico de manifestaciones, constituye un mecanismo de socialización para mantener, reforzar o adaptar los estereotipos y roles de género, así como para consolidar o transformar un orden social basado en la división sexual. Desde la infancia recibimos mensajes sutiles, indirectos e incontestables sobre lo que es ser mujer u hombre, lo que se espera en función de la maternidad, cómo vivir las emociones o mostrar sensibilidad. Por otro lado, como ya se ha visto al revisar el desigual uso del tiempo que hacen mujeres y hombres en su vida cotidiana, la mayor dedicación de las mujeres al trabajo de cuidados incide en la menor disponibilidad de tiempo para participar de la vida cultural o en el ocio.

No existen datos disponibles a nivel de nuestra ciudad para identificar y analizar las principales brechas en este ámbito, tanto en lo que se refiere al acceso a la cultura como a la producción cultural, por lo que la información que se presenta a continuación utiliza datos y fuentes que se refieren al conjunto nacional<sup>30</sup>.

La *Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales en España 2018-2019*<sup>31</sup> muestra las diferencias más frecuentes en el consumo y la práctica de la cultura a nivel nacional<sup>32</sup> entre mujeres y hombres. Las **actividades culturales** más habituales de la población son escuchar música, leer e ir al cine, siendo las mujeres más aficionadas a la lectura que los varones, pues el 69,4% de las mujeres han leído libros en el último año frente al 62% de los hombres. También las mujeres acuden con más frecuencia, que los varones, a bibliotecas (28,8% vs 24,8%), incluso a través de internet, y compran más libros que los hombres. Sin embargo, hay una brecha importante en lo que se refiere a la lectura de prensa diaria, que es leída por el 76,3% de los hombres y por el 63,3% de las mujeres.

En cambio, los hombres son algo más aficionados a escuchar música (86,7%) que las mujeres (84,9%), acuden con mayor frecuencia a conciertos (35,2% vs 33,2%) y compran música grabada. Ir al cine, sin embargo, es una actividad en la que participan hombres y mujeres de forma muy similar (58,4% de los hombres y 57,3% de las mujeres). La asistencia a espectáculos de artes escénicas es, sin embargo, más frecuente entre las mujeres (33,7% vs 27,8%), especialmente cuando se trata de teatro o de ballet o danza.

Respecto a las **prácticas culturales activas**, las mujeres realizan con más frecuencia actividades artísticas como pintar o dibujar, así como practicar danza, ballet o baile; mientras que tocar un instrumento musical, hacer fotografía o vídeo son aficiones artísticas más frecuentes entre los hombres. Son más las mujeres que acuden a cursos de formación complementaria de pintura o dibujo o bien de danza, mientras que los

---

<sup>30</sup> Teniendo en cuenta el ámbito competencial del Ayuntamiento de Madrid tanto en lo referido a la producción como a las prácticas culturales, sería imprescindible disponer de datos desagregados por sexos y de indicadores de género para detectar las brechas de género dentro del ámbito cultural, tanto en la ciudad como en los distritos.

<sup>31</sup> Estadística oficial de periodicidad cuatrienal incluida en el Plan Estadístico Nacional, investigación con una muestra de 16 mil personas de 15 años en adelante: Se realiza cada cuatro años, desde 2006-07, lo que permite apreciar la evolución.

<sup>32</sup> Los resultados de esta **ENCUESTA** se presentan desagregados por sexo sólo a nivel nacional.

hombres asisten con más frecuencia a cursos de fotografía, diseño o a aprender a tocar un instrumento musical.

La asistencia a otro tipo de **actividades relacionadas con el ocio**, como ir a centros culturales, conferencias, ferias, zoo, parque de atracciones, parques temáticos y similares es muy parecida entre mujeres y hombres. Sin embargo, cuando se trata de espectáculos deportivos, los hombres acuden el doble que las mujeres (44,6% vs. 22,3%), y lo mismo se observa respecto a los espectáculos taurinos (10,2% vs 5,8%).

En cuanto a la **disponibilidad de equipamientos culturales en el hogar**, las mujeres sólo superan a los hombres en la disponibilidad de libros en el hogar, mientras que en los hogares de los hombres se dispone en mayor medida de equipos de música, vídeo, instrumentos musicales, equipos de fotografía, consolas de videojuegos o acceso a plataformas digitales de TV. Esta disponibilidad está relacionada con las preferencias, marcadas por los roles y estereotipos de género, pero sobre todo con la disposición de recursos (económicos, tecnológicos, de tiempo), menor en el caso de las mujeres.

Así, según la Encuesta de Presupuestos Familiares de 2018, el **gasto en bienes y servicios culturales** de los hogares que tienen como sustentadores principales a hombres supera al de las mujeres en términos absolutos (9.094,4 millones de euros frente a 3.619,9), siendo el gasto medio en cultura de los hogares con sustentador principal masculino superior al de los sustentados por una mujer (737,8 euros frente a 574,4 euros).

En cuanto a la Propiedad Intelectual, según la Explotación Estadística, en 2018 en España, las Entidades de gestión de derechos de **propiedad intelectual** contaban con 202,7 mil miembros, siendo personas físicas el 96%, de las que sólo el 23,8% eran mujeres y el 76,2% restante hombres.

Por otro lado, la Estadística de la Edición Española de **Libros** con ISBN de 2018 muestra que solo el 32,1%, de los libros de autoría única habían sido escritos por mujeres.

En la producción de **largometrajes**, sólo el 14,3% han sido dirigidos por mujeres, un 10,5% tienen guiones elaborados exclusivamente por mujeres y menos de una cuarta parte (23,7%) tienen guiones o dirección con participación de mujeres.

La infrarrepresentación de autoras obedece al menor valor, económico y social, otorgado a la expresión de las mujeres. No obstante, no se realizan de forma sistemática estudios que permitan establecer el número de obras creadas por mujeres expuestas, representadas, reproducidas, interpretadas, traducidas o premiadas. Ni aquellas cuyo contenido trata de prevenir la desigualdad o la violencia de género.

### ***Brechas en el ámbito del deporte***

El deporte ha sido y continúa siendo un sector dominado por los hombres. Se asocian al deporte características "masculinas" como la fortaleza y la resistencia físicas, la velocidad y la competitividad, por lo que los estereotipos de género afectan a la

práctica deportiva de mujeres desde la infancia, durante la adolescencia y en la edad adulta, con el resultado de que las mujeres hacen menos deporte y el que realizan es muy diferente al que practican los varones. Además, en la edad adulta, la menor disponibilidad de tiempo propio de las mujeres, por su mayor dedicación al cuidado, hace que practiquen menos deporte. Así, si el deporte es una forma de mejorar la calidad de vida, el bienestar y la salud física y mental, las posibilidades de alcanzarlas son menores para las mujeres.

Según la Encuesta de Hábitos Deportivos del Ministerio de Cultura y Deporte, en 2015 (último dato disponible), en España, los hombres **practican deporte** con mayor frecuencia que las mujeres: el 50,4% de los hombres hacen deporte semanalmente frente al 42,1% de las mujeres. Las mujeres realizan deporte con más frecuencia en espacios cerrados o instalaciones específicas (gimnasios y similares), mientras que los hombres encuentran menos limitaciones para realizar deportes al aire libre<sup>33</sup>.

Además, los hombres empiezan a hacer deporte en edades más tempranas que las mujeres: el 75,8% de los hombres empiezan a hacer deporte antes de los 15 años, frente al 59% de las mujeres. Los niños practican más deportes que las niñas en la escuela, esta diferencia, pequeña en los primeros años, se van acrecentando a partir de los once años. La actividad deportiva de las niñas se reduce con el paso de primaria a secundaria. Además, los contenidos de las clases de educación física en la ESO no satisfacen de igual manera a chicos que a chicas ya que se repiten los deportes tradicionales, fútbol, baloncesto y balonmano, que están más vinculados a los intereses de los chicos por lo que las chicas pierden el interés y abandonan el deporte<sup>34</sup>.

Siguiendo con la citada Encuesta, también las **razones para hacer deporte** de unos y otras difieren: los hombres practican deporte principalmente para estar en forma o por diversión o entretenimiento, mientras que las mujeres lo hacen ante todo para estar en forma, menos por diversión, y también por motivos de salud o para relajarse.

Además, las mujeres suelen practicar una sola **modalidad deportiva**, mientras que los hombres practican más de una<sup>35</sup>. Asimismo, las mujeres prefieren deportes individuales (68,1%), en tanto que los varones optan en mayor medida por deportes colectivos. Este hecho hace que las mujeres tengan menores oportunidades de interacción social que propician los deportes de equipo y limitan sus posibilidades de desarrollar otras aptitudes, como la comunicación, la capacidad de negociación y el liderazgo, aspectos vitales para el empoderamiento de las mujeres (EIGE, 2017).

También tiene mucho que ver con las modalidades deportivas que mujeres y hombres suelen practicar. Esta segregación entre **deportes masculinizados y feminizados** se observa claramente en la distribución por sexo del alumnado

---

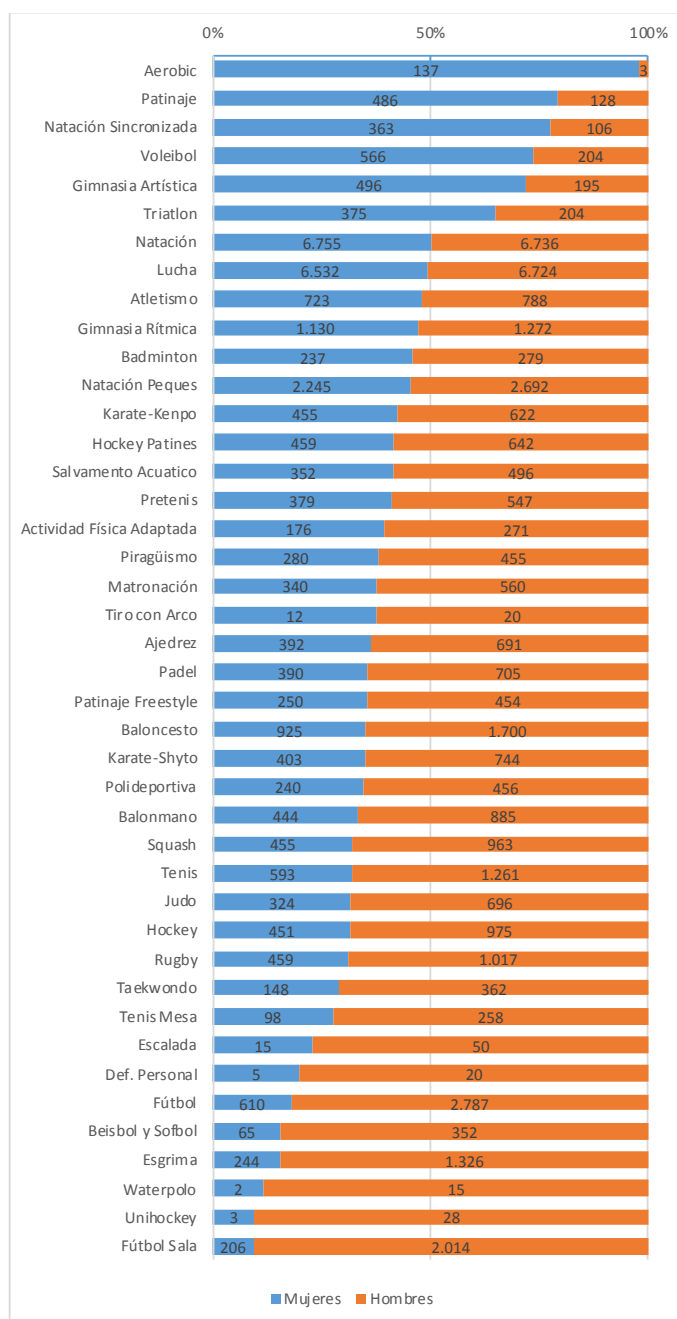
<sup>33</sup> Según la Encuesta de Hábitos Deportivos, el 55,6% de los hombres realizan deporte al aire libre, frente al 34,3% de las mujeres. En cambio, el 34,9% de las mujeres hacen deporte en espacios cerrados, frente al 14,9% de los hombres.

<sup>34</sup> Malavé Muñoz, Pablo (2018). Análisis de la brecha de género en las clases de Educación Física. Tesis (Máster), Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad Politécnica de Madrid.

<sup>35</sup> El 83,4% de los hombres han practicado más de un deporte en el último año, proporción que en el caso de las mujeres desciende hasta el 73,6%.

de las escuelas deportivas municipales y de los centros escolares (ver Gráfico 26). Hay deportes que son practicados de forma mayoritaria por mujeres, como son el aerobio, el patinaje, la natación sincronizada, el voleibol, la gimnasia artística o el triatlón. La distribución es más paritaria en deportes como la natación, la lucha, el atletismo, la gimnasia rítmica, el bádminton, el kárate y el hockey sobre patines. En el resto de los deportes, la presencia masculina es mayoritaria y especialmente en el fútbol, la esgrima, el béisbol, la defensa personal o la escalada.

Gráfico 26: Alumnado en escuelas deportivas de centros deportivos municipales y centros escolares por sexo para cada tipo de actividad. Madrid, 2018.

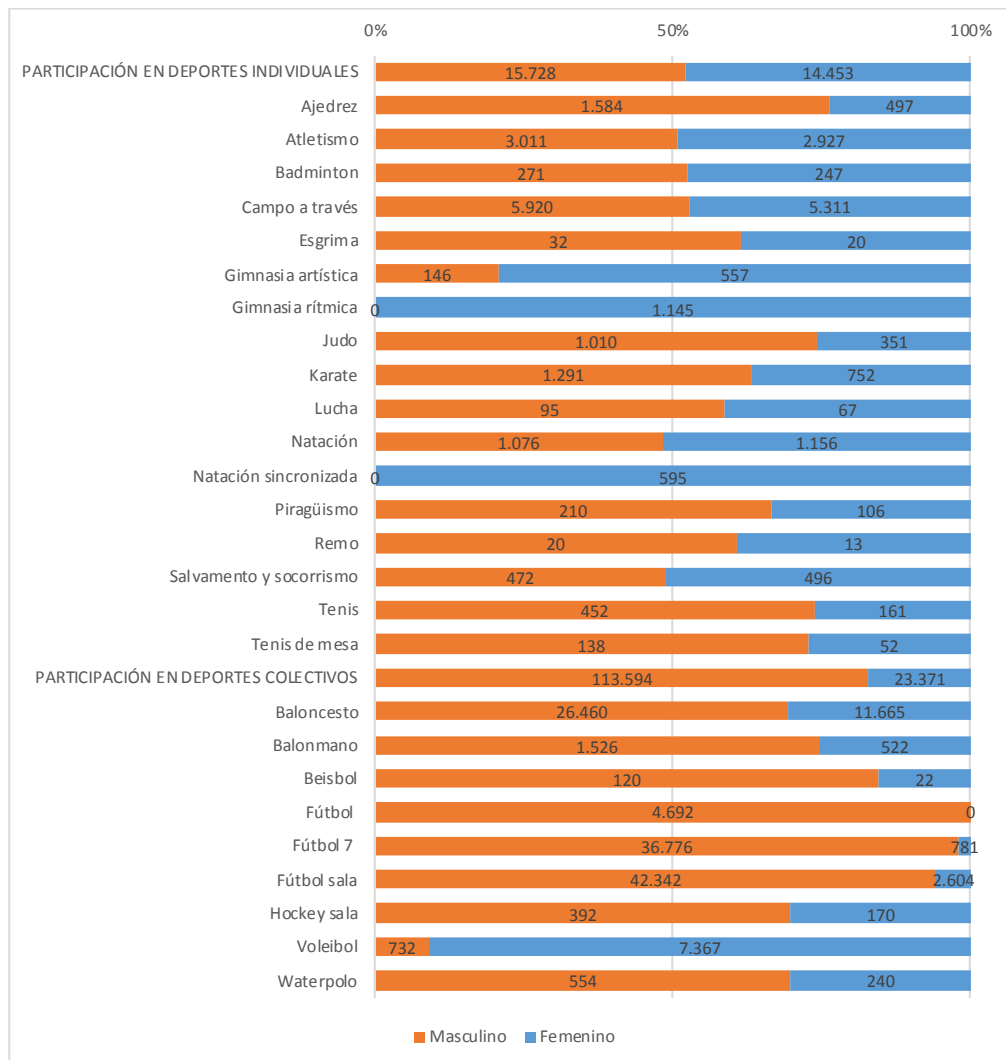


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Deportes



La participación en los **Juegos Deportivos Municipales** también muestra una clara segregación por sexo en muchas modalidades deportivas. De nuevo, la participación de mujeres y hombres es más equilibrada en deportes individuales, pues en los deportes colectivos los varones son la gran mayoría (ver Gráfico 27). En deportes individuales, hay mayor equilibrio en atletismo, bádminton, campo a través, natación o salvamento y socorrismo; en el resto de deportes individuales la presencia masculina es mayoritaria (especialmente en judo, tenis, tenis de mesa y ajedrez), con la excepción de la gimnasia rítmica y la natación sincronizada, donde no participó ningún varón en los Juegos de 2018. En los deportes colectivos, la mayor presencia masculina es generalizada, especialmente el fútbol (en todas sus modalidades), y con la única excepción del voleibol, donde hay mayoría de mujeres.

Gráfico 27: Participantes en Juegos Deportivos Municipales por sexo para cada modalidad. Madrid, 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Deportes

Hay que tener en cuenta, no obstante, que la participación en **competiciones deportivas** organizadas es muy superior en el caso de los hombres. Según la Encuesta de Hábitos Deportivos, en 2015 en España, una cuarta parte de los hombres que practican deporte (25,7%) han participado en competiciones, mientras apenas una décima parte de las mujeres (9,9%) se animan a competir.

Por otro lado, la Estadística de Deporte Federado, del Consejo Superior de Deportes, abunda de nuevo en otra brecha, en este caso relativa a la **federación deportiva** de mujeres y hombres. En la Comunidad de Madrid en 2018 había un total de 508.973 personas federadas, de las que sólo el 27,6% eran mujeres. El fútbol es el deporte que acumula mayor número de federaciones, casi una cuarta parte del total, y de ellas sólo el 4,8% corresponden a mujeres federadas. Al fútbol le sigue el golf, el baloncesto y el judo en la Comunidad de Madrid en número de personas federadas, donde la presencia de mujeres también es todavía muy limitada. Sin embargo, siguiendo con la Estadística del Deporte Federado, las mujeres son el 37,2% del conjunto de **deportistas de alto nivel** y están muy presentes en muchos de los deportes considerados masculinos.

Para finalizar este apartado, también se puede analizar la brecha en el acceso a equipamientos deportivos y el gasto en bienes y servicios vinculados al deporte. En cuanto a la **disponibilidad de equipamientos deportivos** en el hogar, según la Encuesta de Hábitos Deportivos, la gran mayoría de hombres y mujeres disponen de ellos (91,9% vs 86,9%), siendo bicicletas, balones, raquetas o tableros de ajedrez los más habituales. No obstante, a excepción de los patines, que son más frecuentes en los hogares de mujeres, el resto de los equipamientos deportivos tienen mayor presencia en los hogares de los hombres. De esta forma, en 2018, **el gasto medio por hogar en bienes y servicios vinculados al deporte** es superior en los hogares cuyo sustentador principal es un hombre (332,2 euros anuales) respecto a los que son sustentados por una mujer (257,7 euros por año<sup>36</sup>).

### ***Seguridad en la ciudad para mujeres y niñas***

Madrid es, comparada con otras ciudades del mundo, una ciudad segura, con baja criminalidad y notable uso de la calle y del espacio público por parte de mujeres y de hombres, pero eso no implica que no existan desigualdades de género, amenazas a la libertad de movimiento de las mujeres, agresiones y acoso, y sobre todo, tendencias negativas sobre las que intervenir desde los poderes públicos<sup>37</sup>.

Cuando hablamos de la seguridad de mujeres y niñas en la ciudad de Madrid, tenemos que comenzar por una precaución básica: la distinción y necesaria contrastación entre **seguridad objetiva** (dimensión que se expresa en incidentes, delitos, agresiones, conflictos, etc.), **subjctiva** (percibida como sentimiento de seguridad de las personas que explica los comportamientos y movimientos de las mujeres en la ciudad) y

---

<sup>36</sup> Fuente: MCUD. Explotación de la Encuesta de Presupuestos Familiares. INE. Encuesta de Presupuestos Familiares. Base 2006.

<sup>37</sup> Diagnóstico de la seguridad de mujeres y niñas en la ciudad de Madrid. Investigación que forma parte del proyecto transversal "Madrid ciudad segura para mujeres y niñas", enmarcado en el programa global de ONU Mujeres "Ciudades y espacios públicos seguros para mujeres y niñas".

exposición al riesgo, elemento que permite saber si una ciudad es segura para las mujeres.

El tema de la seguridad es una clave de la socialización de mujeres y de varones. El uso del espacio y la libertad de movimientos se ven condicionados por dicha socialización y aunque en Madrid, no existen prohibiciones formales o simbólicas para las mujeres en el **espacio público**, existen condicionantes que determinan la relación de las mujeres y niñas con la ciudad, básicamente la relación entre el hogar y la calle y la responsabilidad sobre la sexualidad y el "terror sexual" de las mujeres.

Si queremos mejorar tanto la seguridad objetiva como percibida y sentida de mujeres y niñas con el fin de dotarles de mayor libertad, base del derecho a la ciudad, es necesario conocer la situación de las mismas con respecto a diferentes formas de violencia que sufren en los espacios públicos de la ciudad de Madrid, sus percepciones y vivencias en el uso del espacio público y los equipamientos municipales identificando, de forma específica, las discriminaciones múltiples que sufren algunas de ellas en función de sus condiciones sociales, formas de comportamiento, raza, edad, sexualidad, etc.

De este modo podremos ver diferencias en el estudio de distintos **espacios** como el hogar, garajes, portales e interbloques, las calles, la noche y la fiesta, el transporte público, los barrios, el centro y la periferia, el transporte público o internet así como diferencias según las situaciones sociales como las de mujeres gitanas, inmigrantes, racializadas, sin hogar, con discapacidad, mujeres prostituidas y/o víctimas de trata de explotación sexual, transexuales, LGTBQI, mujeres que trabajan en el espacio público y/o en la noche, mujeres mayores, chicas de fiesta, adolescentes y niñas.

En Madrid, las mujeres se sienten en general menos seguras que los varones en la ciudad. En relación con el barrio o zona donde viven, un 13% de las mujeres madrileñas se sienten nada o poco seguras de día, frente al 8,7% de varones; de noche, la distancia se acrecienta: el 35% de las mujeres no se sienten seguras, siendo esta proporción del 22% entre los varones. La distancia aumenta en el caso de las más jóvenes que se sienten "inseguras" o "muy inseguras" de noche el 36% de las chicas frente al 19% de los chicos.

Cruzando esta información con datos de **victimización** por hechos delictivos (el 8,5% de los hombres, frente al 12,8% de mujeres ha sido víctima de algún robo, atraco o agresión en el último año) cabe señalar que, sobre todo para las mujeres, y sobre todo para las mujeres jóvenes, la noche en la ciudad supone una fuente de inseguridad o miedo, con independencia de que les haya sucedido algo que consideren reseñable. Pero la gran diferencia se explicita cuando se cruza esta información con datos de clase, nacionalidad y barrio, factores unidos en la ciudad que tienden a segregar grupos, sobre todo por niveles de renta.

La **visión global de la seguridad de las mujeres en Madrid** recogida en el diagnóstico del proyecto transversal "Madrid ciudad segura para mujeres y niñas" señala entre sus conclusiones algunos aspectos básicos como:

- La vivencia de la inseguridad en los distritos de menor renta y/o periféricos de Madrid, donde la proporción de las mujeres que se sienten inseguras de noche multiplica por tres la media de la ciudad.

- La respuesta inadecuada de las instituciones ante las agresiones y abusos sexuales: insuficiencia de los datos y conocimiento, poca coordinación entre responsables, protocolos revisables, falta de formación de los agentes que participan, exclusiones legales, etc.
- La cultura sexista del acoso callejero que afecta de forma muy amplia a mujeres adolescentes y jóvenes y encuentra réplica y amplificación en las redes sociales.
- La falta de recursos para adolescentes y jóvenes, tanto de prevención, en educación afectivo sexual, como en información y atención específica para resolver sus dudas y mejorar su seguridad.
- El abandono del deporte y la actividad física de las adolescentes, que se relaciona con la indefensión aprendida.
- La falta de autonomía de la infancia y las tendencias a su privatización extrema que repercuten en la menor seguridad de las calles, la falta de experiencia de la ciudad hasta la adolescencia y la posterior y peligrosa asociación entre amor y control.
- El aislamiento de las mujeres mayores, por la ruptura de redes vecinales, la desaparición del pequeño comercio, la lejanía de los equipamientos, la inadecuación de las calles y espacios públicos, lo que se refleja en su sensación de inseguridad y en su bienestar o malestar.
- El desconocimiento y falta de atención a los problemas de seguridad y acoso sexual de las trabajadoras en sus desplazamientos al trabajo, en espacios laborales como los grandes equipamientos y los polígonos, las zonas alejadas o extremadamente residenciales, etc.
- La menor seguridad de las mujeres gitanas, inmigrantes y racializadas por la vigilancia y/o discriminación policial, la falta de derechos, el racismo y los conflictos por el espacio público.
- La violencia que sufren las mujeres en contextos de prostitución, ya sea en situación de calle, en polígonos o en clubs y pisos, y su necesidad de apoyo legal y social para denunciarla.
- La inadecuación de los recursos existentes para las mujeres sin hogar, que necesitan espacios próximos y adaptados para su protección y recuperación vital.
- La homofobia y transfobia, que se expresa en los espacios comunes, patios de colegio, equipamientos, lugares de ocio y calles, en forma de discriminación, rechazo o violencia, y que tiene la misma raíz que la violencia contra las mujeres.
- La falta de una política explícita de seguridad y género en el planeamiento y en el diseño urbano, junto a las tendencias a la privacidad y vaciamiento del espacio público, lo que genera espacios poco adecuados: zonas terciarias que pierden variedad; residenciales donde las calles son residuales; periféricas sin inversión pública suficiente y con riesgo de abandono.
- Algunas tendencias económicas, como la crisis del pequeño comercio, influyen muy negativamente en la vida cotidiana y en la seguridad en muchos barrios de la ciudad.
- El diseño de los equipamientos no tiene en cuenta la seguridad entendida desde el género, es decir, el diálogo entre edificio y calle, la accesibilidad universal, la vitalidad del espacio público a la que pueden contribuir, su papel como generadores de encuentro y vínculo social.
- La importancia del transporte público que requiere de un mejor sistema de información sobre las usuarias y sus necesidades; mayor cobertura en horarios o en áreas conflictivas para las mujeres, diseño adecuado de los equipamientos y elementos, etc.

Por último, parece necesario realizar una breve mención a la **seguridad vial**. El género está entre los marcadores del estudio de la siniestralidad vial. Según la DGT las mujeres suelen adoptar mayor precaución y mejor aceptación de riesgo que los hombres: por cada 10 hombres, sólo una mujer conductora está implicada o es presunta responsable en accidentes mortales (DGT). Los estudios sobre seguridad vial se centran en los accidentes de vehículos privados, motocicletas y bicicletas, todos ellos medios de transporte utilizados mayoritariamente por hombres.

### ***Brechas en la movilidad y el uso de los espacios públicos***

Las investigaciones realizadas hasta la fecha en diversos países coinciden en un hecho: las **pautas de movilidad** de mujeres y hombres son diferentes. Las mujeres tienen un menor acceso al coche y, por ello, dependen del transporte público en mayor proporción que los hombres, realizan más desplazamientos con niños/as o cargadas y viajan más fuera de los horarios punta (en parte, debido a que muchas tienen trabajos a tiempo parcial).

La movilidad y el acceso a los medios de transporte son condiciones fundamentales para que mujeres y hombres puedan ejercer gran número de sus derechos, trabajos, actividades, incluido el acceso al empleo, a la educación, a la cultura y a los servicios básicos.

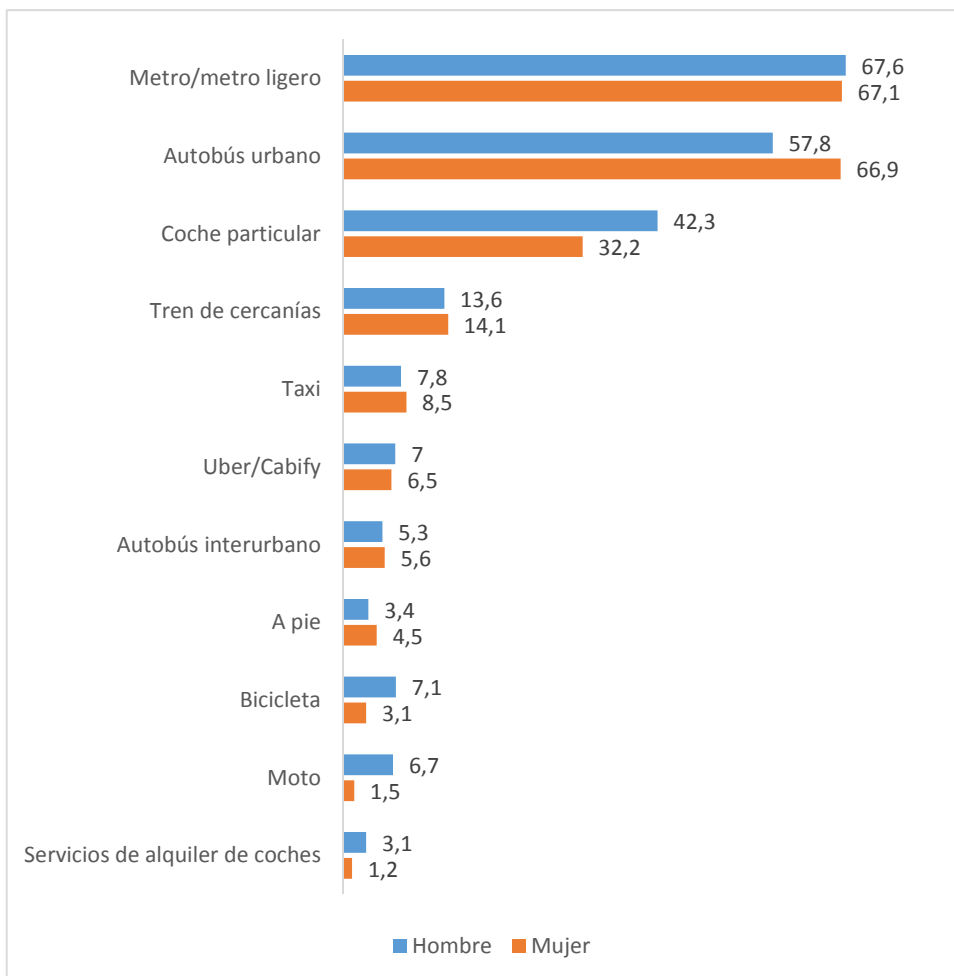
Las mujeres y los hombres tienen a menudo en la práctica necesidades y hábitos diferentes en cuestiones de **desplazamientos y de transportes**, basados en factores tales como los ingresos, las responsabilidades en relación con los hijos e hijas y otras personas a su cargo, o los horarios de trabajo y que, por consiguiente, las mujeres utilizan más los transportes públicos que los hombres. Hay diferencias por países y zonas, en algunas la presencia de las mujeres en el transporte público es del 70% y en otras está en la mitad, pero todos los estudios coinciden en el predominio femenino de estos servicios colectivos. Según los datos de la Encuesta sintética de movilidad que en 2014 realizó el Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid, el 59% de las mujeres utiliza el transporte público.

Las pautas de movilidad de mujeres y hombres son diferentes, los hombres realizan desplazamientos mayoritariamente lineales, mientras que la movilidad de las mujeres es reticular. Los estudios el modelo de medición de los desplazamientos, las políticas de transporte son androcéntricas y se considera que los patrones de movilidad masculina son la "norma" y el resto excepciones.

Así, las mujeres, mayoritariamente:

- Se desplazan más a pie y en transporte público.
- Se desplazan menos por trabajo, y más por tareas asociadas al cuidado
- Tienen a vivir más cerca de su lugar de trabajo
- En sus desplazamientos suelen combinar varios modos de transporte, mientras que los hombres suelen utilizar exclusivamente el coche
- Realizan más desplazamientos con cargando criaturas
- Viajan más fuera de las horas punta
- Proporcionalmente tienen menos permisos y licencias de conducir

Gráfico 28: Medios de transporte utilizados habitualmente en los desplazamientos cotidianos según sexo. Madrid 2019. Porcentaje de uso.



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida y Satisfacción con los servicios públicos de la ciudad de Madrid 2019.

¿A qué se deben esas pautas de movilidad tan diferentes entre mujeres y hombres?, la explicación hay que buscarla en múltiples factores interdependientes. Esos factores se pueden agrupar en tres grupos: los que se refieren al estatus socioeconómico de las mujeres, los que tienen que ver con la gestión del territorio y los que guardan relación con la seguridad.

Por lo que se refiere a los aspectos relacionados con la posición socioeconómica, hay que tener presente que la movilidad de las mujeres está fuertemente condicionada por el papel socioeconómico que desempeñan. Todavía hoy, las mujeres son las que mayoritariamente asumen las tareas del cuidado, por lo que tienen mayores dificultades de desplazamiento para compatibilizar el trabajo remunerado con el doméstico y se encuentran con más limitaciones de accesibilidad en el transporte público. En cualquier caso tampoco podemos pensar en las mujeres en un grupo social homogéneo, la edad, la maternidad, la situación laboral, el lugar de residencia o el estado de salud influyen decisivamente en sus pautas de desplazamiento.

En relación con los aspectos relacionados con la gestión del territorio, hay que señalar que el transporte es una herramienta esencial para la articulación social y territorial, puede fomentar intercambios, acceso a bienes y servicios o por el contrario, su carencia o inadecuación generar barreras o desigualdades. Por eso es importante tener en cuenta el análisis del transporte en función del género, la falta de atención a la demanda específica de las mujeres hace que muchas mujeres en toda la Unión Europea tengan más problemas para acceder a los servicios públicos y tengan menores oportunidades para el acceso al empleo.

Finalmente, la falta de seguridad limita los desplazamientos de las mujeres y su derecho a disfrutar del espacio público. Y es uno de los temas centrales cuando se aborda el uso de los transportes públicos. La seguridad en las ciudades en general y en los transportes en particular ha sido uno de los temas que los movimientos de mujeres han conseguido colocar en las agendas políticas desde el final de siglo pasado. En este sentido, hay que destacar que Madrid está adherida a la Iniciativa Mundial de Ciudades y Espacios Públicos Seguros para Mujeres y niñas y desarrollará un Plan de Acción para la ciudad de Madrid que incluye actuaciones sobre movilidad y transporte.

### ***Brechas de género en el acceso a la vivienda***

El derecho a la vivienda es uno de los pilares del estado del bienestar, al igual que la educación, la sanidad o los servicios sociales. La vivienda es una necesidad social fundamental y el derecho al disfrute de una vivienda digna y adecuada está protegido constitucionalmente y corresponde a los poderes públicos promover las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho<sup>38</sup>.

Si se tiene en cuenta la persistencia de la división sexual del trabajo, la feminización de los trabajos de cuidados y la feminización de la pobreza, observamos que las posibilidades reales de las mujeres pueden verse limitadas en cuanto al acceso y disfrute de una vivienda digna ya que este bien de primera necesidad tiene un gran impacto en los presupuestos de los hogares y, sobre todo, en la calidad de vida y en el bienestar de las personas.

En cuanto al **acceso a la vivienda**, el sobreesfuerzo económico que han de realizar muchos hogares madrileños pone de manifiesto un problema que provoca un aumento de las desigualdades sociales y de género. El género influye en lo referido al acceso y al mantenimiento de una vivienda, ya que, si partimos del hecho constatado de que las mujeres tienen peores salarios, pensiones más bajas, peores condiciones laborales y que esto incide en una mayor precariedad, mayor inestabilidad económica y mayores dificultades de acceso al crédito, es indudable una mayor dificultad a la hora de acceder (en alquiler o propiedad) a una vivienda, y a su posterior mantenimiento (gastos de agua, luz, gas...).

La brecha salarial de género provoca que las mujeres destinen entre un 8% y un 11% más de los ingresos que los hombres para pagar el alquiler o la hipoteca. La situación se agrava debido a la tendencia alcista de los precios, lo que lleva a las mujeres a tener

---

<sup>38</sup> En los presupuestos generales nacionales de 2016, el gasto destinado a vivienda no superaba el 0.2% del gasto social que a su vez suponía el 40% del total del gasto público

que dedicar más de la mitad del sueldo al pago del alquiler, debilitando su capacidad de ahorro y su posibilidad de convertirse en propietarias. Al tener menores salarios, las mujeres tendrían que invertir el salario íntegro de 6,08 años para pagar su hipoteca, frente a los 4,72 años que necesitarían los varones.

En cuanto al **acceso a las viviendas sociales públicas**, según datos de la EMVS, en 2017<sup>39</sup>, las personas que accedieron al programa de atención prioritaria eran, en su mayoría, mujeres de todas las edades, destacando ligeramente con un 38,17% el tramo de 35 a 45 años, que representan a una familia de 3,3 miembros de media, en un 62,6% de los casos monoparental, y en un 36,1% con al menos un miembro con discapacidad. Dentro de los grupos con necesidades especiales de habitacional se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género.

Existe también una brecha de género en cuanto a la **pobreza energética** que tiene relación con las condiciones de habitabilidad de las viviendas y los gastos destinados a su mantenimiento. Según el *Estudio técnico sobre pobreza energética en la ciudad de Madrid (2016)*, un 23% de hogares madrileños se encuentran en riesgo de sufrir pobreza energética y más de la mitad de estos hogares tienen a una mujer como sustentadora principal. Se identifican a las mujeres y a la población inmigrante como los dos grupos más vulnerables a la pobreza energética. Respecto a las mujeres, esta pobreza se manifiesta con mayor crudeza en mujeres habitantes únicas de la vivienda y pensionistas. Teniendo en cuenta datos de investigaciones de la Universidad Politécnica de Madrid, se constata que la vulnerabilidad de sufrir pobreza energética aumenta significativamente en el caso de hogares unifamiliares de mujeres mayores de 65 años (45%), llegando hasta un 51% en el caso de hogares monomarentales.

La pobreza energética tiene relación con el régimen de tenencia ya que el mayor porcentaje de hogares en riesgo de pobreza energética tienen su vivienda en régimen de alquiler aunque hay un grupo significativo de mujeres viviendo en casas propias pero antiguas y de gran superficie con una demanda alta de energía y disponiendo de sueldos y pensiones muy bajas.

Una de las consecuencias más graves de la pobreza energética es el **impacto en la salud**. El género supone también un factor diferenciador ya que las mujeres, debido al desigual reparto de las tareas de cuidado, pasan más tiempo en las viviendas y están más expuestas a las condiciones de habitabilidad adversas. A estos factores hay que añadir las diferencias que el impacto del calor tiene en mujeres y hombres. Según diferentes estudios sobre mortalidad, por cada grado en que la temperatura máxima diaria supera los 36°, se incrementa la mortalidad un 14,7% en los hombres de entre 65-74 años, mientras que el aumento en mujeres es de 16,2%, llegando a un 28,4% en mujeres mayores de 75 años.

En cuanto a la **tipología y diseño de las viviendas**, en muchas ocasiones la oferta residencial y la tipología de viviendas responden a las estructuras de familias tradicionales de cuatro o cinco miembros (pareja joven con criaturas), que no se ajusta a muchas de las realidades existentes en la actualidad. De los 1.278.258 hogares existentes en Madrid el número de hogares de cuatro miembros (185.907) y cinco

---

<sup>39</sup> Memoria de Gestión de la EMVS 2017.



(64.270) es inferior al de los hogares compuestos por una sola persona (392.789) o dos personas (350.572). Es necesario tener en cuenta que la familia nuclear ya no es el único modelo de referencia a la hora de diseñar y planificar las viviendas ya que existen un elevado número de hogares compuestos por una sola persona adulta, parejas sin hijos/as, una sola persona adulta con hijos e hijas, personas mayores (especialmente mujeres mayores que en muchos casos viven solas en viviendas no adaptadas a sus necesidades, que les impide disfrutar de autonomía).

Finalmente, el diseño de las viviendas puede dar respuesta a las diversas necesidades de sus habitantes (seguridad, accesibilidad, independencia, socialización, juego, cuidado, etc), y facilitar el cambio de roles de género. Para ello es necesario adecuar la oferta a las diversas estructuras de familias, aplicar criterios en el diseño de vivienda que faciliten y promuevan el reparto de tareas domésticas, garantizar la seguridad tanto en la propia vivienda como en el entorno próximo y facilitar el acceso a la vivienda de colectivos más vulnerables.

#### **4.4.La violencia contra las mujeres en Madrid**

En relación con la violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito privado como en el público, faltan datos rigurosos que visibilicen la enorme magnitud de este problema y ayuden a mejorar la eficacia y la calidad de las intervenciones que se desarrollan para hacerle frente. Aún existe una mayor visibilidad y atención hacia la violencia cometida en el ámbito de la pareja o expareja, en detrimento de otras formas de violencia machista, como la violencia sexual, la trata de mujeres y niñas, la mutilación genital femenina o los matrimonios forzados.

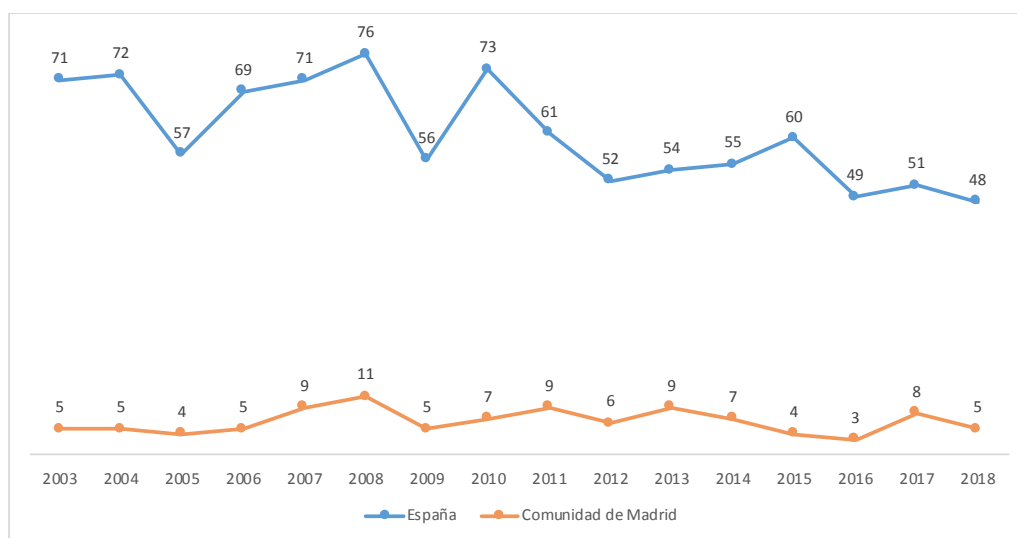
Se ha logrado sacar los asesinatos y las agresiones de mujeres del ámbito privado, pero falta avanzar hacia una comprensión generalizada de sus causas. Sólo en esta dirección se podrá neutralizar el cortocircuito que se produce habitualmente entre lo que se nos presenta como un caso puntual de brutalidad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

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

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

En 2018 hubo en España **48 víctimas mortales por violencia de género**<sup>40</sup>, 5 de ellas fueron asesinadas en el territorio de la Comunidad de Madrid. En 29 de estos casos existía convivencia entre la víctima y el agresor, y en 31 casos la relación entre ambos era de pareja, en el resto de expareja. Del total de víctimas mortales, 14 habían presentado denuncia previa y, de estas, 9 tenían medidas de protección en vigor.

Gráfico 29: Víctimas mortales por violencia de género. España y Comunidad de Madrid, 2003-2018



Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

En lo que va del 2019 se ha superado el número de víctimas del pasado año: han sido asesinadas 5541 mujeres por violencia de género en toda España, 7 de ellas en la Comunidad de Madrid.

En Madrid, en el año 2018, se registraron 12.521 **denuncias** por violencia machista en la pareja o expareja (26.965 en la Comunidad de Madrid). En ese periodo, los recursos especializados del Ayuntamiento de Madrid atendieron a 3.980 mujeres y a 684 niños y niñas víctimas de violencia machista en la pareja o expareja.

Respecto a la **trata de mujeres con fines de explotación sexual**, según datos del Centro de Inteligencia Contra el Terrorismo y el Crimen Organizado (CITCO) del Ministerio del Interior, en 2017 se identificó a 155 mujeres en España. Por explotación sexual fueron identificadas 422 mujeres; 6 de las víctimas eran menores de edad. Por su parte, la Memoria anual de Fiscalía de Extranjería correspondiente a 2017 señala que en ese año se iniciaron 254 procesos judiciales por trata con fines de explotación sexual, si bien solo se dictaron 28 sentencias condenatorias, debido a las dificultades para acreditar fehacientemente la coacción y el abuso requeridos. Los recursos del Ayuntamiento de Madrid especializados en la atención a víctimas de trata con fines de explotación sexual y otros abusos de derechos humanos en contextos de prostitución

<sup>40</sup><http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/home.htm>

<sup>41</sup> Información actualizada a 4 de diciembre de 2019.

atendieron en 2018 a un total de 942 mujeres y se dio alojamiento protegido a 15 mujeres y 4 menores a cargo.

La **violencia sexual** constituye una de las manifestaciones más habituales de la violencia machista, que comprende la agresión sexual, el abuso y el acoso sexual. La citada macroencuesta nacional de 2015 reveló que en España un 7,2% de las mujeres ha sufrido violencia sexual fuera del ámbito de la pareja o de la expareja en algún momento de su vida. Los datos oficiales del Ministerio del Interior referidos a Madrid que recoge el Balance de Criminalidad en el municipio de Madrid para el primer trimestre de 2018 cifran en 277 los delitos contra la libertad e indemnidad sexual conocidos por la policía en nuestra ciudad, 48 de ellos por agresión sexual con penetración.

En relación con la violencia sexual, comparando las estadísticas oficiales de denuncias con las cifras que manejan los servicios especializados, las encuestas de victimización y las entidades de la sociedad civil, se comprende mejor la dificultad de medir la prevalencia de este fenómeno. Los hechos denunciados no sólo representan una proporción muy pequeña de la violencia que padecen las mujeres, sino que además “distorsionan” la imagen social de este fenómeno<sup>42</sup>. Presentados sin explicación, los datos colaboran con el miedo a la violación por parte de un desconocido en lugares públicos, mientras no alertan y obligan a intervenir en relación a los abusos y agresiones que se producen por parte de conocidos, parejas y familiares, en entornos próximos o privados. Según revela un estudio reciente, la sociedad sigue creyendo en una proporción del 70% que la violencia sexual se produce en fiestas y festivales, y en segundo lugar en espacios públicos<sup>43</sup>.

Además crecen los delitos contra la libertad sexual realizados en Internet, una ciberdelincuencia sexual que no para de crecer desde que se registra, cuyas víctimas son muy a menudo menores de edad<sup>44</sup>.

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

Más allá de las cifras visibles, la detección temprana de la violencia sigue representando un importante desafío. La identificación de las víctimas requiere un trabajo previo de formación profesional y coordinación en red con los múltiples

---

<sup>42</sup> En las estadísticas de Eurostat, se observan estas disparidades: en España en 2016 hubo 1249 denuncias, una proporción de 2.69 por 100.000 habitantes. En Francia esta proporción es de 21 y de 64 en Suecia, lo que hace pensar que en España el número de denuncias es muy bajo.

<sup>43</sup> Delegación del gobierno para la violencia de Género (2018): *Percepción social de la violencia sexual*

<sup>44</sup> Según el OEDI, el Observatorio español de delitos informáticos, hubo 81.000 ciber-delitos en 2017. Más de 11.000 son amenazas y coacciones. 1300 delitos sexuales denunciados

servicios públicos, tanto municipales como autonómicos, que pueden constituir una vía de identificación o detección de posibles víctimas de violencia machista.

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

## **5. Consolidación y avances en el proceso de integración del enfoque de género en los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid**

Es importante señalar los elementos que fortalecen y consolidan el proceso de integración de la perspectiva de género en nuestra Corporación. Siguiendo los compromisos y las propuestas de mejora que se pusieron de manifiesto en el Informe anterior, a continuación, se mencionan los elementos más importantes que lo refuerzan.

- ✓ Implementación del **Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020**, como marco programático de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Madrid, que cuenta entre sus cuatro ámbitos de actuación prioritaria con uno de carácter transversal sobre acción pública con enfoque integrado de género cuyo objetivo principal es integrar la perspectiva de género en la política y acción municipal, desarrollando para ello dos líneas de acción que marcan el modelo integral de aplicación y su implantación institucional.
- ✓ Aprobación del Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la ciudad de Madrid por el que se aprueban **las directrices para la aplicación de la transversalidad de género** en el Ayuntamiento de Madrid<sup>45</sup>. Estas directrices suponen uno de los hitos más importantes en el proceso de integración de la transversalidad de género en la política y acción municipal, y refuerzan la puesta en marcha de los criterios necesarios para implementar la perspectiva de género, ya que en ellas se establece la obligatoriedad en toda la corporación municipal de incorporar el enfoque de género en seis aspectos clave: utilización de una comunicación visual y escrita inclusiva; recogida de información de forma desagregada por sexo a fin de realizar un análisis diferenciado de la realidad social sobre la que se interviene; incorporación del enfoque de género en los procesos de creación normativa, contratación, subvenciones y presupuestación. En relación a esto último, es importante señalar que en las instrucciones se apunta a la integración del enfoque de género en todo el ciclo presupuestario, desde la elaboración hasta la evaluación de la ejecución presupuestaria.

---

<sup>45</sup> BOAM núm. 8.238 17 de septiembre de 2018

- ✓ **Creación de la Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades** dentro del Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social, entre cuyas competencias se encuentran las de “elaborar los criterios y diseñar los instrumentos de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actuación municipal y realizar el seguimiento y la evaluación de la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en el conjunto de las políticas municipales” además de “Impulsar y coordinar el funcionamiento de las Unidades de Igualdad existentes en todos los ámbitos municipales”.
- ✓ Elaboración de un **diagnóstico** de transversalidad de género y un **plan de actuación** bienal para la implantación de la transversalidad de género por parte todas las **Unidades de Igualdad de Género** de Áreas, Distritos, Empresas Públicas Municipales y Organismos Autónomos, Unidades de Igualdad creadas en 2018 en cumplimiento de directrices de transversalidad mencionadas anteriormente. Entre las funciones con las que cuentan estas Unidades de Igualdad están la elaboración de diagnósticos de desigualdad de género según competencias de cada Área, Distrito, Organismos Autónomo y Empresa municipal, que sirvan de base para la realización de auditorías de género que permitan la reformulación de programas presupuestarios vinculados a cada una.
- ✓ Puesta en marcha, a nivel directivo, de una **Comisión de Transversalidad de Género**, un órgano colegiado que da cobertura e impulso a los **planes bienales de actuación de las Unidades de Igualdad de Género**, como instrumentos de implementación de la perspectiva de género.
- ✓ Refuerzo de la dinámica de integración de la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos municipales. Para ello, se incluyen las Directrices para integrar la perspectiva de género en los programas y elaborar la memoria de impacto preceptiva tanto en las Normas de elaboración presupuestaria, como en las de Ejecución Presupuestaria, donde este año, por primera vez, se requirió a los órganos gestores que junto con la memoria de cumplimiento de objetivos del Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid 2018, se aportara una memoria de cumplimiento de objetivos de igualdad que evaluara el grado de implementación de los objetivos de igualdad de género del programa según se estableció en la correspondiente memoria de impacto de género del presupuesto de dicho año.
- ✓ Inicio de un servicio de asistencia técnica específica a los órganos gestores vinculados a cada Unidad de Igualdad por parte de las Referentes de Igualdad de cada una de ellas, al objeto de servir de apoyo en la elaboración de las memorias de impacto de género de cada programa y poder realizar posteriormente una clasificación de los mismos acorde con la metodología de análisis establecida en el anexo XI de las Normas de Elaboración del Presupuesto 2020.
- ✓ Consolidación del **grupo de trabajo experto en presupuestación municipal, y presupuestación pública con enfoque de género**, compuesto por personal técnico municipal del Área de Economía y Hacienda y del Área de Políticas de Género y Diversidad, que diseña las directrices de integración de la perspectiva de género de la normativa, capacita a los órganos gestores y elabora el Informe de Impacto del Presupuesto General.

- ✓ Afianzamiento de la **Comisión de Evaluación de Impacto de Género** en el Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid, que impulsa el seguimiento, asesoramiento, coordinación y control en materia de presupuestación de las políticas públicas municipales para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Mantenimiento, dentro del **Plan Municipal de Formación**, de acciones formativas específicas en materia de integración del enfoque de género en presupuesto municipal, incluidas dentro del programa de formación económico tributario, con una duración de 25 h. presenciales, y con el objeto de facilitar a los órganos gestores la inclusión del enfoque de género en los programas presupuestarios y la realización de las memorias de impacto de género (MIG).
- ✓ Capacitación del personal municipal con otras acciones formativas en relación con la igualdad de género, incluidas también en el Plan de Formación Municipal, siguiendo las directrices de transversalidad de género. De especial importancia son las acciones formativas sobre implementación de la estrategia de transversalidad de género dirigidas al personal de las Unidades de Igualdad de Género de Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos, en las cuales se incluye, específicamente, formación en presupuestación y contratación pública con enfoque de género.
- ✓ Inclusión de un campo en la **aplicación informática** de gestión presupuestaria para indicar los programas que cuentan con memoria de impacto de género.
- ✓ Facilitación, dentro de las directrices de la normativa de elaboración del presupuesto, de **indicadores de género** que permiten avanzar en el impacto de género de los siguientes capítulos de gasto: capítulo 2 "Gastos en Bienes Corrientes y Servicios", capítulo 4 "Transferencias Corrientes", capítulo 6 "Inversiones Reales" y capítulo 7 "Transferencias de capital".
- ✓ **Visibilidad de la experiencia madrileña** de presupuestación con perspectiva de género e intercambio de buenas prácticas con otros municipios a través de **grupo de trabajo** la participación en encuentros y jornadas, así como del impulso de en dicha materia en el marco de la **Federación Española de Municipios y Provincias** bajo el liderazgo del Ayuntamiento de Madrid y con un plan de trabajo establecido en reunión de 29 de octubre de 2018.
- ✓ Impulso de una jornada técnica sobre transversalidad de género en las políticas municipales, dirigida a personal municipal y de otras entidades locales, centrada principalmente en el trabajo llevado a cabo en presupuestación pública con enfoque de género, que ha tenido lugar el 10 de diciembre de 2019.

#### **5.1. Directrices para la elaboración de las memorias de impacto de género en los presupuestos 2020**

Uno factor clave en el proceso de integración del enfoque de género en los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid es la incorporación de las directrices para la elaboración de la memoria de impacto de género de los programas presupuestarios (en adelante MIG), tal y como marcaba el párrafo segundo de la disposición adicional decimoquinta de las bases de Ejecución de 2017, en los Decretos de Normas de Elaboración del Presupuesto General de 2018 y 2019.

Esta MIG analiza, desde la perspectiva de género, el impacto de los programas de gasto y, en su caso de los de ingresos, sirviendo de base para la elaboración del Informe de Impacto de Género que acompaña al Presupuesto General.

Las directrices recogidas en el Anexo XI de las Normas de Elaboración Presupuestaria 2018<sup>46</sup>, establecen los criterios metodológicos de análisis de género de los programas y dan las pautas a seguir para la elaboración de la MIG, facilitando un guion para desarrollar la misma.

Para la elaboración de la MIG se toma como referencia la metodología de análisis de las 3R establecida en el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos del Ayuntamiento de Madrid de 2017<sup>47</sup>. Esta metodología se configura a partir de los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género como forma de incidir en su eliminación y no reproducción. Cada una de las R es coincidente con uno de los siguientes mecanismos:

- **R1: Roles y estereotipos.** Reproducción de roles y estereotipos de género.
- **R2: Recursos.** Acceso, control y distribución de los Recursos.
- **R3: Representación.** Representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de poder y toma de decisiones.

En las directrices elaboradas para 2018, se incorporaron otras dos pautas de análisis metodológico que complementan la evaluación de impacto del presupuesto municipal desde la perspectiva de género y facilitan la elaboración de dicho presupuesto a los órganos gestores. Estas dos nuevas pautas dan respuesta, por un lado, a las líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid (3L), y por otro, a los mandatos normativos de igualdad de género.

**Las líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid** tienen por finalidad la eliminación de las desigualdades de género y la coordinación de forma eficiente de su transversalización en toda la institución municipal. Al mismo tiempo, son coincidentes con el desarrollo de la metodología del enfoque de las capacidades que ha inspirado distintas experiencias de integración de la perspectiva de género en presupuestos públicos locales.

Las tres líneas estratégicas (3L) de trabajo en política de igualdad municipal están relacionadas con tres ámbitos temáticos que dan respuesta a las principales brechas de género en nuestro municipio y que a continuación se relacionan:

- **LE 1:** Promoción del derecho a la seguridad de las mujeres, a la integridad física y a una vida libre de violencia a través de la **erradicación de las violencias machistas** en todas sus manifestaciones.
- **LE 2:** Contribución a **la autonomía económica de las mujeres y** a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través fomento del empleo, la **corresponsabilidad**, la mejora en la movilidad y de los servicios de proximidad.

---

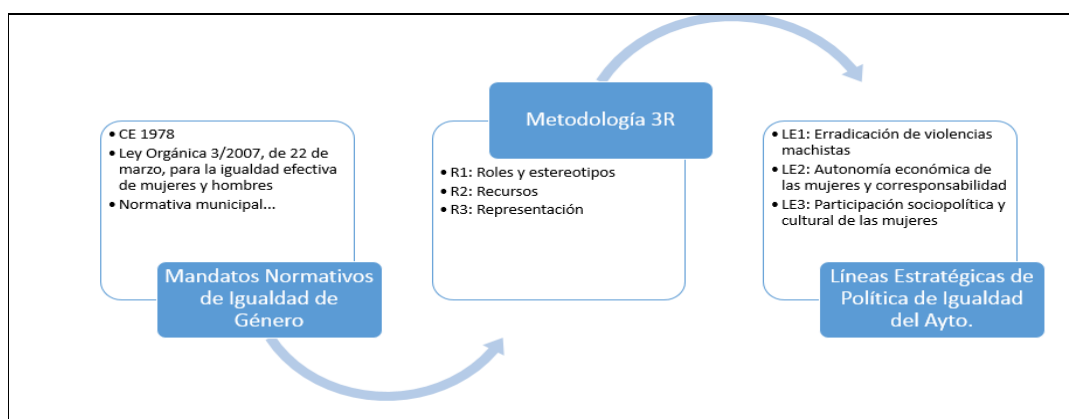
<sup>46</sup> Anexo XI Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid para 2018". Decreto, de 19 de junio de 2017, del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, por el que se dictan las normas de elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para el año 2018.

<sup>47</sup> Apartado 5. Análisis del Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid. Informe de Impacto de Género 2017 del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid. (Páginas 16 – 23).

- **LE 3:** Fomento de la **participación sociopolítica y cultural de las mujeres**, impulsando nuevas formas de liderazgo y una participación equilibrada en espacios de toma de decisiones.

**Los mandatos normativos de igualdad de género.** Es importante tener en cuenta el mandato normativo de promoción de la igualdad de género que marca nuestro ordenamiento jurídico y al que debemos dar cumplimiento con las políticas municipales pertinentes materializadas a través del presupuesto.

*Cuadro 1: Esquema-resumen de las metodologías de análisis para la evaluación de impacto de género del presupuesto.*



Asimismo, con el fin de reformular los programas presupuestarios para que integren la perspectiva de género y puedan tener un impacto positivo, se han facilitado una serie de pautas a tener en cuenta con carácter general y una serie de indicaciones de cara a los objetivos, actividades e indicadores de los programas.

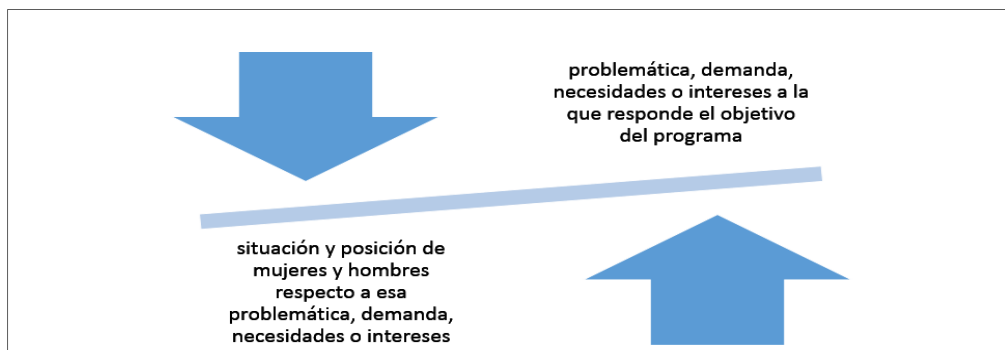
Las pautas que se dan con carácter general para garantizar que las fichas de los programas presupuestarios estén redactadas teniendo presente la perspectiva de género, son las siguientes:

- Si el programa está dirigido a las personas, directa o indirectamente, es pertinente al género, por lo que deberá acompañar informe de impacto de género.
- Se deberán tener en cuenta las desigualdades de género que pueden estar presentes en la problemática, necesidad, demanda e intereses a los que el programa presupuestario pretende dar respuesta.
- Se utilizará en la redacción del programa un lenguaje inclusivo que reconozca y visibilice tanto a mujeres como a hombres, y a niños y niñas.
- Se nombrará explícitamente la igualdad de género en los objetivos.
- Se diseñarán las actuaciones teniendo en cuenta la promoción del principio de igualdad de género.
- Toda la información e indicadores relativos a las personas ha de estar desagregada por sexo.
- Se incorporarán indicadores de género que faciliten el posterior análisis y evaluación del programa.

De cara a la reformulación de objetivos y actividades se señalan los siguientes cuatro aspectos básicos para tener en cuenta en su redacción:



1. **Mandato normativo.** Valorar si existe un mandato normativo en relación con el contenido y/o ámbito de gestión del programa.
2. **Brechas de Género y coherencia del Programa.** Valorar en qué grado afectan los objetivos y actividades del programa presupuestario a la igualdad de género, poniendo en relación la problemática, demanda, necesidades o intereses a la que responde el objetivo del programa con la situación y posición de mujeres y hombres respecto a esa problemática, demanda, necesidades o intereses. Es decir, hacemos una evaluación previa de impacto recogiendo de forma diferenciada, información cuantitativa y cualitativa sobre cuál es la situación social de las mujeres y los hombres en el ámbito en el que el programa desplegará sus efectos. Para ello, nos apoyaremos en estadística y estudios diagnósticos de desigualdad de género, así como en el Índice de desigualdad de género de la ciudad de Madrid.



Cuadro 2: Brechas de género y coherencia del programa en la evaluación previa de impacto.

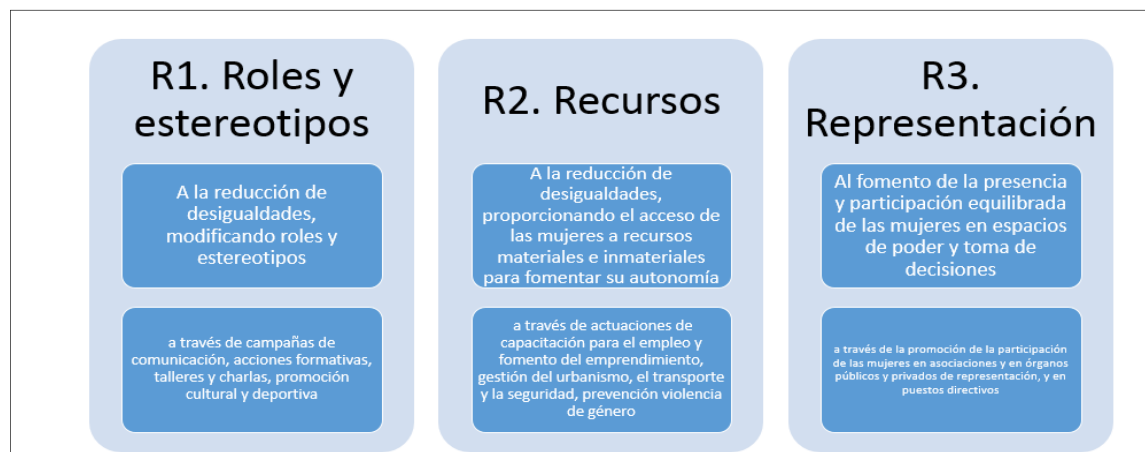
3. **Líneas Estratégicas de Política de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid.** Valorar si el programa puede dar respuesta de manera directa o indirecta a alguna de las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad indicadas anteriormente (LE1- Erradicación de violencias machistas, LE2 – Autonomía económica de las mujeres y Corresponsabilidad, LE3 – Participación sociopolítica y cultural de las mujeres).

Cuadro 3: Líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid.

LE1: Erradicación de violencias machistas	LE2: Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad	LE3: Participación sociopolítica y cultural de las mujeres
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de comportamientos no sexistas</li> <li>• Promoción de una ciudad segura</li> <li>• Coeducación y prevención de violencia en entornos educativos</li> <li>• Recursos de atención a víctimas...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación para el empleo</li> <li>• Impulso emprendimiento femenino</li> <li>• Corresponsabilidad y servicios de apoyo a la conciliación</li> <li>• Importancia trabajo de cuidados y valor económico de los mismos</li> <li>• Equilibrio de usos del tiempo y espacios</li> <li>• Mejora de la movilidad y acceso a espacios...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación activa de mujeres en espacios donde está subrepresentada</li> <li>• En espacios de toma de decisiones</li> <li>• En todos los ámbitos</li> <li>• En todas las organizaciones...</li> </ul>

4. **Metodología 3R.** Valorar si los objetivos y actividades del programa inciden en alguno de los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género coincidentes con algunas de las R (R1 – Roles y estereotipos de género, R2 – Recursos, R3 – Representación).

*Cuadro 4: Mecanismos de reproducción de las desigualdades de género.*



Para el presupuesto de 2020 se ha avanzado en el análisis de las metodologías profundizando en la clasificación de las 3R y 3L, de tal manera que podamos hacer una aproximación más concreta de cómo los distintos objetivos y medidas que contemplan los programas presupuestarios afectan a los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género y a las líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento (ver Análisis de programas según la metodología del modelo 3R y 3L).

## 5.2. Análisis de las Memorias de Cumplimiento de Objetivos de Igualdad de 2018 y ejecución presupuestaria

La integración del enfoque de género en los presupuestos municipales va más allá de la elaboración del informe de impacto de género que acompaña el Presupuesto general, ya que si bien es imprescindible la evaluación ex ante que ello supone, igualmente es necesario cerrar con la evaluación ex post tras la ejecución presupuestaria. De este modo, por primera vez en el Ayuntamiento de Madrid completamos el primer ciclo de evaluación de impacto de género en el Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid de 2018, ya que para este año se incorporó la obligación de realizar, junto a la Memoria de Cumplimiento de Objetivos de los programas presupuestarios, una Memoria de Cumplimiento de Objetivos de Igualdad (en adelante MCOI) de aquellos programas que realizaron, en la fase de elaboración presupuestaria, la Memoria de Impacto de Género correspondiente<sup>48</sup>.

<sup>48</sup> Resolución de 12 de marzo de 2019 del Director General de Hacienda, por la que se establecen las instrucciones para la elaboración de la memoria de cumplimiento de objetivos del presupuesto general para 2018.

Para la realización de dichas MCOI se proporcionaron unas instrucciones para que los órganos gestores pudieran cumplimentarlas. Estas instrucciones indicaban que para la realización de esta Memoria, se partiría de la Memoria de Impacto de Género del programa (en adelante MIG) y debían poner en relación, para cada uno de los objetivos establecidos para avanzar en la igualdad, los siguientes aspectos:

- Brechas y desigualdades de género sobre las que se pretende incidir.
- Metas que se establecieron en relación con la igualdad de género.
- Cumplimiento de las medidas y actuaciones establecidas para conseguir dichas metas, explicando cómo han incidido en los mecanismos de reproducción de las desigualdades (3R) y en las líneas estratégicas de la política de igualdad (3L).
- Indicadores para medir el avance en la igualdad y en la reducción de las brechas de género.

Una vez realizadas las MCOI por los distintos órganos gestores relativas a los Presupuestos de 2018, y remitidas al Servicio de Transversalidad de Género, se ha llevado a cabo su análisis, lo que ha permitido valorar el inicio del proceso de incorporación del enfoque de género en la evaluación expost de los programas presupuestarios del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

En el año 2018 se realizaron un total de 338 MIG de un total de 474 programas presupuestarios por secciones, es decir, un 71% del total. Una vez finalizado el periodo de ejecución presupuestaria, se han realizado un total de 324 MCOI. Sin embargo, 26 de ellas son una reiteración literal de las MIG iniciales, por lo que no se pueden considerar MCOI como tal. Por tanto, realmente son 298 los programas presupuestarios por secciones que en 2018 han concluido su ciclo presupuestario con la presentación de una memoria sobre el cumplimiento de objetivos de igualdad que comprometieron en la fase de elaboración, es decir, un 62,9% del total.

El análisis de los contenidos de estas 298 MCOI muestra que una tercera parte de ellas (33,9%) no siguen las instrucciones establecidas para su elaboración ni contemplan los elementos esenciales para poder extraer conclusiones respecto del cumplimiento de objetivos de igualdad. Un 38,9% de las MCOI recogen parcialmente algunos de esos elementos, pero precisan mejoras sustanciales. Sólo el 27,2% han realizado una memoria a partir de la cual se podría realizar un análisis del cumplimiento de objetivos de igualdad.

Así pues, es necesario seguir avanzando en este proceso iniciado para siguientes ciclos presupuestarios, proporcionando herramientas y asesoramiento a los órganos gestores desde las Unidades de Igualdad de Género, a fin de mejorar la rendición de cuentas y el cumplimiento de los objetivos de igualdad.

En 2018 se ejecutó finalmente un 81,1% del crédito definitivo de manera global, tal como se muestra en la siguiente tabla, siendo los Organismos Autónomos quienes han ejecutado en mayor medida el crédito que disponían.

Tabla 10: Ejecución del presupuesto 2018.

	CREDITO INICIAL	CRÉDITO DEFINITIVO	EJECUCIÓN	EJEC. %
<b>ÁREAS</b>	4.186.494.032,00	5.116.570.157,77	4.104.561.162,89	80,2%
<b>DISTRITOS</b>	575.084.626,00	733.079.326,53	617.594.390,02	84,2%
<b>OO.AA.</b>	273.229.029,00	315.676.343,34	279.792.096,16	88,6%
<b>TOTAL</b>	<b>5.034.807.687,00</b>	<b>6.165.325.827,64</b>	<b>5.001.947.649,07</b>	<b>81,1%</b>

La ejecución de los programas presupuestarios que contaban con MIG en 2018 ha sido superior: un 88,6% del crédito definitivo, siendo, en este caso, los distritos los que han ejecutado en mayor medida, un 92,1% de su crédito.

Tabla 11: Ejecución del presupuesto 2018 de los programas con MIG (base: 338 programas).

	CREDITO INICIAL	CRÉDITO DEFINITIVO	EJECUCIÓN	EJEC. %
<b>ÁREAS</b>	2.248.542.855,00	2.423.945.556,14	2.125.682.937,01	87,7%
<b>DISTRITOS</b>	476.249.924,00	498.917.347,22	459.476.290,99	92,1%
<b>OO.AA.</b>	272.854.029,00	309.930.618,78	278.800.588,31	90,0%
<b>TOTAL</b>	<b>2.997.646.808,00</b>	<b>3.232.793.522,14</b>	<b>2.863.959.816,31</b>	<b>88,6%</b>

Es relevante señalar en qué grado los programas presupuestarios que contaban con MIG y señalaron su aportación (338 programas por sección), según las metodologías de análisis 3R y 3L, han ejecutado su crédito asignado. De esta forma, se observa mayor grado de ejecución en los programas que inciden en la R2 (un 90,8%), incluyendo objetivos y actuaciones que reducen las desigualdades en el acceso a los recursos, en sentido amplio, entre mujeres y hombres. Asimismo, se muestra cómo el mayor grado de ejecución se encuentra en aquellos programas que señalaron su aportación a la L1 con un 93%, contribuyendo de esta forma a la eliminación de las violencias machistas en la ciudad de Madrid.

Aun así, dado que el programa informático no permite atribuir el gasto a objetivos y actuaciones, sino a la totalidad del programa, podemos entender que el alto grado de ejecución presupuestaria implicaría el cumplimiento de los objetivos y medidas de igualdad que contemplan los mismos y por tanto la incidencia positiva de género señalada en dichos programas.

Tabla 12: Ejecución del presupuesto de 2018 de los programas con MIG según contribución a las 3R y 3L.

	CREDITO INICIAL	CRÉDITO DEFINITIVO	EJECUCIÓN	EJEC. %
<b>R1</b>	1.950.871.168,00	2.057.461.199,28	1.842.264.067,90	<b>89,5%</b>
<b>R2</b>	2.365.930.999,00	2.444.671.963,13	2.220.237.334,68	<b>90,8%</b>
<b>R3</b>	727.469.377,00	871.109.372,14	709.594.136,61	<b>81,5%</b>
<b>L1</b>	1.036.419.713,00	1.062.461.293,55	988.377.980,44	<b>93,0%</b>
<b>L2</b>	1.772.423.919,00	1.824.561.512,74	1.637.995.890,41	<b>89,8%</b>
<b>L3</b>	848.997.027,00	1.011.323.737,88	833.622.370,53	<b>82,4%</b>

## **6. Análisis del Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid**

### **6.1. Análisis del proceso de incorporación del enfoque de género en el presupuesto municipal**

Al igual que el pasado año, en las Normas de Elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid 2020 se indica a los órganos gestores que los programas de gasto deberán ir acompañados de una memoria de impacto de género (MIG), siguiendo las indicaciones del Anexo XI donde se facilita las instrucciones para su elaboración y las metodologías de análisis desde el enfoque de género.

### **6.2. Análisis de programas según la metodología del modelo 3R y 3L**

De cara a comprender mejor el análisis y clasificación de los programas según las metodologías propuestas debemos tener en cuenta que el Ayuntamiento de Madrid tiene una organización administrativa competencial y territorial, por lo que, varios órganos gestores pueden ser responsables de un mismo programa presupuestario. Así, en función del número de las secciones con competencia en el desarrollo de un programa, éste puede tener varias memorias de impacto, con objetivos y actuaciones que varíen adaptadas a la realidad de cada territorio donde se implementan.

Por lo tanto, para este informe, a la hora de realizar la clasificación de un programa con una, dos o tres "R" o "L" según el modelo de análisis descrito anteriormente, se ha tenido en cuenta la clasificación de cada una de las memorias de los distintos órganos gestores responsables de ese programa.

Así, por un lado hay programas que están clasificados con la misma/s "R" o "L" debido a que en todas sus memorias coincide dicha clasificación y por otro lado, hay programas clasificados con dos o tres "R" o "L", en función de los contenidos de objetivos y actuaciones que contemplan, y por lo tanto con memorias de ese programa clasificadas de forma diferente, todas ellas tenidas en cuenta para definir la totalidad de la clasificación de ese programa.

El número de programas del Presupuesto 2020 se ha visto afectado por el cambio en la estructura organizativa del Ayuntamiento de Madrid que queda reflejado en el texto consolidado a 5 de septiembre de 2019 del Decreto de 15 de junio de 2019 del Alcalde por el que se establece el número, denominación y competencias de las Áreas en las que se estructura la Administración del Ayuntamiento de Madrid. Los nuevos programas se publican en la Resolución del 17 de septiembre de 2019 del Director General de Presupuestos por la que se modifica la estructura presupuestaria para el ejercicio 2019.

El Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos de 2020 tiene 150 programas presupuestarios, de los cuales 98 cuentan con MIG, lo que supone un 68% del gasto total consolidado y un incremento de un 5,4% respecto a 2019.

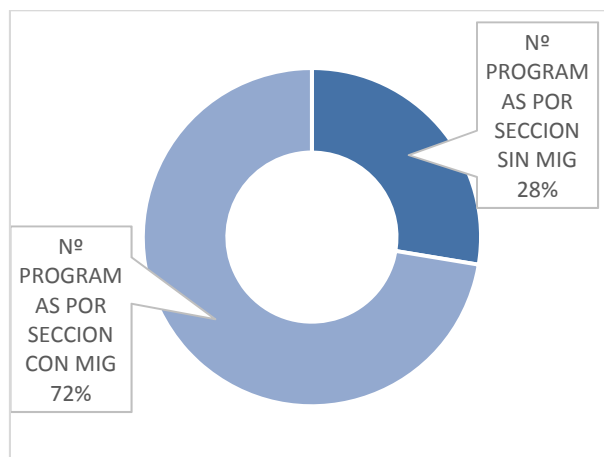
Tabla 13: Evolución del presupuesto con impacto de género 2017-2020.

DESCRIPCIÓN	2017	2018	2019	2020	% Variación 2019-2020
Importe consolidado Ayuntamiento y OAAA	4.708.815.319 €	4.769.839.044 €	4.828.233.533 €	5.183.970.506 €	7,4%
Importe consolidado con impacto de género	2.379.304.210 €	2.818.563.202 €	3.332.325.357 €	3.511.347.811 €	5,4%
Porcentaje importe presupuestario con impacto de género	51%	59%	69%	68%	
Nº programas por sección	473	474	465	489	5,2%
Nº Programas por sección con MIG	242	338	348	354	
Porcentaje de programas por sección con MIG	51%	71%	75%	72%	

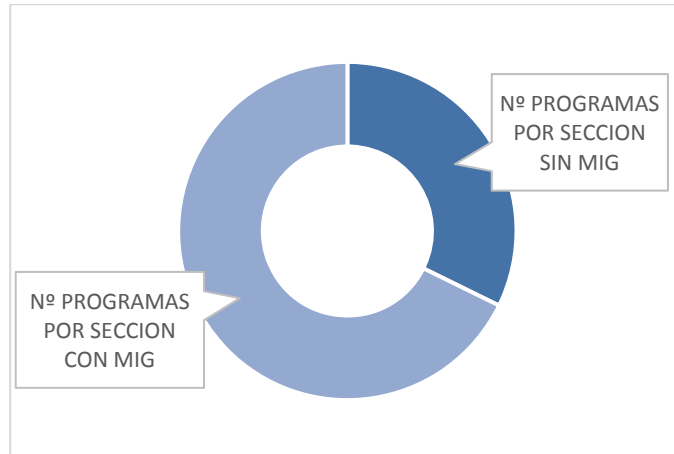
Si se tienen en cuenta las memorias de impacto de género realizadas en los programas de cada sección (Áreas de gobierno, Distritos y Organismos Autónomos) el número se eleva a 354, sobre un total de 489 programas, lo que supone un porcentaje del 72,4% sobre el total, registrándose un ligero descenso respecto a 2019, en que suponían el 75%.

Así pues, del importe total del presupuesto consolidado del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para este año, que asciende a 5.183.970.506 euros, 3.511.347.811 euros corresponden al crédito de los programas que acompañan memoria de impacto de género, y por tanto son programas que incorporan entre sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad de género.

Cuadro 5: Distribución de programas por secciones según si han elaborado o no MIG. Base: 489 programas.

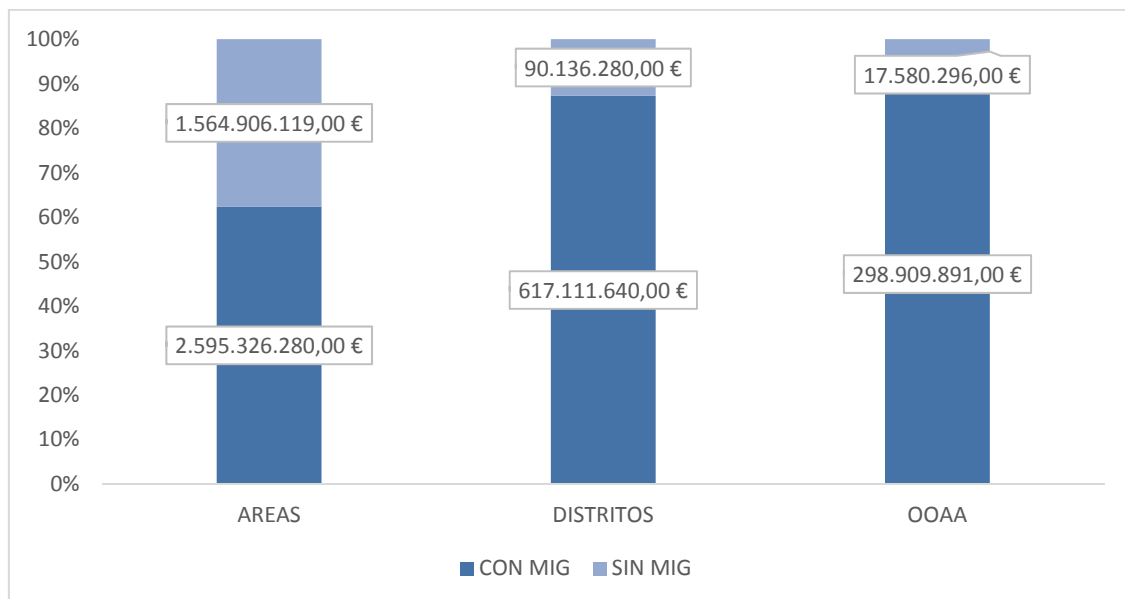


Cuadro 6: Distribución del gasto de programas por secciones según si han elaborado o no MIG. Base: 489 programas.



Si se atiende a la distribución del gasto total entre los centros gestores que conforman el presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid, las Áreas de Gobierno gestionan un 80,3% (4.160.232.399 euros) del gasto total, correspondiendo a los Distritos un 13,6% (707.247.920 euros) y a los OO.AA. un 6,1% (316.490.187 euros).

*Cuadro 7: Gasto total de los programas por centros gestores según si han elaborado o no MIG.*



Los Organismos Autónomos son los que, comparativamente, han realizado en mayor medida MIG de sus programas, 12 de los 13 programas (el 92,3%), que supone el 94,4% del gasto que gestionan. En segundo lugar, los distritos, que han realizado MIG en el 75,4% de sus programas y que supone el 87,3% del gasto que gestionan, una proporción semejante a la del pasado año 2019 (87,6%). Es en las Áreas, gestoras de la mayoría del gasto público, donde es preciso seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género para ir incrementando progresivamente el número de programas que cuenten con MIG. En 2020, el 62,4% del gasto en programas de las Áreas cuenta con MIG, una proporción algo más baja que la del pasado año (63,5%).

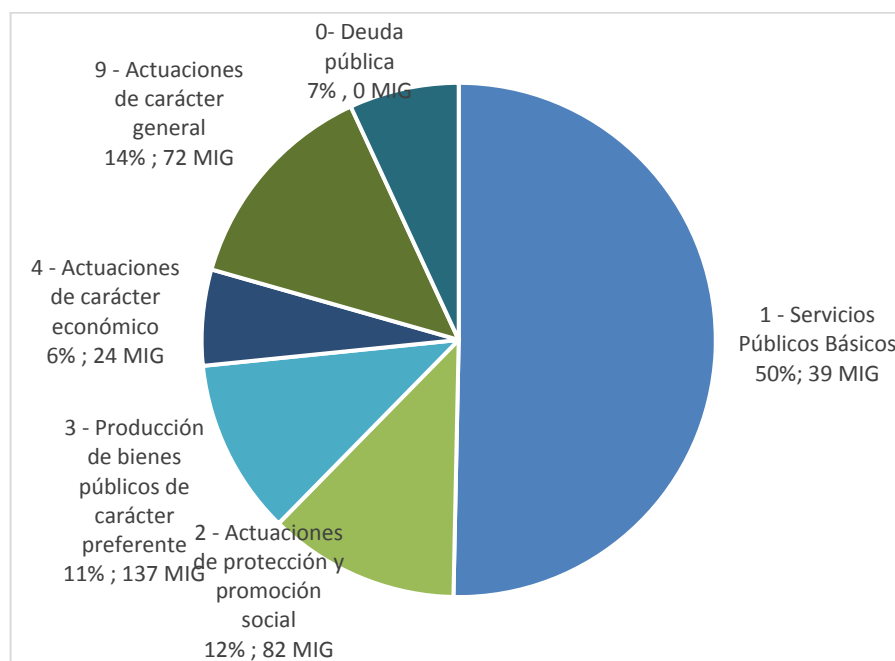
Si atendemos a la distribución del número de memorias en función de los grupos de gasto podemos ver en el siguiente gráfico cómo se reparte por programas y el porcentaje sobre el gasto total con MIG.

Tabla 14: Programas por áreas de gasto: cuantía total y número de programas con MIG y Total de programas.

ÁREA DE GASTO	Con MIG		Total	
	IMPORTE	PROGRAMAS	IMPORTE	PROGRAMAS
1 - Servicios Públicos Básicos	1.829.305.345	39	2.608.831.269	68
2 - Actuaciones de protección y promoción social	608.027.982	82	623.245.818	85
3 - Producción de bienes públicos de carácter preferente	526.792.532	137	572.562.135	159
4 - Actuaciones de Carácter Económico	136.230.302	24	312.373.233	35
9 - Actuaciones de carácter general	410.991.650	72	709.602.984	141
0- Deuda pública	0	0	357.355.067	1
<b>Total general</b>	<b>3.511.347.811</b>	<b>354</b>	<b>5.183.970.506</b>	<b>489</b>

Cuadro 8: Distribución del importe del presupuesto con memoria de impacto de género por áreas de gasto.

Gráfico 30: Distribución del importe del presupuesto por áreas de gasto y número de memorias de impacto de género realizadas por cada área.



**1.- Servicios públicos básicos:** seguridad, movilidad, vivienda, urbanismo, alumbrado, vías públicas, equipamientos urbanos. 39 memorias

**2.- Protección y promoción social:** familia e infancia, personas mayores, igualdad, integración comunitaria y emergencia social, prevención violencia de género, cooperación internacional. 82 memorias

**3.- Bienes públicos de carácter preferente:** sanidad, educación, cultura, deporte. 137 memorias



**4.- Actuaciones de carácter económico:** promoción comercial y emprendimiento, transporte público, investigación, desarrollo e innovación, protección consumidores. 24 memorias

**5.- Actuaciones de carácter general:** medios de comunicación, formación de personal, relaciones institucionales, descentralización y acción territorial, órganos de gobierno, estadística, participación ciudadana, voluntariado, gestión tributaria, gestión del patrimonio. 72 memorias

**0.- Deuda pública:** Sin memoria de impacto de género.

Comparando el número de MIG en términos absolutos por áreas de gasto respecto al año pasado se produce en todas ellas un ligero incremento a excepción del área de gasto 9 actuaciones de carácter general.

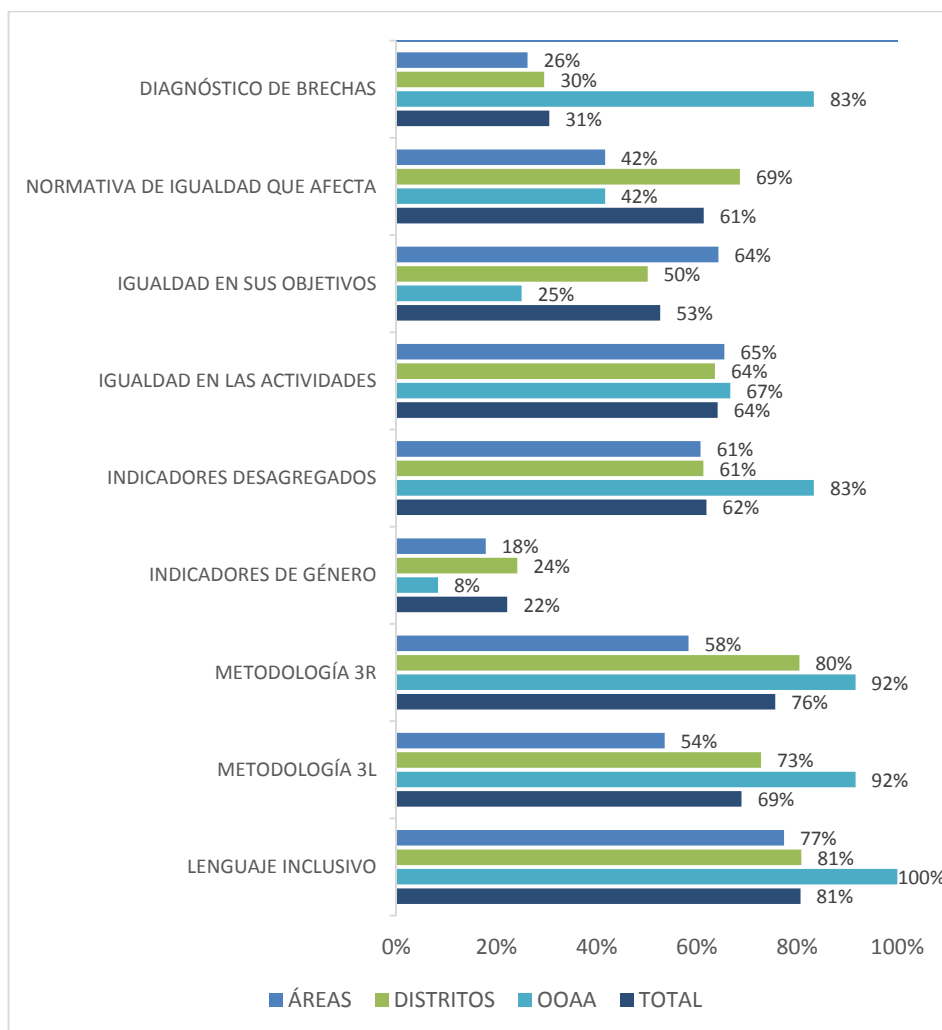
El análisis anterior se refiere a programas que acompañan memoria de impacto de género sin calificar la calidad que puedan llegar a tener dichas memorias. Dado que la integración del enfoque de género es un proceso que lleva aparejada la capacitación de los órganos gestores en esta materia, se ha de preveer que progresivamente las memorias de impacto de género se ajustarán más a la valoración de un impacto real de los programas presupuestarios a los que se refieren.

Para concluir este apartado, es preciso valorar el esfuerzo que los órganos gestores están realizando para acompañar memoria de impacto de género en las fichas de programas presupuestarios de las que son responsables, así como tener en cuenta dónde es necesario seguir incidiendo para ir incrementando los programas con MIG y su calidad.

Si se consideran los distintos elementos que debe incluir una MIG a fin de ajustarse al guion establecido para su elaboración, se observa todavía en 2020 una situación muy desigual. Son los Organismos Autónomos los que están en un momento más avanzado del proceso, pues sus MIG contemplan casi todos los elementos necesarios, aunque vistas de forma global, se observa la escasa presencia de la igualdad en los objetivos que desarrollan (el 25% de las MIG de OAAA), así como de indicadores de género (sólo un 8% de sus MIG los incorporan).

Por el contrario, es en las Áreas de Gobierno donde queda mayor camino por recorrer en este proceso, tal como se observa en el Gráfico 31. Si bien han avanzado incluyendo la igualdad en los objetivos (64%) y en las actividades (65%), en el resto de los elementos necesarios para la inclusión del enfoque de género en sus programas, tienen un amplio margen de mejora.

Gráfico 31: Calidad de las MIG elaboradas 2020 según órgano gestor de los programas. % de MIG que incorporan cada uno de los elementos respecto al total de las realizadas.



Considerando el total de las MIG realizadas, el elemento que se tiene más presente es el lenguaje inclusivo (81%). Asimismo, las metodologías de análisis de los programas también son utilizadas de forma mayoritaria: el 76% indica cómo su programa incide en alguna de las 3R y el 69% cómo contribuye a las 3L. También es significativo el volumen de programas que incluyen la igualdad en sus objetivos (53%) y que tienen en cuenta la igualdad en la programación de sus actividades (64%). Sin embargo, sólo el 31% de las MIG incorporan un análisis de las brechas de género en relación con su ámbito de actuación. Asimismo, aunque el 62% de los programas incluyen ya indicadores desagregados, sin embargo, los indicadores de género sólo se emplean en el 22% de los programas.

### 6.3. Análisis según metodología 3R

A partir de las MIG elaboradas por los órganos gestores, se realiza una clasificación de los programas presupuestarios atendiendo a la metodología 3R. De esta forma, se valora cómo el presupuesto municipal contribuye a reducir y eliminar las desigualdades de género incidiendo en cada uno de los mecanismos de reproducción (R1, R2, R3).

Los programas que tienen clasificación como R1 son aquellos que contribuyen a eliminar las desigualdades de género porque contemplan en sus objetivos o actuaciones del programa, campañas, actuaciones formativas, culturales, deportivas, coeducativas, de sensibilización en igualdad y prevención de violencia, materiales didácticos o divulgativos, etc. que rompen con roles y estereotipos de género teniendo en cuenta en todo momento un lenguaje visual y escrito inclusivo.

Los programas que tienen clasificación como R2 son aquellos que contribuyen a facilitar a las mujeres el acceso y control de recursos económicos, de tiempo, espacio, información, etc. Es el caso de los programas que contemplan entre sus objetivos y actuaciones que inciden en una mejor distribución de los tiempos que hombres y mujeres dedican a trabajos productivos y no reproductivos, a tiempos y recursos de ocio y culturales, recursos y tiempos de movilidad, a recursos de capacitación y empoderamiento, a recursos que permiten la autonomía económica, la conciliación y la corresponsabilidad, al uso y acceso al espacio público, servicios y recursos que reducen la brecha digital de género, etc.

Los programas que tienen clasificación como R3 son aquellos que en sus objetivos o actividades promueven la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres, en especial en aquellos sectores donde las mujeres están subrepresentadas, de forma horizontal o vertical, para que puedan ser referentes y participen en la toma de decisiones. En este caso encontramos programas que fomentan la participación de mujeres en todos los niveles de: plenos, foros, asociaciones vecinales, asociaciones empresariales, sindicales, centros de mayores, etc.

*Tabla 15: Distribución de los programas presupuestarios según su incidencia en los mecanismos de reproducción de las desigualdades (R). Total de programas y cuantía presupuestaria (en euros).*

R1	R2	R3	Nº Programas	% Programas	Presupuesto	% Presupuesto
■			10	10,2%	463.446.956 €	13,2%
	■		8	8,2%	93.739.762 €	2,7%
		■	3	3,1%	11.342.569 €	0,3%
■	■		18	18,4%	465.768.190 €	13,3%
■		■	0	0,0%	- €	0,0%
	■	■	8	8,2%	658.854.530 €	18,8%
■	■	■	39	39,8%	1.608.172.755 €	45,8%
Ninguna R			12	12,2%	210.023.049 €	6,0%
<b>Total</b>			<b>98</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.511.347.811 €</b>	<b>100,0%</b>

Como se observa en la tabla anterior, el 21,4% de los programas presupuestarios cuentan con objetivos y actuaciones que tienden a eliminar desigualdades de género a través de una sola "R", siendo la R1, la que concentra un mayor número de programas. A nivel económico, la cuantía de los programas con una sola R representa un 16,2% del gasto de programas con MIG. El reparto de esta cuantía es significativo, pues los programas que inciden sólo en la R1 tienen un peso presupuestario mucho mayor que los que inciden únicamente en la R2, mientras que los que inciden exclusivamente en la R3 tienen un peso muy pequeño.

Los programas que entre sus objetivos y actuaciones han contemplado dos "R", suponen un 26,5% del total de programas, teniendo mayor relevancia los programas que contribuyen a la vez a las R1 y R2, y siendo nula la contribución a la R1 y R3 al mismo tiempo. Observando el volumen de gasto que suponen dichos programas se aprecia como relevante que los programas que inciden simultáneamente en la R2 y R3 suponen el 59% del gasto de los programas que inciden en dos "R".

Es importante avanzar en la capacitación de los órganos gestores, puesto que, en el marco del mismo programa, hay gestores que incluyen objetivos y actuaciones con incidencia en varias R, mientras otros con el mismo programa sólo lo hacen o identifican su incidencia en una.

La proporción de programas que influyen en las 3 "R" a la vez, y por tanto con una importante capacidad de incidir en la igualdad de género, supone el 39,8% del total, con un gasto del 45,8%.

Se observa un aumento significativo de la cuantía de los programas con incidencia en las 3R respecto de los presupuestos 2019, que suponían un 37,9% de los programas y 34,3% del gasto, lo que supone un incremento en algo más de dos puntos porcentuales en el número de programas y casi 12 puntos en la cuantía presupuestaria.

A diferencia del año pasado, en 2020, entre dichos programas se encuentran además de aquellos ubicados en las áreas de gasto de *Actuaciones de Carácter General* (Área de Gasto 9), *Actuaciones de protección y promoción social* (Área de gasto 2) y *Producción de bienes públicos de carácter preferente* (Área de gasto 3) relacionados con educación, cultura y deporte, algunos programas incluidos en el área de gasto *Servicios Públicos Básicos* (Área de gasto 1).

Dentro de estas Áreas de Gasto, destacan con 3R el programa de 231.03 Personas Mayores y Servicios Sociales con 281.269.233 euros, y el 231.06 Integración Comunitaria y Emergencia Social con 99.705.929 euros.

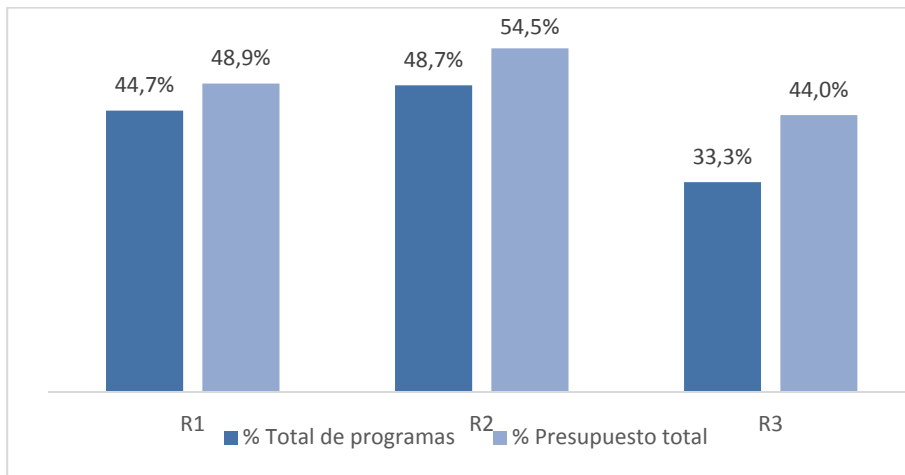
No obstante, también toman relevancia por su capacidad de incidir en la igualdad de género programas clasificados con una o dos "R", bien por el efecto multiplicador que pueden tener en los mecanismos de reproducción de desigualdades en los que inciden, o bien por la cuantía de crédito atribuida a dichos programas. Este es el caso, destacan programas relacionados con la política municipal de Empleo, de Medio Ambiente y Movilidad, de Seguridad y Emergencias, o aquellos relacionados con la Gestión Administrativa que fomentan la igualdad de género a través de la contratación pública.

En 2020 nos encontramos, sin embargo, con un 12,24% de programas en los que los órganos gestores, aun habiendo elaborado la memoria de impacto de género, no han reflejado en qué medida influyen en alguna de las 3 "R". Dado que ha habido un incremento en el número de programas que acompañan memoria y que es necesaria la capacitación para elaborar las mismas de manera adecuada, podemos entender que, aun habiéndose hecho un esfuerzo importante desde los órganos gestores en elaborar dichas memorias, estas no cumplen con las directrices de las normas de elaboración de la memoria de impacto de género de los programas presupuestarios donde se establecen las pautas metodológicas que rigen este informe.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y observando lo que ello supone sobre el total de los programas presupuestarios y el total del gasto asignado a los mismos en el Presupuesto de 2020 se observa que el 44,7% de los programas inciden en la ruptura de roles y estereotipos de género (R1: R1+R1R2+R1R3+R1R2R3), el 48,7% tienen incidencia en facilitar a las mujeres el acceso y control de recursos (R2: R2+R1R2+R2R3+R1R2R3), y el 33,3% en la promoción de la representación y participación social de las mujeres (R3: R3+R1R3+R2R3+R1R2R3).

Atendiendo al crédito asignado a dichos programas, el 48,9% del gasto total del Presupuesto 2020 se presupone con impacto de género positivo a través de la incidencia en la R1, el 54,5% en la R2 y el 33,3% en la R3.

*Gráfico 32: Proporción de programas y de presupuesto según su incidencia en alguna de las R, sea de forma exclusiva en alguna de ellas o simultánea en dos o tres a la vez (Base: 150 programas).*



En este año, se profundiza por primera vez en el análisis del tipo de actuaciones que los centros gestores desarrollan a través de sus programas para incidir en cada uno de los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género. Para ello, se han clasificado las actuaciones señaladas en las MIG de los programas atendiendo a las siguientes categorías. Veamos el detalle de análisis de cada una de ellas.

*Cuadro 9: Categorías del análisis de las R*

R1	R2	R3
<ul style="list-style-type: none"> <li>•R1.1: Medidas en relación con el lenguaje e imágenes inclusivas</li> <li>•R1.2 Actuaciones concretas                             <ul style="list-style-type: none"> <li>•R1.2.a) Coeducativas</li> <li>•R1.2.b) Culturales</li> <li>•R1.2.c) Formativas</li> <li>•R1.2.d) Otras</li> </ul> </li> <li>•R1.3. No se indica a través de qué</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•R2.1 Contratos</li> <li>•R2.2 Subvenciones</li> <li>•R2.3 Recursos                             <ul style="list-style-type: none"> <li>•R2.3.a) Económicos</li> <li>•R2.3.b) Información, capacitación, cultura</li> <li>•R2.3.c) Tiempo</li> <li>•R2.3.d) Espacio</li> <li>•R2.3.e) Otras</li> </ul> </li> <li>•R2.4. No se indica a través de qué</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•R3.1 Participación política</li> <li>•R3.2 Participación económica</li> <li>•R3.3 Participación socio-cultural y deportiva</li> <li>•R3.4 Otras</li> <li>•R3.5 No se indica a través de qué</li> </ul>

**R1: Ruptura de roles y estereotipos de género**

Para saber qué tipo de incidencia realizan sobre la R1, se han agrupado los programas en dos categorías. Por un lado, los que contribuyen a través de procesos de comunicación visual y escrita, tanto en documentación interna y externa, como a través de folletos, cartelería, mupis, uso de redes sociales y web municipal para dar a conocer servicios o actuaciones municipales, y por otro lado, los programas que inciden a través de otras actuaciones que pueden ser de carácter cultural, coeducativas, formativas o de otro tipo.

Hay programas que pueden tener en cuenta ambas cuestiones y cuidar tanto la comunicación visual y escrita y además incidir en una ruptura de modelos de socialización sexista con actuaciones específicas de promoción de igualdad o integrando el principio de igualdad de género en programaciones u actos de tipo cultural (teatros, talleres, exposiciones, actuaciones musicales, festejos, etc), educativas (programas de apoyo educativo, programas de educación de calle, de familia, campamentos urbanos, etc.), formativas (cursos de formación ocupacional, módulos de formación en igualdad, formación en línea, etc.), así como otras que no entren en la clasificación propuesta y tengan un carácter específico.

*Tabla 16: Programas que inciden en la R1 según el tipo de actuación: número de programas e importe presupuestario.*

CLASIFICACIÓN R1	Nº PROGRAMAS	IMPORTE	% S PROG MIG	% S IMPORTE MIG
<b>TOTAL R1</b>	<b>258</b>	<b>2.304.277.334</b>	<b>73%</b>	<b>66%</b>
<b>R1.1 LENGUAJE</b>	191	1.425.405.963	74%	62%
<b>R1.2 ACTUACIONES</b>	157	1.604.012.138	61%	70%
R1.2 a) ACTUACIONES COEDUCATIVAS	49	120.985.001	19%	5%
R1.2 b) ACTUACIONES CULTURALES	29	211.752.526	11%	9%
R1.2 c) FORMATIVAS	54	948.159.767	21%	41%
R1.2 d) OTRAS, INDICAR	37	721.136.619	14%	31%
<b>R1.3 NO SE INDICA A ATRAVÉS DE QUÉ</b>	21	111.911.878	8%	5%

Como se observa en el cuadro anterior, el 73% de los programas con MIG contribuyen de alguna manera a la eliminación de roles y estereotipos de género, haciéndolo a través de acciones de comunicación visual y escrita el 74% de ellos y a través de actuaciones específicas, coeducativas, culturales, formativas o de otro tipo, el 61%. Si se atiende al gasto que conllevan estos programas la incidencia es más o menos en la misma proporción, el 62% del crédito con medidas de comunicación visual y/o escrita y el 70% del crédito de programas con actuaciones específicas de sensibilización.

Entre los órganos gestores responsables de programas es el Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social, junto con las Áreas de Desarrollo Urbano Sostenible y Portavoz, Seguridad y Emergencias quienes aportan más programas con medidas específicas de ruptura de roles y estereotipos de género. Todas ellas no sólo incluyen comunicación visual y escrita inclusiva, sino en el caso del Áreas de Familias, Igualdad y Bienestar Social de acciones específicas de coeducación, sensibilización y formación desarrolladas por la Dirección General de Igualdad y Prevención de Violencia de Género, la Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional, la Dirección

General de Mayores, Dirección General de Familias Infancia y Juventud y Dirección General de Atención Primaria, Intervención Comunitaria y Emergencia Social. Tanto el Área de Desarrollo Urbano Sostenible, como Portavoz, Seguridad y Emergencias tienen cursos de formación específicos de integración del enfoque de género en el urbanismo, la salud y la seguridad en la Escuela de Formación Municipal y el CIFSE (Centro Integral de Formación de Seguridad y Emergencias).

**R2: Distribución y acceso a los recursos**

Dentro de la R2 se han considerado, como recursos claves de incidencia, por un lado, la contratación pública y las subvenciones, con las que se implementan los programas de gasto (éste análisis es aplicable a los capítulos de gasto 2, 4, 6 y 7), ya que son potencialmente generadores de empleo, fomento empresarial, y referentes de comportamiento éticos de compromiso con la igualdad a través de la exigencia a las entidades y personas, que desarrollan servicios municipales, de planes de igualdad, medidas de corresponsabilidad, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, actuaciones específicas que rompan con la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, etc.

Por otro lado, se ha puesto el foco de atención en programas que inciden en el acceso y distribución de recursos de carácter económico (ayudas a domicilio, ayudas al emprendimiento, etc.), de información-capacitación- promoción cultural (actuaciones de reducción de la brecha digital, formas de acceso a la información municipal atendiendo a las diferencias de género, cursos de formación ocupacional, talleres culturales que contribuyan al empoderamiento de las mujeres, etc.), de tiempo (tiempos de desplazamiento, horarios de servicios y actividades, tiempos para la conciliación y la corresponsabilidad, etc.), de espacio (adecuación de espacios públicos al cuidado, recursos de iluminación de zonas públicas inseguras, mejoras en transporte, espacio equitativo de uso de patios escolares, de instalaciones deportivas, etc.), y otros que no se encuadran en alguna de estas categorías.

*Tabla 17: Programas que inciden en la R2 según el tipo de actuación: número de programas e importe presupuestario*

CLASIFICACIÓN R2	Nº PROGRAMAS	IMPORTE	% S PROG MIG	% S IMPORTE MIG
<b>TOTAL R2</b>	<b>271</b>	<b>2.700.428.113</b>	<b>77%</b>	<b>77%</b>
<b>R2.1 CONTRATOS (CAP. 2 Y 6)</b>	150	1.965.560.522	55%	73%
<b>R2.2 SUBVENCIONES (CAP 4 Y 7)</b>	27	257.918.019	10%	10%
<b>R2.3 RECURSOS</b>	180	1.500.240.270	66%	56%
R2.3A RR ECONOMICOS	54	369.543.431	20%	14%
R2.3B RR INFORMACION CAPACITACIÓN CULTURA	82	871.742.375	30%	32%
R2.3C RR TIEMPO	34	207.737.666	13%	8%
R2.3D RR ESPACIO	37	184.834.177	14%	7%
R2.3E OTROS, INDICAR.	34	480.801.110	13%	18%
<b>R2.4 NO SE INDICA A ATRAVÉS DE QUÉ</b>	18	82.482.090	7%	3%

Como se puede observar en el cuadro anterior, 271 programas de los 354 que tienen MIG hacen aportaciones a la R2, incidiendo en el control y acceso a los recursos, lo que supone un 77% de programas por sección y un 77% del gasto adjudicado a dichos programas. Las Áreas que más destacan por aportación de programas son Familias,

Igualdad y Bienestar Social y Vicealcaldía con 11 programas y Medio Ambiente y Movilidad con 8. En Distritos, Barajas, Centro y Villaverde, con 14 programas cada uno, y la Agencia para el Empleo como Organismo Autónomo, con 6 programas.

La mayoría de aportaciones se realizan a través de la contratación pública, 150 de los 271 programas de la R2, fundamentalmente a través del desarrollo de programas con contratos que cuentan con cláusulas sociales de igualdad, y suponen un 73% del crédito del total de programas de la R2. Las Áreas que más inciden en este sentido con la contratación pública son Familias, Igualdad y Bienestar Social, con 8 de los 11 programas, y Medio Ambiente y Movilidad, con 7 de los 8 programas en la R2. A nivel de Distrito, los que mayor peso ponen en la contratación pública, como recurso para promocionar la igualdad de género a través de cláusulas sociales, son Arganzuela, con 10 de 12 programas, Moncloa con 9 de 11 programas y Villaverde con 9 de 14 programas.

De los 271 programas de la R2, sólo el 10%, 27 programas utilizan las subvenciones como recurso, destacando en este sentido el Área de Cultura, Turismo y Deporte con 5 de los 9 programas (cabe señalar de éste área como acción específica la suscripción de convenios con entidades para el desarrollo de escuelas para mujeres en la modalidad de fútbol), y el Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social con 5 de los 11 programas, dado que una buena parte de su presupuesto lo desarrolla a través de convenios y también tiene a cargo la tramitación de ayudas a familias y personas con mayor vulnerabilidad social.

Los programas que cuentan con recursos específicos de carácter económico, de información y capacitación, de influencia en el reparto de tiempos y espacios equitativos son en este caso mayoría en la R2, 180 de 271 programas, que suponen el 66% de éstos y un 56% del crédito de dichos programas.

Los programas con medidas relacionadas con recursos de carácter informativo, de capacitación o culturales son mayoritarios en este sentido: 82 programas, seguidos de los de recursos económicos, que son 52 programas. Las Áreas más destacadas en este apartado con Familias, Igualdad y Bienestar Social que aportan la mayoría de programas en todas las categorías, Economía, Innovación y Empleo, junto con Hacienda y Personal, para recursos de carácter económico, y las Áreas de Cultura, Turismo y Deporte y Desarrollo Urbano, para recursos que intervienen en la promoción del equilibrio en el uso de tiempos y espacios. En lo que se refiere a Distritos, destacan Barajas, Centro y Tetuán en recursos relacionados con la información y capacitación, con 6 programas cada uno, y de los Organismos Autónomos, la Agencia para el Empleo con 4 programas en esta categoría. Barajas y Villaverde son los Distritos que tienen más programas con medidas de adecuación y promoción de uso equitativo de espacios, con 8 y 5 programas respectivamente.

Cómo medidas destacadas de programas que contribuyen a un uso equitativo de espacios merece la pena mencionar un proyecto piloto del Área de Cultura, Turismo y Deporte que aportará a las mujeres, mayores y menores, confianza para explorar zonas que desconocen y para utilizar medios de transportes que no están acostumbradas a utilizar, junto con los proyectos de patios coeducativos, que se están poniendo en marcha en varios distritos, ampliando progresivamente el número de colegios que participan en ellos.



**R2: Participación social y política**

En lo que se refiere a la incidencia de programas a través de la R3, para que la participación de mujeres sea uno de los aspectos clave en el diseño e implementación de las políticas públicas, se han agrupado los programas que fomentan la participación de mujeres según ámbitos temáticos que son claves en los procesos de empoderamiento individual y colectivo. Así se clasifican los programas que inciden en la R3 según si fomentan la participación de mujeres en áreas de participación política (foros locales, plenos, etc.), participación económica (sindicatos, asociaciones empresariales, etc.), participación sociocultural y deportiva (asociaciones de padres y madres, asociaciones vecinales, asociaciones socioculturales, asociaciones, federaciones o club deportivos, etc.), y otras que no entren en alguno de estos ámbitos.

*Tabla 18: Programas que inciden en la R3 según el tipo de actuación: número de programas e importe presupuestario*

CLASIFICACIÓN R3	Nº PROGRAMAS	IMPORTE	% S PROG MIG	% S IMPORTE MIG
TOTAL R3	191	2.017.925.849	54%	57%
<b>R3.1 PARTICIPACIÓN POLÍTICA (PARTIDOS, FOROS, PLENOS, ETC...)</b>	46	354.887.999	24%	18%
<b>R3.2 PARTICIPACIÓN ECONÓMICA (Segregación vertical y horizontal del mercado laboral)</b>	41	1.243.981.755	21%	62%
<b>R3.3 PARTICIPACIÓN SOCIO CULTURAL Y DEPORTIVA</b>	94	565.462.914	49%	28%
<b>R3.4 OTRAS, INDICAR</b>	38	371.842.356	20%	18%
<b>R3.5 NO SE ESPECIFICA A TRAVÉS DE QUÉ</b>	32	268.771.983	17%	13%

Son 191 programas, de los 354 con MIG, los que hacen aportaciones a la R3 con medidas de promoción de la participación de las mujeres, lo que suponen el 54% de los mismos, con un crédito aparejado del 57%.

Los ámbitos donde más se promueve la participación de mujeres es el socio cultural y el deportivo, con 94 de los 191 programas, que suponen el 28% del crédito de incidencia en la R3. Los programas que fomentan la participación de las mujeres en la esfera económica, que son 41 programas suponen un 62% del crédito. Cabe destacar también que en 32 de los 191 (13%) programas no se indica el ámbito o no especifican a través de qué medidas.

Las Áreas de Gobierno más desatadas en el fomento de participación de las mujeres en esferas sociales, culturas y deportivas son: Cultura, Turismo y Deporte y Familias, Igualdad y Bienestar Social. La primera, con actuaciones tales como organización de actividades interdisciplinarias, el festival *Ellas Crean*, promoción de participación de directoras invitadas en la producción y ejecución de conciertos en la Banda sinfónica municipal, promoción de la participación deportiva a través de convenios con escuelas

y medidas de sensibilización como la exposición “A por todas” de mujeres profesionales del deporte o un tour por la ciudad para involucrar a las mujeres en la práctica deportiva. El Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social desarrolla, entre otras medidas, el *Proyecto Transversal Empoderarte*, que tiene como objetivo impulsar la visibilización, participación y el empoderamiento de las mujeres a través de diferentes disciplinas artísticas, mediante metodologías de investigación-acción participativa.

Las Áreas que destacan en el fomento de la participación de las mujeres en el ámbito económico, que son las que inciden con mayor crédito a la R3, son el Área de Medio Ambiente y Movilidad y el Área de Desarrollo Urbano. Son las que cuentan con un mayor volumen de gasto y tienen capacidad de promover el empleo de mujeres a través de la contratación pública. También el Área de Economía, Innovación y Empleo, que cuenta con medidas en sus programas tales como la incorporación de criterios de igualdad en las subvenciones para la dinamización del comercio de proximidad, campañas para visibilizar la presencia femenina en los mercados municipales, participación de mujeres ponentes en los eventos de atracción de inversión e internacionalización empresarial, políticas de igualdad en el Foro de Empresas, o acciones formativas, talleres y seminarios de habilidades empresariales y de liderazgo femenino.

#### **6.4. Análisis según metodología 3L**

El modelo de las 3L nos permite ver las contribuciones que, cada sección presupuestaria, con sus correspondientes programas de gasto, realiza para implementar en nuestra ciudad las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal, así como los créditos que de una forma u otra inciden en la reducción de las brechas de género que se pretenden eliminar con dichas políticas.

Este modelo está inspirado en el *enfoque de las capacidades*, propuesto por Amartya Sen, y en la relación de capacidades desarrolladas por Martha Nussbaum, que pone el foco en la evaluación de la eficacia de las políticas públicas según el nivel de cumplimiento de las necesidades individuales y colectivas de mujeres y hombres así como el impacto que dichas políticas tiene en la calidad de vida de unas y otros.

Al igual que otras experiencias de presupuestación con enfoque de género que han adoptado este enfoque para el análisis de sus políticas públicas, adoptar como los principales ejes del desarrollo de capacidades las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal, garantiza aumentar las oportunidades de las personas y su bienestar en múltiples dimensiones.

Así, contribuir a erradicar todos los tipos de violencia que se ejercen contra las mujeres (L1), posibilita a las mujeres de nuestra ciudad y a sus hijas e hijos ser capaces de vivir una vida digna, sin morir prematuramente y con integridad física y psíquica.

Favorecer el cuidado conjunto y corresponsable de las personas y nuestro medio poniendo la vida en el centro de la política municipal y dignificando la economía del cuidado (L2) posibilita el desarrollo de capacidades emocionales, de afiliación y de salud, así como el cuidado de nuestro medio y facilita el acceso por parte de las mujeres a recursos de carácter material para que puedan gozar independencia económica y derechos sociales vinculados a la participación en el mercado laboral.

Impulsar la participación sociopolítica de las mujeres (L3) contribuye a desarrollar la capacidad de usar los sentidos, la imaginación y el pensamiento crítico, experimentar y participar en disciplinas artísticas y deportivas, así como incidir en las tomas de decisiones de todos los asuntos que gobiernan nuestras vidas para construir democracias reales y paritarias que atiendan las necesidades y demandas de mujeres y hombres sin brechas de género.

En siguiente cuadro se recogen las aportaciones de los centros gestores a cada una de las líneas estratégicas de actuación, teniendo en cuenta que la contribución a cada una de ellas será la suma de programas que contienen medidas o actuaciones que inciden en las mismas, independientemente que contribuyan a más de una a la vez. Es decir, la contribución a la eliminación de las violencias machistas será la de aquellos programas que incidan de forma exclusiva en la misma o incidan a su vez en otras de las dos líneas restantes.

*Tabla 19: Distribución de los programas presupuestarios según su incidencia en las líneas estratégicas de la política de igualdad de género (L). Total de programas y cuantía presupuestaria (en euros).*

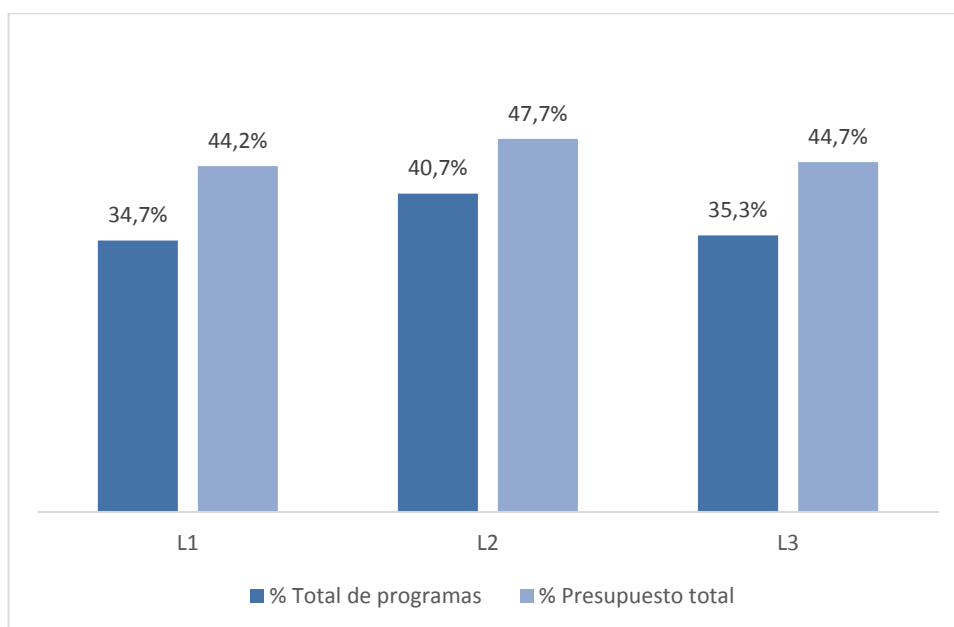
L1	L2	L3	Nº Programas	% Programas	Presupuesto	% Presupuesto
■			5	5,1%	463.093.028 €	13,2%
	■		8	8,2%	73.717.416 €	2,1%
		■	7	7,1%	158.236.893 €	4,5%
■	■		11	11,2%	329.973.434 €	9,4%
■		■	4	4,1%	91.446.424 €	2,6%
	■	■	10	10,2%	660.936.532 €	18,8%
■	■	■	32	32,7%	1.406.067.372 €	40,0%
<b>Ninguna L</b>			21	21,4%	327.876.712 €	9,3%
<b>TOTAL CON MIG</b>			<b>98</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.511.347.811 €</b>	<b>100,0%</b>

Así podemos ver que de los 98 programas presupuestarios que han acompañado memoria de impacto de género, el 20,4% inciden en una sola línea de actuación, bien sea en la eliminación de las violencias machistas (L1), fomentando la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad (L2) o en la promoción de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres (L3). El porcentaje de programas con una mayor incidencia en la implementación de las políticas de igualdad municipales, por incidir sobre las tres líneas de actuación, es del 32,7%. De los programas que inciden en dos líneas de actuación, el menor porcentaje corresponde a los programas que intervienen a la vez en L1 y L3 y suponen un 4,1%.

En relación con los créditos dispuestos para estos programas, aquellos que inciden en la L2-L3 y aquellos que inciden sobre las tres líneas estratégicas de la política de igualdad municipal a la vez son los que mayor proporción de gasto conllevan, alcanzando conjuntamente el 58,9% del total del gasto de los programas con memoria de impacto. A diferencia del año pasado, que entre los programas que sólo contribuían a la línea de autonomía económica y sostenibilidad (L2), con mayor volumen de gasto, se encontraban el 163.01 Limpieza Viaria y el 162.10 Gestión Ambiental Urbana, dado que sus centros gestores han avanzado en la mejora de los contenidos de la MIG y han

señalado su contribución también a la L3, este año el que aparece con mayor volumen de gasto, contribuyendo de manera exclusiva a la L2 es el programa de 241.00 Dirección y Gestión Administrativa de la Agencia para el Empleo con 23.500.460 euros. Entre los que contribuyen con mayor gasto a las tres líneas de actuación de políticas de igualdad se encuentran, al igual que el año pasado, el programa 231.03 Personas Mayores y Servicios Sociales (289.268.276 euros) y, como novedad de este año, el programa 136.10 Bomberos (142.953.997 euros).

*Gráfico 33: Proporción de programas y de presupuesto según su incidencia en alguna de las L, sea de forma exclusiva en alguna de ellas o simultánea en dos o tres a la vez (Base: 150 programas).*



Así pues, el 34,7% del total de programas inciden en la erradicación de las violencias machistas (L1), el 40,7% tienen incidencia sobre la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad (L2) y el 35,3% en la promoción de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres.

Atendiendo al crédito asignado a dichos programas, el 44,2% del gasto total del Presupuesto 2020 se presupone con impacto de género positivo a través de la incidencia en la L1, el 47,7% en la L2 y el 41,4% en la L3.

Una de ventajas que nos ofrece el modelo de análisis de las 3L es conocer y coordinar mejor la implementación de la estrategia de mainstreaming de género, viendo la contribución de las Áreas de Gobierno, OO.AA. y Distritos a la implementación de cada una de las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal recogidas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Género en la ciudad de Madrid 2018-2020.

Para ello, este año se profundiza por primera vez en el análisis del tipo de actuaciones que los centros gestores desarrollan a través de sus programas para contribuir a las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal. Para ello, se han clasificado las

actuaciones señaladas en las MIG de los programas atendiendo a las siguientes categorías. Veamos el detalle de análisis de cada una de ellas.

Cuadro 10: Categorías del análisis de las L

L1	L2	L3
<ul style="list-style-type: none"> <li>•L1.1 Actuaciones de sensibilización, información y formación</li> <li>•L1.2 Atención a víctimas y/o familias</li> <li>•L1.3 Mejoras en la seguridad de la ciudad, urbanismo, infraestructuras, movilidad...</li> <li>•L1.4 Otras</li> <li>•L1.5 No se especifica a través de qué</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•L2.1 Corresponsabilidad</li> <li>•L2.2 Dignificación sector de los cuidados</li> <li>•L2.3 Autonomía económica de las mujeres</li> <li>•L2.4 Otras</li> <li>•L2.5 No se especifica a través de qué</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•L3.1 Espacios subrepresentación</li> <li>•L3.2 Participación espacios toma de decisiones</li> <li>•L3.3. No se especifica a través de qué</li> </ul>

**L1: Erradicación de las violencias machistas**

Para saber de qué forma los programas contribuyen a la eliminación de las violencias machistas, se han agrupado los programas que lo hacen a través de actuaciones de sensibilización, información y formación, los programas que lo realizan a través de servicios de atención a víctimas y/o familias, y los que lo hacen a través de medidas de mejora de la seguridad en la ciudad, el urbanismo, la movilidad o la creación o mejora de infraestructuras.

Tabla 20: Programas que inciden en la L1 según el tipo de actuación: número de programas e importe presupuestario

CLASIFICACIÓN L1	Nº PROGRAMAS	IMPORTE	% S PROG MIG	% S IMPORTE MIG
TOTAL L1	201	2.010.892.878	57%	57%
L1.1 ACTUACIONES DE SENSIBILIZACION, INFORMACIÓN, FORMACIÓN, ...	130	1.267.650.306	65%	63%
L1.2 ATENCIÓN A VICTIMAS Y/O FAMILIAS	27	324.679.353	13%	16%
L1.3 MEJORAS EN LA SEGURIDAD DE LA CIUDAD, URBANISMO, INFRAEST, MOVILIDAD,...	25	462.160.617	12%	23%
L1.4 OTRAS	27	130.326.485	13%	6%
L1.5 NO SE ESPECIFICA A TRAVÉS DE QUÉ	25	209.901.833	12%	10%

Cómo se puede observar en el cuadro anterior, 201 de los 354 de los de programas con MIG contribuyen a la eliminación de las violencias machistas, lo que supone un 57% del total, con un crédito asignado también del 57%.

La mayoría de programas que influyen en éste ámbito lo hacen con medidas de sensibilización, formación e información: 130 programas que suponen el 65% y llevan un gasto aparejado del 63%. Los distritos son los que hacen mayor aportación en número de programas, 110 de los 130 programas. Respecto a las áreas, destaca la de Familia, Igualdad y Bienestar Social, con 6 programas, y el Área de Portavoz, Seguridad y Emergencias, con 4. Entre las actuaciones específicas que cada una de éstas áreas incluye en sus programas es de resaltar por parte del Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social el Proyecto Transversal Madrid Violencia Cero, con el objetivo de prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas a través de la educación, y, por parte del Área Portavoz, Seguridad y Emergencias, los cursos sobre igualdad y explotación sexual dirigidos a Escuelas Técnica, Ejecutiva, y Básica del Cuerpo de Policía Municipal y Agentes de Movilidad.

En lo referente a programas que incluyen medidas de atención a las víctimas y/o sus familias, suponen un 13% del total, 27 sobre 130 programas, con un crédito del 16%. Aunque por número de programas son los Distritos los que indican la mayor influencia en éste aspecto (20 de los 27), son las Áreas, por competencias y por volumen de gasto, las que mayor aportación hacen en medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia de género y/o a sus hijos e hijas. Entre las Áreas están el de Familias, Igualdad y Bienestar Social, el Área de Portavoz, Seguridad y Emergencias y el Área de Desarrollo Urbano y Vivienda. El Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social cuenta con la gestión de los espacios de igualdad, los centros de emergencia para víctimas de violencia de género, un centro de crisis 24 horas para la atención a víctimas de violencia sexual y centros de atención psicoeducativa para mujeres y sus hijos e hijas víctimas de violencia de género.

Por parte del Área de Portavoz, Seguridad y Emergencias, además del servicio de policía municipal, desde Samur-Protección civil se reformulan y mejoran los procedimientos para detectar violencia de género y agresiones sexuales en mujeres vulnerables.

Es reseñable también que entre los Organismos Autónomos, Madrid Salud establece en uno de sus programas el desarrollo de un Protocolo de Atención a la Violencia de Género en los Centros de Atención a las Adicciones (CAD).

En la esfera de mejoras en la seguridad de la ciudad, el urbanismo, las infraestructuras y la seguridad se cuenta con 25 programas de los 130, que suponen un 12% del total y un 23% del gasto. De los 25 programas, 14 son de Distritos, que incluyen medidas especialmente en la mejoras en la seguridad e iluminación de centros de los que tienen a cargo, y 11 programas de Áreas de Gobierno. El Área que más destaca es la de Desarrollo Urbano y Vivienda, con 4 programas y medidas como la colaboración con la *Association for Women in Architecture* y con la *Asociación de Mujeres Arquitectas de España* para el diseño de los espacios comunes de los bloques de viviendas con criterios de seguridad, mediante la iluminación de las zonas oscuras o ángulos muertos y la erradicación de recovecos en los accesos a los edificios. El Área de Medio Ambiente y Movilidad, con 4 programas, incluye como medidas específicas un sistema de video-vigilancia en los autobuses de la EMT, que permite gestionar imágenes en tiempo real permitiendo la grabación de imágenes mediante un sistema de alerta. Y desde el Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social se desarrolla el *Proyecto Transversal Madrid Ciudad Segura para mujeres y niñas* con el objetivo de prevenir, eliminar y disminuir

el acoso sexual y otras formas de violencia contras las mujeres en los espacios públicos de nuestra ciudad.

**L2: Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad**

Los programas que contribuyen a la L2 se han agrupado en tres categorías. Por un lado, los que adoptan medidas que contribuyen a la corresponsabilidad y la conciliación en materia de cuidados (permisos por nacimiento o cuidado iguales, medidas laborales de flexibilidad horaria, recursos de educación infantil, recursos de atención a mayores dependientes, acciones de sensibilización sobre reparto equitativo de responsabilidades domésticas y de cuidado, etc.). Por otro, los que indican a través de medidas que dignifican el sector de los cuidados (mejoras de salarios de cuidadoras o personal de limpieza, apoyo a asociaciones de empleadas de hogar, hacer visible las necesidades de cuidados en espacios públicos, etc.). Y finalmente, aquellos que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres (medidas fomento de la contratación de mujeres, servicios de orientación laboral o empresarial, ayudas al emprendimiento femenino, etc.).

*Tabla 21: Programas que inciden en la L2 según el tipo de actuación: número de programas e importe presupuestario*

CLASIFICACIÓN L2	Nº PROGRAMAS	IMPORTE	% S PROG MIG	% S IMPORTE MIG
<b>TOTAL L2</b>	<b>207</b>	<b>2.275.084.858</b>	<b>58%</b>	<b>65%</b>
<b>L2.1 CORRESPONSABILIDAD</b>	133	1.226.069.492	64%	54%
<b>L2.2 DIGNIFICACIÓN SECTOR DE LOS CUIDADOS</b>	21	147.052.869	10%	6%
<b>L2.3 AUTONOMIA ECONÓMICA DE LAS MUJERES</b>	112	1.579.165.156	54%	69%
<b>L2.4 OTRAS, INDICAR</b>	24	269.485.455	12%	12%
<b>L2.5 NOS SE ESPECIFICA A TRAVÉS DE QUÉ</b>	23	241.232.363	11%	11%

De los 354 programas con MIG, 207 tienen incidencia en la L2, lo que suponen el 58% y una asignación de gasto del 65%. La mayoría de programas que aportan medidas en ésta línea lo hacen a través de actuaciones de fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, 113 de los 207 programas, y de la promoción de la autonomía económica de las mujeres, 112 de 207 programas.

Los programas de los distritos son los que más contribuyen a la L2 (157 de los 207 programas), especialmente los programas de Barajas, Arganzuela, Latina y Moratalaz. No obstante, el gasto aparejado a los programas de distrito que inciden en la corresponsabilidad y la autonomía económica es muy pequeño si se compara con el que hacen las áreas (431.171.682 € frente a 1.650.756.316 € que tienen previsto gastar las áreas). Las Áreas de Familias, Igualdad y Bienestar Social, de Economía, Innovación y Empleo, así como Hacienda y Personal son las que cuentan con más programas que inciden en la L2. Dentro de los Organismos Autónomos, es la Agencia para el Empleo quien más contribuye a la L2 con sus programas.

Entre las medidas más destacadas de cada una, se puede señalar, por parte del Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social, el Proyecto Transversal “Madrid lucha contra la pobreza femenina”, que tiene como objetivo reducir la pobreza y la precariedad de la vida de las mujeres y el Proyecto Transversal “Madrid, ciudad corresponsable”, cuya finalidad es promover la equidad en la organización social de los cuidados, incidiendo en la corresponsabilidad de los hombres, de las empresas y de las administraciones públicas y de la comunidad. Por parte del Área de Economía, Innovación y Empleo, además de las mencionadas con anterioridad relativas al fomento de la igualdad de género en el comercio de proximidad, y la bonificación del precio de los servicios de apoyo al emprendimiento en los viveros de empresa del Ayuntamiento de Madrid para proyectos liderados por mujeres, en materia de innovación se realiza una actividad específica para la difusión tecnológica en las mujeres de Madrid para aumentar su participación en el sector de las nuevas tecnologías. Y por parte del Área de Hacienda y Personal, como responsable del programa de relaciones laborales, están a cargo de la gestión de permisos por conciliación de vida personal, familiar y laboral del personal municipal, así como de la ampliación de la duración legal del permiso de paternidad para contribuir a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

De los Organismos Autónomos, el papel más importante en esta línea lo tiene la Agencia para el Empleo, que cuenta con varios proyectos cofinanciados por la Unión Europea, tales como el “Fast track integración” que se centra en la inclusión de la dimensión de género a través de acciones para empoderar a las mujeres y promover su participación en la vida social y laboral. “El Aracne+”, cuyo objetivo son mujeres en situación de precariedad laboral, y el “Women Can Built”, que promueven la formación profesional hacia una industria de la construcción en igualdad, ayudando a superar barreras culturales y captar la atención de las mujeres

### **L3: Participación sociopolítica y cultural de las mujeres**

Para profundizar en el análisis de cómo y a través de qué programas se fomenta la participación sociopolítica de las mujeres, L3, se han diferenciado aquellos programas que adoptan o incluyen medidas que indican en la brecha de género en la participación de forma horizontal, es decir, en sectores donde las mujeres están subrepresentadas (éstos quedan recogidos en la R3; ámbitos políticos, económicos, socioculturales y deportivos u otros), y de forma vertical en las organizaciones, lo que se conoce como suelo pegajoso y techo de cristal y conlleva que las mujeres tengan más dificultades en promocionar y acceder a puestos de responsabilidad.

*Tabla 22: Programas que inciden en la L3 según el tipo de actuación: número de programas e importe presupuestario*

CLASIFICACIÓN L3	Nº PROGRAMAS	IMPORTE	% S PROG MIG	% S IMPORTE MIG
<b>TOTAL L3</b>	<b>179</b>	<b>2.041.021.218</b>	<b>51%</b>	<b>58%</b>
<b>L3.1 PARTICIPACIÓN ESPACIOS SUBREPRESENTADOS (Segregación Horizontal)</b>	86	1.404.142.941	48%	69%
<b>L3.2 PARTICIPACIÓN ESPACIOS TOMA DECISIONES (Segregación Vertical)</b>	78	783.579.563	44%	38%
<b>L3.3 NO SE ESPECIFICA A ATRAVÉS DE QUÉ</b>	36	534.200.452	20%	26%



Del total de programas con MIG en 2020, 179 contribuyen a fomentar la participación sociopolítica y cultural de las mujeres, que suponen un 51% del total de programas con MIG y un 58% de su presupuesto. Una gran parte de esos 179 programas (el 48%) incluyen actuaciones que promueven la participación de las mujeres en aquellos espacios en que están subrepresentadas. Otra parte importante (44%) tratan de incidir a través de medidas que promuevan que las mujeres accedan a los espacios de toma de decisiones en condiciones de igualdad. No obstante, una parte significativa de los programas (20%) sólo enuncian de manera genérica que inciden en esta línea estratégica, pero no especifican cómo o a través de qué medidas concretas lo hacen.

De nuevo son los distritos los que más aportan a esta línea en número de programas (134 de los 179), seguidos de las áreas (42 programas), mientras que sólo 3 programas de los Organismos Autónomos plantean desarrollar actuaciones para avanzar en la reducción de brechas en la participación y representación de las mujeres en los espacios de toma de decisión. La mayor aportación de los distritos procede de Barajas, Villaverde, Retiro y Latina. Respecto a las áreas, son las de Cultura, Turismo y Deporte, así como la de Familias, Igualdad y Bienestar Social las que cuentan con más programas que inciden en esta línea.

Entre las medidas más destacadas, además de las incluidas en las cláusulas sociales de igualdad a través de la contratación pública, que van dirigidas a romper con la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo, desde el Área de Portavoz, Seguridad y Emergencias, en el programa de bomberos, se desarrollará un plan operativo de personal para el incremento de mujeres en el Cuerpo Municipal de Bomberos, además de adecuar las instalaciones para la total integración del personal femenino en el centro de trabajo.

Los Distritos incidirán casi todos en esta línea fundamentalmente fomentando la participación de mujeres en foros y plenos distritales.

### **6.5. Impacto de género por secciones y programas presupuestarios. Resumen**

Los Informes de Impacto de Género de los ejercicios anteriores incluían un apartado específico en el que se resumían las principales actuaciones que desarrollaban los distintos órganos municipales: Áreas de Gobierno, Distritos, Organismos Autónomos y Empresas Municipales.

Como novedad y dando un paso más en el proceso de implantación del enfoque de género en el Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid, en el Decreto de 17 de julio de 2018 por el que las Normas de elaboración para el ejercicio 2019<sup>49</sup>, se dice que se publicarán las Memorias de impacto de género que se elaboren por los responsables de los programas de las Áreas de Gobierno, Distritos, Organismos Autónomos y Empresas Municipales.

---

<sup>49</sup> Apartado 6.1.2.1 Memoria de evaluación de impacto de género.

Estas memorias se publican en un tomo independiente que se complementa con la información de objetivos, indicadores, actividades y datos económicos de cada programa que se publica en los correspondientes tomos del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid. En el caso de las Sociedades Mercantiles y Entes Dependientes, se incluye la Memoria de Impacto de Género en un apartado específico dentro de su Memoria General.

En consecuencia, en este apartado únicamente se hace un resumen de los datos presupuestarios generales en relación con el enfoque de género.

El importe total del presupuesto asciende a 5.183.970.506 euros, que se gestionan a través de 489 programas presupuestarios. Los responsables de estos programas han elaborado 354 memorias de impacto de género (MIG), lo que supone el 72,4% del total de programas y el 67,7% del presupuesto.

*Tabla 23: Distribución de presupuesto por Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos: presupuesto y número de programas.*

CENTRO GESTOR	TOTAL PRESUPUESTO			PRESUPUESTO CON MIG				
	TOTAL 2020	% Importe s/ total	Total programas	Importe programas MIG	% Importe MIG	nº programas con MIG	% programas MIG s/ total MIG	% programas con MIG
ÁREAS	4.160.232.399	80,3%	134	2.595.326.280	62,4%	84	23,7%	62,7%
DISTRITOS	707.247.920	13,6%	342	617.111.640	87,3%	258	72,9%	75,4%
OO.AA.	316.490.187	6,1%	13	298.909.891	94,4%	12	3,4%	92,3%
<b>TOTAL</b>	<b>5.183.970.506</b>	<b>100%</b>	<b>489</b>	<b>3.511.347.811</b>	<b>67,7%</b>	<b>354</b>	<b>100,0%</b>	<b>72,4%</b>

Las Áreas de Gobierno gestionan el 80,3% del total, 4.160.232.399 euros, mediante 134 programas. De estos programas, se han elaborado 84 memorias de impacto de género, que representan el 23,7% del total de programas del presupuesto con MIG. Teniendo en cuenta los 134 programas que gestionan las Áreas, un 62,7% tienen memoria de impacto de género. Si se compara con 2019, hay 15 programas más en las áreas, aunque sólo se han incrementado en 3 los programas con MIG.

Los Distritos gestionan un 13,6% del importe total del presupuesto, 707.247.920 euros a través de 342 programas, con una media de 16 programas por Distrito. En total se han elaborado 258 memorias de impacto de género. Comparado con 2019, hay 10 programas más en los distritos, aunque sólo se han añadido 2 programas más con MIG.

Los Organismos Autónomos gestionan un 6,1% del presupuesto total mediante 13 programas, en 12 de los cuales (92,3%) los responsables han considerado que mediante la gestión de sus respectivos presupuestos pueden tener incidencia positiva desde el punto de vista de género. Así pues, con respecto a 2019, hay un programa que ha dejado de realizar su MIG.

En el cuadro siguiente se muestra el presupuesto por secciones, correspondiente a las Áreas de Gobierno, y el porcentaje que representan respecto al total consolidado.

Tabla 24: Distribución del presupuesto por secciones de las Áreas de Gobierno, en orden de mayor a menor cuantía.

ÁREAS	Presupuesto	% sobre total 2020
A.G. MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD	1.643.075.354 €	31,7%
A.G. PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	611.505.236 €	11,8%
A.G. OBRAS Y EQUIPAMIENTOS	363.100.962 €	7,0%
ENDEUDAMIENTO	357.355.067 €	6,9%
A.G. HACIENDA Y PERSONAL	291.628.812 €	5,6%
A.G. DESARROLLO URBANO	263.816.779 €	5,1%
A.G. FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL	261.547.340 €	5,0%
A.G. CULTURA, TURISMO Y DEPORTE	170.902.746 €	3,3%
A.G. VICEALCALDÍA	98.959.134 €	1,9%
A.G. ECONOMÍA, INNOVACION Y EMPLEO	39.234.628 €	0,8%
COORDINACIÓN GENERAL DE LA ALCALDÍA	25.083.297 €	0,5%
PRESIDENCIA DEL PLENO	18.325.098 €	0,4%
CREDITOS GLOBALES Y FONDO DE CONTINGENCIA	10.136.233 €	0,2%
TRIBUNAL ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO	3.811.974 €	0,1%
ALCALDÍA	1.335.111 €	0,0%
OFICINA MPAL. CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN	414.628 €	0,0%
<b>TOTAL ÁREAS DE GOBIERNO</b>	<b>4.160.232.399 €</b>	<b>80,3%</b>
<b>TOTAL PRESUPUESTO CONSOLIDADO</b>	<b>5.183.970.506 €</b>	<b>100,0%</b>

Teniendo en cuenta el presupuesto de **las Áreas de Gobierno**, la mitad del presupuesto municipal (50,5%) es gestionado por las áreas de Medioambiente y Movilidad, por el Área Portavoz, Seguridad y Emergencias y por la nueva Área de Obras y Equipamientos.

Los **Distritos** gestionan el 13,6% del presupuesto municipal, un total de 707.247.920 euros, la misma proporción que en 2019. Los distritos manejan mayor presupuesto son Puente de Vallecas, Latina, Carabanchel y Villaverde.

Tabla 25: Distribución del presupuesto por secciones de los Distritos, en orden de mayor a menor cuantía.

DISTRITOS	Presupuesto	% sobre total 2020
D. PUENTE DE VALLECAS	61.161.502 €	1,2%
D. LATINA	55.550.757 €	1,1%
D. CARABANCHEL	49.070.447 €	0,9%
D. VILLAVERDE	45.876.709 €	0,9%
D. CIUDAD LINEAL	39.895.476 €	0,8%
D. FUENCARRAL-EL PARDO	42.857.366 €	0,8%
D. USERA	39.849.989 €	0,8%
D. HORTALEZA	34.755.747 €	0,7%
D. MONCLOA ARAVACA	35.310.374 €	0,7%
D. SAN BLAS-CANILLEJAS	35.532.667 €	0,7%
D. ARGANZUELA	30.960.815 €	0,6%
D. CENTRO	30.021.822 €	0,6%
D. TETUÁN	32.203.229 €	0,6%
D. MORATALAZ	27.165.607 €	0,5%
D. VICÁLVARO	26.042.862 €	0,5%
D. CHAMARTÍN	21.262.032 €	0,4%
D. CHAMBERÍ	20.251.700 €	0,4%
D. RETIRO	21.457.078 €	0,4%
D. SALAMANCA	20.916.808 €	0,4%
D. VILLA DE VALLECAS	22.319.664 €	0,4%

DISTRITOS	Presupuesto	% sobre total 2020
D. BARAJAS	14.785.269 €	0,3%
<b>TOTAL DISTRITOS</b>	<b>707.247.920 €</b>	<b>13,6%</b>
<b>TOTAL PRESUPUESTO CONSOLIDADO</b>	<b>5.183.970.506 €</b>	<b>100,0%</b>

El presupuesto total de los **Organismos Autónomos** asciende a 316.390.187 euros, que supone algo más del 6% sobre el total consolidado, la misma proporción que en 2019.

ORGANISMO	Presupuesto	% sobre total 2020
INFORMÁTICA DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID	101.874.332 €	2,0%
O.A. MADRID SALUD	90.243.084 €	1,7%
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE MADRID	60.077.047 €	1,2%
O.A. AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID	49.619.424 €	1,0%
O.A. AGENCIA DE ACTIVIDADES	14.676.300 €	0,3%
<b>TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS</b>	<b>316.490.187 €</b>	<b>6,1%</b>
<b>TOTAL PRESUPUESTO CONSOLIDADO</b>	<b>5.183.970.506 €</b>	<b>100,0%</b>

Finalmente, en el Tomo correspondiente a las **Sociedades Mercantiles y Entes dependientes**, se incluyen tanto los presupuestos como las Memorias de Impacto de Género correspondientes.

### 6.6. Impacto de género por capítulos de gastos

Como ya se ha visto, el presupuesto de gastos consolidado del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, asciende a 5.183.970.506 euros y se distribuye por capítulos de gasto según se muestra en la Tabla 26.

Tabla 26: Distribución del presupuesto por capítulos de gasto.

Capítulo	Descripción capítulo	Total	% sobre total
<b>1</b>	GASTOS DE PERSONAL	1.590.825.542 €	30,7%
<b>2</b>	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	2.086.789.272 €	40,3%
<b>3</b>	GASTOS FINANCIEROS	131.039.459 €	2,5%
<b>4</b>	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	376.105.730 €	7,3%
<b>5</b>	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	10.136.233 €	0,2%
<b>6</b>	INVERSIONES REALES	322.216.832 €	6,2%
<b>7</b>	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	168.748.583 €	3,3%
<b>8</b>	ACTIVOS FINANCIEROS	242.050.155 €	4,7%
<b>9</b>	PASIVOS FINANCIEROS	256.058.700 €	4,9%
<b>IMPORTE TOTAL CONSOLIDADO</b>		<b>5.183.970.506 €</b>	<b>100,0%</b>

Los capítulos con más crédito inicial son el capítulo 2 "Gastos en bienes corrientes y servicios" y capítulo 1 "Gastos de personal". La suma de ambos supone un 71% del total.

A continuación, se analizan los capítulos más relevantes desde el punto de vista de género: capítulo 1 "Gastos de personal", Capítulo 2 "Gastos en bienes corrientes y servicios", Capítulo 4 "Transferencias corrientes", Capítulo 6 "Inversiones reales" y Capítulo 7 "Transferencias de capital".

**Capítulo 1. Gastos de personal**

En este capítulo se presupuestan las retribuciones fijas y variables e indemnizaciones en dinero y en especie, a satisfacer al personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.

El total del gasto asignado a este capítulo es 1.590.825.542 €, lo que supone un 30,7% del total del presupuesto. De este gasto, 1.115.071.830 (70,1%) corresponde a las áreas, 275.184.406 € a los distritos (17,3%) y los 200.569.306 restantes (12,6%) a los Organismos Autónomos.

Tabla 27: Distribución del presupuesto de gastos del capítulo 1 por secciones.

	GASTO CAP 1	GASTO TOTAL
<b>AYTO - AREAS</b>	1.115.071.830,0 €	4.160.232.399,0 €
<b>AYTO -DISTritos</b>	275.184.406,0 €	707.247.920,0 €
<b>OOAA</b>	200.569.306,0 €	316.490.187,0 €
<b>Total general</b>	<b>1.590.825.542,0 €</b>	<b>5.183.970.506,0 €</b>
<b>AYTO - AREAS</b>	70,1%	80,25%
<b>AYTO -DISTritos</b>	17,3%	13,64%
<b>OOAA</b>	12,6%	6,11%
<b>Total general</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,00%</b>

La composición por sexo de la plantilla municipal, según el Informe de seguimiento del *Indicador 101 Equilibrio de género en la Plantilla*, elaborado por la Subdirección General de Planificación y Programación a diciembre de 2018, está dentro del rango de equilibrio del 40%-60%<sup>50</sup>, pues la proporción global de la misma es de 45% de mujeres frente a un 55% de hombres. El indicador está en dentro del límite de aviso situado en el 58%.

Tabla 28: Composición de la plantilla municipal por sexo y tipo de personal. Ayuntamiento de Madrid, diciembre de 2018.

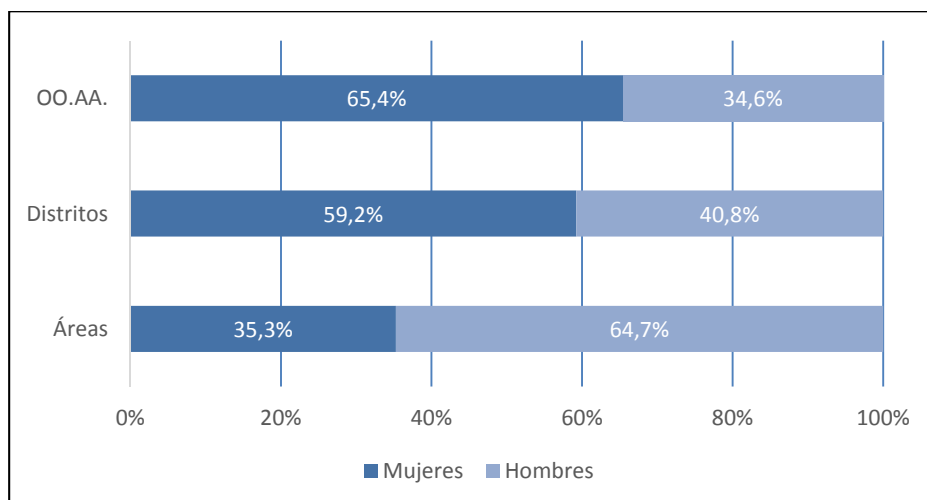
Tipo de personal	Mujeres	Hombres	Total
P Funcionario	9.579	12.594	22.173
P Laboral	2.440	2.329	4.769
P Directivo	45	41	86
P Eventual	90	93	183
Cargos electos	28	29	57
<b>TOTAL</b>	<b>12.182</b>	<b>15.086</b>	<b>27.268</b>

Fuente: Subdirección General de Planificación y Gestión de Personal

En relación con su ubicación en la estructura municipal, en los distritos se da una representación de sexos dentro de los límites de equilibrio, no así en áreas de gobierno donde los hombres suponen el 64,7% de sus efectivos, ni en OOAA, donde se da la situación inversa con predominio claro de las mujeres (65,4%). Es importante considerar que en las áreas de gobierno se ubican el 64% de los efectivos totales.

<sup>50</sup> Ley Orgánica 3/2007, que define el equilibrio de composición de una plantilla según sexo.

Tabla 29: Distribución por sexo de la plantilla para cada ámbito de la estructura municipal. Diciembre 2018.



Fuente: Subdirección General de Planificación y Gestión de Personal

Atendiendo a las **brechas de género relacionadas con el capítulo 1**, destacan las establecidas en los Estudios e Informes de Seguimiento de los Indicadores del *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos*, elaborados por la Dirección General de Planificación y Gestión de Personal. En ellos se recogen datos respecto a la situación laboral en relación a la estabilidad y desarrollo profesional, segregación horizontal y vertical existente en la corporación municipal, situación en relación a las retribuciones y brecha salarial, así como brechas en relación al cuidado familiar según permisos y excedencias.

### **Situación laboral en relación a la estabilidad y desarrollo profesional**

El grupo más numeroso es el del funcionariado, que supone el 82% de la plantilla, sin embargo, existe una gran diferencia entre el funcionariado de carrera y funcionariado interino, revelando una importante brecha de género en relación a la estabilidad laboral, puesto que en el caso del funcionariado de carrera los hombres suponen el 60%, 17 % del total, siendo las mujeres el 39%, 83 %, invirtiéndose éstos porcentajes cuando se trata de funcionariado interino donde las mujeres representan 65,93% del total y los hombres tan solo el 34,07% .

La misma brecha se observa en relación al personal laboral, aunque si bien en este caso la diferencia no es tanta como en el funcionariado, representando los varones el 51,37% del total del personal laboral fijo y las mujeres el 48,63 %, siendo éstas en relación al personal laboral temporal el 53,32% y los varones el 46,68 %.

Pero hemos de tener en cuenta que en sí, la condición de laboral y funcionariado interino no ofrece las ventajas de estabilidad y promoción profesional que tiene el funcionariado de carrera, y si atendemos esto, se observa que 77,86 % de los hombres que trabajan en el Ayuntamiento de Madrid lo hacen bajo la condición de funcionarios de carrera con estabilidad laboral y desarrollo profesional, frente al 22,14% de los varones que lo hacen en régimen laboral o de interinidad. En el caso de las mujeres

sólo el 62,87% de las que forman la plantilla municipal tienen la condición de funcionarias de carrera, mientras que el 37,13% de mujeres trabajan en régimen laboral o de interinidad.

Tabla 30: Distribución de la plantilla según sexo, tipología y temporalidad. Número y porcentaje.

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Funcionariado de carrera	7.690	11.618	39,83%	60,17%
Laboral fijo	1.067	1.127	48,63%	51,37%
<b>TOTAL PERSONAL FIJO</b>	<b>8.757</b>	<b>12.745</b>	<b>40,73%</b>	<b>59,27%</b>
Funcionariado Interino	1.889	976	65,93%	34,07%
Laboral Temporal	1.373	1.202	53,32%	46,68%
<b>TOTAL PERSONAL TEMPORAL</b>	<b>3.262</b>	<b>2.178</b>	<b>59,96%</b>	<b>40,04%</b>

Fuente: Subdirección General de Planificación y Gestión de Personal

### **Segregación horizontal en la plantilla municipal**

Si se analiza el segundo nivel de la estructura, se observa que, entre las diferentes áreas de gobierno, es el Área de Salud Seguridad y Emergencias la que aporta más efectivos, supone más de la mitad (52%) del total de personal de las áreas y es también el área que más desequilibrio presenta, con casi un 85% de hombres. En rango de equilibrio paritario se encuentran el Área de Desarrollo Urbano Sostenible, la Presidencia del Pleno y los Grupos Políticos.

En la Alcaldía y el resto de áreas de gobierno el porcentaje de mujeres supera el 60% de los efectivos. Destaca el Área de Políticas de Género y Diversidad, donde el 90% son mujeres, el Área de Coordinación Territorial y Cooperación Público-social con un 78% de mujeres y el Área de Equidad, Derechos Sociales y Empleo con el 77% de presencia femenina.

Los distritos tienen un perfil de distribución por sexo más homogéneo, se mantienen dentro de los límites de equilibrio 14 de los 21 distritos. Con presencia femenina superior al 60% de efectivos encontramos los distritos de Carabanchel, Centro, Chamberí, Latina, Salamanca, Tetuán y Villa de Vallecas. En ninguna Junta Municipal se observa predominio masculino.

En los OAAA el personal es mayoritariamente femenino, Agencia de Actividades e IAM distribuyen sus efectivos en rango de equilibrio, pero en el conjunto de OAAA se determina porque en el resto de OAAA las mujeres superan el 60% de los efectivos, sobre todo a expensas de Madrid Salud, con un 72% de mujeres, en consonancia con la mayoría femenina de quienes se ocupan de los cuidados.

Tabla 31: Distribución del personal de las áreas, distritos y organismos autónomos según sexo. Número y porcentaje.

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Alcaldía	791	458	63,3%	36,7%
Coordinación Territorial y Coop. Público-Social	70	20	77,8%	22,2%
Cultura y Deportes	643	380	62,9%	37,1%
Desarrollo Urbano Sostenible	502	380	<b>56,9%</b>	<b>43,1%</b>

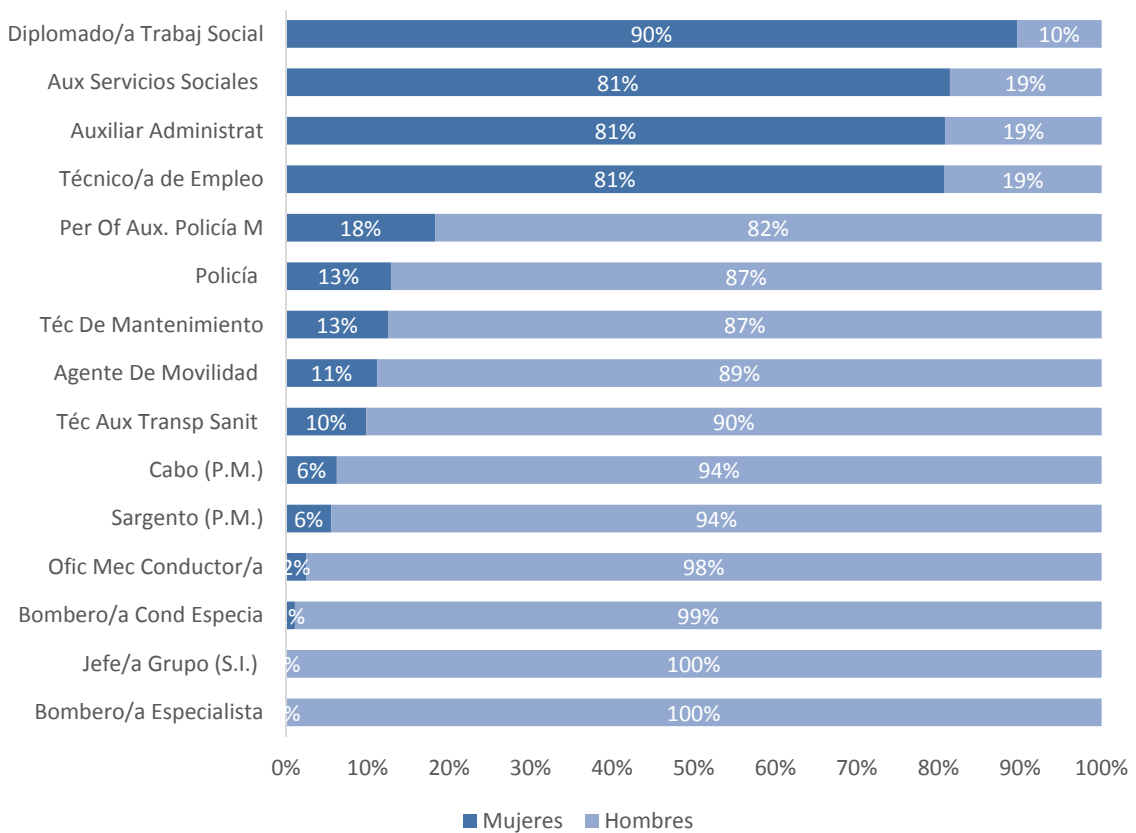
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Economía y Hacienda	603	306	66,3%	33,7%
Equidad, Derechos Sociales y Empleo	651	200	76,5%	23,5%
Políticas de Género y Diversidad	73	8	90,1%	9,9%
Grupos Políticos	24	20	<b>54,5%</b>	<b>45,5%</b>
Medio Ambiente y Movilidad	870	1533	36,2%	63,8%
Participación Ciudadana, Transp y Gobierno Abierto	336	144	70,0%	30,0%
Portavoz, Coord. Junta de Gobierno Relaciones Pleno	113	47	70,6%	29,4%
Presidencia Pleno	52	61	<b>46,0%</b>	<b>54,0%</b>
Salud, Seguridad y Emergencias	1384	7655	15,3%	84,7%
<b>TOTAL ÁREAS</b>	<b>6.112</b>	<b>11.212</b>	<b>35,3%</b>	<b>64,7%</b>
Arganzuela	188	143	<b>56,8%</b>	<b>43,2%</b>
Barajas	82	72	<b>53,2%</b>	<b>46,8%</b>
Carabanchel	179	93	65,8%	34,2%
Centro	174	73	70,4%	29,6%
Chamartín	124	87	<b>58,8%</b>	<b>41,2%</b>
Chamberí	95	32	74,8%	25,2%
Ciudad Lineal	210	143	<b>59,5%</b>	<b>40,5%</b>
Fuencarral-El Pardo	207	150	<b>58,0%</b>	<b>42,0%</b>
Hortaleza	188	133	<b>58,6%</b>	<b>41,4%</b>
Latina	269	168	61,6%	38,4%
Moncloa-Aravaca	258	235	<b>52,3%</b>	<b>47,7%</b>
Moratalaz	182	170	<b>51,7%</b>	<b>48,3%</b>
Puente de Vallecas	325	219	<b>59,7%</b>	<b>40,3%</b>
Retiro	142	118	<b>54,6%</b>	<b>45,4%</b>
Salamanca	135	78	63,4%	36,6%
San Blas-Canillejas	145	102	<b>58,7%</b>	<b>41,3%</b>
Tetuán	167	93	64,2%	35,8%
Usera	181	135	<b>57,3%</b>	<b>42,7%</b>
Vicálvaro	157	120	<b>56,7%</b>	<b>43,3%</b>
Villa de Vallecas	149	91	62,1%	37,9%
Villaverde	245	162	60,2%	39,8%
<b>TOTAL DISTRITOS</b>	<b>3.802</b>	<b>2.617</b>	<b>59,2%</b>	<b>40,8%</b>
Agencia de Actividades	135	102	<b>57,0%</b>	<b>43,0%</b>
Agencia para el Empleo	304	125	70,9%	29,1%
Agencia Tributaria Madrid	630	274	69,7%	30,3%
Informática del Ayuntamiento de Madrid	249	311	<b>44,5%</b>	<b>55,5%</b>
Madrid Salud	832	323	72,0%	28,0%
<b>TOTAL OO.AA.</b>	<b>2.150</b>	<b>1.135</b>	<b>65,4%</b>	<b>34,6%</b>

Fuente: Subdirección General de Planificación y Gestión de Personal

Dentro de las categorías más numerosas de la plantilla (más de 50 efectivos) destacan como especialmente masculinizadas, con más de 85% de hombres: Policía, Bombero Especialista, Jefe de Grupos (S.I.), Bombero Conductor Especialista, Oficial Mecánico Conductor, Sargento (P.M.), Cabo (P.M.), Técnico Auxiliar de Transporte Sanitario, Agente de movilidad y Técnico de Movilidad. Con más del 85% de mujeres solo se encuentra la categoría de Diplomado/a Trabajo Social con un 90% de mujeres y la categoría de Agentes de Igualdad con un 97%.



Gráfico 34: Categorías con más de 50 efectivos, especialmente masculinizadas o feminizadas (>80% de un sexo).



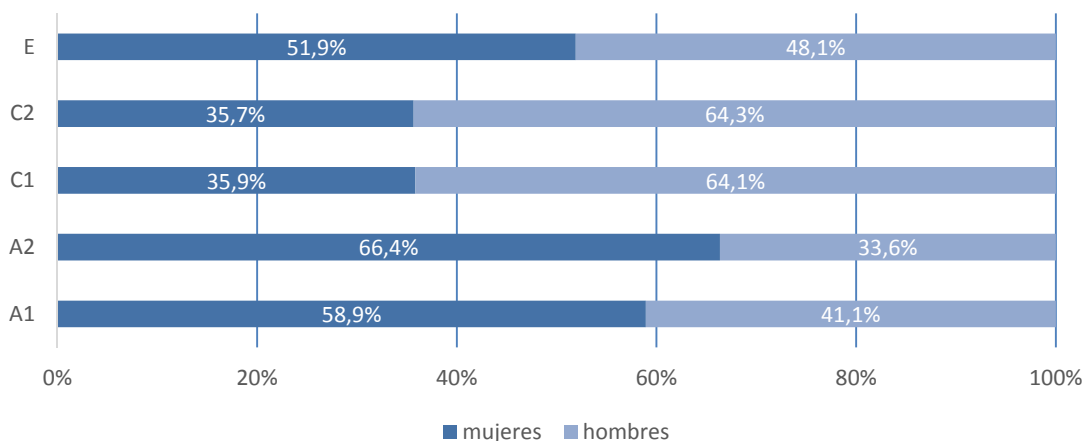
Fuente: Subdirección General de Planificación y Gestión de Personal

**Segregación vertical en la plantilla municipal.**

En los puestos que requieren las titulaciones más altas predominan las mujeres: el 59% de los efectivos que ocupan puestos que requieren titulación A1 son mujeres y un 66% de los que ocupan puestos que requieren A2. Al contrario que en puestos con requisitos de titulación C1 y C2, donde son mayoría los hombres, con 64% de los efectivos en estos dos subgrupos. Las personas sin titulación se sitúan cercanas a la paridad: 52% M - 48% H.

La evolución en los últimos 4 años de la plantilla municipal tiende a la paridad. Ha evolucionado desde 43% de mujeres y 57% hombres en diciembre de 2014, hasta diciembre de 2018 donde la proporción es de 44,7%M - 55,3%H. La diferencia más significativa se da en personal directivo, los hombres han pasado del 62,4% al 47,7% y las mujeres han pasado a ser mayoría desde el 37,2% al 52,5%.

Gráfico 35: Funcionariado según sexo y subgrupo de titulación.



Fuente: Subdirección General de Planificación y Gestión de Personal

### **Situación en relación a retribuciones y brecha salarial.**

Se aportan los datos extraídos del Resumen Ejecutivo del Estudio sobre los Complementos de Destino, Específico y de Productividad realizado por la Dirección General de Planificación Interna (en la actualidad Dirección General de Planificación y Gestión de Personal en el marco del cumplimiento de la medida específica 3.016 del el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Teniendo en cuenta que los complementos analizados en dicho Informe (destino, específico y productividad) forman parte de las llamadas “retribuciones complementarias” que, junto con las “retribuciones básicas”, constituyen el régimen retributivo propio y exclusivo del personal con una relación de empleo de naturaleza funcional (artículo 23 de la Ley 30/10984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública), el análisis realizado desde la perspectiva de género de esos complementos retributivos se circunscribe al ámbito del personal municipal con una relación de empleo de naturaleza funcional (de carrera o de interinidad), quedando excluido el resto del personal con distinta relación de empleo (laboral, eventual, etc.).

Respecto al ámbito poblacional y temporal, el universo de estudio han sido 19.303 funcionarios/as del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos con retribución de sueldo completo y exacto en el mes de octubre de 2017 y al menos en otro mes (septiembre o noviembre) de ese mismo año.

En el análisis del complemento de productividad se ha detectado que no presenta unas cuantías mensuales estables, por lo que ese ámbito temporal resulta insuficiente.

Por este motivo, se ha realizado una revisión de la normativa municipal que regula los complementos de productividad de sectores y colectivos, realizándose un estudio separado de los sectores de Policía Municipal, Bomberos, SAMUR, Agentes de

Movilidad, Agencia Tributaria y resto del "Ayuntamiento". Se ha aplicado en cada uno de estos sectores criterios de análisis temporal en función de la periodicidad en la percepción del complemento de productividad.

Los complementos estudiados de Destino, Específico y Productividad del funcionariado municipal suponen más del 50% del coste laboral bruto anual de los funcionarios/as.

El **complemento de destino** es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña o al del grado personal consolidado si éste es superior. Supone el 12% del total del coste laboral bruto de funcionarios/as en 2017.

La cuantía media mensual por funcionario/a, del complemento es de 438€. En mujeres es un 12% mayor que en hombres.

La diferencia de la cuantía media del complemento de destino a favor de las mujeres no se mantiene en el análisis por subgrupos de titulación: Los subgrupos de titulación A1, A2 y C2 presentan pequeñas diferencias de cuantías medias favorables a los hombres. Solo en el subgrupo C1 las mujeres superan en cuantía media en un 14% a los hombres, y en el grupo E se observa igualdad.

En 575 casos el grado consolidado por el funcionariado es superior al nivel del puesto que ocupa actualmente. Las mujeres son el 69% de este grupo. Solo el 31% de los hombres ocupan niveles inferiores al grado consolidado. Las mujeres que ocupan puestos con niveles inferiores al grado consolidado son algo más jóvenes (52,5 años) que los varones (54,6 años).

Los/as funcionarios/as que ocupan un puesto de nivel superior al grado consolidado que poseen ascienden a 1.936 efectivos: el 52% son mujeres y el 48% hombres. Los hombres alcanzan niveles superiores a su grado a edad más temprana que las mujeres.

Por lo que se refiere al **complemento específico**, éste retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Supone el 31% del total del coste laboral bruto de los/as funcionarios/as en 2017.

La cuantía media del complemento específico mensual en las mujeres (1.077,97€) es más baja que en hombres (1.300,67€). La diferencia es del 17,1% a favor de los hombres, que cobran 222,7€ más que las mujeres.

La mediana en la población masculina, con un valor de 1.281,49€, coincide con el cuartil 3 de la población de mujeres. Por lo tanto, el 50% de los hombres cobra más de 1.281€ y en la población femenina solo cobran por encima de ese valor el 25% de las mujeres.

La diferencia de la cuantía media es favorable a los hombres en todos los subgrupos de titulación. Los subgrupos de titulación con las diferencias intergénero más elevadas son los subgrupos C1 y C2. Las categorías profesionales que integran estos subgrupos son las más numerosas en la estructura municipal. Los complementos más altos se dan en categorías que pertenecen al sector de Seguridad y Emergencias y se da la circunstancia que dichas categorías profesionales están claramente masculinizadas.

Finalmente, el **complemento productividad** está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeña el trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Supone el 4,5% del total del coste laboral bruto de los/as funcionarios/as en 2017.

La mitad del funcionariado, un 51% del Ayuntamiento y sus OAAA, percibe complemento de productividad. Las mujeres suponen el 41% del funcionariado, pero solo representan el 22% de la población que percibe productividad. Los hombres, que suponen el 59% de la población de estudio son, sin embargo, el 78% de la población con productividad.

Este concepto retributivo se regula por normativa específica, que afecta a distintos sectores o colectivos de funcionarios/as. La población se ha agrupado en seis sectores con criterios diferenciados: "ayuntamiento", policía municipal, bomberos, samur, agentes de movilidad y agencia tributaria.

En el sector "Ayuntamiento" perciben este complemento un 19% de los efectivos. La cuantía media mensual de la productividad en 2017 fue de 316€. La diferencia entre sexos es ligeramente favorable a los varones con una cuantía mensual media de 320,4€, siendo de 312,7€ la de las mujeres, lo que supone una diferencia del 2%. En los subgrupos A1 y C2 las diferencias de cuantía mensual son ligeramente favorables a las mujeres y en los subgrupos A2, C1 y E las diferencias son mayores y a favor de los hombres.

En el sector Policía Municipal perciben productividad el 93% de los efectivos. La cuantía mensual media es de 277€ con una diferencia del 6% a favor de los hombres. La diferencia intergénero se explica por un complemento anual de productividad directamente asociado con la consecución de objetivos y la desigual presencia de mujeres en los diferentes niveles de puestos, en un sector mayoritariamente masculinizado.

En Bomberos no es posible la comparación por falta de mujeres en el sector. En toda la plantilla municipal hay dos bomberas y solo una cumple criterios para incluirse como caso en el estudio. Sin embargo es en este sector donde se da la cuantía mensual media más elevada de productividad, 767€. Tienen asignado este complemento el 95% de sus efectivos.

En Samur recibe productividad el 93% de los efectivos. La cuantía mensual media es de 310€ y la diferencia es del 18% a favor de las mujeres. A pesar de ser un sector compuesto en un 80% por hombres, estos ocupan mayoritariamente puestos con niveles inferiores que las mujeres y, por tanto, con cuantías inferiores a ellas.

En el sector Agentes de Movilidad perciben productividad el 98% de los efectivos. La cuantía media, 14€, es la menor de los sectores analizados. La diferencia de 92 céntimos, supone un 0,6% de diferencia a favor de las mujeres.

En la Agencia Tributaria perciben productividad el 51% de sus efectivos. La cuantía media es de 541€. Es un sector con mayoría femenina, 70% del total, que sin embargo presenta una diferencia de las cuantías medias del 10% a favor de los hombres.

### **Brechas en relación al cuidado familiar**

La información aquí recogida se extrae del Resumen Ejecutivo del Indicador 102 “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Permisos.” Correspondiente al seguimiento del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

En el año 2017 se iniciaron un total de 1.526 permisos, 469 permisos relacionados con la maternidad, 404 de paternidad y 653 permisos de reducción de jornada por cuidado de hijo/a o familiar.

El 63% de los permisos iniciados son adjudicados a mujeres y el 37% a hombres. El funcionariado de carrera acumula el mayor porcentaje dentro de las tipologías de personal (76% de los permisos) como corresponde al ser el mayor grupo en los efectivos globales (81%). Igual se observa para el subgrupo de titulación C2 (57% de los permisos) y para las categorías profesionales de Policía y Auxiliar administrativo.

En el mismo periodo de 2017 se contabilizaron 118 excedencias. Los motivos son coincidentes con los de permisos de reducción de jornada, por cuidado de hijo/a o familiar a cargo. La distribución por sexo son similares en ambos, en mujeres se da el 75 % de las excedencias y el 79 % de las reducciones de jornada.

Todos estos datos mencionados sobre las brechas detectadas corresponden al cumplimiento de las medidas del I Plan de Igualdad de entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos encaminadas a dar visibilidad a la situación actual de la plantilla como primer paso para la toma de medidas correctoras. Los informes de seguimiento anuales de dicho plan ofrecen datos de la evaluación de las medidas adoptadas y servirán para valorar el impacto de género de las mismas en mayor profundidad.

### ***Capítulo 2 Gastos en bienes corrientes y Capítulo 6 Inversiones reales***

La principal característica de estos capítulos es que su gestión está fuertemente externalizada, es decir, se trata de gastos que el Ayuntamiento contrata con terceros para su realización o suministro. Por lo tanto, en estos capítulos cobra gran importancia la aplicación de la Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal.

*Tabla 32: Distribución del presupuesto de gasto de los capítulos 2 y 6 por centros gestores.*

	GASTO CAP 2	GASTO CAP 6	GASTO TOTAL
<b>AYTO - AREAS</b>	1.574.891.527,0 €	302.699.474,0 €	4.160.232.399,0 €
<b>AYTO -DISTRITOS</b>	410.289.439,0 €	9.587.813,0 €	707.247.920,0 €
<b>OOAA</b>	101.608.306,0 €	9.929.545,0 €	316.490.187,0 €
<b>Total general</b>	<b>2.086.789.272,0 €</b>	<b>322.216.832,0 €</b>	<b>5.183.970.506,0 €</b>
<b>AYTO - AREAS</b>	75,5%	93,9%	80,25%
<b>AYTO -DISTRITOS</b>	19,7%	3,0%	13,64%
<b>OOAA</b>	4,9%	3,1%	6,11%
<b>Total general</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,00%</b>

El presupuesto de gastos del capítulo 2 asciende a 2.086.789.202 y supone el 40,3% del total del presupuesto municipal. El 75,5% de este capítulo es gestionado por las áreas, el 19,7% por los distritos y el 4,9% restante por los organismos autónomos.

El área que tiene mayor importe en capítulo 2 es Medioambiente y Movilidad, con algo más de 977 millones, que suponen el 46,8% del presupuesto de este capítulo.

El capítulo 6, que asciende a 322.216.832 €, se gestiona en su gran mayoría por las áreas (93,9%). En este capítulo, el Área de Obras y Equipamientos gestiona el 47,6% del presupuesto, que, junto con el Área de Medioambiente y Movilidad (30,8%), acumulan el 78,4% del total del presupuesto del capítulo de inversiones.

En las memorias de impacto de género realizadas por los responsables de los programas de estas áreas se han propuesto la introducción de criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución que contemplan la inclusión de cláusulas sociales de igualdad de género, exigiendo que toda la documentación, publicidad y materiales necesarios para la ejecución de los contratos, se haga con un lenguaje inclusivo, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas.

En los Pliegos se introducen condiciones especiales de ejecución para fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (flexibilidad de horarios laborales, realización de la formación en horario laboral, no establecer reuniones en tiempos límites de descanso, etc.), y para contribuir a la erradicación de las violencias machistas, imponiendo acciones de sensibilización y/o formación para prevenir y erradicar el acoso por razón de sexo.

Además, se van a realizar las actuaciones necesarias para la obtención de los datos para poder llevar a cabo un análisis que permita valorar el impacto de la contratación de los servicios comunes del Área sobre las líneas estratégicas de las políticas de igualdad: número de hombres/mujeres empleados/as para el desarrollo del objeto del contrato, número de hombres/mujeres en puestos de coordinación, información sobre si cuentan con medidas de flexibilidad horaria, planes de igualdad y protocolos de actuación en casos de acoso sexual y laboral en el trabajo.

El **Área de Medio Ambiente y Movilidad**, que como ya hemos dicho es la que gestiona más gasto externalizado, propone una serie indicadores que tienen como objetivo evaluar el estado actual de los servicios en cuanto a la perspectiva de género se refiere, centrados en aquellos servicios de entre los gestionados que son más intensivos en capital humano.

Por ejemplo, en el Programa **162.10 Gestión Ambiental Urbana**, cuya competencia es la limpieza urbana y recogida y transporte de los residuos que se generan en nuestra ciudad. Así, en la MIG de este programa en 2020 se incluyen una serie de indicadores que se exponen a continuación<sup>51</sup>:

---

<sup>51</sup> Memoria de impacto de género del programa 162.10 "Gestión ambiental urbana" del Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad

Tabla 33: Indicadores incluidos en el programa 162.10 Gestión Ambiental Urbana.

Indicador	Magnitud
Mujeres empleadas	95
Hombres empleados	2095
Mujeres empleadas en puestos de coordinación y/o dirección	6
Hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección	52
Salario medio de las mujeres empleadas	27.526,00
Salario medio de los hombres empleados	27.526,00
Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen medidas de flexibilidad horaria	4
Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes	1
Empresas que desarrollan contratos municipales que cuentan con protocolos de actuación en casos de acosos sexual y laboral	4
Empresas con Planes de Igualdad	4

A la vista de la situación actual de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las empresas que prestan servicio en contratos municipales, se deduce que se trata de actividades en las que hasta ahora predomina el componente masculino, mientras que en lo referente a brecha salarial la misma es prácticamente inexistente al aplicarse las condiciones económicas de los convenios laborales indistintamente a hombres y mujeres.

Otro programa intensivo en mano de obra es el **163.01 "Limpieza viaria "**. Del análisis de los indicadores de impacto de género efectuado por la Dirección General de servicios de limpieza y residuos, se concluye que existe brecha de género en el aspecto económico, ya que el salario medio de las mujeres (24.223,35 euros/año) es inferior al que perciben los hombres (25.252,54 euros/año). Además, el número de empleadas representa un 18,8% frente al 81,7% de hombres, tal como se refleja en el cuadro siguiente:

Tabla 34: Indicadores incluidos en el programa 163.01 Limpieza Viaria.

Indicador	Magnitud
Porcentaje de mujeres empleadas	18,83%
Porcentaje de hombres empleados	81,17%
Mujeres empleadas en puestos de coordinación y/o dirección	31,10%
Hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias en	68,90%
Salario medio de mujeres empleadas	24.223,35
Salario medio de hombres empleados	25.252,54
Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen medidas de flexibilidad horaria	5
Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes	5
Empresas que desarrollan contratos municipales que cuentan con protocolos de actuación en casos de acosos sexual y laboral	6
Empresas con Planes de Igualdad	5

Por otra parte, los datos proporcionados por la Dirección General de Contratación y Servicios del Área de Hacienda y Economía, en relación con la aplicación de las cláusulas de igualdad en los contratos tramitados de enero a **septiembre de 2019**, se resume en el cuadro siguiente:

Tabla 35: Cuantía de los contratos del Ayuntamiento de Madrid, Organismos Autónomos y sector público municipal, celebrados de enero a septiembre de 2018 y 2019, que incluyen cláusulas sociales de igualdad como criterios de adjudicación y como condiciones especiales de ejecución.

Entidad	2018				2019			
	Cláusulas soc de igualdad criterios de adjudicación	Número de contratos con CSICA	Cláusulas soc de igualdad condiciones de ejecución	Número de contratos con CSICE	Cláusulas soc de igualdad criterios de adjudicación	Número de contratos con CSICA	Cláusulas soc de igualdad condiciones de ejecución	Número de contratos con CSICE
Áreas de Gobierno	813.346,00 €	10	277.816.493,00 €	64	18.460.413,32 €	24	90.172.433,19 €	54
Distritos	8.011.002,00 €	33	14.580.839,00 €	56	6.956.239,61 €	39	14.135.455,12 €	63
Organismos Autónomos			12.280.536,00 €	37			55.463.816,36 €	38
Empresas Públicas	13.170.881,00 €	8	19.221.558,00 €	15	1.470.442,03 €	14	4.754.525,00 €	16
<b>TOTAL</b>	<b>21.995.229,00 €</b>	<b>51</b>	<b>323.899.426,00 €</b>	<b>172</b>	<b>26.887.094,96 €</b>	<b>77</b>	<b>164.526.229,67 €</b>	<b>171</b>

En el año 2018 se tramitaron 51 contratos con cláusulas sociales de igualdad como **criterio de adjudicación**, con importe total de 21.995.229 euros, en el año 2019 han sido 77 con un gasto de 26.887.094,96 euros. En 2018 las áreas de gobierno gestionaron 10 contratos por importe de 813.346 euros, los Distritos 33 por importe de 8.011.002 euros y las Empresas Municipales, 8 por importe de 13.170.881 euros. Durante 2019 han gestionado 24 contratos las Áreas de Gobierno por una cuantía de 18.460.413,32 euros, 39 los Distritos con una cuantía de 6.956.239,61 euros y 14 las Empresas públicas con una cuantía de 1.470.442,03 euros.

Respecto a los contratos del Ayuntamiento de Madrid con cláusulas sociales de igualdad como **condición especial de ejecución**, hasta septiembre del año 2018 se tramitaron 172, que sumaron 323.899.426 euros. Las áreas de gobierno gestionaron 64 contratos por importe de 277.816.493 euros, los Distritos 56 por importe de 14.580.839 euros, los Organismos Autónomos 37, por importe de 12.280.536 euros y las Empresas Municipales, 15 por importe de 19.221.558 euros. Durante el mismo periodo de 2019 se han tramitado 171 contratos con un importe global de 164.526.299,67 euros, de ellos 54 por las Áreas de Gobierno con un importe de 90.172.433,19 euros, 63 los Distritos con un importe de 14.135.455,12 euros, 38 los Organismos Autónomos por un importe de 55.463.816,36 y 16 las Empresas públicas con un importe de 4.754.525,00 euros.

Con carácter general, se trata de contratos intensivos en capital humano, por lo que la aplicación de las cláusulas de igualdad en la contratación municipal favorece de forma evidente las condiciones laborales de las mujeres y, en definitiva, su calidad de vida.

#### Capítulo 4. Transferencias corrientes

En este capítulo se presupuestan las subvenciones y transferencias que el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos otorgan a diversos tipos de destinatarios, sin contrapartida por parte de las personas receptoras de las mismas y para gastos corrientes, es decir, gastos para alimentos, becas, premios, ayudas, etc.

El presupuesto consolidado del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos para el ejercicio 2020 en este capítulo asciende a 376.105.730 euros. De este importe, un 77% se destina a transferencias para Empresas Municipales y al Consorcio Regional de Transportes.



A la **Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo S.A.** se destinan 48,07 millones de euros en transferencias corrientes. Según se recoge en la Memoria de la Empresa, la EMVS incide en los tres mecanismos de reproducción de las desigualdades y en las tres líneas estratégicas de la política de igualdad.

Actualmente la EMVS cuenta con una Comisión para la Igualdad y con un Plan de Igualdad para promover la igualdad efectiva de sus trabajadores y trabajadoras. Durante 2020 adoptarán medidas formativas para toda la plantilla mediante acciones y talleres. El convenio colectivo de la empresa recoge ayudas para el cuidado de menores o mayores dependientes.

Están iniciando acciones concretas para obtener datos desagregados por sexo tanto de solicitudes, como de adjudicaciones y contrataciones.

Cuenta con un programa de adjudicación de viviendas a mujeres en situación de vulnerabilidad, mediante el cual se ceden viviendas a Organizaciones que trabajan en la ayuda a las víctimas de violencia de género o bien la propia empresa adjudica de manera preferente las viviendas a mujeres que han sido víctimas. Este programa se incrementará a lo largo de 2020.

Asimismo, el diseño de las viviendas se realiza en función de los tipos de familias que solicitan el acceso: familias con hijos, monoparentales, con movilidad reducida. Además, seguirá promoviendo que el diseño de los espacios comunes de los edificios sean espacios de seguridad mediante la iluminación de "zonas oscuras o ángulos muertos" y la erradicación de los "recovecos" en los accesos a los edificios. También en el diseño de los edificios se tiene en cuenta que sean de fácil acceso y que cuenten con espacios comunes para facilitar las relaciones de comunidad.

En las actuaciones previstas de urbanización de las áreas de rehabilitación que se desarrollarán en 2020, la mejora de la accesibilidad será la principal actuación a tener en cuenta, de forma que las personas dependientes y sus cuidadores/as puedan tener fácil movilidad.

Se incorporarán de forma paulatina en los pliegos de contratación cláusulas que favorezcan que las empresas cuenten con planes de igualdad, flexibilidad horario, planes contra el acoso, etc.

Otra de las Empresas que reciben mayor aportación por transferencias corrientes es Madrid Destino, Cultura, Turismo y Negocio, S.A., que percibe 63,95 millones de euros. Entre las acciones y actividades culturales que programan desde esta empresa contemplan la realización de actividades dirigidas a mujeres víctimas de violencia. Asimismo, se pretende seguir impulsando el talento femenino en materia artística a través de contrataciones de artistas femeninas o espectáculos sobre temática de igualdad de oportunidades. También se prevén actividades de conciliación familiar en centros culturales mediante la creación de ludotecas o espacios infantiles simultáneos a la programación para personas adultas.

También desde Madrid Destino se programa actividades de conciliación familiar para la plantilla "Días sin cole", días no lectivos para el alumnado, pero laborables para las madres y padres.

También es destacable que desde Medialab Prado se está desarrollando un programa transversal de género, por el que destinan presupuesto para acciones específicas que contribuyan a fortalecer la perspectiva de género en las actividades del programa y a disminuir la brecha de género en actividades relacionadas con ciencia, tecnología o desarrollo de software.

La **Empresa Municipal de Transportes S.A.**, que recibe del Ayuntamiento una transferencia corriente de 13 millones de euros, tiene previsto desarrollar múltiples actuaciones en 2020 con impacto de género. Así, incide en la erradicación de las violencias machistas, mediante la gestión y mantenimiento de un sistema de video-vigilancia a bordo de los autobuses que permite gestionar imágenes en tiempo real y grabarlas, y que pueden ser utilizados por las mujeres como prueba de comportamientos relacionados con la violencia de género, además de ser en sí misma una medida disuasoria.

También contribuye a la corresponsabilidad, con una inversión en adquisición y adecuación de autobuses con doble plataforma central, de forma que permita el acceso al autobús, de forma simultánea, de hasta tres carritos de bebé.

Desarrollan actuaciones también para aumentar la representación de mujeres en su plantilla, altamente masculinizada, mediante formación, promoción y conciliación de la vida familiar.

En la actualidad están diseñando un Plan de Igualdad cuya implantación se espera concretar en el ejercicio 2020.

El importe restante de este capítulo se destina fundamentalmente a los siguientes subconceptos:

- 489.01 "Otras transferencias a instituciones sin fines de lucro", por importe de 51,4 millones de euros, destacando las que se gestionan en Familias, Igualdad y Bienestar Social, por 18,05 millones de euros; y en Vicealcaldía por 19,5 millones. Entre estas partidas se incluyen subvenciones nominativas<sup>52</sup> dirigidas a mujeres, cuyo objeto es apoyar a las entidades sin ánimo de lucro que se ocupan de desarrollar talleres de apoyo y formación para la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, que atienden a víctimas de agresiones sexuales, o gestionan el alojamiento de las víctimas de violencia de género.
- 489.00 "Otras transferencias a familias" por importe de 9,6 millones de euros, que se gestionan en su mayoría por los Distritos con 8,6 millones de euros, y tienen por objeto paliar las carencias de las familias más vulnerables (ayudas para comedor escolar y gastos escolarización, ayudas para personas que viven solas, etc.).

---

<sup>52</sup> El detalle de las subvenciones nominativas se encuentra en el Tomo correspondiente a las Bases de Ejecución en el que se incluye un anexo específico con el detalle de la partida, el importe y la entidad beneficiaria

Es importante señalar la necesidad de que los marcos normativos que dan cobertura a todas las subvenciones públicas municipales (convenios, libre concurrencia, becas, etc.) integren el enfoque de género, de tal modo que tanto la Ordenanza de Bases Reguladoras Generales para la concesión de Subvenciones por el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Públicos como los Planes Estratégicos de cada Área y la guía y modelo de plan para la elaboración de los mismos, así como las directrices e instrucciones que se desarrollen en este ámbito establezcan criterios y objetivos en pro del fomento del principio de igualdad de género.

En este sentido, son destacables las dos instrucciones aprobadas en 2019 por Decreto del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda: la Instrucción 3/2019 que regula los criterios y los procedimientos para la evaluación de subvenciones y pago por resultados y la Instrucción 2/2019 sobre los criterios y los procedimientos de seguimiento, evaluación y modificación de los planes estratégicos de subvenciones del Ayuntamiento de Madrid. Ambas instrucciones incorporan los elementos necesarios para que el enfoque de género se tenga en cuenta en el seguimiento, evaluación y modificación de los planes estratégicos de subvenciones, así como en la evaluación de las subvenciones y el pago por resultados.

### ***Capítulo 7. Transferencias de capital***

En este capítulo se presupuestan las subvenciones y transferencias que el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos otorgan a diversos tipos de destinatarios, sin contrapartida por parte de las personas receptoras de las mismas y para gastos de capital. Se diferencia del capítulo 4 en que las ayudas o aportaciones que se realizan a través de este capítulo se destinan a inversiones a realizar por parte de las personas receptoras.

El presupuesto consolidado del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos para el ejercicio 2020 correspondiente al capítulo 7 asciende a 168.748.543 euros, de los que el 33,5% se destina a aportaciones para las Empresas Municipales y al Consorcio Regional de Transportes.

A la **Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo S.A.** se destinan 53,3 millones de euros, que suponen el 31,6% del total del capítulo. Tal como recoge la memoria general de esta Empresa, este importe irá destinado a financiar parte de las ejecuciones de obras y las obras de infraestructuras establecidas en los convenios de rehabilitación de las 10 nuevas áreas de rehabilitación.

El importe restante de este capítulo se destina fundamentalmente a los siguientes subconceptos:

- 789.00 "Otras Transferencias De Capital A Familias", por importe de 95,09 millones de euros, destacando las gestionadas por el Área de Gobierno de Desarrollo Urbano por importe de 60,5 millones de euros, y las del Área de Medioambiente y Movilidad, por importe de 33,5 millones de euros.
- 779.99 "Otras subvenciones a empresas privadas", por importe de 12,4 millones de euros, gestionadas por parte del Área de Medioambiente y Movilidad

(5 millones), por el de Economía, Innovación y Empleo (5,9 millones) y por el Área de Obras e Infraestructuras (1,5 millones).

### **6.7. Ingresos**

La normativa por la que se rigen las Corporaciones Locales en materia de ingresos deja muy escaso margen para la aplicación de medidas en materia de bonificaciones y exenciones que se puedan aplicar a los tributos, más allá de las que define la Ley.

Las Ordenanzas Fiscales para 2019, aprobadas por el Acuerdo del Pleno de 21 de diciembre de 2018, contemplan nuevas medidas que tienen por objetivo principal luchar contra el cambio climático y la reducción de emisiones, apoyar la energía solar y la movilidad sostenible.

No obstante, dentro de las medidas incluidas en las Ordenanzas para 2019 se pueden destacar algunas que pueden favorecer a las mujeres madrileñas:

- La Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación de servicios de reproducción de imágenes y documentos incluye una reducción del 100% de las tarifas a favor de víctimas de violencia de género y a favor de miembros de familias monoparentales en situación de exclusión.
- Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por derechos de examen incluye una reducción del 100% de las tarifas a favor de víctimas de violencia de género y a favor de miembros de familias monoparentales en situación de exclusión.
- Ordenanza fiscal reguladora de las tasas del Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid incluye una reducción del 100% de las tarifas a favor de víctimas de violencia de género y a favor de miembros de familias monoparentales.

En los precios públicos también se han incluido algunas medidas:

- En los precios públicos por la prestación de servicios en los viveros empresas, cuando las personas promotoras del proyecto empresarial o de la entidad mercantil que resulten beneficiarias de los servicios de apoyo al emprendimiento en los despachos de la red de viveros de empresas del Ayuntamiento de Madrid sean en su mayoría mujeres, se aplicará una reducción del 20% en el importe del precio público.
- En la cuota de inscripción de los juegos deportivos municipales, se aplicará una reducción del 50% a favor de aquellos equipos integrados en su totalidad por mujeres.
- En la tarifa para la participación en los torneos deportivos municipales se aplicará una reducción del 50% a favor de aquellos equipos integrados en su totalidad por mujeres.
- En la cuota del Abono Deporte Madrid Familiar, en los supuestos de familias monoparentales se aplicará una reducción del 30% sobre la tarifa general.
- En los precios públicos por la prestación de servicios en las escuelas infantiles del Ayuntamiento de Madrid, es posible acordar la exención total de la cuota del horario ampliado en caso de que se trate de menores víctimas de violencia de género.

En el Ayuntamiento de Madrid se debería contar con los medios necesarios para la recogida de los datos tributarios desagregados por sexo y estudiar la posibilidad de

bonificar algún tributo municipal a las familias mono-parentales con ascendientes y/o descendientes dependientes, y con ingresos insuficientes.

## 7. Conclusiones y propuestas de mejora

### 7.1. Conclusiones

1. La inclusión por primera vez del Anexo XI con las Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto general del Ayuntamiento, en las Normas de elaboración del Presupuesto 2018, supuso un avance muy importante para que todos los responsables de programas presupuestarios tuviesen en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de sus presupuestos.
2. Para facilitar esta labor y como avance respecto a 2017, se incluyó en la herramienta de gestión económico-presupuestaria SAP, una plantilla para que se grabase la memoria de impacto de género junto con el resto de la información requerida en las Normas de Elaboración.
3. En el ejercicio 2019 se dio un nuevo paso adelante, al publicarse las Memorias de Impacto de Género de los programas del Ayuntamiento (Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos) en un tomo junto con el resto de los documentos que conformaban el Presupuesto General para ese año. Estas Memorias se complementan con la información que se publica en los tomos de los presupuestos: ficha de programa con los objetivos, actividades, indicadores y el detalle de las partidas de gasto asociadas al programa. Las Memorias de las Sociedades Mercantiles y Entes Dependientes se publican junto con su Memoria General en el tomo correspondiente.

Además de publicarse estas memorias, se acompaña el presupuesto 2020 con este Informe de Impacto de Género en un Tomo que forma parte del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid, junto con las Memorias elaboradas por responsables de los programas de gasto.

4. Se sigue avanzando en la metodología de análisis del presupuesto. Si en 2017 se utilizó una metodología propia, basada en el modelo sueco de las 3R, para la elaboración del presupuesto 2018 se añadió otra pauta de análisis metodológico que complementa la evaluación del impacto del presupuesto desde la perspectiva de género y da respuesta a las Líneas Estratégicas de la Política de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid, la metodología 3L. Para el ejercicio 2020 se ha dado un paso más a la hora de clasificar cómo los programas presupuestarios contribuyen a cada una de las metodologías concretando el tipo de medidas que se incluyen en los mismos.

El análisis de los programas y capítulos de gasto se efectúa, pues, desde una doble perspectiva complementaria y enriquecedora del análisis: 3R y 3L, cuyo alcance se describe brevemente a continuación:

- a) Metodología 3R. Se trata de actuaciones que inciden en los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género:

**R1.** Reproducción de roles y estereotipos de género, a través de: lenguaje, actuaciones específicas (coeducativas, culturales, formativas o de otro tipo).

**R2.** Acceso, control y distribución de los Recursos: contratos, subvenciones y recursos específicos (económicos, información/capacitación/cultura), tiempo, espacio u otro tipo de recursos.

**R3.** Falta de representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de poder y toma de decisiones: participación política, económica, sociocultural, deportiva o de otro tipo.

b) Metodología 3L. Se trata de determinar las actuaciones que contribuyan, promuevan y fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en los siguientes ámbitos:

**L1.** Erradicación de las violencias machistas: actuaciones de sensibilización, información y formación, atención a víctimas y/o familias, mejoras en la seguridad de la ciudad, urbanismo, infraestructuras, movilidad u otras.

**L2.** Contribución a la autonomía económica de las mujeres y fomento de la corresponsabilidad: actuaciones de corresponsabilidad, dignificación del sector de los cuidados, que fomenten la autonomía económica de las mujeres y similares.

**L3.** Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres: actuaciones que promueven la participación de las mujeres en espacios en que están subrepresentadas y en espacios de toma de decisiones.

5. Con el análisis de la metodología 3L se ha podido ver cómo un 44,2% del gasto total del Presupuesto 2020 se presupone con impacto de género positivo a través de la incidencia de los objetivos y medidas de los programas presupuestarios en la erradicación de las violencias machistas, un 47,7% en la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad y un 44,7% en fomentar la participación sociopolítica y cultural de las mujeres.
6. El análisis detallado de la L1 "Erradicación de las violencias machistas" permite concluir que la gran mayoría de los programas con incidencia en esta línea (63%) lo hacen a través de medidas de sensibilización, formación e información. Respecto a la L2 "Autonomía económica y corresponsabilidad", una gran parte de los programas (64%) tienen previsto desarrollar actuaciones que promuevan la corresponsabilidad, así como medidas para facilitar la autonomía económica de las mujeres (54%). Finalmente, en lo que se refiere a la L3 "Participación sociopolítica y cultural", los programas que inciden en esta línea lo hacen bien a través de actuaciones para promover la participación de las mujeres en espacios en los que están subrepresentadas a nivel horizontal (48%), bien a través de medidas para potenciar la ruptura de la segregación vertical o techo de cristal (44%).
7. El análisis en profundidad de la R1 "Roles y estereotipos de género" muestra que el 61% programas que inciden en este mecanismo de reproducción de las desigualdades lo hacen a través de actuaciones específicas de distinto tipo, especialmente de tipo formativo, pero también a través de acciones de comunicación visual y escrita (74%). Por lo que se refiere a la R2 "Distribución y acceso a los recursos", una buena parte de los programas que inciden en modificar las condiciones de acceso a los recursos lo hacen a través de actuaciones que ponen en marcha recursos específicos (el 66%), sobre todo de carácter informativo, pero también económico. Finalmente, dentro de la R3 "Participación social y política", los programas que desarrollan actuaciones para

reducir las desigualdades en la participación en distintos ámbitos, lo hacen principalmente en el de la participación sociocultural y deportiva (49%).

8. Teniendo en cuenta la metodología 3R, el 48,9% del gasto total del Presupuesto 2020 se presupone con impacto de género positivo incidiendo en la no reproducción de roles y estereotipos de género, el 54,5% en el acceso, control y distribución de los recursos y el 44% en la representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de poder y tomar de decisiones.
9. Se ha incrementado el número de memorias realizadas respecto al ejercicio 2017 en un **44%**, pasando de **242 a 354**. Además, se ha avanzado en el diagnóstico de las diferentes realidades que se abordan en cada programa y su impacto en la ciudadanía, con especial énfasis en las mujeres.
10. Del importe total consolidado del presupuesto del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para 2020, que asciende a 5.183.970.506 euros, se ha determinado que un total de 3.511.347.811 euros tiene impacto positivo de género, lo cual supone un **68%** del importe total y un **18,2% más que** el año 2018.

En términos absolutos, el gasto en programas con impacto de género positivo se ha **incrementado en 179** millones de euros, respecto al presupuesto de 2019.

11. El análisis de las memorias de impacto de los programas de 2020 ha permitido extraer algunas conclusiones respecto a la calidad de su elaboración. Considerando el total de las MIG realizadas, el elemento que se tiene más presente es el lenguaje inclusivo (81%). Asimismo, las metodologías de análisis de los programas también son utilizadas de forma mayoritaria: el 76% indica cómo su programa incide en alguna de las 3R y el 69% cómo contribuye a las 3L. También es significativo el volumen de programas que incluyen la igualdad en sus objetivos (53%) y que tienen en cuenta la igualdad en la programación de sus actividades (64%). Sin embargo, sólo el 31% de las MIG incorporan un análisis de las brechas de género en relación con su ámbito de actuación. Asimismo, aunque el 62% de los programas incluyen ya indicadores desagregados, sin embargo, los indicadores de género sólo se emplean en el 22% de los programas.
12. Se observan mejoras sustanciales en las memorias de impacto de género elaboradas por el personal de los órganos gestores que ha realizado formación específica para la introducción de la perspectiva de género el presupuesto.
13. Desde el año 2017 se está aplicando en todos los órganos municipales, de forma generalizada, la Instrucción 1/2016 relativa a la inclusión de cláusulas sociales de carácter obligatorio en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, Organismos Autónomos y Entidades del sector público municipal, más concretamente cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres.
14. En 2019 se da un avance en la integración del enfoque de género en las subvenciones a través de la aprobación de la Instrucción 2/2019 sobre los criterios y los procedimientos para el seguimiento, evaluación y modificación de los Planes Estratégicos de Subvenciones del Ayuntamiento de Madrid y la Instrucción 3/2019 sobre los criterios y los procedimientos para la evaluación de subvenciones y pago por resultados en el Ayuntamiento de Madrid, ya que ambas incluyen criterios de igualdad de género.



15. Se produce un avance muy importante en la elaboración de memorias de impacto de género por las Empresas Municipales<sup>53</sup>, que forman parte del sector público local y gestionan competencias tan importantes para la ciudadanía como la vivienda, el transporte, la actividad de los mercados o los servicios funerarios. Las siete empresas municipales han realizado memorias de impacto y éstas han mejorado notablemente respecto al año anterior.
16. Una vez cerrado el ciclo presupuestario de 2018, por primera vez se han realizado memorias del cumplimiento de los objetivos de igualdad de los programas presupuestarios. El análisis de dichas memorias muestra que sólo un 27,2% ha recogido los elementos esenciales que permitirían extraer conclusiones respecto del cumplimiento de los objetivos de igualdad. No obstante, del análisis de la ejecución se deduce que los programas presupuestarios que contaban con MIG en 2018 tienen un grado de ejecución medio mayor (88,6%), especialmente los distritos (92,1%).
17. Valorar el esfuerzo y trabajo de los órganos gestores y seguir incentivando e implicando a todo el personal municipal

Un reconocimiento especial merece el trabajo llevado a cabo por el personal municipal de los diferentes órganos gestores, para poder realizar este informe y dar continuidad al reto de conseguir que nuestros presupuestos públicos tengan en cuenta las diferentes necesidades y demandas de mujeres y hombres y lograr así una mayor eficiencia y eficacia de nuestra Administración.

Teniendo en cuenta y reconociendo el trabajo realizado, somos conscientes que queda mucho margen de mejora en el diseño de las políticas públicas y en su correspondiente plasmación en las memorias de impacto de género de los programas.

Por ello, agradeciendo el esfuerzo realizado, animamos a los órganos gestores a seguir colaborando y a poner sus conocimientos de la gestión municipal, al servicio de uno de los objetivos fundamentales de nuestra ciudad, que no es otro que alcanzar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

## 7.2. Propuestas de mejora

En este apartado es conveniente partir de las propuestas de mejora incluidas en el informe de Impacto de Género de 2019, para analizar si durante este año hemos progresado y, además, formular nuevas propuestas que nos permitan avanzar.

1. Realizar un buen diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en nuestra ciudad

El Índice de Desigualdad de Género elaborado por la Subdirección General de Estadística analiza las brechas de género de nuestra ciudad basándose en cinco

---

<sup>53</sup> Los datos de programas e importes de este Informe se basan en el presupuesto consolidado del Ayuntamiento (Áreas de Gobierno y Distritos) con los Organismos Autónomos. Sin embargo, dada la importancia del presupuesto y de las actuaciones que se llevan a cabo en las Empresas Municipales, se han reflejado en este Informe las Memorias realizadas por éstas.

ámbitos<sup>54</sup>. Este índice nos proporciona información de los ámbitos con mayor desigualdad, sobre los que se debe actuar a través de las políticas públicas y los programas presupuestarios.

En el informe de este año, además del Índice de Desigualdad de Género, se ha recogido alguna información relevante sobre las distintas brechas de género existentes en la ciudad de Madrid y que afectan a las competencias de las políticas municipales. Además, en el próximo año se va a seguir avanzando en esta línea con la elaboración de un sistema de indicadores sobre las brechas de género en la ciudad de Madrid, que estará disponible para su consulta en la web municipal.

2. Sería necesario que el gasto presupuestario de los programas estuviera vinculado a sus objetivos de actuaciones, a fin de poder determinar las cuantías asociadas a objetivos y actuaciones que contemplan la igualdad de género, lo que facilitaría la medición más rigurosa del presupuesto con impacto de género positivo.
3. Si bien las metodologías sólo permiten por el momento hacer una evaluación de incidencia y no se hace visible una atribución directa de gastos específicos, como contrapunto permiten visibilizar programas con gran potencial transformador en normas, procedimientos o estructuras que inciden en las desigualdades de género.
4. Definir nuevos indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de las políticas públicas en relación con la consecución del objetivo de igualdad

Un 62% de los programas tiene indicadores desagregados por sexo. Sin embargo, todavía no se ha generalizado la introducción de indicadores más elaborados, como son los de distribución y concentración que permiten un mejor análisis de las posibles brechas entre mujeres y hombres, y que sólo se utilizan en un 22% de los programas.

5. Consolidación de las unidades de igualdad de género y desarrollo de los planes de trabajo transversales en todos los órganos municipales

En 2019 se diseñaron y aprobaron planes de actuación bienales en todas las Unidades de Igualdad de Género (44 en ese momento). A lo largo de 2020 y 2021 se continuará avanzando con su implantación, con el apoyo del personal experto del Servicio de Transversalidad de Género, como referentes de dichas Unidades, que colaboran en la detección de brechas de género y proponen las actuaciones correctoras necesarias.

6. Plan de formación específico en presupuestos con enfoque de género.  
Todavía sigue siendo reducido el número de cursos y el alcance del personal que lo ha recibido. Sería conveniente que la formación en presupuestos con enfoque de género fuese obligatoria para todo el personal adscrito a los servicios económicos y presupuestarios del Ayuntamiento y que se diera a conocer con mayor intensidad a través de la intranet municipal.

---

<sup>54</sup> Educación, trabajo productivo remunerado, trabajo productivo no remunerado, ingresos económicos y toma de decisiones.

7. Realización de auditorías y evaluación de las actuaciones municipales desde la perspectiva de género

Más importante que la definición y las propuestas de actuación de políticas públicas con perspectiva de género en la fase de elaboración, es su evaluación en el momento de la liquidación del presupuesto, para poner de manifiesto la efectividad de éstas.

8. Afianzada la inclusión del Informe de Impacto de Género en la fase de elaboración presupuestaria, ya se ha iniciado la fase de evaluación de lo realizado respecto al ciclo presupuestario 2018. Sin embargo, la calidad de las memorias de cumplimiento de objetivos de igualdad realizadas no permite todavía saber cómo afectan las políticas públicas en las brechas de género detectadas en nuestra ciudad y si con ellas se promueve la disminución de estas brechas.

Por ello, en las instrucciones para la Memoria de cumplimiento de objetivos de 2019, que acompaña la cuenta general, se incluirán instrucciones más precisas para llevar a cabo el análisis de lo realizado con perspectiva de género.

9. Seguir avanzando en el modelo de análisis de 3L y 3R para profundizar en el conocimiento de las actuaciones que los órganos gestores llevan a cabo y así facilitar la coordinación de las políticas de igualdad municipales.
10. Liderar un cambio normativo en el ámbito local para la aplicación efectiva de la perspectiva de género en el presupuesto

Madrid debe convertirse en una ciudad referente respecto a las políticas de igualdad y contra las violencias machistas. Por ello, y en coordinación con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), debemos formular propuestas al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad para conseguir que el Informe de Impacto de Género sea un documento de elaboración obligatoria que conforme la documentación del Presupuesto General, así como el Informe de evaluación de impacto de género, en la fase de liquidación del presupuesto.

A su vez, se aprobará una futura Ordenanza de Transversalidad e Igualdad de Género que afiance y consolide la incorporación del principio de igualdad en toda la política municipal recogiendo entre sus criterios de aplicación, y de manera sistemática, la presupuestación pública con enfoque de género.

11. Coordinar las actuaciones que se llevan a cabo en los programas de Distritos

Los 21 Distritos de Madrid comparten de forma mayoritaria los programas presupuestarios, a través de los que se realizan distintas actuaciones y se prestan servicios.

Respetando las diferencias y características de la población que vive y trabaja en ellos, se puede decir que debería haber un mínimo común de actuaciones sobre las que poder comparar y analizar su posible evolución.

Del análisis de las memorias de impacto de género realizadas por los 21 Distritos se concluye que debería existir una mayor coordinación y uniformidad en determinadas actuaciones de programas que tienen la misma finalidad en

todos los Distritos y que nos permitiría realizar estudios comparativos y analizar su evolución.

12. Disponer de información desagregada por sexo en relación con los ingresos

Aunque la normativa por las que se rigen las Corporaciones Locales en materia de ingresos deja escaso margen de aplicación de medidas en materia de bonificaciones y exenciones que se puedan aplicar a tributos, más allá de las que define la Ley, sería de gran valor poder contar con datos desagregados por sexo de los principales impuestos: bienes inmuebles, vehículos, actividades económicas, etc.

13. Realizar campañas de comunicación para dar a conocer a la ciudadanía las actuaciones del Ayuntamiento en materia de igualdad y contra la violencia

La principal razón de ser de este Informe no es solo acompañar al Presupuesto, como se dice en las Bases de Ejecución del Presupuesto, sino dar a conocer a la ciudadanía cómo es nuestra ciudad desde el punto de vista de las desigualdades entre hombres y mujeres, y cuáles son los ámbitos de actuación pública donde los servicios municipales pueden actuar para eliminar estas desigualdades de género y las violencias machistas.

Por ello, es muy importante que a través de los medios de comunicación del Ayuntamiento se realicen campañas de concienciación e información.

14. Reforzar y tener en cuenta las propuestas de la sociedad civil y el tejido feminista de la ciudad de Madrid

En octubre de 2017 se llevó a cabo una jornada para entidades feministas sobre Presupuestos con enfoque de género cuyo objetivo era dar a conocer el proceso que se está siguiendo en el Ayuntamiento y cómo hacer partícipe de este a la sociedad civil.

De ahí nació la Plataforma Feminista de Impacto de Género ante los Presupuestos del Ayuntamiento de Madrid (PFAPAM) en la que participan representantes de las Mesas de Igualdad de los Foros Locales y de varias organizaciones feministas con implantación en el municipio de Madrid. Desde entonces cerca de 100 activistas que conforman la Plataforma han estado trabajando en el conocimiento y análisis del Presupuesto del Ayuntamiento.





PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

MEMORIAS POR PROGRAMA

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	100	PRESIDENCIA DEL PLENO
<b>Programa:</b>	<b>912.30</b>	<b>SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO</b>
Responsable:	SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO	

De conformidad con lo dispuesto en la resolución de 18 de septiembre de 2019 del director general de presupuestos, por la que se dictan las normas de elaboración del presupuesto general del ayuntamiento de Madrid para 2020, los proyectos de Presupuesto Memoria de Evaluación de Impacto de Género en la que se describirá con el mayor detalle y claridad posible, las actuaciones previstas con incidencia en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Hay que tener presente que tanto las mujeres como los hombres desempeñan tradicionalmente roles sociales, distribuidos de forma desigual en función del sexo. Esto es precisamente lo que llamamos "género". Las políticas pueden ser sensibles a las cuestiones de género, si toman en consideración las particularidades consustanciales a la vida de las mujeres y los hombres, al tiempo que buscan eliminar desigualdades y promover una distribución igualitaria de los recursos. Y no son sólo las mujeres, sino también los hombres y el conjunto de la sociedad, quienes se beneficiarán de la igualdad entre hombres y mujeres y de una distribución igualitaria de beneficios, tareas y responsabilidades.

Las decisiones políticas y en consecuencia, la normativa, planes y acciones que se deriven de ellas, pueden tener un diferente impacto en mujeres y hombres, aunque esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Se debe proceder por tanto, a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas.

El Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aprobado el pasado mes de diciembre, es un acuerdo histórico que involucra a todas las Administraciones Públicas y al conjunto de la sociedad civil.

El Proyecto de Presupuesto de Presidencia del Pleno para el ejercicio 2020 atiende a la universalidad del resultado, tratando de beneficiar por igual a mujeres y hombres, pues las oportunidades de aprovechamiento de la ejecución de este proyecto de presupuesto por ambos son equivalentes.

En esta sentido se recogen indicadores dentro de los Objetivos tanto del Programa "91230 Secretaría General del Pleno" como en el Programa "91240 Grupos Políticos Municipales", referentes a hombres y mujeres empleadas por las empresas que resultan ser adjudicatarias.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	100	PRESIDENCIA DEL PLENO
<b>Programa:</b>	<b>912.40</b>	<b>GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES</b>
Responsable:	SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO	

De conformidad con lo dispuesto en la resolución de 18 de septiembre de 2019 del director general de presupuestos, por la que se dictan las normas de elaboración del presupuesto general del ayuntamiento de Madrid para 2020, los proyectos de Presupuesto Memoria de Evaluación de Impacto de Género en la que se describirá con el mayor detalle y claridad posible, las actuaciones previstas con incidencia en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Hay que tener presente que tanto las mujeres como los hombres desempeñan tradicionalmente roles sociales, distribuidos de forma desigual en función del sexo. Esto es precisamente lo que llamamos "género". Las políticas pueden ser sensibles a las cuestiones de género, si toman en consideración las particularidades consustanciales a la vida de las mujeres y los hombres, al tiempo que buscan eliminar desigualdades y promover una distribución igualitaria de los recursos. Y no son sólo las mujeres, sino también los hombres y el conjunto de la sociedad, quienes se beneficiarán de la igualdad entre hombres y mujeres y de una distribución igualitaria de beneficios, tareas y responsabilidades.

Las decisiones políticas y en consecuencia, la normativa, planes y acciones que se deriven de ellas, pueden tener un diferente impacto en mujeres y hombres, aunque esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Se debe proceder por tanto, a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas.

El Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aprobado el pasado mes de diciembre, es un acuerdo histórico que involucra a todas las Administraciones Públicas y al conjunto de la sociedad civil.

El Proyecto de Presupuesto de Presidencia del Pleno para el ejercicio 2020 atiende a la universalidad del resultado, tratando de beneficiar por igual a mujeres y hombres, pues las oportunidades de aprovechamiento de la ejecución de este proyecto de presupuesto por ambos son equivalentes.

En esta sentido se recogen indicadores dentro de los Objetivos tanto del Programa "91230 Secretaría General del Pleno" como en el Programa "91240 Grupos Políticos Municipales", referentes a hombres y mujeres empleadas por las empresas que resultan ser adjudicatarias.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	102	COORDINACIÓN GENERAL DE LA ALCALDÍA
<b>Programa:</b>	<b>920.12</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE COORDINACIÓN GENERAL DE LA ALC</b>
Responsable:	S.G.T. COORDINACIÓN GENERAL DE LA ALCALDÍA	

Tal como se ha indicado, el principal objetivo del programa de la Secretaría General Técnica es servir de apoyo para facilitar la ejecución de los demás programas finalistas de la Coordinación General de la Alcaldía y la consecución de sus objetivos específicos, sin que se lleven a cabo actuaciones que se dirijan directamente a la ciudadanía.

Sin embargo, en tanto que desde esta Unidad se asume la tramitación de los expedientes de contratación administrativa para la seguridad, limpieza y mantenimiento de los edificios adscritos, sí pueden realizarse actuaciones con incidencia en ámbitos como la conciliación de la vida familiar y laboral, la tasa de empleo femenina o la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo.

En este sentido, se han incluido dos objetivos, uno de ellos ya incorporado a los Presupuestos de ejercicios anteriores, consistente en la inclusión de cláusulas sociales de perspectiva de género en la contratación pública, mediante la introducción de criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución relacionados con la adopción de medidas de conciliación e igualdad.

Con este objetivo se da respuesta de manera indirecta a una de las líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid, como es la "Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través del fomento del empleo, la corresponsabilidad, la mejora en la movilidad y de los servicios de proximidad", puesto que a través de cláusulas que se introducirán en los Pliegos de los contratos se fomenta la igualdad efectiva de hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante la introducción de condiciones especiales de ejecución como, por ejemplo, exigiendo que durante la ejecución del contrato se realicen acciones de concienciación y formación de su plantilla sobre los derechos en materia de igualdad y conciliación, exigencia de medidas concretas en función de la naturaleza del objeto del contrato, como la flexibilidad de horarios.

El segundo objetivo es la obtención de información para poder llevar a cabo un análisis de situación en la contratación del programa de la SGT que permita valorar el impacto de la misma sobre las líneas estratégicas de la política de igualdad. Se da, también, de esta forma respuesta indirecta a las tres líneas estratégicas de las políticas de igualdad, puesto que mediante la obtención de datos sobre: número de mujeres y número de hombres empleados en las empresas adjudicatarias; número de mujeres y número de hombres en puestos de coordinación y/o dirección; salario medio de mujeres y hombres empleados; número de empresas con medidas de flexibilidad horaria; número de empresas con permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes; número de empresas con protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual y laboral y con planes de igualdad, se podrá tener información para poder exigir condiciones especiales de ejecución en la contratación que permitan dar cumplimiento a las citadas líneas estratégicas citadas, a saber: erradicación de las violencias machistas; contribución a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad; y fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres.

Para obtener esta información, se exigirá a las empresas adjudicatarias que presenten durante la ejecución del contrato un informe sobre los aspectos indicados, lo que permitirá en el próximo ejercicio tener un mejor y más completo conocimiento sobre la integración de las políticas de igualdad a través de la contratación pública.

Respecto de las actividades, en ejercicios anteriores, dentro del objetivo de introducir cláusulas sociales de igualdad de género en los contratos, se incluyó la actividad de "Análisis y elaboración de los pliegos que contemplen cláusulas sociales y, en concreto, cláusulas de igualdad", así como la de "Incluir en los pliegos de contratación, la obligación de los contratistas de suministrar información sobre número de mujeres y número de hombres empleados en las empresas adjudicatarias; número de mujeres y número de hombres en puestos de coordinación y/o dirección; salario medio de mujeres y hombres empleados; número de empresas con medidas de flexibilidad horaria; número de empresas con permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes; número de empresas con protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual y laboral y con planes de igualdad".

En cuanto a los indicadores de estas actividades, en ejercicios anteriores se propuso un número de contratos para la inclusión de las cláusulas con perspectiva de género y, en cuanto al indicador para la actividad del suministro de información, se incluyó como tal el número de empresas adjudicatarias que proporcionarían datos a partir de los cuales se podría hacer una evaluación del

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	102	COORDINACIÓN GENERAL DE LA ALCALDÍA
<b>Programa:</b>	<b>920.12</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE COORDINACIÓN GENERAL DE LA ALC</b>
Responsable:	S.G.T. COORDINACIÓN GENERAL DE LA ALCALDÍA	

impacto de género.

Para este Presupuesto de 2020 se mantienen, tanto las actividades enunciadas, así como los indicadores de dichas actividades.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	103	OFICINA MPAL. CONTRA EL FRAUDE Y LA CORR
<b>Programa:</b>	<b>922.22</b>	<b>OFICINA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN</b>
Responsable:	DIRECTOR/A OFICINA CONTRA FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN	

Se va a proceder por parte de la Oficina la diferenciación tanto de denunciantes y denunciados por sexo, para poder analizar posteriormente si hay diferencias en este sentido y por qué. El análisis de las posibles diferencias, si las hay, podría dar lugar a algún tipo de actuación en el futuro que habría que determinar en su caso.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	110	VICEALCALDÍA
<b>Programa:</b>	<b>912.00</b>	<b>OFICINA DEL SECRETARIO DE LA JUNTA DE GOBIERNO</b>
Responsable:	DIRECTOR/A OFICINA SECRETARIO JUNTA DE GOB.	

El impacto de género en este programa presupuestario se continuará haciendo en relación con las funciones de gestión administrativa que tiene atribuidas la Oficina del Secretario de la Junta de Gobierno y que se concretan básicamente en la expedición de certificaciones y copias auténticas respecto de la documentación de la Alcaldía y de las que afecten a varias áreas, que es la que permite diferenciar si son mujeres u hombres y en qué medida, quienes solicitan o quienes presencialmente piden información, o tramitan la legalización de documentos. El dato puede ser interesante por las razones que motivan a los particulares a solicitar ese trámite que consiste en legalizar en el extranjero un documento administrativo para matrimonios, permisos de trabajo y adopciones. Igualmente este dato, que por supuesto es estadístico, puede poner de manifiesto la desigual atribución de tareas y los roles asignados. Nos puede ayudar a saber si resolver las gestiones burocráticas que afectan a las familias se asumen como responsabilidad de los hombres o de las mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	110	VICEALCALDÍA
<b>Programa:</b>	<b>920.10</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE VICEALCALDÍA</b>
Responsable:	S.G.T. DE VICEALCALDÍA	

El presente programa presupuestario se integra en un área de gasto de actuaciones de carácter general, propio del ejercicio de funciones de gobierno, apoyo administrativo y soporte logístico y técnico, y tiene por tanto la singularidad de corresponderle los servicios comunes, que se extienden a los recursos personales, materiales y económicos adscritos a la correspondiente Área de Gobierno. En concreto, le corresponde a la Secretaría General Técnica, como responsable del programa, ejercer las funciones asignadas legalmente respecto al régimen jurídico y organización de servicios generales en materia de contratación, gestión económica y presupuestaria, recursos humanos, régimen interior, fondos documentales, registro y atención a la ciudadanía.

Para el presupuesto de 2020 se ha estimado que el referido carácter coordinador y de apoyo técnico a los servicios gestores de la Secretaría General Técnica, permite, en los distintos ámbitos de la actividad administrativa descritos, velar por el cumplimiento del imperativo legal establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y realizar una supervisión eficaz de la aplicación de los criterios y directrices establecidos por el Ayuntamiento de Madrid en esta materia, por lo que se ha optado por visibilizar la importancia estratégica que la igualdad comporta en la actividad global del Ayuntamiento, incorporando el principio de igualdad como valor informador y transversal en todos y cada uno de los 5 objetivos que tiene establecidos el programa presupuestario, cuyo enunciado queda en consecuencia redactado de la forma siguiente:

- 1.- Gestionar eficazmente servicios comunes en materia contratación garantizando el asesoramiento, seguimiento e impulso de los contratos tramitados, así como la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la contratación.
- 2.- Optimizar los recursos económicos del área de gobierno y sus órganos directivos a través de la adecuada planificación del presupuesto y la ejecución del gasto, garantizando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión presupuestaria.
- 3.- Gestionar los recursos humanos y la provisión de puestos potenciando la formación y recualificación de trabajadores/as así como la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos.
- 4.- Proporcionar apoyo jurídico a las unidades administrativas del área de gobierno mediante informes, tramitación de convenios, propuestas de resolución y publicación de disposiciones y resoluciones administrativas, garantizando la aplicación del principio legal de igualdad entre mujeres y hombres en la actuación administrativa.
- 5.- Gestionar eficazmente los servicios comunes y de apoyo en materia de régimen interior y soporte logístico al área de gobierno, sus unidades y personal adscrito, velando por la aplicación del principio de igualdad ente mujeres y hombres en la gestión de recursos y medios.

Asimismo, se destaca la inclusión de indicadores desagregados por sexo (indicadores 2, 3, 4, 5, 6 y 7) en el Objetivo 3 Recursos Humanos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>232.00</b>	<b>PLANES CONCERTADOS DE REEQUILIBRIO</b>
Responsable:	D.G. DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	

Los Planes Concertados de Reequilibrio (en adelante PCR) cuentan con la colaboración activa de organizaciones vecinales y sociales en su formulación, elaboración y evaluación, cumplen el objetivo de mejorar la calidad de vida de la vecindad en aquellas zonas y barrios más desfavorecidos. Por ello, tanto el efecto de mejora de las condiciones de la población que producen los PCR como su carácter inspirador de la herramienta de cohesión territorial y social que está dirigida justamente a mejorar territorios con criterios de corresponsabilidad y solidaridad, deben estar estrechamente unidos a una visión igualitaria entre mujeres y hombres.

En materia de políticas de género, los Planes de Barrio contemplan, de una parte, la realización por las propias entidades vecinales de dos programas específicamente orientadas a las mujeres y a atender las necesidades propias de las mismas. Para el conjunto de los 36 Planes de Barrio cuya ejecución está prevista en el año 2020, se contempla como objetivo la ejecución de 11 proyectos específicamente orientados a la promoción de la mujer.

Un aspecto relevante en la gestión de los programas municipales es el referido a la presencia de mujeres en los órganos en los que se adoptan las decisiones. En el caso de los Planes de Barrio, el órgano colegiado competente para la adopción de los acuerdos relativos a los contenidos a incorporar a cada plan son las Comisiones Ciudadanas de Concertación y Seguimiento, constituidas de forma singular para cada plan y estando integradas en el Foro Local de cada Distrito como mesas institucionales. En estas mesas institucionales y comisiones ciudadanas se integran tanto representantes de las entidades vecinales y ciudadanas con presencia activa en el ámbito del barrio, como representantes de la administración municipal.

Para el conjunto de los 36 Planes de Barrio y Planes Integrales de Barrio cuya ejecución está prevista en el año 2020, se contempla como objetivo el alcanzar la paridad de género en cuanto a los participantes en las Comisiones Ciudadanas de Seguimiento.

La igualdad es imprescindible para la cohesión social y el crecimiento sostenible pues debe corregirse y eliminarse el desigual acceso de mujeres y hombres a los recursos y al espacio público.

El programa 232.00 incluye entre sus objetivos, incorporar la perspectiva de género y de inclusión de las personas mayores y contemplan actuaciones de fomento de la igualdad y empoderamiento de las mujeres. Para el año 2020 se contempla este proceso de integración de la perspectiva de género estableciéndose para este objetivo el indicador relativo a la existencia de actuaciones de promoción de la igualdad y la obligación de desagregar los datos por sexo.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>232.01</b>	<b>FONDO DE REEQUILIBRIO TERRITORIAL</b>
Responsable:	D.G. DE PARTICIACIÓN CIUDADANA	

El Fondo de Reequilibrio Territorial (en adelante FRT) se define como un instrumento económico de intervención en barrios y zonas desfavorecidas de la ciudad de Madrid, con la finalidad de avanzar en la cohesión territorial, consolidando los principios de corresponsabilidad, solidaridad territorial, y la mejora social y urbanística de los distritos, siendo éstos los actores encargados de definir los proyectos del fondo que son más convenientes para sus territorios, siempre escuchando a los vecinos a través de los foros de participación así como teniendo en cuenta los proyectos previstos y que mejor se ajustan a sus necesidades.

El FRT se configura asimismo como una herramienta destinada a materializar la participación social en el reequilibrio territorial y la cohesión en los barrios con mayores necesidades contribuyendo a la eliminación de las diferencias y favoreciendo la política de proximidad y el incremento de la participación ciudadana.

La igualdad es crucial para la cohesión social y para el crecimiento sostenible, y las políticas públicas igualitarias han de establecerse con el objetivo de ir eliminando el desigual acceso de mujeres y hombres a los recursos y su distinta posición en la sociedad.

El programa contempla, por ello este objetivo entre las distintas actuaciones previstas para el ejercicio 2020, ya sea a través de proyectos de continuación como aquellos que está previsto definir con cargo a la nueva anualidad presupuestaria.

En este sentido se fomentan las actuaciones con impacto de género y se establece entre los objetivos del programa 23201 el de incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos aprobados en el marco del FRT. Para ello, se desagrega la información por sexo y se cuenta con un indicador relativo al porcentaje de proyectos dirigidos a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>920.06</b>	<b>FOMENTO DE LA TRANSPARENCIA Y MEJORA DE LA GESTIÓN</b>
Responsable:	D.G. DE TRANSPARENCIA	

I. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDA LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, HACIENDO ALUSIÓN A LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DIFERENCIADA DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN A LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE ACTÚA.

El Programa 92006 "Fomento de la transparencia y mejora en la gestión" tiene como misión servir de apoyo e impulso de la transparencia y la apertura de datos, la protección de los datos personales, la evaluación y mejora de la calidad de los servicios públicos municipales, y la coordinación del sistema de sugerencias y reclamaciones municipal, para avanzar en un modelo de gestión pública que haga del Ayuntamiento de Madrid un referente como Administración receptiva, transparente e innovadora teniendo como meta la prestación de unos servicios de calidad. El programa de "Fomento de la Transparencia y Mejora en la Gestión" se desarrolla con 7 objetivos estratégicos:

- 1) Incrementar la transparencia del Ayuntamiento de Madrid mediante el impulso del Portal de Transparencia y la gestión de las solicitudes de acceso a la información pública en desarrollo de la Ordenanza de Transparencia de la Ciudad de Madrid.
- 2) Impulsar la reutilización de la información pública de la que dispone el Ayuntamiento de Madrid mediante la automatización y el incremento de grupos de datos en el catálogo del Portal de Datos Abiertos.
- 3) Garantizar la confidencialidad de la información de carácter personal de la ciudadanía que se relaciona con el Ayuntamiento de Madrid y adaptación a la nueva normativa de protección de datos personales.
- 4) Mejorar la calidad de los servicios municipales a través de los sistemas de calidad (cartas de servicios y modelos CAF y EFQM) y la aplicación de herramientas de calidad.
- 5) Coordinar la definición y operativización de la estrategia municipal mediante la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico y del Plan de Gobierno de la Ciudad de Madrid, y conocer la opinión ciudadana para su seguimiento y evaluación.
- 6) Ofrecer un servicio eficaz que facilite a la ciudadanía el ejercicio del derecho a presentar sugerencias, reclamaciones y felicitaciones.
- 7) Promover la comunicación clara en el Ayuntamiento de Madrid de manera que se comunique de forma fácil, directa, transparente, sencilla, inclusiva y eficaz información relevante para la ciudadanía.

Este programa incide, de forma directa, en dos aspectos fundamentales para el avance hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres:

1) Contar con información relevante desde la perspectiva de género como condición indispensable para incorporar la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid. La información relevante al género permite:

- conocer con mayor profundidad la realidad de mujeres y hombres en Madrid, y las diferencias en sus situaciones de vida, demandas y necesidades para que la respuesta institucional ante estas sea más eficaz.
- conocer efectos que la acción municipal tiene en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres
- hacer efectivo el derecho de la ciudadanía al acceso y reutilización de la información pública. Si la información pública recoge un retrato más detallado de la realidad y acción municipal se garantiza la transparencia, se facilita el conocimiento y control ciudadano de la actuación pública, se fomenta la participación de las organizaciones y colectivos de mujeres, en particular, y en general de entidades sociales de defensa de los derechos humanos, pues hace posible valorar la incidencia de la acción municipal en el abordaje de la discriminación de género.

2) Facilitar la participación activa de las mujeres a través del acceso a la sociedad de la información.

## II. MANDATO NORMATIVO.

En el marco del mandato normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se tendrá en cuenta, en el cumplimiento de los objetivos del programa presupuestario, las obligaciones establecidas en la citada ley relativas a implantar un lenguaje no sexista e inclusivo, a incorporar la transversalidad de género en determinadas actividades y a adecuar las estadísticas y estudios para producir información relevante al género. (Artículos 14, 15 y 20 de la citada ley).



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
Programa:	<b>920.06</b>	<b>FOMENTO DE LA TRANSPARENCIA Y MEJORA DE LA GESTIÓN</b>
Responsable:	D.G. DE TRANSPARENCIA	

### III. METODOLOGÍA DE LAS 3R.

Este programa presupuestario ha incluido las siguientes medidas para cumplir con las obligaciones derivadas de dicha ley:

R1: Utilización de un lenguaje no sexista en la elaboración del programa, e impulso del uso de lenguaje inclusivo recogido en la Guía de comunicación Clara como medida encaminada a la eliminación de roles y estereotipos de género, a través del objetivo 7 del programa relativo a promover la comunicación clara, sencilla, inclusiva y eficaz información relevante para la ciudadanía

R2: Adopción de medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos (entendiendo como recurso inmaterial la producción y el acceso a información relevante al género), que eliminen brechas de género en la elaboración de los estudios y estadísticas a través de:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo, posibilitando el análisis cruzado con otras variables
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

Las actividades que se van a realizar son las recogidas en los objetivos del programa que se relacionan a continuación:

1) En el objetivo 2 "Impulsar la reutilización de la información pública de la que dispone el Ayuntamiento de Madrid mediante la automatización y el incremento de grupos de datos en el catálogo de datos abiertos en el Portal de Datos Abiertos", se ha incluido la actividad K) análisis de la desagregación de los datos publicados en el portal de Datos Abiertos, para visibilizar información relevante desde el enfoque de género

2) En el objetivo 5 "Coordinar la definición y operativización de la estrategia municipal mediante la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico y del Plan de Gobierno de la ciudad de Madrid, y conocer la opinión ciudadana para su seguimiento y evaluación, a través de las siguientes actividades, incorporando el enfoque integrado de género:

- A) Establecimiento de criterios y pautas metodológicas para la definición, seguimiento y evaluación de la estrategia municipal y su desarrollo operativo
- E) Realización de la Encuesta General de Calidad de Vida y Satisfacción con los Servicios Municipales 2020: cuestionario, diseño del muestreo, seguimiento de campo, explotación de datos y elaboración de informes
- I) Realización de sondeos de Opinión Ciudadana (a través de la Plataforma 010 en colaboración con la DG de Atención a la Ciudadanía), sobre temas de especial interés y a solicitud de los servicios municipales

3) En el objetivo 4 "Mejorar la calidad de los servicios municipales a través de los sistemas de calidad Cartas de Servicios y modelos CAF y EFQM, y la aplicación de herramientas de Calidad", a través de las siguientes actividades:

- B) Consultoría (formación, apoyo técnico y asesoramiento) para la elaboración e implantación de Cartas de Servicios, prestando especial atención al enfoque de género.
- C) Emisión de informes previos a la aprobación de las Cartas de Servicios prestando especial atención al enfoque de género.

4) Objetivo 6 "Ofrecer un servicio eficaz que facilite a la ciudadanía el ejercicio del derecho a presentar sugerencias, reclamaciones y felicitaciones", a través de la actividad R) Estudios de satisfacción de las personas usuarias del Sistema de Sugerencias y Reclamaciones.

En este objetivo se han fijado los indicadores desagregados por sexo para medir la satisfacción de los usuarios y usuarias con el servicio del sistema de SyR.

### IV. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID EN LAS QUE INCIDE ESTE

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>920.06</b>	<b>FOMENTO DE LA TRANSPARENCIA Y MEJORA DE LA GESTIÓN</b>
Responsable:	D.G. DE TRANSPARENCIA	

PROGRAMA.

EsEste programa presupuestario da respuesta de manera indirecta a la línea estratégica L3 referida al impulso de la participación sociopolítica de las mujeres, en tanto en cuanto la producción de información relevante para conocer en mayor profundidad las problemáticas, necesidades y situaciones de vida de mujeres y hombres posibilita, no solo una intervención pública más eficaz y eficiente, sino también da respuesta a una de las demandas más habituales de las entidades sociales implicadas en la promoción de la igualdad.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
Programa:	<b>922.08</b>	<b>COORDINACIÓN TÉCNICA DE LOS DISTRITOS</b>
Responsable:	D.G. DE COORDINACIÓN TERRITORIAL Y DESCONCENT.	

## Impacto de género - Presupuesto 2020

Centro: 001  
Sección: 111  
Programa: 922.08 COORDINACIÓN TÉCNICA DE DISTRITOS

El programa 922.08 "Coordinación Técnica de Distritos" tiene por objeto la realización de diversas actuaciones en las materias competencia de la Dirección General Coordinación Territorial y Desconcentración.

Por lo que se refiere coordinación técnica de los Distritos este programa presupuestario abarca todas aquellas actuaciones de asesoramiento y coordinación técnica y jurídica de los Distritos que se vinculan a los objetivos del programa.

Con carácter general, analizando cada uno de los objetivos del programa desde el punto de vista del impacto de género, se puede concluir que este programa presupuestario persigue finalidad de carácter transversal de utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo, dado que la mayor parte del contenido del programa es de gestión administrativa.

Sin perjuicio de esta consideración general, a continuación se realiza un estudio más pormenorizado de los objetivos del programa presupuestario desde la perspectiva del impacto de género teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la normativa y planes municipales de aplicación, fundamentalmente la Resolución de 18 de septiembre de 2019 del Director General de Presupuestos, por la que se dictan normas de elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020, el Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid y el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, aprobado por la Junta de Gobierno el 7 de marzo de 2018.

Los objetivos 1 y 6, con un carácter más generalista, tanto en la contribución a la producción de normas jurídicas municipales, como en las actuaciones relativas a dar a conocer las actividades desarrolladas por la Dirección General a través de campañas publicitarias, impresión de cartelería o folletos, se persigue fundamentalmente garantizar la utilización de un lenguaje no sexista, tanto si se trata del lenguaje escrito como del visual o audiovisual, y, asimismo, se pretende la utilización de imágenes que rompan con los roles y estereotipos de género (R1).

La utilización de un lenguaje inclusivo (R1) también está presente en todas las actuaciones contempladas en los objetivos 2 (determinación de los criterios básicos de actuación de los Distritos que faciliten su gestión y garanticen una homogeneización de procedimientos); 4 (actuaciones para la consolidación de los Distritos como espacios de eficacia, con la participación en grupos de trabajo o la elaboración de criterios o protocolos de actuación); y 5 (coordinación de la gestión de los Distritos supervisando los expedientes y propuestas que se elevan a otros órganos municipales)

En cuanto al objetivo 3, relativo a la elaboración de proyectos para fortalecer los sistemas de información de los Distritos con el objetivo de simplificar su gestión administrativa, potenciar los canales de comunicación y el traspaso de datos e informaciones con las Áreas de Gobierno, se pretende, en la medida de lo posible incluir la variable sexo en las aplicaciones, formularios, bases de datos, producción estadística, etc...

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>922.08</b>	<b>COORDINACIÓN TÉCNICA DE LOS DISTRITOS</b>
Responsable:	D.G. DE COORDINACIÓN TERRITORIAL Y DESCONCENT.	

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>922.09</b>	<b>DESCONCENTRACIÓN Y ACCIÓN TERRITORIAL</b>
Responsable:	D.G. DE COORDINACIÓN TERRITORIAL Y DESCONCENT.	

En cualquier proceso administrativo r

equiere no olvidar en esta labor la desigual situación de partida entre mujeres y hombres pues si esto ocurre, se perpetuaran los roles que impedirán atender a todas las necesidades y demandas sociales.

En una sociedad cada vez más compleja y en continuo cambio el progreso social lo será si la distribución es equitativa. Las mujeres han de estar presentes en ese cambio. Para ello es necesario detectar las desigualdades y trabajar en la corrección de las mismas.

Por eso, en un instrumento tan relevante de materialización de políticas públicas como es el presupuesto, se introduce un objetivo de impacto de género: el de estudiar específicamente en los informes e investigaciones que se hagan con ocasión del Plan Estratégico de Descentralización, la variable sexo como variable transversal a fin de detectar brechas al incorporar el género como una categoría de análisis que permitan orientar las actuaciones y abordar explícitamente las situaciones de desigualdad.

Finalmente, será necesario difundir y dar a conocer interna y externamente las actuaciones de desconcentración y coordinación territorial para una implantación efectiva.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	D.G. DE PARTICIACIÓN CIUDADANA	

El objetivo de esta memoria de impacto de género es determinar si el programa 924.01 va a contribuir en el año 2020 a equilibrar y promover la participación de mujeres y hombres en los procesos de participación ciudadana, así como a eliminar estereotipos de género sobre la presencia de mujeres en los espacios públicos afectados o si, por el contrario, de su aplicación no se producirán variaciones en la situación de partida.

El programa 924.01 contempla la perspectiva de género en sus diferentes objetivos según la metodología 3R, que desarrolla un marco analítico en diferentes fases; cada una de ellas se centra en el análisis de género de una "R":

R1. Representación de mujeres y hombres en las estructuras organizativas de una determinada área de gestión de las políticas públicas, e incluyendo en el análisis a las personas beneficiarias de las mismas.

R2. Recursos, esto es, la distribución por sexo del tiempo, los recursos económicos y el espacio.

R3. Es la tercera fase, el análisis se ocupa de aspectos más cualitativos, agrupados bajo el concepto "Realidades" y que se refiere a las normas y valores presentes en la organización. El objetivo de esta parte del análisis es ofrecer una explicación de las desigualdades que se detectan en las dos fases anteriores: ¿hay actividades o decisiones que lleven a perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres?

El programa 924.01 es un programa que incide en la reducción de las desigualdades de género a través de la influencia con su implementación en la modificación y eliminación de roles y estereotipos de género y de la promoción de la participación activa en los espacios de poder y toma de decisiones o bien a través de la integración de manera transversal en sus contenidos de dichos efectos positivos para la igualdad de género (R1 Y R3).

En las campañas, materiales didácticos, folletos, cartelería, contenido páginas web, difusión y publicidad de proyectos y todo aquello relacionado con medios de comunicación se incluye la utilización de un lenguaje inclusivo visual y escrito, sin manifestar estereotipos sexistas de género, cuidando la visibilidad y proporcionalidad de la representación de mujeres y hombres y ofreciendo referentes femeninos en aquellos ámbitos donde las mujeres están poco representadas. Igualmente, está previsto la utilización de la guía de lenguaje inclusivo del Ayuntamiento de Madrid en la producción de normativa prevista y en los documentos elaborados para el establecimiento de los criterios básicos de actuación de los Distritos (R1). Existe un indicador del sexo en las comunicaciones con la ciudadanía dentro del Objetivo 2 relativo a la mejorar del proceso y la ejecución de los presupuestos participativos.

En relación con la R3 y el fomento del empoderamiento de las mujeres y las acciones específicas positivas, se aprovechan la red actual de espacios de igualdad del Ayuntamiento de Madrid, como espacio específico de empoderamiento femenino para la realización de talleres y jornadas formativas que inciden en la capacitación y sensibilización de la necesidad de que las mujeres participen en condiciones de igualdad en los procesos participativos de nuestra ciudad.

Mayor transcendencia tiene la perspectiva de género en el desarrollo de las actuaciones de impulso de los Foros Locales como espacios generadores de participación colectiva e individual donde, desde la propia norma que los regula, se procura la formación paritaria de los órganos, mesas y grupo de trabajo de los mismos.

Este mismo principio preside las actuaciones relativas al fomento del asociacionismo y al funcionamiento de los Consejos Sectoriales, asesoramiento y formación del sector asociativo. En particular, en materia de formación a entidades, se ha incluido la perspectiva de género de forma trasversal en todos los contenidos de las formaciones, talleres, y prácticas que se imparten.

Además, y en correspondencia con las líneas estratégicas de la Política de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid, el programa 924.01 se alinea, en concreto, con la Línea estratégica 3.

A este respecto, el programa 924.01 contribuye a impulsar el protagonismo y liderazgo de las mujeres generando procesos de empoderamiento individual, colectivo y social de éstas para potenciar sus capacidades de construir agendas políticas propias.

Así, el programa de participación ciudadana promueve la presencia, el empoderamiento femenino y la participación equilibrada de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones y en la esfera de la vida pública y la participación activa de las mujeres a través de los mecanismos de participación, en el entorno social de su ciudad.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	D.G. DE PARTICIACIÓN CIUDADANA	

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>925.01</b>	<b>ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA</b>
Responsable:	D.G. DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	

En Línea Madrid existe un claro compromiso de cuidar el uso no sexista del lenguaje, en este sentido un número importante del personal del Línea Madrid está formado en esta materia a través de cursos de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid y del conocimiento de la Guía para el uso inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

El lenguaje, como herramienta de comunicación, debe representar a hombres y mujeres de manera igualitaria y contribuir al fomento de una sociedad de iguales.

De la misma manera, desagregar por sexo una parte de los múltiples informes estadísticos que se generan en Línea Madrid, deriva en un mayor conocimiento de la sociedad, lo que conlleva un mejor estudio y análisis de los datos y un mejor servicio de la atención a la ciudadanía.

El Programa 925.01 de Atención a la Ciudadanía tiene como misión, por un lado, proporcionar a la ciudadanía información útil y permanentemente actualizada, servicios, trámites y gestiones, tanto propiamente municipales como relativos a la ciudad en su conjunto y a otras Administraciones Públicas, persiguiendo la máxima satisfacción de los usuarios y usuarias, de los órganos y organismos titulares de los servicios e informaciones, y de las personas que intervienen en su gestión y prestación, y por otro lado, comprende también entre sus actuaciones el sistema único de Gestión de Contenidos, que contribuye a garantizar la coherencia de la información proporcionada a los ciudadanos a través de cualquiera de los canales de Línea Madrid (Oficinas de Atención a la Ciudadanía, servicio telefónico a través del 010 y el servicio telemático, a través de [www.madrid.es](http://www.madrid.es), cuenta de twitter @lineamadrid.es y redes sociales), y el sistema de Cita Previa del Ayuntamiento de Madrid, puesto a disposición de la ciudadanía para la realización de diversas gestiones municipales.

Los objetivos estratégicos definidos para el desarrollo de este Programa son los siguientes:

1. Mantener un elevado nivel de satisfacción de la ciudadanía con la prestación de los servicios de Línea Madrid y del Portal web institucional [www.madrid.es](http://www.madrid.es).
2. Mejorar el uso de los servicios y la accesibilidad a los tres canales de atención a la ciudadanía de Línea Madrid; potenciando el uso de los canales telemáticos (cuenta de twitter @lineamadrid.es y otras redes sociales)
3. Potenciar el acercamiento a la ciudadanía, la proactividad y la personalización de los canales de atención a la ciudadanía Línea Madrid, junto con la coherencia de los servicios prestados a través de ellos.
4. Mejorar la coordinación del portal institucional [madrid.es](http://madrid.es), reforzando el apoyo a las unidades gestoras de contenidos web y agilizando la gestión directa de contenidos.

Desde la Dirección General de Atención a la Ciudadanía se recoge la variable sexo para obtener información desagregada en la evaluación de la satisfacción ciudadana con Línea Madrid. Los estudios de satisfacción ciudadana realizan cruces del variable sexo con otras variables (edad y nacionalidad) para conocer posibles discriminaciones múltiples

En este sentido, en el programa Atención a la Ciudadanía, se han desagregado por sexo, algunos de los indicadores relativos a personas de los diferentes objetivos:

Del objetivo 1 "Mantener un elevado nivel de satisfacción de la ciudadanía en relación con la prestación de los servicios de Línea Madrid", se han desagregado los indicadores siguientes:

- Satisfacción global de las ciudadanas/ciudadanos con Línea Madrid (media de satisfacción por canal).
- Valoración de las ciudadanas/ciudadanos de la competencia (cualificación y profesionalidad) de la persona que le atendió (conjunto 010, OAC y redes sociales).
- Valoración de las ciudadanas/ciudadanos de la amabilidad y trato de la persona que le atendió (conjunto 010 y OAC y redes sociales).

Del objetivo 2 "Mejorar el uso de los servicios y la accesibilidad a los tres canales de atención a la ciudadanía de Línea Madrid; potenciando el uso de los canales telemáticos (cuenta de twitter @lineamadrid.es y otras redes sociales)", se ha desagregado por sexo, el indicador que se señala:



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	111	COORD. TERRITORIAL TRANSP. Y PARTICIPACI
<b>Programa:</b>	<b>925.01</b>	<b>ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA</b>
Responsable:	D.G. DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	

- Citas concertadas por las ciudadanas/ciudadanos a través de Internet.

Y en relación al objetivo 3 "Potenciar el acercamiento a la ciudadanía, la proactividad y la personalización de los canales de atención a la ciudadanía Línea Madrid, junto con la coherencia de los servicios prestados a través de ellos", se han desagregado por sexo los siguientes indicadores:

- Total de servicios prestados a las ciudadanas/ciudadanos en Línea Madrid.
- Servicios prestados a las ciudadanas/ciudadanos por el 010.
- Servicios prestados a las ciudadanas/ciudadanos en las OACs.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	112	INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN
Programa:	<b>232.90</b>	<b>COOPERACIÓN Y CIUDADANÍA GLOBAL</b>
Responsable:	D.G. DE COOPERACIÓN Y CIUDADANÍA GLOBAL	

La finalidad del programa es articular las expresiones de solidaridad internacional de la ciudadanía madrileña como una política pública municipal que contribuya a la mejora de los procesos de desarrollo sostenible, equitativo y basados en derechos humanos, inspirada en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible cuyos destinatarios son, tanto la ciudadanía de Madrid como la de otros territorios del mundo, con los que se realicen acciones de cooperación internacional para el desarrollo.

Los objetivos son:

1. Prosperidad de todas las personas, un crecimiento sostenible e inclusivo y la defensa de los derechos humanos y la igualdad de género en sociedades pacíficas y libres de toda violencia.
2. Promover mediante acciones de cooperación internacional para el desarrollo procesos de desarrollo económico y social sostenible, creación de infraestructuras resilientes, acceso de todas las personas a los bienes públicos globales, fortalecimiento institucional para la gobernanza democrática y justa y una educación inclusiva de calidad.
3. Contribuir a reducir la pobreza y el hambre, garantizar la salud, proteger los derechos humanos y garantizar la educación de la población afectada por crisis humanitarias.

ONU mujeres facilita los siguientes datos y pone de manifiesto la situación internacional de desigualdad y brechas existentes:

- 49 países no disponen de leyes de protección de las mujeres frente a la violencia doméstica.
- En 39 países se prohíbe la igualdad de derechos sucesorios entre hijas e hijos.
- En 87 países, una de cada cinco mujeres y niñas menores de 50 años ha experimentado alguna forma de violencia física y/o sexual por parte de un compañero sentimental en los últimos 12 meses.
- Las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, siguen impidiendo cada año que 15 millones de niñas menores de 18 años puedan disfrutar de su infancia.
- Las mujeres dedican 2,6 veces más tiempo a realizar tareas domésticas que los hombres, hecho que supone tener menos ingresos y menos tiempo para realizar actividades distintas.
- El 52 % de las mujeres casadas o que viven en pareja toman sus propias decisiones libremente sobre relaciones sexuales consensuadas, uso de anticonceptivos y servicios de salud.
- Pese al aumento del número de mujeres que se han incorporado a cargos políticos en los últimos años, éstas apenas siguen ocupando el 23,7 % de los escaños parlamentarios, una cifra que dista mucho de ser paritaria.
- La situación no es mucho mejor en el sector privado, donde a nivel mundial las mujeres ocupan menos de una tercera parte de los puestos de dirección de nivel medio y alto.

La igualdad entre los géneros sigue siendo un reto fundamental que exige el compromiso tanto de nuestra ciudad como a nivel global y una respuesta integral.

Marco normativo

El mandato legal que da cobertura al presente programa está recogido en:

- Constitución Española de 1978 en sus artículos 1, 9, 10 y 14.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art.23. Política española de cooperación para el desarrollo; art. 32. Contratos de las administraciones públicas, art. 35. Subvenciones públicas.
- Normativa municipal:
  - Plan estratégico para la Igualdad de género para la ciudad de Madrid, 2018-2020.
  - Plan Estratégico de Subvenciones del Área de Gobierno de Vicealcaldía, 2018-2020.
  - Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.
  - Decreto de 20 de mayo de 2016, del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda por el que se modifica la Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal aprobada por el Decreto de 19 de enero de 2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	112	INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>232.90</b>	<b>COOPERACIÓN Y CIUDADANÍA GLOBAL</b>
Responsable:	D.G. DE COOPERACIÓN Y CIUDADANÍA GLOBAL	

- Resolución del Director General de Presupuestos con las normas de elaboración de Presupuesto 2020
- El plan de igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. Publicado BOE núm. 137, de 06/06/2014. Artículo 13. Sensibilización y Capítulo VIII Cooperación internacional.
- Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local de mayo 2006, su art. 30 Hermanamiento y Cooperación Internacional, da lugar a la estrategia de "Género en Desarrollo de la Cooperación Española" instrumento para dar cumplimiento a las prioridades que sobre género han asumido a la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo (LCID), y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en lo que compete a la política de desarrollo.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, ODS 5 lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

El presupuesto del presente programa asigna el 3% de los créditos al capítulo 2 y el 97% al capítulo 4.

Los tres objetivos del programa incluyen entre sus indicadores la perspectiva de género con un cumplimiento de 100%, tanto para los proyectos financiados a través de las tres convocatorias de subvención de concurrencia competitiva como para las subvenciones directas previstas.

Cualquier actuación incluida en el capítulo 4 de este programa puede ser objetivo específico y/o estar alineada con uno o más de los elementos de análisis de la presente memoria de impacto de género: R1 Roles y estereotipos, R2 Recursos, R3 Representación y/o de las líneas de actuación de políticas de igualdad de género: L1 Erradicación de las violencias machistas, L2 Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad y L3 Participación sociopolítica y cultural de las mujeres; y la población destinataria puede ser la ciudadanía de Madrid o la de otros territorios, con los que se realicen acciones de cooperación internacional para el desarrollo o acción humanitaria.

El programa dispone de tres líneas de subvención de concurrencia competitiva:

- o Cooperación internacional para el desarrollo.
- o Educación para un desarrollo sostenible y una ciudadanía global.
- o Investigación en materia de ciudadanía global y cooperación internacional para el desarrollo.

Las bases de las convocatorias de subvención contemplan la contribución a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En ellas, la igualdad de género se encuentra presente específicamente en los artículos relacionado con los proyectos subvencionables y con los criterios de valoración de las solicitudes.

Cooperación internacional para el desarrollo, entre los proyectos subvencionables se incluye:

- Eliminación de todas las formas de violencia (L.1) y discriminación contra las mujeres y las niñas (ODS 5): se enfatizará, en particular, la promoción de la igualdad entre hombre y mujer en el terreno de las políticas públicas (L.3), la educación, la salud, las actividades económicas y cualquier otro que promueva el empoderamiento de las mujeres.

Destacar que en esta línea de convocatoria los criterios de valoración se plantean en dos fases. En primera se valorará que los proyectos incorporen los enfoques de género y de derechos humanos y aquellos proyectos que no obtengan una puntuación mínima asignada de puntos en cada uno de los criterios son desestimados y no pasarán a la segunda fase de valoración. Los aspectos valorados son:

1.1 Enfoque de género en las distintas fases de la intervención, en su caso de la evaluación, y riesgos identificados. Hasta 5 puntos: Identificación de la situación de la equidad de género en el contexto de la intervención; coherencia entre las problemáticas descritas y las actividades previstas; medidas para que las mujeres y las niñas participen en la toma de decisiones (R3.1), para facilitar el acceso a los recursos del proyecto a las mujeres y niñas, para el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres o de sus organizaciones; medidas para identificar, prevenir, tratar o eliminar la violencia de género (L.1.1); efecto que la intervención tiene en las cargas de trabajo de las mujeres (L.2,1); definición de indicadores; utilización del lenguaje e imágenes (R.1).

Educación para el desarrollo sostenible y una ciudadanía global, entre los proyectos subvencionables se incluye:

- Lograr la igualdad de género: poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas (R.1); eliminar las formas de violencia contra las mujeres y niñas en los ámbitos públicos y privados incluida la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación (L.1,1); y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia (R.2). (ODS 5, metas 1, 2 y 4).

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	112	INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>232.90</b>	<b>COOPERACIÓN Y CIUDADANÍA GLOBAL</b>
Responsable:	D.G. DE COOPERACIÓN Y CIUDADANÍA GLOBAL	

## METODOLOGÍA 3 R

### R1 Roles y estereotipos

La documentación generada desde el programa y toda aquella que depende del mismo se exige que tenga un lenguaje inclusivo escrito y visual.

Respecto de las actuaciones incluidas en el capítulo 2 del Presupuesto municipal, se requiere a través de las cláusulas sociales de los contratos. En el capítulo 4, en las subvenciones de concurrencia competitiva a través de los criterios de valoración apartado "Población destinataria" y en los convenios colaborativos y las subvenciones directas en el apartado Obligaciones del beneficiario. En la convocatoria de educación para el desarrollo sostenible y una ciudadanía global entre los proyectos subvencionables aparece "Lograr la igualdad de género: poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas", conlleva que entre las actividades de los proyectos se encuentre la educación y sensibilización a la ciudadanía de Madrid dirigida a la eliminación de roles y estereotipos.

### R.2. Recursos.

En las actuaciones financiadas a través del capítulo 4, en las subvenciones de concurrencia competitiva, en los criterios de valoración, apartado "Entidad solicitante" se valora que la entidad tenga un plan de igualdad que contemple: equilibrio y diversidad, corresponsabilidad y medidas de conciliación) (L2.1 y 3) y procedimientos de prevención y abordaje del acoso y la violencia sexual (L1.1).

En los proyectos subvencionados de cooperación internacional para el desarrollo en el apartado proyectos subvencionables aparece "se enfatizará las actividades económicas que promueva el empoderamiento de las mujeres" dando la posibilidad de subvencionar proyectos.

### R3 Representación

L1 Medidas que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas.

Capítulo 4, a través de las convocatorias se valora que el plan de igualdad de la entidad solicitante incluya procedimientos de prevención y abordaje del acoso y la violencia sexual (L1.1).

En las convocatorias de cooperación para el desarrollo en los proyectos subvencionables, aparece "Eliminación de todas las formas de violencia" y en la de educación para el desarrollo sostenible y una ciudadanía global "eliminar las formas de violencia contra las mujeres y niñas en los ámbitos públicos y privados incluida la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación" dando la posibilidad de subvencionar proyectos.

L2 Medidas que contribuyen a la autonomía económica y la corresponsabilidad.

Capítulo 2. Los contratos como medida de especial ejecución se encuentra el requerimiento a la empresa adjudicataria de la adopción de medidas que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal y laboral durante la ejecución del mismo. Aspecto que forma parte de los criterios de valoración del contrato.

L.3. Medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

Capítulo 4 en la convocatoria de cooperación para el desarrollo en los proyectos subvencionables aparece "se enfatizará, en particular, la promoción de la igualdad entre hombre y mujer en el terreno de las políticas públicas" dando la posibilidad de subvencionar proyectos.

## INDICADORES

### Capítulo 2

- Nº de mujeres empleadas por las empresas adjudicatarias de contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato.
- Nº de hombres empleados por las empresas adjudicatarias de contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato.
- Nº de mujeres empleadas en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias de contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	112	INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>232.90</b>	<b>COOPERACIÓN Y CIUDADANÍA GLOBAL</b>
Responsable:	D.G. DE COOPERACIÓN Y CIUDADANÍA GLOBAL	

- Nº de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias de contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato.
- Salario medio de mujeres empleadas que desarrollan el objeto del contrato.
- Salario medio de hombres empleados que desarrollen el objeto del contrato.
- Nº de empresas que desarrollan contratos municipales que tienen medidas de flexibilidad horaria.
- Nº de empresas que desarrollan contratos municipales que tienen permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes para empleados/as.
- Nº de empresas que desarrollan contratos municipales que cuentan con protocolos de actuación en casos de acosos sexual y laboral en el trabajo.
- Nº de empresas con Planes de Igualdad.

Capítulo 4

- Nº de mujeres y hombres beneficiarios directos de la subvención.
- Nº de mujeres y hombres beneficiarios indirectos de la subvención.
- Nº y cuantía de subvenciones a entidades con actividades feminizadas.
- Nº de subvenciones a entidades que tienen en sus estatutos como finalidad la promoción de la igualdad de género y/o la prevención de las violencias machistas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	112	INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>922.07</b>	<b>RELACIONES INSTITUCIONALES</b>
Responsable:	D.G. DE COOPERACIÓN Y CIUDADANÍA GLOBAL	

Desde el presupuesto de 2018, se ha incluido como objetivo en el ámbito de la contratación la obtención de datos necesarios para poder valorar su incidencia en la política de igualdad de género. En este sentido se añade como actividad la elaboración de los pliegos de contratación incluyendo la obligación de los contratistas de suministrar la información sobre el número de mujeres y el número de hombres empleados por las empresas adjudicatarias, número de mujeres y número de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección, salario medio de mujeres y hombres empleados, medidas de flexibilidad horaria, permisos remunerados para el cuidado de menores y mayores dependientes, protocolos de actuación de acoso sexual y laboral y Planes de Igualdad. Todo lo anterior, se mantiene para 2020.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>130.00</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENC</b>
Responsable:	S.G.T. DE PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de carácter finalista del Área de Salud, Seguridad y Emergencias la consecución de sus objetivos específicos, no realizando actuaciones dirigidas directamente al ciudadano.

No obstante en tanto que desde la Secretaría General Técnica se tramitan expedientes de contratación para el mantenimiento y limpieza de sus dependencias así como contratos dirigidos al cumplimiento de las tareas de apoyo que tiene asignada la misma en virtud del Acuerdo de la Junta de Gobierno delegación de competencias de 27 de junio de 2019, desde este punto de vista sí se han contemplado actuaciones que inciden en aspectos como la tasa de empleo femenina, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, dando cumplimiento con ello al Decreto del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda de 19 de enero de 2016, por el que se aprueba la instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid y al apartado 5 del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género.

Respecto a la incidencia de este programa en los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género (metodología 3R) y en las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad (metodología 3L), debemos indicar que la actividad de contratación indicada anteriormente supondrá una incidencia sobre la R2- Recursos; acceso, control y distribución de los recursos y sobre la L2- Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad.

Desde este punto de vista, en el Presupuesto 2019 se incluyó un objetivo relacionados con la contratación que consiste en la inclusión de cláusulas sociales de perspectiva de género en la contratación, mediante la introducción de criterios de adjudicación relacionados con la adopción de medidas de conciliación e igualdad y de condiciones especiales de ejecución.

En el Presupuesto 2020 se vuelve a incluir de nuevo y para ello se han tenido en cuenta los nuevos contratos que tendrán que tramitarse durante el año 2020, cuyo objeto permite la introducción de estas cláusulas, según la normativa aplicable.

A través de este objetivo se da respuesta de manera indirecta a una de las líneas estratégicas de la Política de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid, como es la "Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad", en tanto que a través de las cláusulas que se introducirán en los Pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas se fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante la exigencia de condiciones especiales de ejecución en los contratos como por ejemplo imponiendo la obligación de realizar durante la ejecución del contrato acciones de sensibilización y formación de su plantilla sobre los derechos en materia de igualdad y conciliación, exigencia de medidas concretas en función de la naturaleza del objeto del contrato, como la flexibilidad de horarios, apoyo económico para sufragar gastos de escuelas infantiles y de otros centros de atención a personas dependientes... o también mediante la utilización de criterios de adjudicación que valoren la elaboración de Planes de Igualdad, las adopción de medidas concretas de conciliación. Todas estas medidas van a contribuir a un acceso y distribución de los recursos eliminando brechas de género, reduciendo las desigualdades y proporcionando el acceso de las mujeres a recursos para fomentar su autonomía.

Además del objetivo relacionado con la contratación, en el Presupuesto de 2019 se incluyó también "la Promoción del uso no sexista del lenguaje".

En el Presupuesto del año 2020 se ha vuelto a incluir este objetivo, dando cumplimiento con ello a lo indicado en el apartado 1 del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género.

Para su consecución se analizarán todos los documentos tanto internos como externos que se elaboran en el Secretaría General Técnica en el ejercicio de las competencias que tiene asignadas adaptando los mismos a un lenguaje inclusivo

Además de estos objetivos se ha incorporado al igual que en el ejercicio 2019, dentro del objetivo número 4 "Lograr una tramitación rápida y de calidad en materia de gestión de recursos humanos" como actividad la generación de la información sobre flexibilidad horaria e incapacidad transitoria desagregada por sexo.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>130.00</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENC</b>
Responsable:	S.G.T. DE PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	

Con ello se pretende obtener la información desagregada por sexos en las materias indicadas anteriormente, de manera que con la misma se puedan proponer medidas al Área de Gobierno con competencia en materia de gestión de Recursos Humanos que permitan dar cumplimiento a las líneas estratégicas de la Política de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>130.01</b>	<b>COORDINACIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS</b>
Responsable:	C.GRAL. DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprobó con el doble objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando todos los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla. Esta exigencia viene impuesta por la Constitución española, que en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y por el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, el artículo 11 de la Ley 3/2007 atribuye a los Poderes Públicos la facultad de adoptar medidas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres, facultad que ha sido asumida como obligación ineludible por el Ayuntamiento de Madrid mediante la adopción de diversos instrumentos orientados a garantizar la institucionalización del enfoque de género en algunos de sus ámbitos de gestión como el "I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos" o el "Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020" (aprobado mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno de 7 de marzo de 2018).

En cumplimiento de estos instrumentos, dentro del Programa 130.01 se estableció como objetivo en el ejercicio presupuestario 2019 la "coordinación y ejecución del plan de estudios de 2019 en materia de impacto de género", para lo cual se determinó la adopción de un conjunto de medidas incluidas en el antecitado Plan de Igualdad, con el fin de asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas. Así mismo, se estableció la previsión de incluir en las acciones formativas que integrarían el Plan Anual de Estudios del CIFSE, unos contenidos y objetivos que gravitaran sobre la materia de impacto de género.

En el presupuesto de 2020 se ha vuelto a incluir el anterior objetivo y además se ha añadido uno nuevo relacionado con la contratación, consistente en contemplar cláusulas sociales de perspectiva de género en la contratación.

Respecto del primer objetivo -coordinación y ejecución del plan de estudios de 2020 en materia de impacto de género- se pretende diseñar y planificar un plan de formación que remueva los mecanismos de reproducción de desigualdades, siguiendo la metodología 3R y las líneas de actuación de políticas de igualdad de género, eliminando roles y estereotipos de género (R1) y eliminando las violencias machistas (L1).

#### R1. Medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género

Desde 2018, el CIFSE ha incorporado cursos que contribuyen a cambiar roles y estereotipos, formando e informando sobre materias relacionadas con la igualdad (lenguaje inclusivo, género, conciliación de los tiempos de vida, corresponsabilidad de los cuidados, violencias machistas, impacto de género, etc.) y que fomentan la participación de la mujer en cursos y actividades docentes.

En el diseño del Plan Anual de Estudios de 2020 se incide en este aspecto y se prevén los siguientes cursos con este objetivo:

#### Género e igualdad:

Destinatarios: Escalas Técnica, Ejecutiva y Básica del Cuerpo de Policía Municipal.

#### Objetivos:

Entender los conceptos básicos y el marco jurídico sobre género e igualdad en los distintos niveles de la Administración.

Adquirir pautas y habilidades que sean útiles para el desarrollo de la igualdad de oportunidades.

Conocer los recursos y políticas del Ayuntamiento de Madrid para el fomento de la igualdad.

#### Derechos humanos:

Destinatarios: Escalas Técnica, Ejecutiva y Básica del Cuerpo de Policía Municipal.

Objetivos: Inclusión de módulo teórico sobre Género e Igualdad.

#### Módulo formativo en materia de igualdad:

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>130.01</b>	<b>COORDINACIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS</b>
Responsable:	C.GRAL. DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	

Destinatarios Agentes de Movilidad.

Objetivos: Dentro de la formación obligatoria de actualización y reciclaje propia del Cuerpo de Agentes de Movilidad se imparte un módulo específico en materia de género e igualdad enfocado a proporcionar al alumnado un conocimiento preliminar sobre el concepto de género, y cómo dicho concepto afecta a nuestros comportamientos sociales y en consecuencia, también, a la movilidad. Supone un primer acercamiento que permite no sólo definir dicho concepto, sino plantearnos cómo nos influye a las mujeres y a los hombres, de qué manera construimos las relaciones de género, qué dimensiones tiene, qué impactos produce, y sobre todo plantearnos por qué hablamos de género, en tiempos de igualdad. A partir de ahí, se definirá qué se entiende por igualdad, a qué igualdad os referimos cuando hablamos de igualdad y un breve recorrido sobre la evolución de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Madrid.

L1. Eliminación de las violencias machistas.

En el diseño del Plan de Formación de 2020 se prevé la realización un conjunto de acciones formativas directamente dirigidas a la atención a las víctimas o familiares, de prevención e intervención ante la violencia de género, de prevención e intervención ante la violencia intrafamiliar, de actuaciones policiales y psicosociales de la trata de mujeres para la explotación sexual, de intervención psicosocial en situaciones de hostilidad y violencia y de atención al maltrato:

Prevención e intervención ante la violencia de género:

Destinatarios: Escalas Ejecutiva y Básica del Cuerpo de Policía Municipal.

Objetivos:

- " Actualizar el marco jurídico y normativo.
- " Conocer y acercar el concepto de violencia de género y atención a las víctimas.
- " Mejorar la comunicación y coordinación interna y externa con otros servicios.

Prevención e intervención ante la violencia familiar:

Destinatarios: Escalas Ejecutiva y Básica del Cuerpo de Policía Municipal.

Objetivos:

- Conocimiento de los tipos de Violencia Doméstica. Relación entre género y violencia.
- Conocer la implicación social constructiva de la violencia familiar.
- Abordar un enfoque psicoanalítico sobre la violencia intrafamiliar.
- Adquirir estrategias de prevención de la violencia intrafamiliar.
- Conocimiento de las pausas básicas de actuación policial en los supuestos de Violencia Intrafamiliar.
- Conocimiento de la legislación nacional e internacional de protección de la familia, de la mujer, del niño, de las personas mayores y con discapacidad.
- Consensuar futuras propuestas de colaboración entre áreas municipales.

Trata de mujeres para su explotación sexual:

Destinatarios: Escalas Técnica, Ejecutiva y Básica del Cuerpo de Policía Municipal.

Objetivos:

- Dar a conocer los derechos de las víctimas de trata.
- Conocer los recursos municipales en materia de trata
- Así como conocer la relación entre las diferentes instituciones implicadas.

Especialista en Intervención Psicosocial

Destinatarios: Personal de SAMUR-Protección Civil.

Objetivos:

- Comprender aquellos aspectos básicos sobre las víctimas, necesarios para realizar una atención adecuada a las personas

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>130.01</b>	<b>COORDINACIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS</b>
Responsable:	C.GRAL. DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	

afectas por situaciones de emergencia.

Prevenir la victimización secundaria.

Conocer las habilidades básicas para la comunicación con las víctimas.

Atención psicosocial a personas afectadas por situaciones de emergencia:

Destinatarios: Todas las categorías de los Cuerpos de Seguridad, Emergencias y Movilidad: Policía Municipal, Bomberos, SAMUR-P.C. y Movilidad.

Objetivos:

Comprender aquellos aspectos básicos sobre victimología, necesarios para realizar una atención adecuada a las personas afectas por situaciones de emergencia.

Prevenir la victimización secundaria.

Conocer las habilidades básicas para la comunicación con las víctimas.

Respecto de las actividades, en el Presupuesto de 2019, se incluyó el diseño, la planificación y el desarrollo, evaluación y seguimiento del plan de estudios anual (formación de reciclaje, actualización y especialización) en materia de impacto de género.

En cuanto a los indicadores de estas actividades, se propuso número de alumnos y número de horas de formación.

Para este presupuesto de 2020 se mantienen tanto las actividades como los indicadores recogidos en el presupuesto de 2019.

En cuanto al segundo objetivo -inclusión de cláusulas sociales de perspectiva de género en la contratación-, de acuerdo con la Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos, que establece la consideración de cláusulas que contemplen la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento contractual, se incorpora como objetivo la inclusión de cláusulas sociales de perspectiva de género en la contratación, mediante la introducción de criterios especiales de ejecución y criterios de adjudicación relacionados con la adopción de medidas de conciliación e igualdad en los contratos que se promuevan desde el CIFSE durante el ejercicio 2020. Esta actividad de contratación incide, siguiendo la metodología 3R, sobre la R2-Recursos; accesos, control y distribución de los recursos y sobre la L2-Autonomía económica y corresponsabilidad.

Como actividades, en este objetivo se han incluido la redacción de los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas y el seguimiento (con relación a los contratos en vigor) del cumplimiento de medidas en materia de igualdad de género y de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Como indicadores, se han fijado los dos siguientes:

Contratos con criterios de adjudicación relacionados con medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Contratos con condiciones especiales de ejecución relacionadas con la adopción de medidas en materia de impacto de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>132.01</b>	<b>SEGURIDAD</b>
Responsable:	D.G. DE LA POLICÍA MUNICIPAL	

La Dirección General de la Policía Municipal de Madrid tiene como razón de ser la gestión de los recursos necesarios (humanos, técnicos y materiales), para que, a través del Cuerpo de Policía Municipal, se preste un servicio público que garantice que la ciudad de Madrid sea un lugar con un ambiente seguro para vivir, trabajar y visita.

Desde esta perspectiva para el presupuesto 2020 se ha incluido como objetivo Mejorar la percepción de seguridad que tienen las mujeres durante la noche, tanto en la ciudad como en su barrio. Para ello está previsto continuar con las acciones desplegadas para incrementar esta percepción de seguridad así como el desarrollo de acciones formativas dirigidas a las mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>135.10</b>	<b>SAMUR-PROTECCIÓN CIVIL</b>
Responsable:	D.G. DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL	

El objetivo general de este programa es Disminución de la morbilidad y mortalidad de los pacientes críticos por sucesos ocurridos en vía y lugares públicos garantizando una asistencia de calidad, entre otros, y, en consecuencia, realizando acciones tanto directas como indirectas que afectan a los ciudadanos.

Con respecto a las acciones directas relacionadas con la asistencia de calidad, SAMUR-Protección Civil mantiene como objetivo 5 del programa Formar en equidad y diversidad de género a los agentes SAMUR- Protección Civil, con el indicador de recursos del personal desagregado por sexos, incrementando en general el porcentaje previsto para el personal del sexo masculino, en aquellas profesiones que se han considerado tradicionalmente femeninas y, asimismo, con el indicador de número de víctimas de violencia de genero atendidas por SAMUR- Protección Civil en 1.100.

A su vez, mediante dicho programa, se realizan las contrataciones necesarias para dotar de los medios necesarios para la realización de la misión encomendada. A través de dichos expedientes de contratación se pueden contemplar actuaciones que inciden en aspectos como la tasa de empleo femenina, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.

En este sentido, se incluye como objetivo 6 "Análisis de la contratación para la medición del efecto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, valorando el impacto de género" que, si bien en sentido estricto, no corresponde a este programa de gasto 135.10 de forma exclusiva, tiene como finalidad dar respuesta de manera indirecta a una de las líneas estratégicas de la Política de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid, como es la "Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad", con el indicador de solicitar información en los pliegos de prescripciones técnicas a aportar por las empresas adjudicatarias, comprensiva de un informe que deberá entregarse en la ejecución del servicio sobre número de mujeres y número de hombres empleados, número de mujeres y número de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección, salario medio de mujeres y hombres empleados. Dicha información posibilitará la realización de un informe anual del impacto de género.

Con la consecución del citado objetivo, se pretende obtener los datos necesarios para poder realizar un análisis de la situación en la contratación del programa de SAMUR-Protección Civil que permita valorar el impacto de la misma sobre las líneas estratégicas de la política de igualdad y poder determinar condiciones especiales de ejecución que permitan dar cumplimiento a las líneas estratégicas indicadas anteriormente de manera indirecta a través de la contratación: acceso y distribución de los recursos eliminando brechas de género, reduciendo las desigualdades y proporcionando el acceso de las mujeres a recursos para fomentar su autonomía.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>136.10</b>	<b>BOMBEROS</b>
Responsable:	D.G. DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL	

El objetivo general de este programa es dar respuesta a las necesidades derivadas de los riesgos de accidentes habituales en una gran ciudad y de aquellos extraordinarios que, con mayor intensidad, se puedan producir en la misma. En consecuencia, realiza acciones tanto directas como indirectas que afectan a los ciudadanos.

Con respecto a las acciones directas, la Jefatura del Cuerpo de Bomberos promueve la inclusión de la mujer en la organización tanto en las Escalas Operativa y Técnica. Para contribuir a un acceso que elimine las brechas de género, mediante la redacción de las bases específicas de las pruebas selectivas con el fin de eliminar las posibles barreras que generaban las pruebas físicas para su ingreso, con sujeción a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que deben regir en los procesos selectivos que se convoquen. De esta forma, se contribuye a la participación sociopolítica y cultural de las mujeres como línea estratégica de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid.

Asimismo, se establecen otras actuaciones encaminadas a fomentar la igualdad de género tendentes a superar conductas sexistas, que suponen la mejor prevención para erradicar la violencia de género con el objetivo de eliminar los roles y estereotipos de género mediante campañas de difusión entre el personal y la ciudadanía para incentivar el interés de las mujeres en formar parte de dicho Servicio municipal.

Igualmente, en el Cuerpo de Bomberos se impulsa la adecuación de las instalaciones para la total integración del personal femenino en el centro de trabajo.

En términos de presupuestación del programa de gasto 136.10 "Bomberos", se mantiene el objetivo número 5, recogido en el presupuesto de 2019 "Incrementar el número de mujeres que trabajan en el Cuerpo" con la actividad específica de Desarrollar un plan operativo de personal sobre incremento de mujeres en el Cuerpo de Bomberos, con lo que se contribuirá a hacer efectiva la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid a través de este programa. Como se ha indicado anteriormente, la efectividad del cumplimiento del objetivo reseñado conlleva el cumplimiento de las condiciones legales de acceso al empleo público.

Respecto de acciones indirectas que afectan a los ciudadanos, mediante dicho programa se realizan las contrataciones necesarias para dotar de los medios necesarios para la realización de la misión encomendada. A través de dichos expedientes de contratación se pueden contemplar actuaciones que inciden en aspectos como la tasa de empleo femenina, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.

En este sentido, se incluye como objetivo 9 "Análisis de la contratación para la medición del efecto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, valorando el impacto de género" que, si bien en sentido estricto, no corresponde a este programa de gasto 136.10 de forma exclusiva, tiene como finalidad dar respuesta de manera indirecta a una de las líneas estratégicas de la Política de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid, como es la "Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad", con el indicador de solicitar información en los pliegos de prescripciones técnicas a aportar por las empresas adjudicatarias, comprensiva de un informe que deberá entregarse en la ejecución del servicio sobre número de mujeres y número de hombres empleados, número de mujeres y número de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección, salario medio de mujeres y hombres empleados. Dicha información posibilitará la realización de un informe anual del impacto de género.

Con la consecución del citado objetivo, se pretende obtener los datos necesarios para poder realizar un análisis de la situación en la contratación del programa de BOMBEROS que permita valorar el impacto de la misma sobre las líneas estratégicas de la política de igualdad y poder determinar condiciones especiales de ejecución que permitan dar cumplimiento a las líneas estratégicas indicadas anteriormente de manera indirecta a través de la contratación: acceso y distribución de los recursos eliminando brechas de género, reduciendo las desigualdades y proporcionando el acceso de las mujeres a recursos para fomentar su autonomía.

En conclusión, la incidencia del impacto de género en el programa de gasto 136.10 "Bomberos" se diversifica a través de la promoción de la incorporación de las mujeres en los procesos selectivos de plazas de las Escalas del Cuerpo de Bomberos y en el análisis de la situación de género de las empresas adjudicatarias de contratos de entrega de bienes y prestación de servicios para el adecuado funcionamiento de tan esencial Servicio municipal.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>136.10</b>	<b>BOMBEROS</b>
Responsable:	D.G. DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL	

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
Programa:	<b>922.02</b>	<b>COMUNICACIÓN</b>
Responsable:	D.G. DE COMUNICACIÓN	

Desde el artículo 39 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se conmina a los medios de comunicación a respetar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

Además de este imperativo legal, hay que tener en cuenta que la reproducción de estereotipos sexuales se desarrolla cotidianamente en los medios de comunicación y, en particular, en el ámbito de la publicidad, consolidando estereotipos sexistas y contribuyendo, por tanto, a perpetuar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Estos discursos tienen un reflejo más directo en los procesos comunicativos en varios sentidos:

- El primero, en el lenguaje y las imágenes empleadas en los medios de comunicación y en los mensajes emitidos sobre lo que son y lo que se espera de mujeres y hombres.
- En segundo lugar, en el terreno de las representaciones que hacen aparecer a las mujeres como seres dependientes del hombre, en vez de como personas autónomas e independientes.
- Frecuentemente se recurre a la imagen del cuerpo femenino como objeto de reclamo sexual para los hombres.

Por todo ello, desde esta Dirección, durante el 2019 se realizaron actuaciones encaminadas a la eliminación de las barreras de género: mediante el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la elaboración de las notas de prensa y demás documentos; y a través de la eliminación de imágenes discriminatorias de las mujeres o de estereotipos sexistas, en los trabajos publicitarios y de comunicación.

Además, en el ejercicio de la labor de supervisión y asesoramiento sobre las campañas publicitarias y de comunicación realizadas por otras unidades u organismos adscritos al Ayuntamiento, esta Dirección contribuye a que toda la unidad organizativa se implique en la lucha por combatir las desigualdades de género, mediante la utilización de lenguaje e imágenes inclusivos y no sexistas que, indirectamente, sirva al propósito municipal de concienciar a la sociedad sobre este problema y fomenten la política de respeto e igualdad de géneros.

Durante el 2020, esta Dirección continuará con este propósito ya iniciado, mediante el uso del lenguaje inclusivo y no sexista (por ejemplo, utilizando términos genéricos en vez de voces masculinas en plural). De esta manera, las mujeres y los hombres que reciban el mensaje, se sentirán igualmente reconocidas. En cuanto a las imágenes, se cuidará escrupulosamente los contenidos y las situaciones en cualquier folleto, cartel o cualquier contenido de difusión, ayudando de esta manera a la visibilización de la mujer en la sociedad como persona activa y autónoma. Asimismo, se fomentará que las imágenes reflejen la diversidad de las mujeres, en cuanto a edad, contexto cultural, raza, diversidad sexual....

De igual modo, se continuará con la supervisión y asesoramiento a las diferentes unidades administrativas, así como al resto de organismos municipales, para que toda la comunicación institucional y publicitaria fomenta, de una manera indirecta pero visible, la igualdad entre hombres y mujeres evitando cualquier tipo de discriminación por razón del sexo.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	130	CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>330.00</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE</b>
Responsable:	S.G.T. DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE	

Como consecuencia del mandato normativo de promoción de la igualdad de género se hace necesaria la integración de la perspectiva de género en el programa 330.00 "Dirección y Gestión Administrativa de Cultura, Turismo y Deporte". El objetivo es seguir avanzando en el desarrollo de medidas de igualdad de género a través de la contratación administrativa, asegurando la inclusión de diferentes medidas sociales y la verificación de su cumplimiento.

En concreto, en lo relativo a la igualdad, se incorporará la previsión de la Instrucción 1/2016, relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal, que en su apartado 5.1.1 recoge la obligación de incluir cláusulas que incorporan la perspectiva de género cuando los contratos sean pertinentes al género, es decir, cuyos destinatarios sean personas físicas, ya sea el público en general o el personal del Ayuntamiento. Así, la evitación de imágenes o lenguaje sexistas o la inclusión de condiciones especiales de ejecución que impongan al contratista la elaboración de un informe anual de impacto de género en la ejecución del contrato. Asimismo, se incluirán penalidades asociadas al cumplimiento estas obligaciones.

Por otra parte la Secretaria General Técnica participa en la Unidad de Igualdad de Género del Área de Gobierno de Cultura, Turismo y Deporte conjuntamente con la Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades, en la Comisión de Igualdad del Área de Gobierno (Unidad de Igualdad y Directivos del Área) y en la Comisión de Transversalidad de Género junto con las demás Secretarías Generales Técnicas y demás representantes de Distritos y Organismos Autónomos. Esta participación se concreta en la elaboración de los diagnósticos y en la adaptación y aplicación en el Área de Gobierno del Plan de Actuación Bienal aprobado por la Comisión de Transversalidad de Género del Ayuntamiento de Madrid y supone por un lado, avanzar en el diagnóstico de brechas de género en todos los ámbitos de actuación municipal, y por otro, avanzar en la identificación de aquellos aspectos de la actuación municipal prioritarios desde el punto de vista de la incorporación del enfoque de género.

En este sentido, además de las actuaciones en materia de contratación ya señaladas, el Plan Estratégico de Subvenciones 2019-2021 de Cultura y Deportes ha establecido objetivos e indicadores en los sistemas de seguimiento que las bases de regulación han de tener en cuenta de cara tanto al cumplimiento por parte de las entidades solicitantes, como a fijar un sistema de impulso de la igualdad efectiva y de evaluación para la eliminación de barreras a través de la actividad subvencional.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	130	CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>332.10</b>	<b>BIBLIOTECAS PÚBLICAS Y PATRIMONIO BIBLIOGRÁFICO</b>
Responsable:	D.G. DE BIBLIOTECAS, ARCHIVOS Y MUSEOS	

El conjunto de bibliotecas municipales son instituciones democráticas, abiertas y desarrollan una activa labor de cohesión social en sentido amplio. En el desarrollo de sus programas de gestión, la perspectiva de género es un elemento estratégico. Se trata de seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la igualdad de oportunidades de las mujeres y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual.

Las bibliotecas proporcionan contenidos e información que pueden servir para luchar contra algunos de los problemas más graves que aquejan a la sociedad de hoy: la violencia contra las mujeres, el maltrato y la discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, se programan actividades en las que se potencia el papel de la mujer o se proporcionan recursos orientados a la igualdad, la no discriminación y la defensa ante determinados abusos.

Por todo ello, en los objetivos 01 y 02 se plantean teniendo en cuenta la perspectiva de género e introduciendo indicadores para medir su impacto.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	130	CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>332.20</b>	<b>ARCHIVOS</b>
Responsable:	D.G. DE BIBLIOTECAS, ARCHIVOS Y MUSEOS	

Los objetivos y líneas de actuación de este programa presupuestario tienen en cuenta la perspectiva de género. El Archivo de Villa es una institución abierta y cercana y que difunde valores no discriminatorios por razones de diversidad, orientación sexual, nivel cultural o social, etc, programándose actividades que tratan de poner en valor el papel de la mujer a lo largo de la historia. De hecho entre las actividades con perspectiva de género, hemos de señalar la participación del Archivo de Villa junto al resto de instituciones patrimoniales en Conde Duque en el programa "Ellas Crean", el Día de la Mujer y el Día de las Escritoras.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	130	CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>333.01</b>	<b>MUSEOS</b>
Responsable:	D.G. DE BIBLIOTECAS, ARCHIVOS Y MUSEOS	

Los museos tienen hoy día una perspectiva social que es necesario resaltar, potenciándolos como instituciones culturales abiertas y democráticas para favorecer el aprecio y disfrute de nuestro patrimonio. Para conseguirlo, los objetivos que se plantean en este ejercicio tienen en cuenta, por una parte, la perspectiva de género y, por otra, se acomoda a las líneas de actuación establecidas en el Plan de Derechos Humanos 2017-2019 del Ayuntamiento de Madrid.

Por lo que respecta a la perspectiva de género, se trata de seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la igualdad de oportunidades de las mujeres, y a la no discriminación por razón de sexo. Así, los museos pueden proporcionar contenidos con perspectiva de igualdad y no discriminatoria para la mujer programando actividades en las que se potencia el papel de la mujer en la sociedad. Por ello el objetivo 07, se plantea teniendo en cuenta la perspectiva de género e introduciendo indicadores para medir su impacto.

Es muy importante en este sentido la continuación de los trabajos de planificación museográfica para la futura apertura al público del Museo de El Capricho. Esta nueva institución incorpora una didáctica orientada al conocimiento y reflexión sobre el papel de la mujer en nuestra Historia, encarnado en la protagonista principal del Museo, la Duquesa de Osuna. Con ello se pretende equilibrar la atención que tradicionalmente ha puesto la historiografía en el mundo masculino, recuperando las figuras de las mujeres del Madrid Ilustrado y su importante labor social, cultural y política en aquellos momentos, como acciones pioneras de posteriores intervenciones de la mujer en el devenir de los acontecimientos.

## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	130	CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	D.G. DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES CULTURALES	

A nivel de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, en su artículo 15 "Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres" que: El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. El artículo 26 "La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual" establece: 1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma. 2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones: a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa. b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades. c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública. d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural. e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes. f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

R1. Las actuaciones que se desarrollan en este programa tales como conciertos, y especialmente las convocatorias de subvenciones de pública concurrencia, las cuales fomentan el lenguaje inclusivo y un contenido de carácter no sexista.

R2. Las actuaciones permiten la participación de la ciudadanía en general, promoviendo la ruptura de estereotipos de género y ofreciendo otras alternativas.

L1. Los conciertos y actividades culturales coincidiendo con la Semana Santa y otras celebraciones facilitan la participación de mujeres músicas, favoreciendo la reducción de la brecha existente en este ámbito en el que se siguen posicionando los hombres a las mujeres, así como las actuaciones de colaboración con otras instituciones de carácter cultural destinadas a promocionar la cultura promoviendo la igualdad de género y la diversidad cultural.

L2. Las convocatorias de subvenciones incluyen criterios dirigidos a la valoración de la capacidad del proyecto para favorecer la consecución de la igualdad efectiva de hombres y mujeres, con el fin de poner en relevancia a la mujer como creadora y artista.

L3. A través de las actuaciones del Plan Memoria se logra la visibilidad de la aportación de la mujer para paliar la escasa presencia de la mujer en la memoria urbana.

COMPARATIVA 2019 / 2020

Objetivos Promoción de la Igualdad: SI / SI

Indicadores de desagregación Estadística: SI / SI

Indicador de Género: SI / SI

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	130	CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>334.05</b>	<b>BANDA SINFÓNICA MUNICIPAL</b>
Responsable:	D.G. DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES CULTURALES	

A nivel de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, en su artículo 15 "Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres" que: El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. El artículo 26 "La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual" establece: 1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma. 2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones: a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa. b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades. c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública. d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural. e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes. f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

R1. Las actuaciones que se desarrollan en este programa, consistentes en la celebración de conciertos, fomentan el lenguaje inclusivo y un contenido de carácter no sexista tanto en su desarrollo como en la publicidad de los mismos.

R2. Las actuaciones permiten la participación de la ciudadanía en general, promoviendo la igualdad y la diversidad cultural.

L1. Los conciertos celebrados posibilitan la participación de las mujeres músicas que forman parte de la banda, favoreciendo la reducción de la brecha existente en este ámbito en el que se siguen posicionando los hombres a las mujeres, así como las actuaciones de colaboración con otras bandas destinadas a promocionar la música, promoviendo la igualdad de género y la diversidad cultural.

L2. A través de las mujeres artistas invitadas se promueve la visibilidad de la aportación de la mujer en la sociedad actual.

COMPARATIVA 2019 / 2020

Objetivos Promoción de la Igualdad: SI / SI

Indicadores de desagregación Estadística: SI / SI

Indicador de Género: SI / SI

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	130	CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
Programa:	<b>336.01</b>	<b>PATRIMONIO CULTURAL</b>
Responsable:	D.G. DE PATRIMONIO CULTURAL	

El objetivo de igualdad entre mujeres y hombres debe inspirar cualquier actuación pública, tal y como se desprende de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El Ayuntamiento de Madrid, como Administración Local más cercana al ciudadano tiene una especial responsabilidad en la promoción de aquellas políticas y líneas de actuación que contribuyan a garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en la Ciudad de Madrid.

En este marco, cabe señalar que la Dirección General de Intervención en el Paisaje Urbano y el Patrimonio Cultural ya incorporó el enfoque integrado de género en la concreción de las actividades de los Presupuestos de los ejercicios 2018 y 2019, y que de cara al ejercicio presupuestario 2020, ya como Dirección General de Patrimonio Cultural tiene intención, por un lado, de continuar con las líneas de actuación ya emprendidas, y por otro, de incorporar nuevas actividades e indicadores con el objetivo de poder medir el impacto de género que faciliten el posterior análisis y evaluación del programa presupuestario en la promoción del principio de igualdad de género.

#### Ejercicio 2018

En el ejercicio 2018, y dentro de la programación para la difusión de la Dirección General, se incluyeron actuaciones consistentes en la realización de varios itinerarios monumentales y visitas guiadas por la ciudad, que reforzaron la visualización y contribución de las mujeres al patrimonio histórico de la ciudad de Madrid.

#### Ejercicio 2019

En el ejercicio presupuestario 2019, y en el marco del objetivo 3 "Difundir el patrimonio cultural y el paisaje urbano de la ciudad de Madrid para fomentar su conocimiento por parte de la ciudadanía promoviendo los valores de igualdad de género", se ha mantenido la actividad relativa a los itinerarios culturales.

Además, se realizaron campañas de difusión del patrimonio cultural y el paisaje urbano en mobiliario urbano apoyadas por la Dirección General incorporando la utilización de un lenguaje inclusivo, asociándose como indicador un porcentaje del 50 %.

En cuanto al objetivo 4 "Mejorar la calidad del paisaje y la escena urbana definiendo criterios de actuación y bajo los principios de descentralización territorial, igualdad de género y participación", en la convocatoria de pública concurrencia de becas o ayudas de investigación sobre paisaje urbano se favoreció a aquellos proyectos que, entre otros criterios, propiciaron la perspectiva e igualdad de género, estableciéndose en las correspondientes bases el adecuado criterio de valoración. También se estableció que al menos una de las subvenciones fuera expresamente destinada a la investigación sobre el género al objeto de contribuir a la clarificación de metodologías, evaluaciones y modificación de normativa tendentes a la mejora de este enfoque en todas las actuaciones. Además, se incorporó, como indicador de esta actividad, el número de mujeres y hombres beneficiarios de las ayudas con el objetivo de valorar el impacto de género de las subvenciones municipales.

Se incluyó, dentro de este objetivo, la actividad de realizar estudios y proyectos específicos para la mejora de la calidad del paisaje y la escena urbana favoreciendo la selección de profesionales de manera paritaria. En consecuencia, y a efectos de evaluación del objetivo, se estableció como indicador el porcentaje de mujeres y hombres seleccionados para la realización de estos estudios y proyectos, previendo alcanzar el 50%, respectivamente.

#### Ejercicio 2020

Además de continuar con los objetivos establecidos en los anteriores ejercicios y, concretamente, afianzar y aumentar los relativos a itinerarios y visitas culturales y subvenciones para investigaciones sobre paisaje urbano, en este ejercicio se va a llevar a cabo un proyecto piloto en el marco del Plan Director Leer Madrid (sistema de señalización y orientación peatonal universal) en el que los recorridos se crearán en función de las características de la persona, su capacidad física y cognitiva, la motivación para su salida, su punto y modo de llegada, las limitaciones de tiempo y la oportunidad de que se vean influenciadas por el entorno y la información. De este modo el proyecto piloto aportará a las mujeres, los mayores, y los niños y las niñas la confianza para explorar áreas que desconocen y para utilizar medios de transporte que no están acostumbrados a utilizar, facilitando la toma de decisiones y la percepción de seguridad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	130	CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>336.01</b>	<b>PATRIMONIO CULTURAL</b>
Responsable:	D.G. DE PATRIMONIO CULTURAL	

Finalmente, esta Dirección General se plantea como intención para 2020 la obtención de los datos estadísticos necesarios para poder realizar un análisis de la incidencia de la contratación municipal en diferentes ámbitos. Mediante la obtención de los datos sobre nº de mujeres y nº de hombres empleados por empresas adjudicatarias, nº de mujeres y nº de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias, salario medio de hombres y mujeres empleados, nº de empresas con medidas de flexibilización horaria, nº de empresas con protocolos de actuación de acoso laboral y sexual y Planes de Igualdad. Se recabará la información necesaria para posteriormente incluir en la contratación municipal condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación que permitan dar cumplimiento a las Líneas Estratégicas de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y permitiendo que a partir de 2020 se puedan incorporar indicadores de desagregación estadística y de género.

No obstante lo anterior, desde la Dirección General ya se viene impulsando el cumplimiento de estas Líneas Estratégicas, intentando fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida familiar y laboral mediante la incorporación de cláusulas en los Pliegos de prescripciones técnicas de los contratos que obligan a realizar, durante la ejecución de los mismos, acciones de sensibilización y formación de las plantillas sobre los derechos en materia de igualdad y conciliación o flexibilización de horarios.



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	131	DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	D.G. DE DEPORTE	

Sección: 131 Área Delegada de Deporte

Programa: 341.01 Actuaciones Deportivas en Distritos

La concesión de la subvención al Club Natación Moscardó para la gestión del centro deportivo municipal Piscina Moscardó va a permitir conseguir entre otros objetivos que los deportistas de este club utilicen las unidades deportivas de este centro para el desarrollo de sus actividades encaminadas al entrenamiento de cara a su preparación para las diversas competiciones federadas de natación y waterpolo.

Este club lleva más de 60 años dedicado a la enseñanza y formación de deportistas en el mundo de la natación y el waterpolo.

Actualmente, de los 178 deportistas de nivel nacional integrados en esta entidad deportiva, 82 son mujeres lo que representa el 46%. De ellas, 51 se dedican a la natación y 31 al waterpolo. Además existen 1.150 niños en sus escuelas de los cuales, la mitad son mujeres.

El club cuenta con equipos de waterpolo en la División de Honor femenina, que finalizó en tercera posición en la temporada 2012/13. El club está presente en todas las categorías.

Actualmente en waterpolo el equipo cadete y juvenil femenino han sido terceros.

En natación, el equipo femenino absoluto está encuadrado en la División de Honor, logro del que solo pueden presumir otros cinco clubes en España. En el último Campeonato de España absoluto de verano se certificó el buen momento de la natación con el 4º puesto en la clasificación por clubes en mujeres.

Al igual que en el waterpolo, la cantera sigue los pasos de los mayores. Así el equipo infantil femenino de natación ha sido Campeón de España en las dos últimas temporadas.

En cuanto a las individualidades, el club ha hecho su aportación a la Selección Nacional. Laura López, subcampeona olímpica de waterpolo en Londres 2012, es la deportista más laureada del club. A esta medalla de plata sumó el título conseguido en el último Campeonato del Mundo celebrado en Barcelona 2013, donde también le acompañó otra deportista del club, Patricia Herrera. Esta última ya había sido campeona del mundo Junior en 2011.

Siguiendo con el waterpolo, Claudia Abad fue bronce en el Europeo junior de 2011 y Mar Pastor subcampeona del mundo junior en 2013. Este año, las también jugadores del equipo de división de honor, Ana Sabugal y Marta Mota, alcanzaron el subcampeonato de Europa juvenil.

Por lo que respecta a la natación, tenemos que destacar a la canterana Irene Andrea y sobre todo a Patricia Castro, Campeona de España en numerosas ocasiones y también olímpica en Londres 2012 que forma parte desde hace varios años del relevo más exitoso de la natación Española.

En 2018, las jugadoras de waterpolo absoluto fueron convocadas con la selección española, Sofía Diaz fue Oro en el Europeo junior y Adrea Arias Campeona del mundo juvenil.

Con la subvención concedida se pretende mantener la apuesta por el deporte femenino de competición que está realizando el Club Natación Moscardó.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	131	DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>341.02</b>	<b>COORDINACIÓN Y FOMENTO DEL DEPORTE</b>
Responsable:	D.G. DE DEPORTE	

Sección: 131 Área Delegada de Deporte

Programa: 341.02 Coordinación y Fomento del Deporte

El Programa Coordinación y Fomento del Deporte tiene como misión fundamental el fomento e impulso de las actividades físicas y deportivas de los ciudadanos de Madrid como actividad saludable y elemento de integración y cohesión social. En definitiva, la mejora de la calidad de vida de las personas a través de la práctica deportiva facilitando el acceso universal a la misma.

Dicha misión se traduce en un objetivo último a la vez que reto durante el presente mandato, y es prestar servicios deportivos de calidad orientados a la salud y educación, fundamentalmente en el marco de un modelo de colaboración público-social cercano al ciudadano, abierto por tanto a la sociedad civil y al tejido asociativo y vecinal.

El deporte y la actividad física constituyen un motor de cambio social y contribuyen a promover la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, los datos de los programas deportivos municipales reflejan que todavía existen diferencias en cuanto a la participación de la mujer, concentrándose especialmente en algunos segmentos de edad y tipo de modalidad deportiva, tanto en la práctica como en las competiciones, existiendo también un desequilibrio en algunas modalidades deportivas, donde persisten los estereotipos sociales de género, así como en la utilización de los espacios deportivos.

Brechas de género (datos memoria temporada 2018/ 2019 centros deportivos gestión directa):

#### PROGRAMA CLASES Y ESCUELAS

PREINFANTILES: total participante 4.142

Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
1.988	2.154	4%	0,92
Diferencia de género		48%	52%

INFANTILES: total participante 25.183

Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
13.347	25.183	6%	0,89
Diferencia de género		47%	53%

JÓVENES: total participante 1.694

Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
711	983	16%	0,72
Diferencia de género		42%	58%

#### PROGRAMA ESCUELAS DE PROMOCIÓN DEPORTIVA EN CENTROS ESCOLARES

Total participante 8.934

Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
3233	5.701	28%	0,57
Diferencia de género		36%	64%

#### COMPETICIONES MUNICIPALES

DEPORTES COLECTIVOS: Total participante 136.965

Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
---------	---------	------------------	------------------------

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 131 DEPORTE  
**Programa: 341.02 COORDINACIÓN Y FOMENTO DEL DEPORTE**  
 Responsable: D.G. DE DEPORTE

23.371	113.594	66%	0,20
Diferencia de género	17%	83%	
DEPORTES INDIVIDUALES: Total participante 30.181			
Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
14.453	15.728	4%	0,91
Diferencia de género	48%	52%	
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS COMPETICIONES POR CATEGORÍAS:			
PRE-BENJAMINES: Total participante 1.996			
Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
979	1.017	2%	0,96
Diferencia de género	49%	51%	
BENJAMINES: Total participante 33.628			
Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
8.140	25.488	52%	0,31
Diferencia de género	24%	76%	
ALEVINES: Total participante 27.388			
Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
9.151	18.237	33%	0,50
Diferencia de género	33%	67%	
INFANTILES: Total participante 16.173			
Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
6.074	10.099	25%	0,60
Diferencia de género	38%	62%	
CADETES: Total participante 10.685			
Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
4.009	6.676	25%	0,60
Diferencia de género	38%	62%	
JUVENILES: Total participante 8.143			
Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
2.340	5.803	43%	0,40
Diferencia de género	29%	71%	
SENIOR: Total participante 69.133			
Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
7.131	62.002	79%	0,11

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 131 DEPORTE  
**Programa: 341.02 COORDINACIÓN Y FOMENTO DEL DEPORTE**  
 Responsable: D.G. DE DEPORTE

Diferencia de género 10% 90%

**UTILIZACIÓN DE UNIDADES DEPORTIVAS (reserva de temporada para entidades sin ánimo de lucro)**

Utilización de las unidades deportivas mediante la reserva de temporada para entrenamientos

Total participante 16.142

Mujeres	Hombres	Brecha de género	índice de feminización
4.202	11.940	48%	0,35
Diferencia de género	26%	4%	

Del análisis de los datos se observa que las brecha de género en el programa de clases y escuelas aumentan en las categorías infantil y joven llegando a un 16%.

En las escuelas de promoción deportiva se observa una brecha de un 28%.

En la competición municipal la brecha de género es mayor en los deportes colectivos 66% siendo en los deportes individuales de un 4%. Por categorías, se observa una brecha mayor en la categoría benjamín 52% en relación con las categorías de pre-benjamines y alevines, observándose también que, al igual que el programa de clases y escuelas, la brecha aumenta a partir de la categoría cadete llegando en la categoría sénior a un 79%.

En cuanto a la utilización de las unidades deportivas mediante la reserva de temporada para entrenamientos la brecha de género se sitúa en un 48%

Las actuaciones contempladas en el Programa previstas por la Dirección General de Deporte para 2020, para poder acometer la superación de estas desigualdades, se fundamentan en el cumplimiento de lo establecido en los Artículos 9.2, 14 y 43.3, de la Constitución Española, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Plan estratégico para la igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018 / 2020, el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

**R1. Actuaciones encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género:**

Utilización del lenguaje inclusivo en el diseño de las programaciones, los documentos, carteles, folletos informativos de las actividades, así como su utilización en información que se da verbalmente a las personas y en los anuncios que se realicen por megafonía en los centros deportivos municipales, con la finalidad de ir eliminando a través del lenguaje inclusivo los roles y estereotipos de género que se manifiestan en la práctica de la actividad física y el deporte.

Realización de charlas y foros que fomenten la práctica deportiva de las mujeres y pongan de manifiesto los roles y estereotipos de género que limitan la práctica deportiva de las mujeres.

	2019	Previsión 2020
Nº de charlas	3	12
Nº de foros	3	3

Incrementar la comunicación y difusión de las actividades físico deportivo para romper los estereotipos de género en las actividades deportivas.

**R2. Actuaciones que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos y que eliminen brechas de género en la práctica deportiva:**

Incorporación en las instrucciones para la elaboración de la programación deportiva, el apartado sobre la incorporación de la

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 131 DEPORTE  
**Programa: 341.02 COORDINACIÓN Y FOMENTO DEL DEPORTE**  
 Responsable: D.G. DE DEPORTE

perspectiva de género en el diseño de las actividades físicas y deportivas.

Establecimiento de la toma de datos segregados por sexo, segmentos de edad y actividades, para poder actuar sobre las brechas de género, y de esta forma poder realizar una distribución los espacios deportivos y los horarios de forma igualitaria entre mujeres y hombres.

Análisis de la brecha de género que se observa en las categorías infantil y joven, en la práctica de actividad física y deportiva, y en la competición, mediante la realización de un estudio en 2020 que analice cuales son las causas del abandono de la práctica deportiva de la mujer en la adolescencia, y poder acometer las actuaciones necesarias para evitar el abandono.

R3. Actuaciones que promueven la participación activa de mujeres:

Introducción de medidas (de acción positiva) para la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración para la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de escuelas deportivas.

Nº convenios suscritos	Temporada 2018/2019	Previsión temporada 2019/2020
------------------------	---------------------	-------------------------------

103

105

Introducción de medidas (de acción positiva) para la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración en las convocatorias de subvenciones.

Nº convocatorias	2019	Previsión 2020
------------------	------	----------------

2

4

Convocatoria de subvención que apoyen programas y eventos que impulsen la participación femenina en el deporte.

Nº convocatorias	2019	Previsión 2020
------------------	------	----------------

1

Reducción del 50% en la tarifa de torneos municipales, a favor de aquellos equipos integrados en su totalidad por mujeres.

Apoyo a programas y eventos que impulsen la participación femenina en el deporte.

Suscripción de convenios con entidades para el desarrollo de escuelas específicas para mujeres en la modalidad de fútbol.

Nº convenios suscritos	Temporada 2018/2019	Previsión temporada 2019/2020
------------------------	---------------------	-------------------------------

103

105

L1. Actuaciones que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas:

Suscripción de un convenio de colaboración con la Federación Madrileña de Lucha para el desarrollo de jornadas, seminarios y cursos para la enseñanza de técnicas de autoprotección, utilizando la práctica del ejercicio físico como medio para mejorar la autoestima y empoderamiento de la mujer.

	2019	Previsión 2020
--	------	----------------

Previsión 2020

Nº jornadas	25	15
-------------	----	----

Nº seminarios	42	42
---------------	----	----

Nº cursos	2	5
-----------	---	---

L3. Actuaciones que contribuyen a la visibilidad y aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público:

Para el año 2020 se ha incorporado al programa un nuevo objetivo específico para la promoción de la actividad física y práctica

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	131	DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>341.02</b>	<b>COORDINACIÓN Y FOMENTO DEL DEPORTE</b>
Responsable:	D.G. DE DEPORTE	

deportiva de la mujer, en el que se ha previsto:

- difusión de la exposición ¡A POR TODAS! Las mujeres en las profesiones del deporte.
- realización de un Tour por la ciudad para involucrar a las mujeres de todos los ámbitos de la ciudad en la práctica deportiva.

Además de las actuaciones expuestas, para 2020 se tiene previsto la creación de la mesa sectorial mujer y deporte como espacio de encuentro de representantes y agentes involucrados en el desarrollo de un Programa integral de mujer y deporte.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	131	DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	D.G. DE DEPORTE	

Sección: 131      Área Delegada de Deporte  
Programa: 342.01      Instalaciones Deportivas

Inspirados en el Manifiesto por la Igualdad y La Participación de la Mujer en el Deporte, el Ayuntamiento de Madrid tiene como objetivo utilizar las posibilidades que ofrecen determinadas unidades deportivas como vehículo de formación de la mujer y como transmisor de valores, facilitando el acceso y promoción de las mujeres, así como su incorporación y reconocimiento deportivo y social en el alto rendimiento.

En concreto, queremos reflejar la imagen positiva de la mujer en el deporte del atletismo, exenta de estereotipos de género y como modelo de éxito personal, profesional y social.

Actualmente las licencias federativas de atletismo representan aproximadamente el 2,1% de las licencias totales deportivas. De ellas, cerca de 38.043 licencias corresponden a mujeres que representa aproximadamente el 44,5% de las licencias totales en el número de licencias de atletismo, cifra que se eleva al 46,6% en la Comunidad de Madrid (4.157 licencias femeninas frente a las 8.883 licencias totales de atletismo en la Comunidad).

En este sentido, el Ayuntamiento de Madrid, a través de la Dirección General de Deportes, gestiona el nuevo Estadio de Atletismo Vallehermoso, referente del atletismo nacional.

Con ello se pretende ayudar a los grandes resultados cuantitativos y cualitativos que está proporcionando el atletismo femenino cuya máxima expresión las tenemos en las selecciones españolas absolutas.

Todo ello facilitará la promoción y apoyo al deporte femenino y permitirá contar con unos equipamientos modernos que impulsen la práctica del atletismo a todos los niveles, tanto de enseñanza como de competición, incrementando asimismo el número de mujeres que compiten en dicho deporte.

Durante el año 2020 está previsto la existencia de 1 escuela de atletismo en colaboración con la Agrupación Deportiva Marathón con 10 grupos que afectan a 250 deportistas de los cuales 110 son mujeres lo que representa un 44%.

Asimismo está prevista la celebración de una competición internacional de atletismo (Meeting de Atletismo) con una participación paritaria de hombres y mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	131	DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>912.11</b>	<b>A.D. DEPORTE</b>
Responsable:	S.G.T. DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE	

El Área Delegada de Deporte tiene como uno de los objetivos fundamentales la promoción del deporte femenino.

En base a ello, se ha elaborado un Plan para la promoción y proyección del deporte femenino que se ejecutará a lo largo del ejercicio 2020.

El presupuesto necesario para el mismo se encuentra dentro de los créditos del programa 001/131/34102 "coordinación y fomento del deporte", mediante líneas de subvenciones específicas y convenios, siendo el Área Delegada de Deporte la catalizadora para llevar a cabo la ejecución del Plan conjuntamente con la Dirección General de Deporte.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	140	ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
<b>Programa:</b>	<b>431.00</b>	<b>COMERCIO</b>
Responsable:	D.G. DE COMERCIO Y HOSTELERÍA	

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprobó con el objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando todos los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla. Esta exigencia viene impuesta por el artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y por el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 atribuye a los Poderes Públicos la facultad de adoptar medidas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres, facultad que ha sido asumida como obligación ineludible por el Ayuntamiento de Madrid.

En cumplimiento de este mandato, la Dirección General de Comercio y Partenariado ha previsto medidas expresamente dirigidas a corregir la brecha de género en el ámbito de sus competencias que tienen su reflejo en sus objetivos, indicadores y actividades presupuestarios del ejercicio 2020.

Un estudio elaborado en el año 2018 por UGT sobre la brecha de género en el sector comercial, determina que la discriminación entre hombres y mujeres en el mercado laboral es un hecho constatado en diversos estudios en el contexto internacional, estatal, autonómico y local, en múltiples sectores y en diferentes perfiles y categorías profesionales. La desigualdad se muestra en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres, en las dificultades de acceso al empleo de las mujeres (con diferencias significativas entre sectores y en el análisis comparado en tramos de edad entre candidatos y candidatas), en el tiempo de trabajo (con mayores tasas de empleo a tiempo parcial no elegido en el caso de las mujeres), en la existencia de carreras profesionales discontinuas, en segmentación vertical y horizontal por la razón de sexo... que condicionan, a su vez, las pensiones de jubilación y la protección social, de forma diferencial.

La diferencia salarial entre mujeres y hombres, la brecha salarial de género, es un exponente claro de esta discriminación. Es en el sector comercio donde el perfil profesional de las trabajadoras y el marco normativo de referencia (legislación laboral) conforman un escenario en el que las posibilidades de promoción de las mujeres son limitadas. La trayectoria está, muchas veces, condicionada por el escaso recorrido en cuanto a categorías profesionales a las que pueden acceder (normalmente de ayudante de dependiente a encargado/a o responsable de zona), por otro, por tener contratos a tiempo parcial que dificultan la promoción y, en último caso, por no tener la cualificación necesaria para ocupar otros puestos en la empresa, en los niveles de gestión o por la poca rotación que hay en estos perfiles de mayor cualificación.

En el sector de la hostelería el comportamiento es similar, según estudio realizado por CCOO en el año 2018, o quizás más agravado; las estadísticas según fuente del estudio contemplan con carácter general que las mujeres tienen jornadas a tiempo completo en menor medida (76%) que los hombres (91%), teniendo un porcentaje mayor de parcialidad comprobándose como apenas hay procedimientos de promoción y acceso establecido claramente, lo que permitiría una promoción profesional menos afectada por la brecha de género.

En el sector de la hostelería hay un gran techo de cristal: barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente cualificadas que les impide alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos. Techo de cristal que produce una segregación vertical del mercado laboral.

Por ello se ha previsto la adopción en 2020 de dos medidas directas con impacto de género específicas para el sector comercial y hostelero:

- En la convocatoria de subvenciones para la dinamización del comercio de proximidad y el fomento del asociacionismo se incluye la valoración de medidas que potencian la igualdad de género.
- En la convocatoria de subvenciones a la modernización y dinamización de mercados municipales y galerías de alimentación se incluye como criterio de valoración la incorporación de nuevas actividades que contribuyen a disminuir o eliminar la brecha de género, así como el desarrollo de actividades para visibilizan la presencia femenina en el sector comercial.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	140	ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
<b>Programa:</b>	<b>431.00</b>	<b>COMERCIO</b>
Responsable:	D.G. DE COMERCIO Y HOSTELERÍA	

Por último, para fomentar la igualdad en la contratación administrativa municipal, en los contratos de servicios promovidos por esta Dirección General se incorporarán cláusulas sociales de igualdad con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de las mujeres adscritas a la ejecución de estos contratos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	140	ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
<b>Programa:</b>	<b>433.00</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE ECONOMÍA, INNOV. Y EMPLEO</b>
Responsable:	S.G.T. DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO	

Se realiza esta memoria de impacto de género en base a lo dispuesto en la disposición adicional decimoquinta de las Bases de Ejecución del Presupuesto de 2019 y la Resolución de 18 de septiembre de 2019, del Director General de Presupuestos del Área de Gobierno de Economía Hacienda y Personal, por el que se dictan las normas de elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020, donde se establece la obligación de incluir dentro de la memoria del programa, un informe de impacto de género como herramienta para evaluar la eficacia y eficiencia de las políticas municipales en el cumplimiento del mandato normativo de promoción de la igualdad y no discriminación de género.

En la gestión de los créditos incluidos en el programa 433.00 "Dirección y Gestión Administrativa de Economía, Innovación y Empleo", en consonancia con las políticas municipales de impacto de género, se utilizarán indicadores y actividades desde la perspectiva de género, y se tratará de contribuir a la eliminación y no reproducción de las desigualdades de género, mediante políticas de reducción de desigualdades y modificación de roles y estereotipos de género.

No obstante, hay que señalar las dificultades intrínsecas que se plantean en este programa en relación a la introducción de medidas de impacto de género, puesto que una gran parte de sus créditos están destinados a dotar de medios materiales al personal adscrito al área de gobierno.

De acuerdo con lo dispuesto en la Instrucción 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, en todos los contratos de la Secretaría General Técnica que sean pertinentes al género, es decir, cuyos destinatarios o usuarios sean personas físicas, en nuestro caso en concreto el personal del Ayuntamiento de Madrid, afecten a mujeres y hombres e incidan en el acceso y control de los recursos, se incorporarán el indicador de contratos con cláusulas sociales relativas a la igualdad entre hombres y mujeres. El impacto de género que pueden tener estas cláusulas sociales se pueden concretar, entre otras medidas, en facilitar la conciliación de la vida familiar y personal y en otorgar una participación activa a las mujeres en espacios donde está subrepresentada.

En este sentido hay que resaltar que en los futuros contratos de limpieza de los edificios dependientes del área de gobierno, instrumentos que se caracteriza por la presencia mayoritaria de mujeres, se incluirán varias cláusulas sociales tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Si bien se trata de una secretaría general técnica de nueva creación, existe el compromiso de continuar con la introducción, iniciada en 2017, de cláusulas sociales en los pliego de prescripciones técnicas de los contratos de seguridad de los edificios dependientes del Ayuntamiento de Madrid, de modo que uno de los criterios de adjudicación del contrato se concreta en el compromiso de contratar al menos a una mujer, en el caso de que se produzca la baja de alguno de los vigilantes que prestan servicio o la incorporación como consecuencia de nuevas necesidades, ya sea en la subrogación inicial o durante la ejecución del contrato.

Con este criterio se favorece la incorporación de la mujer en un ámbito laboral en el que se encuentra subrepresentada. Este contrato se prorrogó para 2018 y 2019 en igualdad de condiciones, y el nuevo contrato que se licite en 2020 incluirá este criterio de adjudicación.

Así mismo se introducirá en el presupuesto de 2020, el indicador de contratos redactados con un lenguaje inclusivo, de tal manera que en la redacción de todas las memorias justificativas, informes y contratos se evitará el uso de lenguaje e imágenes sexistas, utilizándose un lenguaje inclusivo que reconozca y visibilice tanto a mujeres como a hombres, con el objetivo de evitar la reproducción de roles y estereotipos que perpetúen la desigualdad e incrementen la brecha de género, tratando de conseguir un espacio libre de sesgos sexistas y discriminaciones.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	140	ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
<b>Programa:</b>	<b>433.01</b>	<b>PROMOCIÓN ECONÓMICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL</b>
Responsable:	D.G. DE ECONOMÍA	

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprobó con el objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando todos los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla. Esta exigencia viene impuesta por el artículo 14 de la Constitución Española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y por el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, el artículo 11 de la Ley 3/2007 atribuye a los Poderes Públicos la facultad de adoptar medidas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres, facultad que ha sido asumida como obligación ineludible por el Ayuntamiento de Madrid.

En cumplimiento de este mandato, la Subdirección General de Promoción Económica y Desarrollo Empresarial ha previsto medidas dirigidas a corregir la brecha de género en el ámbito de sus competencias que tiene su reflejo en sus objetivos e indicadores presupuestarios del ejercicio 2020.

Desde este programa se persigue que el número de mujeres atendidas en la Oficina de apoyo a las Áreas de Actividad Económica, aumente de manera que se pueda llegar a que por lo menos el 50 por ciento de las atenciones sean recibidas por mujeres o por entidades donde las mujeres tengan un mayor protagonismo.

Con el objetivo de continuar y avanzar en el proceso de integración de la perspectiva de género en el presupuesto, se toma como referencia de partida la metodología de análisis de las 3R establecida en el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos del Ayuntamiento de Madrid 2017. Esta metodología se configura a partir de los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género como forma de incidir en su eliminación y no reproducción. Cada una de las R es coincidente con uno de los siguientes mecanismos:

- R1: Roles y estereotipos. Reproducción de roles y estereotipos de género.
- R2: Recursos: Acceso, control y distribución de los Recursos.
- R3: Representación. Representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de poder y toma de decisiones.

Los indicadores de este programa responden, dentro de la metodología, al R2 ya que se pretende proporcionar a las mujeres materiales e información para el fomento del empleo a través de fórmulas de Economía Social.

En cuanto a la línea R3, durante el año 2020 se seguirá potenciando la participación equilibrada en espacios de poder y toma de decisiones dando mayor puntuación a las nuevas iniciativas o nuevas líneas de negocio en entidades ya creadas de economía social, formadas por mujeres o que contraten a mujeres.

Así mismo, para el presupuesto del ejercicio 2020 se añaden otras pautas de análisis metodológico que complementan la evaluación de impacto del presupuesto municipal desde la perspectiva de género. Una de estas pautas da respuesta a:

- Las líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid que están relacionadas con tres ámbitos temáticos que responden a las principales brechas de género en nuestro municipio y que a continuación se relacionan:
  - o LE1: Promoción del derecho a la seguridad de las mujeres, a la integridad física y a una vida libre de violencia a través de la erradicación de las violencias machistas en todas sus manifestaciones.
  - o LE2: Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través del fomento del empleo, la corresponsabilidad, la mejora de la movilidad y de los servicios de proximidad.
  - o LE3: Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres, impulsando nuevas formas de liderazgo y una participación equilibrada en espacios de toma de decisiones.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	140	ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
<b>Programa:</b>	<b>433.01</b>	<b>PROMOCIÓN ECONÓMICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL</b>
Responsable:	D.G. DE ECONOMÍA	

En cuanto a las líneas estratégicas de actuación, los indicadores se encuadran en la línea LE2 contribuyendo el programa a la autonomía económica de las mujeres, así como LE3 contribuyendo a la incorporación a las nuevas entidades de economía social de mujeres.

Durante 2019 se realizaron actuaciones encaminadas a la eliminación de las barreras de género mediante el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la elaboración de diversos documentos y cuidando que no existieran imágenes discriminatorias de las mujeres o de estereotipos sexistas, en los trabajos publicitarios y de comunicación que se han realizado. Durante el 2020 se continuará con este propósito ya iniciado, mediante el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, siguiendo las instrucciones que este sentido ha publicado el Ayuntamiento de Madrid, para que tanto mujeres como hombres, se sientan igualmente identificados.

Lo indicadores que se han planteado para el presupuesto de 2020 están desagregados por sexo, lo cual nos va a permitir un análisis más exhaustivo de la situación de las mujeres en todo lo relacionado con la economía social y las áreas de actividad económica de la ciudad de Madrid.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	140	ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
<b>Programa:</b>	<b>433.04</b>	<b>ATRACCIÓN DE INVERSIÓN E INTERNACIO. EMPRESARIAL</b>
Responsable:	D.G. DE ECONOMÍA	

Desde el programa presupuestario 433.04, Atracción de Inversiones e Internacionalización de la Economía se plantean actuaciones tanto de análisis y seguimiento de la corrección de las desigualdades como de eliminación y no reproducción de las mismas.

Atendiendo a la metodología propuesta por el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos del Ayuntamiento de Madrid 2017, y en concreto a la estrategia de las 3 R, este programa atiende principalmente a la tercera, la que hace referencia a la representación:

" R3: Representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de poder y toma de decisiones.

Desde esta premisa, se hará un seguimiento del número de mujeres que, en representación de empresas u organizaciones interesadas, son atendidas tanto en la Oficina de Atracción de Inversiones MIA como en las tres antenas que operan en las ciudades de Pekín, Londres y Nueva York. Esta medida pretende realizar un seguimiento a lo largo del tiempo de la participación femenina en las gestiones que desde la Oficina se realizan, tanto con empresas extranjeras interesadas en invertir en Madrid, como con asociaciones y cámaras empresariales.

Así mismo, se fomentará que en el espacio de soft landing que la Oficina cede gratuitamente a las empresas extranjeras en fase de instalación en Madrid, haya una presencia equilibrada de mujeres en los puestos de trabajo habilitados.

Así mismo, en relación con las líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid, que afrontan los tres ámbitos en los que se manifiestan las principales brechas de género en el municipio: seguridad e integridad física, autonomía económica y participación, desde este programa presupuestario se atiende principalmente a la tercera:

" LE3: Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres, impulsando nuevas formas de liderazgo y una participación equilibrada en espacios de toma de decisiones.

Para ello, se establece un indicador relativo a la participación de mujeres como ponentes en cada uno de los eventos, reuniones o conferencias que organice con cargo al programa presupuestario la Oficina de Atracción de Inversiones. El objetivo del programa es que en cualquier evento organizado haya, al menos, una mujer como ponente.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	140	ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	D. INSTITUTO MUNICIPAL DE CONSUMO	

La actuación administrativa en materia de consumo se refleja en distintos procedimientos destinados a proporcionar atención personalizada a las personas consumidoras, al control del mercado a través de la acción inspectora, a la información, formación y educación en materia de consumo, así como a procurar la resolución extrajudicial de sus conflictos de consumo a través de la mediación y del arbitraje, prestando especial atención a los colectivos más vulnerables, fomentando un consumo informado y consciente de sus derechos, así como responsable social y ambientalmente, todo ello en el marco legal establecido por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, de la ley de Protección de los Consumidores de la Comunidad de Madrid y de la Ordenanza de Consumo de la ciudad de Madrid.

El programa presupuestario "Consumo" incluye un objetivo que recoge el mantenimiento de la perspectiva de género en la acción municipal, en los tres aspectos que se describen posteriormente. Además de ello viene incluyendo en todos los procedimientos de contratación abiertos, cláusulas sociales, criterios de valoración o condiciones relativas a la igualdad de género.

Estas medidas pretenden contribuir a la economía autónoma de las mujeres y a la corresponsabilidad, dos de los aspectos contemplados en la línea estratégica de política municipal de igualdad L2.

Se pretende pues avanzar en la eliminación de roles y estereotipos de género (mecanismo R1) en la redacción y presentación de materiales divulgativos, impresos, comunicaciones etc., en consonancia con la acción 2.6 del Plan Estratégico para la Igualdad de Género en la ciudad de Madrid. Se contribuye también a la acción 1.4 de la citada estrategia, a través de la introducción de la variable sexo en las encuestas de valoración por parte de la ciudadanía de los servicios prestados y dentro de los programas anuales de formación en materia de consumo.

En el programa presupuestario se ha planteado un primer indicador relativo a la valoración ciudadana de los servicios prestados por la OMIC, recogiendo en la encuesta de satisfacción correspondiente entre sus usuarios/as, de modo diferenciado, las opiniones de hombres y mujeres, en los distintos aspectos valorados.

La formación en la escuela, a través de talleres y otras actividades lúdicas, es otro aspecto esencial para fomentar el consumo responsable de productos y servicios y un campo en el que se actúa de manera continuada fomentando la eliminación de estereotipos con una formación igualitaria para niños y niñas. Se recogen los datos teniendo en cuenta la variable de sexo en las personas consumidoras formadas tanto en el ámbito escolar, como en otras sesiones formativas destinadas a otros colectivos e integradas dentro del programa de formación.

Asimismo, y complementando la labor realizada en ejercicios anteriores, se utilizará lenguaje inclusivo en todos los folletos, guías y materiales divulgativos revisados y actualizados así como en los nuevos folletos de temáticas novedosas que está previsto desarrollar en el ejercicio 2020.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	140	ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
<b>Programa:</b>	<b>923.20</b>	<b>ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO</b>
Responsable:	D.G. DE ECONOMÍA	

Atendiendo al mandato normativo de promoción de la igualdad y no discriminación de género que debe inspirar las actuaciones públicas, la Subdirección General de Análisis Socioeconómicos reconoce y valora la dimensión política de la evaluación para la transformación de las desigualdades de género aplicadas a los objetivos y líneas de trabajo relativas al análisis socio-económico de la ciudad de Madrid.

- Análisis de la realidad coyuntural y divulgación: se realizan todos los análisis posibles para conocer aquellas situaciones diferenciales por sexo que permiten las estadísticas oficiales manejadas.
- Estudios de desequilibrios territoriales: se incorpora la dimensión de género tanto en la selección de variables, como en sus resultados e indicadores.
- En cuanto a líneas o acciones estratégicas impulsadas desde la Dirección General de Economía, como por ejemplo el fomento de los sectores económicos estratégicos para la ciudad de Madrid, se incluyen medidas para favorecer el empoderamiento de la mujer, apoyando el emprendimiento femenino.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	140	ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
<b>Programa:</b>	<b>924.02</b>	<b>PARTICIPACIÓN EMPRESARIAL</b>
Responsable:	COORDINACIÓN GRAL. ECON.COMER.CONSUMO Y PATERNA.	

En el programa presupuestario de la Subdirección General de Promoción Internacional y Parteneriado, la perspectiva de Impacto de género, se incorpora a través del primero de sus objetivos: Implantar y gestionar el modelo de participación empresarial en el Ayuntamiento de Madrid comprometido con la perspectiva de género, lo que se medirá a través del indicador del número de empresas especialmente comprometidas con las políticas de igualdad de género que se adhieren al Foro de Empresas por Madrid. Para 2020 este indicador se establece en cinco.

Con el fin de lograr dicho objetivo estratégico, desde la Subdirección se incentivará la implantación de políticas de igualdad de género en el ámbito empresarial interesado en la adhesión al Foro de Empresas mediante prácticas de publicidad y visibilidad institucional que otorgarán un papel preponderante a dichas empresas. De esta manera, se pretende contribuir a reducir las brechas de género existentes, lo que ayudaría a romper o disminuir en la empresa privada los roles y estereotipos sexistas. Uno de los principales objetivos es promover la ocupación de puestos de decisión y responsabilidad por mujeres en las mismas condiciones laborales que los hombres, facilitando espacios que refuercen el papel de las mujeres en ámbitos que hasta ahora están liderados claramente por hombres. Para su consecución estos planes deberán fomentar valores de corresponsabilidad doméstica que permitan a la mujer disponer de más tiempo para su propia formación y carrera profesional, lo que le permitiría acceder a esos puestos de trabajo de mayor responsabilidad en la empresa privada, dado que las diferencias en ese ámbito, son mucho más notables que en el empleo público.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>433.05</b>	<b>EMPRENDIMIENTO</b>
Responsable:	D.G. DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprobó con el objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando todos los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla. Esta exigencia viene impuesta por el artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y por el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, el artículo 11 de la Ley 3/2007 atribuye a los Poderes Públicos la facultad de adoptar medidas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres, facultad que ha sido asumida como obligación ineludible por el Ayuntamiento de Madrid.

En cumplimiento de este mandato, la Dirección General de Innovación y Emprendimiento ha previsto medidas expresamente dirigidas a corregir la brecha de género en el ámbito de sus competencias que tienen su reflejo en sus objetivos, indicadores y actividades presupuestarios del ejercicio 2020.

En materia de emprendimiento, la constatación de la brecha de género sigue poniéndose de manifiesto en el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), observatorio más importante a escala mundial para analizar y medir el emprendimiento. Así, el GEM, en el último informe publicado, correspondiente al ejercicio 2018-2019, nos muestra que el 53,1% de la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) de España en 2018 estaba representado por hombres y el 46,9% por mujeres. Asimismo, con un peso de 60,0% sobre el total, los empresarios consolidados en 2018 también estaban compuestos en su mayoría por hombres. Afortunadamente, los datos también reflejan que las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de emprender se están estrechando de forma visible en los últimos años, motivo suficiente para no relajarse y seguir trabajando.

La brecha de género también existe en la financiación inicial que obtienen los proyectos liderados por mujeres que es algo más de la mitad de la que obtienen las iniciativas promovidas por hombres, según un estudio específico sobre financiación realizado por GEM. Para ningún emprendedor es fácil acceder a la financiación que necesita para la puesta en marcha de su negocio, pero no debería ser más difícil aún en el caso de las mujeres.

A todas estas dificultades tenemos que añadir un marco social y cultural bastante desincentivador para que las mujeres españolas se decidan a emprender. Las dificultades que tienen las mujeres para conciliar la vida profesional y familiar y un emprendimiento motivado por la necesidad y no por la percepción de oportunidades de negocio, propicia la creación de negocios poco competitivos, poco innovadores y con poca proyección de crecimiento.

El último Informe Mundial GEM 2018/19 destaca que continúa estrechándose la brecha de género entre emprendedores de todo el mundo, pero que sólo seis países del mundo presentan tasas de emprendimiento similares entre hombres y mujeres.

Aunque este informe muestra que en la actualidad hay 9 mujeres que inician un negocio por cada 10 hombres españoles, una cifra que supera la media de Europa, donde sólo se cuentan 6 mujeres por cada 10 hombres emprendedores, el Ayuntamiento de Madrid continuará trabajando para contribuir a eliminar cualquier brecha de género que exista en el emprendimiento femenino para ayudar a que las mujeres puedan alcanzar su independencia económica y personal.

Con el objetivo de contribuir al reconocimiento de proyectos originales, creativos e innovadores acometidos por mujeres para promover e impulsar el emprendimiento femenino la DG de Comercio y Emprendimiento viene convocando desde el año 2011 "El Premio Emprendedoras".

En 2017, con el objetivo de contrarrestar las dificultades que tienen las mujeres emprendedoras para acceder a la financiación consideró necesario incorporar a este premio una dotación económica. Vista la excelente acogida que esta dotación económica ha tenido, en 2020 se continuará convocando este premio.

Para complementar esta ayuda y favorecer la creación de nuevas empresas promovidas por mujeres, contribuyendo a aumentar su autonomía económica, en diciembre de 2018 el Pleno del Ayuntamiento de Madrid aprobó una bonificación del precio público por la prestación de servicios de apoyo al emprendimiento en los viveros de empresas del Ayuntamiento de Madrid para los proyectos empresariales liderados por mujeres. Desde su entrada en vigor, el 1 de enero de 2019, se han beneficiado de esta bonificación 27 proyectos empresariales liderados por mujeres que han iniciado su andadura en la red municipal de viveros de empresas y 5 están en trámite de conseguirlo.

Además, se organizarán acciones formativas (talleres, seminarios, etc.) dirigidas al empoderamiento de las mujeres en los que se trabajen y mejoren las habilidades empresariales y el liderazgo femenino para mejorar el acceso de las mujeres a los órganos de representación y a los puestos directivos.

Asimismo, durante 2020 se seguirá ayudando a las mujeres emprendedoras a dar visibilidad a sus proyectos y se trabajará para darles un mayor protagonismo, realizando campañas de difusión de sus ideas y empresas.

Por último, para fomentar la igualdad en la contratación administrativa municipal, en los contratos de servicios promovidos por

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	141	EMPRESARIADO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>433.05</b>	<b>EMPRESARIADO</b>
Responsable:	D.G. DE INNOVACIÓN Y EMPRESARIADO	

esta dirección general se incorporarán cláusulas sociales de igualdad con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de las mujeres adscritas a la ejecución de estos contratos, así como a la implantación de medidas y protocolos de actuación que ayuden a erradicar el acoso sexual y laboral en el trabajo sufrido por las mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>462.00</b>	<b>INNOVACIÓN Y CIUDAD INTELIGENTE</b>
Responsable:	D.G. DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	

Respecto de las actividades, en el Presupuesto de 2020 se incluye, dentro del objetivo de "Fomento de la innovación en la ciudad de Madrid", la actividad de difusión tecnológica entre las mujeres de Madrid para aumentar la reducida participación de mujeres en las actividades tecnológicas e innovadoras. Este objetivo específico pretende aumentar la participación de las mujeres en las actividades tecnológicas e innovadoras, con el fin de apoyar una de las líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid, la L2, como es la "Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través del fomento del empleo, la corresponsabilidad, la mejora en la movilidad y de los servicios de proximidad".

Por otra parte, la Subdirección General de Innovación tiene encomendada la tramitación de los expedientes de contratación administrativa para la seguridad, limpieza y mantenimiento de los edificios que conforman La Nave, en los que sí se pueden realizar actuaciones con incidencia en ámbitos como la conciliación de la vida familiar y laboral, la tasa de empleo femenina o la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, consistentes en la inclusión de cláusulas sociales de perspectiva de género en la contratación pública, mediante la introducción de criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución relacionados con la adopción de medidas de conciliación e igualdad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>463.00</b>	<b>INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TÉCNICA Y APLICADA</b>
Responsable:	D.G. DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	

Dentro de las actividades previstas, se tendrá en cuenta análisis de datos en ámbitos en los que la perspectiva de género sea relevante

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	150	MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD
<b>Programa:</b>	<b>133.01</b>	<b>TRÁFICO</b>
Responsable:	D.G. DE GESTIÓN Y VIGILANCIA DE LA CIRCULACIÓN	

Se pasa a analizar el impacto de género de los objetivos incluidos en el presupuesto 2020 en el programa 13301, Tráfico, responsabilidad de la Dirección General de Gestión y Vigilancia de la Circulación, que se desarrolla en 24 objetivos. De estos, los siguientes que se detallan integran un enfoque de género:

Objetivo 2: Facilitar la movilidad a las personas con movilidad reducida mediante la concesión de autorizaciones de estacionamiento que le son reservadas.

Se han fijado como indicadores, los siguientes:

Autorizaciones TPMP a mujeres, una previsión para 2020 de 5.500.

Autorizaciones TPMP a hombres, una previsión para 2020 de 6.900.

Autorizaciones TPMP a personas jurídicas, una previsión para 2020 de 65.

El presente objetivo ya fue incluido en el presupuesto 2019.

El objetivo expuesto atiende en igual grado a personas físicas, hombres y mujeres, y personas jurídicas, ya que sus necesidades e intereses responden a una misma necesidad. Por lo tanto, la posición de mujeres y hombres con respecto a esta problemática parte de la igualdad.

Mandato normativo: La regulación de la Tarjetas para el estacionamiento de personas con movilidad reducida, como documento público acreditativo del derecho de las personas que cumplan los requisitos previstos en la legislación vigente para estacionar los vehículos automóviles en que se desplacen lo más cerca posible de su lugar de acceso o de destino, se recoge en el capítulo IV de la Ordenanza de Movilidad de la Ciudad de Madrid (artículos 88 ter a 88 decies).

En la Línea Estratégica LE2 Autonomía Económica de las mujeres y corresponsabilidad, se incluye la formación para el empleo, el impulso al emprendimiento femenino, corresponsabilidad y servicios de apoyo a la conciliación, importancia del trabajo de cuidados y valor económico de los mismos, equilibrio de usos del tiempo y espacio, mejora de la movilidad y acceso a espacios.

En la Línea Estratégica LE3 Participación sociopolítica y cultural de las mujeres, se incluye la participación activa de las mujeres en espacios donde está subrepresentada, en espacios de toma de decisiones, en todos los ámbitos, en todas las organizaciones.

Por ello, dado que las TPMP pretenden facilitar el estacionamiento de los vehículos automóviles en que se desplacen lo más cerca posible de su lugar de acceso o de destino, se entiende que ello cumple con la LE2 Autonomía Económica de las mujeres y corresponsabilidad, y la LE3 Participación sociopolítica y cultural de las mujeres y, por tanto, da respuesta directa a las líneas estratégicas de política municipal de igualdad señalada.

Objetivo 21: Mejora de la gestión de los expedientes sancionadores relacionados con la prestación del servicio de autotaxi.

Se han fijado como indicadores desagregados por sexo, los siguientes:

PAGOS EN VOLUNTARIA CON EL 30% A PROPIETARIOS DE LICENCIA MUNICIPAL      PORCENTAJE 50

PAGOS EN VOLUNTARIA CON EL 30% A PROPIETARIAS DE LICENCIA MUNICIPAL      PROCENTAJE 50

El presente objetivo ya fue incluido en el presupuesto 2019.

El objetivo expuesto atiende en igual grado a hombres y mujeres. Por lo tanto, la posición de mujeres y hombres con respecto a esta problemática parte de la igualdad.

Los expedientes sancionadores relacionados con la prestación del servicio de autotaxi afectan a la Línea Estratégica LE2 Autonomía Económica de las mujeres y corresponsabilidad, y a la Línea Estratégica LE3 Participación sociopolítica y cultural de las mujeres.

Objetivo 20: Gestión eficaz y eficiente en la tramitación de los expedientes relacionados con la prestación del servicio del taxi.

Se han fijado como indicadores desagregados por sexo, los siguientes:

## PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

## Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 150 MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD  
**Programa: 133.01 TRÁFICO**  
 Responsable: D.G. DE GESTIÓN Y VIGILANCIA DE LA CIRCULACIÓN

PERMISO MUNICIPAL DE CONDUCTOR DE AUTOTAXI: OBTENCIÓN Y RENOVACION HOMBRES	NÚMERO	4533
PERMISO MUNICIPAL DE CONDUCTOR DE AUTOTAXI: OBTENCIÓN Y RENOVACIÓN MUJERES	NUMERO	167
TARJETAS DE IDENTIFICACION: ALTAS Y BAJAS HOMBRES	NÚMERO	18.284
TARJETAS DE IDENTIFICACIÓN: ALTAS Y BAJAS MUJERES	NUMERO	716
AUTOTAXI: TRANSMISIÓN A FAVOR DE HOMBRES	NÚMERO	501
AUTOTAXI TRANSMISION A FAVOR DE MUJERES	NUMERO	99
REVISION ANUAL ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA A PROPIETARIOS DE LICENCIA	NÚMERO	13.623
REVISION ANUAL ORDINARIA Y EXTRAORDINARA A PROPIETARIAS DE LICENCIA	NUMERO	1.377
DUPLICADOS PARA HOMBRES	NÚMERO	109
DUPLICADOS PARA MUJERES	NUMERO	11
SUSTITUCIÓN DE VEHÍCULOS A FAVOR DE HOMBRES	UNMERO	1.980
SUSTITUCION DE VEHÍCULOS A FAVOR DE MUJERES	NÚMERO	220

El presente objetivo ya fue incluido en el presupuesto 2019.

El objetivo expuesto parte de una posición de desigualdad numérica notable de hombres y mujeres. Por ello, afecta a la Línea Estratégica LE2 Autonomía Económica de las mujeres y corresponsabilidad, y la Línea Estratégica LE3 Participación sociopolítica y cultural de las mujeres.

Por otro lado, se incluye también el siguiente objetivo:

Objetivo 6: Mejorar las características medioambientales en la prestación del servicio del taxi.

Se ha fijado el siguiente indicador:

Ejecución presupuestaria de subvenciones para la adquisición de vehículos de bajas emisiones, con una previsión del 100%.

Si bien el sector del taxi es predominantemente masculino, se observa una tendencia a la disminución de la brecha de género existente, pudiendo consultarse los datos de conductores y conductoras de vehículos autotaxi, y propietarios y propietarias de licencia en datos abiertos.

La subvención que recoge el objetivo indicado se concede de forma igualitaria a hombres y mujeres solicitantes, siendo el dato fundamental el cumplimiento de los requisitos recogidos en la convocatoria, por lo que no se ha realizado una desagregación de género, al desconocer, de partida, el número de posibles solicitantes mujeres y hombres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	150	MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD
<b>Programa:</b>	<b>160.01</b>	<b>INGENIERÍA DEL AGUA</b>
Responsable:	D.G. DE GESTIÓN DEL AGUA Y ZONAS VERDES	

El presupuesto general de la actividad a desarrollar por la Dirección General de Gestión del Agua y Zonas Verdes se centra en las distintas actividades para mejorar y optimizar los recursos en materia de agua y zonas verdes.

En el caso de este Programa "INGENIERÍA DEL AGUA", que abarca las necesidades del Capítulo 6 de las inversiones en temas de agua de podemos afirmar, con carácter general, que para la elaboración del presupuesto se han tenido en cuenta las directrices para integrar el enfoque de género, promoviendo la participación activa de las mujeres en puestos relevantes de toma de decisiones y contribuyendo al incremento de la participación de las mujeres en el espacio del ejercicio de este programa.

En el caso de esta DG, en las competencias propias de este Programa, hay que tener en cuenta que existe una gran participación de la mujer en el ámbito directivo, en los niveles directivos más altos hay una igualdad entre géneros, y especialmente a partir del nivel 26, con gran poder de decisión en las responsabilidades asignadas, que responde a la política de igualdad marcada por el Ayuntamiento de Madrid, promoviendo la equidad de género y la disminución de la discriminación hacia las mujeres.

La finalidad de este Programa tiene un marcado acento técnico y no dirige sus actividades directamente al género de las personas, por lo tanto se definen sus actuaciones pensando en la ciudadanía en general, puesto que las problemáticas abordadas afectan a hombres y mujeres por igual. Esto no significa, que de alguna manera no se contemple la integración de la perspectiva de género, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres, a través de la contratación de los servicios ya que siempre se pone de manifiesto en los Pliegos de contratación, una mayor valoración de las ofertas de las empresas que desarrollan proyectos en los que se mantienen los compromisos de "Igualdad", en cuanto a contratación de mujeres, salario de las mismas, etc#, promoviendo la presencia de las mujeres en todos los ámbitos.

Por otro lado, en los proyectos que se están llevando a cabo en los últimos años y, más concretamente en todos aquellos próximos a mejorar el espacio medioambiental del río Manzanares, creando sendas peatonales, se han adoptado medidas que contribuyen a la seguridad de las personas más vulnerables, como son los niños, las madres que les acompañan y, las personas mayores que circulan por las mismas, mejorando e incrementando la iluminación, eliminación de barreras verdes que permitan aumentar la visibilidad y por lo tanto mejorar la circulación en estos espacios.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	150	MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD
<b>Programa:</b>	<b>161.02</b>	<b>SUMINISTRO HÍDRICO</b>
Responsable:	D.G. DE GESTIÓN DEL AGUA Y ZONAS VERDES	

Con carácter general, podemos afirmar que para la elaboración del presupuesto de este Programa 161.02 "SUMINISTRO HÍDRICO", se han tenido en cuenta las directrices para integrar el enfoque de género, promoviendo la participación activa de las mujeres en puestos relevantes de toma de decisiones y contribuyendo al incremento de la participación de las mujeres en el espacio del ejercicio de dicho Programa.

El presupuesto general de la actividad a desarrollar por la Dirección General de Gestión del Agua y Zonas Verdes se centra en las distintas actividades para mejorar y optimizar los recursos en materia de agua y zonas verdes, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres.

En el caso de este Programa, 161.02 "SUMINISTRO HÍDRICO", que abarca las necesidades del Capítulo 2, de conservación y mantenimiento, en materia de agua, los costes de dicho programa se centran en garantizar las demandas de la ciudadanía para asegurar el bienestar de todos sin distinción, entre hombre y mujeres, puesto que las problemáticas abordadas afectan a hombres y mujeres por igual. Esto no significa, que de alguna manera no se contemple la integración de la perspectiva de género a través de la contratación de los servicios ya que siempre se pone de manifiesto en los Pliegos de contratación, una mayor valoración de las ofertas de las empresas que desarrollan proyectos en los que se mantienen los compromisos de "Igualdad", en cuanto a contratación de mujeres, salario de las mismas, etc#, promoviendo la presencia de las mujeres en todos los ámbitos y disminuyendo la discriminación hacia las mismas.

Concretamente, y refiriéndonos a esta Dirección hay que tener en cuenta que existe una gran participación en este Programa de la mujer en el ámbito directivo, mostrando una superioridad en número de mujeres superior al de hombres, especialmente a partir del nivel 26, con gran poder de decisión en las responsabilidades asignadas, que responde a la política de igualdad marcada por el Ayuntamiento de Madrid, que garantiza a las mujeres el acceso equitativo a las oportunidades laborales.

Por otro lado, en algunos de los proyectos que se están llevando a cabo en los últimos años se han adoptado medidas que contribuyen a la seguridad de las personas más vulnerables, como son los niños, las madres que les acompañan y, las personas mayores que circulan por las zonas del río Manzanares mejorando la iluminación y eliminando barreras verdes que permitan aumentar la visibilidad y por lo tanto mejorar la circulación en estos espacios.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	150	MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD
<b>Programa:</b>	<b>162.10</b>	<b>GESTIÓN AMBIENTAL URBANA</b>
Responsable:	D.G. DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y RESIDUOS	

Las competencias de la DG de Servicios de Limpieza y Residuos están establecidas en el ámbito de la limpieza urbana y en la recogida y transporte hasta las plantas de tratamiento de residuos domésticos y comerciales en todo el término municipal.

En el ámbito del programa 162.10 las prestaciones que dan cobertura a esas competencias son prestadas en su totalidad por empresas concesionarias que, a través de los correspondientes contratos y de los pliegos de condiciones que rigen los servicios prestados, se encargan de su ejecución.

La Dirección General de Servicios de Limpieza y Residuos se encarga de supervisar y fiscalizar la prestación de los mismos.

El personal que presta servicio en los ámbitos de estos contratos está sujeto a las condiciones laborales que vienen recogidas en los correspondientes convenios laborales de aplicación, en los cuales existen cláusulas de subrogación de tal forma que todos los trabajadores y trabajadoras tienen continuidad laboral en el caso de cambio de contrato y de empresa concesionaria.

No obstante, alguno de los convenios laborales de aplicación ya contempla aspectos de igualdad de género a la hora de efectuar nuevas contrataciones, en el sentido de determinar un mínimo de porcentaje de mujeres en la totalidad de contratos efectuados.

En cualquier caso ello hace que las plantillas de estos servicios vengan determinadas de antemano, debiendo permanecer estos trabajadores/as en las mismas durante la vigencia de los contratos y teniendo en cuenta su posterior subrogación.

Todo ello hace que la composición de las plantillas venga condicionada por los criterios de contratación de las empresas adjudicatarias desde hace años.

En todo caso, se trata de actividades en las que predomina el componente masculino, mientras que en lo referente a brecha salarial la misma es inexistente, al aplicarse las condiciones económicas de los convenios laborales indistintamente a hombres y mujeres.

Con el fin de adecuar y poner en valor la política de igualdad de género en el servicio de recogida de residuos, y contemplando en todo momento las líneas estratégicas en política de igualdad municipal, a saber:

- Erradicación de la violencia machista
- Autonomía económica de la mujeres y corresponsabilidad
- Participación sociopolítica y cultural de las mujeres

se determinan una serie de objetivos a alcanzar que se especifican a continuación.

No obstante, las herramientas de que el Ayuntamiento de Madrid dispone para poder lograr los objetivos, teniendo en cuenta que son las empresas adjudicatarias las que se encargan de la gestión del personal a su cargo y que cualquier aspecto que pudiera regular dicha gestión debe venir referido en los correspondientes contratos para poder fiscalizar su cumplimiento, es en los pliegos de condiciones que rigen los mismos, pues en ellos es donde deben aparecer los preceptos de obligado cumplimiento que permitan alcanzar los objetivos.

Por ello debe tenerse en cuenta la situación actual de los contratos, así como las fechas de redacción de los pliegos y el periodo de vigencia de los contratos, ya que en ellos actualmente no se reflejan aspectos de impacto de género, y por lo tanto no pueden marcarse objetivos ambiciosos a corto plazo.

Será a partir nuevos planeamientos que se hagan al finalizar los contratos vigentes cuando se disponga de herramientas eficaces para la consecución de los objetivos que se pudieran marcar.

Objetivo 1:

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	150	MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD
<b>Programa:</b>	<b>162.10</b>	<b>GESTIÓN AMBIENTAL URBANA</b>
Responsable:	D.G. DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y RESIDUOS	

Progresiva incorporación de la mujer a los servicios de contenerización, recogida y transporte de residuos.

INDICADORES: Mujeres empleadas por las empresas adjudicatarias en contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato

MAGNITUD:Nº

AÑO 2019: 95

PREVISTO 2020: 95

INDICADORES: Hombres empleados por las empresas adjudicatarias en contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato

MAGNITUD:Nº

AÑO 2019 : 2.095

PREVISTO 2020: 2.365

Objetivo 2:

Progresiva incorporación de la mujer a tareas de responsabilidad en los servicios de contenerización, recogida y transporte de residuos.

INDICADORES: Mujeres empleadas en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias en contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato

MAGNITUD: Nº

AÑO 2019: 6

PREVISTO 2020: 6

INDICADORES: Hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias en contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato

MAGNITUD: Nº

AÑO 2019: 52

PREVISTO 2020: 54

Objetivo 3:

Desaparición de la brecha salarial que pudiera existir

INDICADORES: Salario medio de mujeres empleadas que desarrollan el objeto del contrato

MAGNITUD: euros/año

AÑO 2019: 27.526

PREVISTO 2020: 28.077

INDICADORES: Salario medio de hombres empleados que desarrollan el objeto del contrato

MAGNITUD: euros/año

AÑO 2019: 27.526

PREVISTO 2020: 28.077

Objetivo 4:

Incorporación en las empresas que desarrollan contratos municipales de aspectos y mecanismos sociales y laborales de cara a reducir el impacto de género entre sus trabajadores

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 150 MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD  
**Programa: 162.10 GESTIÓN AMBIENTAL URBANA**  
Responsable: D.G. DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y RESIDUOS

INDICADORES:Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen medidas de flexibilidad horaria

MAGNITUD: N°

AÑO 2019:4

PREVISTO 2020:4

INDICADORES:Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes para empleados/as

MAGNITUD: N°

AÑO 2019:1

PREVISTO 2020: 1

INDICADORES:Empresas que desarrollan contratos municipales que cuentan con protocolos de actuación en casos de acosos sexual y laboral en el trabajo

MAGNITUD: N°

AÑO 2019: 4

PREVISTO 2020:4

INDICADORES:Empresas con Planes de Igualdad

MAGNITUD: N°

AÑO 2019: 4

PREVISTO 2020:4

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	150	MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD
<b>Programa:</b>	<b>162.30</b>	<b>PARQUE TECNOLÓGICO DE VALDEMINGÓMEZ</b>
Responsable:	D.G. DEL PARQUE TECNOLÓGICO DE VALDEMINGÓMEZ	

De acuerdo con las directrices marcadas, se incorpora en este programa presupuestario el enfoque de género al objeto de transversalizar el principio de igualdad y obtener datos referidos al impacto que la contratación municipal pueda ejercer en la disminución de las desigualdades de género.

Partiendo del hecho que este programa gestiona el tratamiento que debe darse a los residuos que ya han sido depositados por los ciudadanos y ciudadanas del municipio de Madrid no va dirigido ni directa ni indirectamente a las personas, desde esta nueva perspectiva, se van a iniciar actuaciones tendentes a promover y favorecer el principio de igualdad entre géneros, por lo que se incorpora el objetivo de alcanzar la integración progresiva de este enfoque en la presupuestación municipal.

Bajo estas indicaciones el contrato de educadores especializados que sirvan de apoyo al personal municipal para gestionar el programa de visitas a las instalaciones del Parque Tecnológico de Valdemingómez, ya recoge la incorporación de líneas de integración de la perspectiva de género, tales como erradicación de roles y estereotipos de género y utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, e incluye, a efectos de estadística, la desagregación de la proporción poblacional existente entre hombres y mujeres que acceden a las visitas de las instalaciones.

El importe de dicho contrato para el ejercicio económico de 2020, es de 157.216 euros.

Asimismo, se ha planteado como objetivo promover la recogida de datos estadísticos que permitan, en el futuro, analizar la existencia o no de brechas ocupacionales, salariales, de responsabilidad o de representación entre hombres y mujeres, en el sector del tratamiento y gestión de los residuos sólidos urbanos y más concretamente entre las empresas adjudicatarias de los contratos gestionados por esta Dirección General.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 150 MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD  
**Programa: 163.01 LIMPIEZA VIARIA**  
 Responsable: D.G. DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y RESIDUOS

## MEMORIA DEL PROGRAMA

Las competencias de la DG de Servicios de Limpieza y Residuos están establecidas en el ámbito de la limpieza urbana y en la recogida y transporte hasta las plantas de tratamiento de residuos domésticos y comerciales en todo el término municipal.

En el ámbito del programa 163.01 las prestaciones que dan cobertura a esas competencias son prestadas en su totalidad por empresas concesionarias que, a través de los correspondientes contratos y de los pliegos de condiciones que rigen los servicios prestados, se encargan de su ejecución.

La Dirección General de Servicios de Limpieza y Residuos se encarga de supervisar y fiscalizar la prestación de los mismos.

El personal que presta servicio en los ámbitos de estos contratos está sujeto a las condiciones laborales que vienen recogidas en los correspondientes convenios laborales de aplicación, en los cuales existen cláusulas de subrogación de tal forma que todos los trabajadores y trabajadoras tienen continuidad laboral en el caso de cambio de contrato y de empresa concesionaria. Ello hace que las plantillas de estos servicios vengan determinadas de antemano, debiendo permanecer estos trabajadores/as en las mismas durante la vigencia de los contratos y teniendo en cuenta su posterior subrogación.

Todo ello hace que la composición de las plantillas venga condicionada por los criterios de contratación de las empresas adjudicatarias desde hace años.

No obstante, y al ser este el primer año que ésta DG elabora la memoria de evaluación de impacto de género, se va a proceder a hacer un análisis de la situación actual, para lo cual se van a referir los datos de los indicadores que determinan las directrices generales para la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid para 2020, para los contrato de capítulo 2 "Gastos en bienes corrientes y servicios".

Los resultados teniendo en cuenta los contratos que se gestionan con el programa Limpieza Viaria son los siguientes:

## INDICADOR MAGNITUD DATO 2019

Mujeres empleadas por las empresas adjudicatarias en contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato %  
18,83%

Hombres empleados por las empresas adjudicatarias en contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato %  
81,17%

Mujeres empleadas en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias en contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato % 31,10%

Hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias en contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato % 68,90%

Salario medio de mujeres empleadas que desarrollan el objeto del contrato #/año 24.223,35 #

Salario medio de hombres empleados que desarrollan el objeto del contrato #/año 25.252,54 #

Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen medidas de flexibilidad horaria Nº 5

Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes para empleados/as 5

Nº

Empresas que desarrollan contratos municipales que cuentan con protocolos de actuación en casos de acosos sexual y laboral en el trabajo 6

Nº

Empresas con Planes de Igualdad Nº 5

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 150 MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD  
**Programa: 163.01 LIMPIEZA VIARIA**  
 Responsable: D.G. DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y RESIDUOS

A la vista de la situación actual de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las empresas que prestan servicio en contratos municipales se deduce que se trata de actividades en las que hasta ahora predomina el componente masculino, mientras que en lo referente a brecha salarial la misma es prácticamente inexistente al aplicarse las condiciones económicas de los convenios laborales indistintamente a hombres y mujeres.

Con el fin de adecuar y poner en valor la política de igualdad de género en el servicio de recogida de residuos, y contemplando en todo momento las líneas estratégicas en política de igualdad municipal, a saber:

- Erradicación de la violencia machista
- Autonomía económica de la mujeres y corresponsabilidad
- Participación sociopolítica y cultural de las mujeres

Se pretende determinar una serie de objetivos a futuro, cuyo cumplimiento vendrá determinado por los indicadores anteriormente señalados, a través de una serie de actividades que los engloben.

Por ello, los objetivos a lograr son los que se especifican a continuación.

No obstante, las herramientas de que el ayuntamiento de Madrid dispone para poder lograr los objetivos que se marquen, teniendo en cuenta que son las empresas adjudicatarias las que se encargan de la gestión del personal a su cargo y que cualquier aspecto que pudiera regular dicha gestión debe venir referido en los correspondientes contratos para poder fiscalizar su cumplimiento, es en los pliegos de condiciones que rigen los mismos, pues en ellos es donde deben aparecer los preceptos de obligado cumplimiento que permitan alcanzar los objetivos.

Por ello debe tenerse en cuenta la situación actual de los contratos, así como las fechas de redacción de los pliegos y el periodo de vigencia de los contratos, ya que en ellos actualmente no se reflejan aspectos de impacto de género, y por lo tanto no pueden marcarse objetivos ambiciosos a corto plazo.

Será a partir nuevos planeamientos que se hagan al finalizar los contratos vigentes cuando se disponga de herramientas eficaces para la consecución de los objetivos que se pudieran marcar.

Objetivo 1:

Progresiva incorporación de la mujer a tareas de responsabilidad en los servicios de limpieza varia, SELUR y papeleras:

INDICADORES MAGNITUD AÑO 2019 PREVISTO 2020

Mujeres empleadas en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias en contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato      Porcentaje      27,92% 34,28%

Objetivo 3:

Desaparición de la brecha salarial que pudiera existir

INDICADORES MAGNITUD AÑO 2019 PREVISTO 2020

Salario medio de mujeres empleadas que desarrollan el objeto del contrato	#/año	24.223,35 #	29.763,73 #
Salario medio de hombres empleados que desarrollan el objeto del contrato	#/año	25.252,54 #	31.039,48 #

Objetivo 4:

Incorporación en las empresas que desarrollan contratos municipales de aspectos y mecanismos sociales y laborales de cara a

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 150 MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD  
**Programa: 163.01 LIMPIEZA VIARIA**  
 Responsable: D.G. DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y RESIDUOS

reducir el impacto de género entre sus trabajadores

INDICADORES MAGNITUD AÑO 2019 PREVISTO 2020

Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen medidas de flexibilidad horaria N° 5 6

Empresas que desarrollan contratos municipales que tienen permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes para empleados/as N° 5 6

Empresas que desarrollan contratos municipales que cuentan con protocolos de actuación en casos de acosos sexual y laboral en el trabajo 6 6

N°

Empresas con Planes de Igualdad N° 5 5



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	150	MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD
<b>Programa:</b>	<b>171.01</b>	<b>PATRIMONIO VERDE</b>
Responsable:	D.G. DE GESTIÓN DEL AGUA Y ZONAS VERDES	

El presupuesto general de la actividad a desarrollar por la Dirección General de Gestión del Agua y Zonas Verdes se centra en las distintas actividades para mejorar y optimizar los recursos en materia de agua y zonas verdes.

En el caso de este Programa, 171.01, "PATRIMONIO VERDE" que abarca las necesidades tanto del Capítulo 2, de conservación y mantenimiento, como del Capítulo 6 de Inversiones, en materia de zonas verdes en parques, los costes de dicho programa se centran en garantizar las demandas de la ciudadanía para asegurar el bienestar de todos sin distinción, entre hombre y mujeres.

Con carácter general podemos afirmar que para la elaboración del presupuesto de este programa se han tenido en cuenta las directrices para integrar el enfoque de género, promoviendo la participación activa de las mujeres en puestos relevantes de toma de decisiones y, contribuyendo al incremento de la participación de las mujeres en el espacio del ejercicio de este programa.

En el caso de esta Dirección hay que tener en cuenta que existe una gran participación de la mujer en el ámbito directivo, y se está promoviendo en los niveles directivos más altos la igualdad entre ellos, con gran poder de decisión en las responsabilidades asignadas, respondiendo a la política de igualdad marcada por el Ayuntamiento de Madrid, que garantiza a las mujeres el acceso equitativo a las oportunidades laborales y, por tanto promoviendo la equidad de género y la disminución de la discriminación hacia las mujeres.

Esta Dirección tiene un marcado acento técnico y no dirige sus actividades directamente al género de las personas, por lo tanto se definen sus actuaciones a la ciudadanía en general, puesto que las problemáticas abordadas afectan a hombres y mujeres por igual. Esto no significa, que de alguna manera no se contemple la integración de la perspectiva de género a través de la contratación de los servicios ya que siempre se pone de manifiesto en los Pliegos de contratación, una mayor valoración de las ofertas de las empresas que desarrollan proyectos en los que se mantienen los compromisos de "Igualdad", en cuanto a contratación de mujeres, salario de las mismas, etc#, promoviendo la presencia de las mujeres en todos los ámbitos.

Por otro lado, en los proyectos que se están llevando a cabo en los últimos años y que mayoritariamente son utilizados en el futuro por mujeres, se han adoptado medidas que contribuyen a la seguridad de las personas más vulnerables, como son los niños, las madres que les acompañan y, las personas mayores que circulan por los parques y/o zonas infantiles, mejorando e incrementando la iluminación, eliminación de barreras verdes que permitan aumentar la visibilidad, accesibilidad, etc y ,por lo tanto mejorar la circulación en estos espacios.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	150	MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD
<b>Programa:</b>	<b>171.02</b>	<b>ZONAS VERDES</b>
Responsable:	D.G. DE GESTIÓN DEL AGUA Y ZONAS VERDES	

El presupuesto general de la actividad a desarrollar por la Dirección General de Gestión del Agua y Zonas Verdes se centra en las distintas actividades para mejorar y optimizar los recursos en materia de agua y zonas verdes.

En el caso de este Programa 171.02 "ZONAS VERDES", que abarca las necesidades del Capítulo 2, de conservación y mantenimiento, y del Capítulo 6 de inversiones, en materia de zonas verdes, las actividades de dicho Programa se centran en garantizar las demandas de la ciudadanía para asegurar el bienestar de todos sin distinción, entre hombres y mujeres, promoviendo la igualdad entre ellos y disminuyendo la desigualdad entre géneros.

Con carácter general, podemos afirmar que para la elaboración del presupuesto de este Programa se han tenido en cuenta las directrices para integrar el enfoque de género, promoviendo la participación activa de las mujeres en puestos relevantes de toma de decisiones y contribuyendo al incremento de la participación de las mujeres en el espacio del ejercicio de este Programa.

En el caso de esta Dirección General, que tiene un marcado acento técnico, hay que tener en cuenta que existe una gran participación de la mujer en el ámbito directivo, en los niveles directivos más altos hay una tendencia generalizada a la igualdad entre ellos, con gran poder de decisión en las responsabilidades asignadas, que responde a la política de igualdad marcada por el Ayuntamiento de Madrid, que garantiza a las mujeres el acceso equitativo a las oportunidades laborales y promoviendo la equidad de género y la disminución de la discriminación hacia las mujeres.

Esta Dirección no dirige sus actividades directamente al género de las personas, por lo tanto se definen sus actuaciones a la ciudadanía en general, puesto que las problemáticas abordadas afectan a hombres y mujeres por igual. Esto no significa, que de alguna manera no se contemple la integración de la perspectiva de género a través de la contratación de los servicios ya que siempre se pone de manifiesto en los Pliegos de contratación, una mayor valoración de las ofertas de las empresas que desarrollan proyectos en los que se mantienen los compromisos de "Igualdad", en cuanto a contratación de mujeres, salario de las mismas, etc#, promoviendo la presencia de las mujeres en todos los ámbitos.

Por otro lado, en los proyectos que se están llevando a cabo en los últimos años en todas las actuaciones en zonas verdes, se incide notablemente en la adopción de medidas que contribuyen a mejorar la seguridad de las personas más vulnerables, como son los niños, las madres que les acompañan y, las personas mayores que circulan por los parques y/o zonas infantiles, mejorando e incrementando la iluminación, eliminación de barreras verdes que permitan aumentar la visibilidad y por lo tanto mejorar la circulación en estos espacios.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>150.00</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE DESARROLLO URBANO</b>
Responsable:	S.G.T. DE DESARROLLO URBANO	

Los nuevos requerimientos legales y normativos en torno a las medidas que las Administraciones Públicas deben abordar para reducir paulatinamente las brechas de género resultan relevantes en esta Área de Gobierno y en la Secretaría General Técnica, que cuenta entre sus responsabilidades, entre otras, la de facilitar a la plantilla la adquisición de herramientas para la mejora continua del trabajo que se realiza.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres determina en su articulado una serie de cuestiones que facilitan y contribuyen a desarrollar un urbanismo con perspectiva de género: adecuación de estadísticas y estudios (art. 20); alude a la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que debe informar la actuación de todos los poderes públicos (art. 15); establece que las disposiciones de carácter general deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género (art.19); extendiendo el art. 21.2 ese mandato a las Entidades Locales.

Asimismo, el artículo 31.3 señala que las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos de participación y la transparencia. Y en el artículo 44 dedicado a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral señala, en su punto 1, que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Por su parte, El Plan Estratégico para la Igualdad de Género en la Ciudad de Madrid 2018-2020 establece cuatro ámbitos prioritarios de actuación, de los cuales, en la Secretaría General Técnica del AGDU existe una mayor incidencia de los ámbitos:

3. Sostenibilidad de la vida: empleo, corresponsabilidad y cuidados, y
4. Participación de las mujeres y nuevas formas de liderazgo.

Asimismo, el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género del Ayuntamiento de Madrid señala la creación de las Interlocuciones o Unidades de Igualdad de Género compuesta por una persona del Área General de Políticas de Género y Diversidad y otra persona de la Secretaría General Técnica del AGDUS.

Las acciones del Servicio de Recursos Humanos y Procesos Participativos se dirigen al conjunto de la plantilla del AGDU en las siguientes vertientes: gestión de personal, y más concretamente en la Unidad de Igualdad de Género, apoyo a los procesos formativos, y asistencia metodológica y facilitación de los procesos de trabajo interno que precisen la participación de los empleados y empleadas municipales.

Por tanto, los mayores objetivos de la Secretaría General Técnica en relación al impacto de género en este momento son:

" Apoyar la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo que se desarrolla en el AGDU y la organización de los sistemas internos que apoyen esta incorporación en el conjunto de la plantilla del AGDU, a través, fundamentalmente del Plan de Actuación Bienal para la incorporación de la perspectiva de género en el AGDU aprobado por la Comisión de Transversalidad de Género.

" Evidenciar, a través de la medición sistematizada y su análisis la desigual participación en función del sexo en los espacios de decisión.

" Visibilizar la brecha de género en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado en la plantilla adscrita al AGDU mediante del análisis.

" Promover y acompañar un proceso paulatino de incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones que se desarrollen en el AGDU

" En la gestión de personal, los procesos de formación y los procesos de participación interna y externa se utiliza un

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>150.00</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE DESARROLLO URBANO</b>
Responsable:	S.G.T. DE DESARROLLO URBANO	

lenguaje inclusivo.

" Las imágenes y expresiones que se utilicen en el canal personas de la intranet sectorial se revisan con enfoque de género, lo que supone influir en los roles y estereotipos en el conjunto de la plantilla.

" En las actividades dirigidas al personal del AGDU se efectúan evaluaciones que introducen la variable sexo y preguntas abiertas que permiten asociar las respuestas al sexo para su posterior análisis de diferentes intereses en función de esta variable.

" Se introducen cláusulas sociales en la contratación

" Acciones positivas específicas para promover la participación de las empleadas municipales en los procesos de trabajo, reuniones y otros espacios de participación y toma de decisiones, ajustando el horario de convocatoria a la flexibilidad horaria por motivos de conciliación.

" Acciones positivas específicas en el diseño e implementación de los procesos participativos externos (con la ciudadanía) localizando las sesiones de trabajo en lugares con altos índices de participación femenina (centros culturales de distrito).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>151.01</b>	<b>PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA</b>
Responsable:	D.G. DE PLANEAMIENTO	

El planeamiento urbanístico aplicable al género, pretende una ciudad equilibrada y capaz de crear espacios que permitan relacionar todas las actividades vitales, esto es trabajo, familia, ocio, participación ciudadana, y todo ello, por medio de:

-Consolidar una estructura urbanística que facilite la movilidad y el uso de los espacios y equipamientos públicos, adecuándolos a las necesidades actuales y futuras de la ciudadanía.

-Fomentar la seguridad de los espacios públicos mediante acciones de diseño urbano y de actividades y usos que incidan en una mayor utilización del espacio público.

El marco normativo que regula estas actuaciones viene definido por:

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 15, 20, 21 y 31)

-Resolución del Director General de Presupuestos con las normas de elaboración del presupuesto municipal de 2020.

-Directrices municipales.

Con el fin de avanzar en el proceso de integración de la perspectiva de género en la actuación municipal relativa al planeamiento urbanístico, se han implementado medidas que favorecen la eliminación de roles y estereotipos de género, además de la utilización del lenguaje inclusivo.

En cuanto a la contratación externa de servicios, se incluirán siempre que sea posible, medidas tales como la obligatoriedad por parte de las licitadoras de contar con un plan de igualdad y protocolos de acoso laboral en las empresas.

De igual manera, y si el tipo de contratación lo permitiera y/o aconsejara, se podría valorar que las cuotas de participación de ambos sexos sean paritarias.

La Dirección General de Planeamiento ha elaborado unas líneas de actuación de políticas de igualdad de género que se relacionan a continuación:

-Se potencia la mezcla de usos del suelo para favorecer la accesibilidad, la promoción de las relaciones personales evitando la dispersión y la especialización que son generalmente disgregadoras.

-El planeamiento urbano debe proporcionar todo lo anterior y de manera principal una percepción de seguridad que no establezca barreras intransitables para las mujeres.

-De esta forma y como consecuencia de la normativa de aplicación, todas las figuras de planeamiento que se tramitan deben incluir una parte que analice el mismo desde la perspectiva de género, así como desde la posición de la infancia, adolescencia, familia y también en materia accesibilidad. En los instrumentos de planeamiento que aprueba definitivamente la Comunidad de Madrid debe además incluirse un análisis en materia de identidad de género.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>151.02</b>	<b>GESTIÓN URBANÍSTICA</b>
Responsable:	D.G. DE GESTIÓN URBANÍSTICA	

La Subdirección General de Gestión Urbanística tiene como competencias la obtención de suelo mediante la gestión de suelo público y de suelo privado.

La gestión urbanística desarrollada por Subdirección General de Gestión Urbanística tiene por finalidad la obtención de suelo, por el sistema de expropiación y gestión privada para ejecutar el planeamiento urbanístico. El destino del suelo que se obtiene viene definido en el Plan General de Ordenación Urbana destinándose a equipamientos, zonas verdes, viario y actuaciones integradas. Todo ello con la finalidad de obtener dotaciones y esponjar y regenerar la trama urbana.

Por tanto, la Subdirección General de Gestión Urbanística no interviene directamente en políticas de impacto de género, motivo por el cual en la solicitud de Anteproyecto de Presupuesto para 2020 no se refleja la dotación diferenciada de impacto de género.

No obstante, en la Subdirección General se utiliza el lenguaje inclusivo en la elaboración de documentos e informes, que según se indica en las Normas de Elaboración del Presupuesto 2020 se adecúa a lo indicado en la metodología 3R-R1 de Roles y estereotipos de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>151.03</b>	<b>EJECUCIÓN Y CONTROL DE LA EDIFICACIÓN</b>
Responsable:	D.G. DE LA EDIFICACIÓN	

El programa de gasto 151.03, responsabilidad de la Dirección General de la Edificación, contiene objetivos, actividades e indicadores neutrales al género, toda vez que está vinculado a expedientes, no a personas, de inspección técnica de edificios, disciplina urbanística y actuaciones inmediatas por riesgo de las edificaciones.

Marco normativo:

Ley Orgánica 7/2007, de 22 marzo, para la igualdad de Hombres y Mujeres.

R1 roles y estereotipos:

La contribución del programa incide en el impacto de género a través de la utilización del lenguaje inclusivo

L3 línea estratégica de participación socio política y cultural de las mujeres:

La contribución del programa a la visibilidad de las mujeres es a través de relacionarnos con los usuarios y las usuarias a través del lenguaje inclusivo.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>151.04</b>	<b>ESTRATEGIA URBANA</b>
Responsable:	D.G. DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	

Los objetivos incluidos en el Presupuesto 2019, para el programa 151.04 "Estrategia Urbana", responsabilidad de la Dirección General de Planificación Estratégica, son los siguientes:

- Objetivo 1: Planificación de Actuaciones de Regeneración y Revitalización Urbana.
- Objetivo 2: Promoción de la Difusión Cultural y Conocimiento en relación al Urbanismo y la Arquitectura desde la perspectiva del Ayuntamiento de Madrid.
- Objetivo3: Creación de una Plataforma Única Geográfica.

La Dirección General de Planificación Estratégica tiene como competencia la definición de la Estrategia de Ciudad en materia de ordenación territorial, desarrollo urbano, regeneración y revitalización de la ciudad existente en coherencia y coordinación con los compromisos de las Agendas Urbanas Internacionales, configurando las políticas de transición ecológica, digitalización y ciudad inteligente. En especial, identificará, analizará y propondrá actuaciones para mejorar la situación urbanística de ámbitos residenciales y de actividad vulnerables.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres determina en su articulado una serie de aspectos que coadyuvan a implementar un urbanismo con perspectiva de género, en especial en su artículo 31.3 donde se indica que las Administraciones Públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, mecanismos de participación y transparencia. Esta ley se completa con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Agenda 2030 de la Asamblea de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ha posicionado la igualdad de género como un objetivo específico y transversal en el resto de objetivos de la Agenda: Objetivo Específico 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". En este sentido, la adhesión del Ayuntamiento de Madrid a la Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Vida Local, el 30 de abril de 2008, supone una confirmación de esta estrategia.

A su vez, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea desde su constitución con la aprobación en 1953 del Tratado de Roma, así como desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, donde se proclama que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son objetivos a integrar en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros. Esto se pone de manifiesto tanto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 18 de diciembre de 2000, que contempla en su artículo 23 el principio de igualdad entre hombres y mujeres, como en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) adoptado por el Consejo Europeo como parte de la Estrategia 2020.

Asimismo, el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020 establece cuatro ámbitos de actuación prioritarios, dos de los cuales tienen relación con las competencias desplegadas por esta Dirección General, a saber:

- Ámbito 3 "Sostenibilidad de la Vida". Empleo y Corresponsabilidad.
- Ámbito 4 "Participación de las Mujeres y Nuevas Formas de Liderazgo".

Mediante el Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, se crean los criterios para dar cumplimiento a los compromisos adoptados en dicho Plan Estratégico. En su Directriz Cuarta, se estipula que "Las políticas de gastos e ingresos del Ayuntamiento de Madrid deberán integrar el enfoque de género en su elaboración, ejecución y evaluación a fin de que tengan un impacto positivo en el objetivo de avance hacia la igualdad".

Por último, la Resolución de 18 de septiembre de 2019 del Director General de Presupuestos, por la que se dictan las Normas de Elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020, establece en su articulado que:

- "#.Con carácter general, en la presupuestación se tendrán en cuenta los siguientes criterios#.Incorporar el enfoque de género#".
- "#Para cada programa se expresarán sus objetivos y para cada objetivo se señalarán las actividades necesarias para su consecución y los indicadores que permitirán medir el grado de realización de los mismos y el efecto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, valorando el impacto de género#"

Por ello, los Presupuestos para 2020 de la DG de Estrategia Urbana ha plasmado en sus distintos objetivos el enfoque de género en el siguiente sentido:

Objetivo 1: Planificación de Actuaciones de Regeneración y Revitalización Urbana, para el que se han fijado los siguientes indicadores:



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>151.04</b>	<b>ESTRATEGIA URBANA</b>
Responsable:	D.G. DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	

Las propuestas de ordenación de áreas de oportunidad y la ejecución de 3 programas estratégicos: Redensificación de Barrios, Bosque Metropolitano y Remodelación de plazas cívicas.

Las actividades desarrolladas en este apartado se corresponden con el mecanismo de reducción de desigualdades R2 y R3 del mismo modo que en las Líneas Estratégicas LE2 y LE3, y en menor medida en la LE1 y se centran en el análisis y elaboración de propuestas de mejora de la realidad urbana de la Ciudad de Madrid, destacando el programa para la ejecución del Bosque Metropolitano. Estas acciones se articularán mediante la licitación de contratos cuyo objeto sean los concursos de Ideas, en los que se impondrá una cuota obligatoria de participación femenina. También en los contratos que se liciten para la redacción de proyectos de ejecución y planes especiales se mantendrá la obligatoria participación femenina así como ideas inclusivas que mejoren y potencien la presencia femenina y su identidad y seguridad en el espacio urbano.

El Objetivo Número 6 de la Agenda Urbana Española, denominado "Fomentar la Cohesión Social y Buscar la Equidad", persigue la promoción de un conocimiento experto en la perspectiva de género, edad y discapacidad junto con el simultáneo análisis del urbanismo" con objeto de realizar su difusión entre la ciudadanía para "eliminar viejos clichés".

En este sentido, en los estudios, análisis y diagnósticos que se realicen, se prestará especial atención y se recopilarán datos segregados por género, centrándose en aspectos como el emprendimiento, la distribución de tiempos, las diferencias de actitud y percepción frente al medio ambiente o la percepción de la seguridad ciudadana, tanto real como percibida.

Así el proyecto PLAZER, iniciado en 2018, busca, mediante un concurso de ideas, la remodelación de 11 plazas en la periferia de Madrid con el objetivo de continuar el programa de actuaciones para la regeneración urbana y el reequilibrio territorial en la Ciudad de Madrid, teniendo presentes aquellos aspectos que afectan concretamente a la población femenina. En los pliegos de prescripciones técnicas se alude explícitamente a la obtención de mejoras en la iluminación y potenciar la convivencia de diferentes grupos de población que mejorará la seguridad e integración de la población femenina.

A su vez, el proyecto de Áreas de Oportunidad Residenciales tiene como objetivo el establecimiento de pautas de regeneración para todos los barrios de la ciudad cuya edificación es anterior a la normativa básica de aislamiento y, por tanto, precisan de una rehabilitación energética a la que se quiere sumar la regeneración a escala de barrio, para lo cual se realizará una recopilación de datos, diferenciados por sexos y enfocados a mitigar las posibles brechas de género existentes.

Objetivo 2 : Promoción de la Difusión Cultural y Conocimiento en relación al Urbanismo y la Arquitectura desde la perspectiva del Ayuntamiento de Madrid.

Edición de publicaciones.

Difusión y divulgación de actividades o actuaciones del Área. Participación Semana de la Arquitectura y eventos similares.

Apoyo a la participación en eventos, redes de ciudades o proyectos a nivel internacional.

En línea con la Metodología 3R, se incide con estas actividades en R1 y R3, así como en la Línea Estratégica LE3, al promoverse actividades de difusión en las que tenga relevancia la presencia femenina.

En general se percibe la existencia de una brecha de género en la visualización de los trabajos arquitectónicos desarrollados por mujeres. El Premio Pritzker, considerado como el Nobel de la Arquitectura, únicamente ha sido concedido una vez a una arquitecta, al igual que el Premio RIBA, el galardón británico homólogo al anterior, o en la Medalla de Oro de la American Institute of Architects, Instituto Americano Estadounidense de Arquitectos, que no fue hasta el año 2014 cuando fue concedida a una mujer, y posteriormente, en 2016, a otra de forma coparticipada.

De ahí que desde esta DG se pretenda colaborar con Association for Women in Architecture <https://www.awaplusd.org> o AMAE Asociación de mujeres arquitectas de España <https://mujeresarquitectas.org>, promoción de arquitectas destacadas para visibilizar la proyección profesional de mujeres en la arquitectura.

Objetivo 3: Creación de una Plataforma Única Geográfica.

Actualización cartografía 1:1000, Ortofotografía aérea Modelo Tridimensional de la Ciudad, Imágenes de Satélite obtenidas, Mantenimiento de la Red Topográfica, Control Métrico de Planos de Final de Obra, Realización de levantamientos topográficos, Servicios de teledetección a partir de imágenes satélite.

Si bien este Objetivo es el menos pertinente en relación con la perspectiva de género, ello no obsta para que los contratos de servicios para la realización de los trabajos arriba indicados se incluya y haga un seguimiento específico de la cláusula social que obligará a que en el cumplimiento haya una participación equilibrada en la plantilla que ejecutará el mismo, especialmente en los niveles de mayor cualificación y responsabilidad, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>151.05</b>	<b>GESTION DEL PATRIMONIO MUNICIPAL DEL SUELO</b>
Responsable:	D.G. DE GESTIÓN URBANÍSTICA	

La Dirección General de Gestión Urbanística, de acuerdo con las competencias asignadas al programa presupuestario 151.05 "Gestión del Patrimonio Municipal del Suelo", no refleja una dotación diferenciada relativa al impacto de género.

Este programa presupuestario se ejecuta teniendo presente, en las actuaciones que es posible, la inclusión de políticas de igualdad de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>912.06</b>	<b>ÁREA GOB. DESARROLLO URBANO</b>
Responsable:	S.G.T. DE DESARROLLO URBANO	

MEMORIA DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROGRAMA.

De conformidad con el documento de Directrices generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid, se informa que el programa 912.06 no resulta pertinente al género.

El objeto del mismo consiste en desarrollar las actividades propias de la atención protocolaria y representatividad del Delegado del Área de Gobierno de Desarrollo Urbano vinculadas al desempeño de sus funciones y competencias.

Las actividades a desarrollar no generan distinción entre sexos.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	161	VIVIENDA
<b>Programa:</b>	<b>152.10</b>	<b>PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE VIVIENDA</b>
Responsable:	D.G. DE VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y REGENERACIÓN	

## MEMORIA DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROGRAMA

De conformidad con el documento de Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid, se informa que el programa 152.10 recoge la necesidad de adecuación de la política de vivienda a la disminución de la brecha de género mediante el diseño de espacios que puedan dar cobertura a los distintos tipos de unidades familiares y al intercambio de roles entre mujeres y hombres.

Los aspectos más importantes a destacar en la elaboración de los presupuestos para el año 2020 son los siguientes:

## 1.- Roles y Estereotipos

La Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Madrid S.A., cuenta con una Comisión para la Igualdad, regulada en el artículo 48 de su Convenio colectivo, así como un Plan de Igualdad para promover la efectiva igualdad entre trabajadores y trabajadoras. Asimismo durante el año se adoptarán medidas formativas para toda la plantilla mediante acciones y talleres que van desde la utilización de un lenguaje inclusivo a acciones concretas para obtener datos desagregados por género de solicitudes y adjudicaciones, contrataciones, etc.

## 2.- Recursos

La Empresa cuenta con un programa para la adjudicación de viviendas a mujeres en situación de vulnerabilidad mediante el cual se ceden viviendas a Organizaciones que trabajan en la ayuda a las víctimas o bien la propia empresa adjudica de manera preferente las viviendas a mujeres que han sido víctimas de la violencia de género.

Asimismo el diseño de las viviendas se realiza en función de los tipos de familias que solicitan el acceso a una vivienda: familias con hijos, monoparentales, con movilidad reducida#

## 3.- Representación

Se fomentarán las medidas que promuevan la participación activa de las mujeres mediante la incorporación paulatina en los pliegos de condiciones de las licitaciones públicas de una valoración de aquellas empresas que cuenten con Planes de Igualdad, flexibilidad horaria, planes contra el acoso#

## Líneas Estratégicas:

## L1: Erradicación de las violencias machistas

La Empresa seguirá promoviendo en el diseño de los espacios comunes de los edificios de viviendas los espacios de seguridad mediante la iluminación de las "zonas oscuras o ángulos muertos" y la erradicación de los "recovecos" en los accesos a los edificios.

Asimismo se incrementarán los recursos para las víctimas de violencia de género mediante el incremento en el número de viviendas puestas a disposición del Programa de Viviendas para mujeres en situación de vulnerabilidad.

La Empresa cuenta con un Protocolo para la prevención del acoso laboral o mobbing, acoso sexual y por razón de sexo.

## L2: Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad

En este aspecto el Convenio Colectivo de la Empresa recoge ayudas para el cuidado de menores o mayores dependientes para los trabajadores y trabajadoras que lo necesiten.

En el diseño de los edificios, se tiene en cuenta que todos ellos sean de fácil accesibilidad y que cuenten con espacios comunes para facilitar las relaciones de la comunidad (locales o espacios al aire libre).

En las actuaciones previstas de urbanización de las áreas de rehabilitación que se desarrollarán a lo largo del 2020, la mejora de la accesibilidad será la principal actuación a tener en cuenta, de forma que las personas dependientes y sus cuidadores/cuidadoras puedan tener fácil movilidad en los espacios públicos.

## L3: Participación sociopolítica y cultural de las mujeres

La Empresa impulsará a lo largo del año 2020 nuevas líneas estratégicas para evitar la desigualdad de género mediante la continuación en la formación de sus trabajadores y trabajadoras y en la mejora de los diseños respecto a las nuevas necesidades familiares de los solicitantes de viviendas (familias monoparentales, familias con movilidad reducida de algún miembro#).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	161	VIVIENDA
<b>Programa:</b>	<b>152.20</b>	<b>CONSERVACIÓN Y REHABILITACIÓN VIVIENDA</b>
Responsable:	D.G. DE VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y REGENERACIÓN	

MEMORIA DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROGRAMA.

De conformidad con el documento de Directrices generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid, se informa que el programa 152.20 no resulta pertinente al género.

El objeto del mismo consiste en la gestión de subvenciones solicitadas y concedidas a comunidades de propietarios de edificios de viviendas para la ejecución de obras en los elementos comunes de los mismos.

No se conceden por tanto ayudas a título personal, sino a la comunidad de propietarios. En consecuencia, no se genera distinción entre sexos. El único criterio que rige la concesión es el orden de prelación.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	161	VIVIENDA
<b>Programa:</b>	<b>912.15</b>	<b>A.D. VIVIENDA</b>
Responsable:	S.G.T. DE DESARROLLO URBANO	

MEMORIA DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROGRAMA.

De conformidad con el documento de Directrices generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid, se informa que el programa 912.15 no resulta pertinente al género.

El objeto del mismo consiste en desarrollar las actividades propias de la atención protocolaria y representatividad del Delegado del Área Delegada de Vivienda vinculadas al desempeño de sus funciones y competencias.

Las actividades a desarrollar no generan distinción entre sexos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>221.01</b>	<b>ACCIÓN SOCIAL PARA EMPLEADOS</b>
Responsable:	D.G. DE FUNCIÓN PÚBLICA	

La Acción Social del Ayuntamiento de Madrid viene regulada en el capítulo VIII del Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022 y en las bases generales de convocatoria de las ayudas de acción social y las bases específicas reguladoras de cada una de las líneas de acción social, que se aprueban anualmente para cada ejercicio presupuestario. Se ha tenido un cuidado especial en la adaptación del lenguaje utilizado en estas normas para su uso inclusivo, eliminando el masculino genérico. Se ha dado prioridad, siempre que ha sido posible, al uso de términos colectivos que comprendan cualquier género (personas, personal), utilizando el desdoblamiento masculino/femenino de forma residual, siendo conscientes de que es una técnica que, si bien supone un gran avance sobre la situación anterior del uso del masculino genérico, produce sin embargo un binarismo de género.

En la redacción de las citadas normas reguladoras se han reflejado también los nuevos modelos de familia diversa, como las parejas del mismo sexo, ya tengan un vínculo matrimonial o de pareja de hecho. Así, en el artículo 27.3 del Acuerdo Convenio se hace mención de "ambos o ambas cónyuges, miembros de una pareja de hecho o, en su caso, progenitores o progenitoras". La misma mención se hace en las Bases generales y específicas.

La Acción Social es de aplicación al personal municipal incluido en el Acuerdo-Convenio, en los términos expresados en su artículo 3, que se encuentren prestando servicio activo, asimismo, excepto para la ayuda de transporte cuya finalidad es el desplazamiento al centro de trabajo, al personal en situación de excedencia por razón de violencia terrorista, al personal en situación de excedencia por cuidado de familiares, así como a las empleadas públicas municipales en situación de excedencia por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el artículo 89 del texto refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público.

En el marco del objetivo de la conciliación familiar, las siguientes líneas de ayuda de acción social pueden contribuir a la consecución del mismo: ayudas de educación infantil (0 a 3 años), de estudios para la formación de hijos y de hijas (desde 3 años) y de comedor escolar para hijos e hijas de 3 a 16 años.

El Ayuntamiento de Madrid tiene suscrito un contrato de seguro de vida y accidentes del personal al servicio del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Públicos con fecha 21 de junio de 2016. Según la información que consta en el expediente de la segunda prórroga del contrato para el periodo 01/07/2019 a 30/06/2020, los datos referidos a 17 de diciembre de 2018 ponen de manifiesto que los efectivos por sexo tanto del Ayuntamiento de Madrid, como de sus Organismos Autónomos ascienden a un total de 14.926 hombres y 12.377 mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>221.02</b>	<b>OTRAS PRESTACIONES</b>
Responsable:	D.G. DE COSTES Y GESTIÓN DE PERSONAL	

Este programa presupuestario no está dirigido de forma directa a las personas dado que las competencias de la Dirección General de Costes y Gestión de Personal son competencias transversales relacionadas con la gestión y coordinación del personal adscrito a la Administración General del Ayuntamiento de Madrid. Por este motivo no elabora una Memoria de impacto de género.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	D.G. DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE RRHH	

En el ámbito del Programa 323.01 se adoptarán las medidas para remover los mecanismos de reproducción de desigualdades de acuerdo con las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal definidas, básicamente, en el "Plan Estratégico de Derechos Humanos del Ayuntamiento de Madrid" (aprobado mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno de 17 de febrero de 2017) y en el "Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020" (aprobado mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno de 7 de marzo de 2018).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>920.03</b>	<b>CONTRATACIÓN Y SERVICIOS</b>
Responsable:	D.G. DE CONTRATACIÓN Y SERVICIOS	

En el ámbito de las unidades adscritas al Área de Gobierno de Economía y Hacienda se encuentra la Dirección General de Contratación y Servicios como responsable del programa 920.03 denominado "Contratación y Servicios". Las actuaciones que realiza esta Dirección General van dirigidas a facilitar el buen funcionamiento de todas las unidades que componen el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos autónomos. Dicho objetivo se consigue, por un lado, a través del suministro de los bienes y servicios centralizados que demandan dichas unidades, y por otro lado, prestando asesoramiento y control en materia de contratación pública. Esta labor de servicio al resto de unidades que componen el Ayuntamiento de Madrid, hace que el programa 920.03 "Contratación y Servicios" no cuenta con indicadores específicos sobre impacto de género para el presupuesto 2020

No obstante lo anterior, a principios del año 2016, en sintonía con la normativa europea, esta Dirección General, de forma novedosa, elaboró la Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal. Dicha Instrucción fue aprobada por Decreto de 19 de enero de 2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, modificado posteriormente por Decreto de 4 de febrero de 2016 y de 20 de mayo de 2016.

La entrada en vigor de dicha Instrucción, supuso un antes y un después en el ámbito social dentro de la contratación municipal ya que desde ese momento, sería obligatoria la inclusión de cláusulas sociales en todos los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus organismos autónomos y las entidades del sector público municipal, que tuvieran por objeto la ejecución de obras, prestación o gestión de servicios, a través de los diferentes tipos de contratos o sistemas de racionalización de la contratación regulados en el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (TRLCSF).

Más concretamente, y por lo que se refiere al impacto de género, se establecía que en todos los contratos que fueran pertinentes al género, es decir, cuyos destinatarios o usuarios sean personas físicas, ya sea el público en general o el personal del Ayuntamiento de Madrid, organismos autónomos y entidades del sector público, afecten a mujeres y hombres e incidan en el acceso y control de los recursos, los órganos de contratación deben incorporar la perspectiva de género en los contratos que celebren, a través de cuántas cláusulas sociales relativas a la igualdad entre mujeres y hombres se precisen.

Además se incluía la obligatoriedad de evitar en todos los casos el uso del lenguaje e imágenes sexistas.

Sigue la Instrucción diciendo que los órganos gestores que hayan previsto indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute el contrato, deberán incluir los datos relativos a la situación y posición de las mujeres, incorporando los siguientes indicadores de género: de distribución, de concentración, índice de feminidad y feminización y análisis de las brechas de género existentes, así como indicadores cualitativos que aporten información sobre la situación de mujeres y hombres respecto al objeto de ese contrato.

Además, en los supuestos en los que se incluyan datos relativos a la situación y posición de las mujeres, deberá exigirse a la empresa adjudicataria, con carácter obligatorio y como condición especial de ejecución, la elaboración de un informe sobre el impacto de género en la ejecución del contrato que desarrolle el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.

Una vez presentado por la empresa adjudicataria el informe de impacto de género, deberá remitirse copia del mismo a la Dirección General de Igualdad para que pueda hacer seguimiento y evaluación de lo actuado en materia de Igualdad en los servicios y prestaciones objeto de los contratos.

Como queda patente desde el programa 920.03 "Contratación y Servicios" se establecieron los pilares en materia de contratación que en paralelo con otras unidades del Ayuntamiento de Madrid, servirían como herramienta para favorecer, entre otros objetivos, el de ir eliminando la desigualdad entre el hombre y la mujer.

Durante el año 2019 Se siguió trabajando en este campo potenciando la incorporación de cláusulas sociales, así como a través de jornadas que faciliten la información para su posterior aplicación.

Para el año 2020 seguiremos trabajando en esa misma línea, siendo un objetivo de la Dirección General, el de implementar la contratación responsable municipal en los contratos del Ayuntamiento de Madrid, sus organismos autónomos y sector público municipal a través de cláusulas sociales, éticas, ambientales y de innovación.

Para conseguir dicho objetivo se elaborarán instrucciones, recomendaciones y comunicaciones relativas a la incorporación, entre otras, de cláusulas sociales, realizando el seguimiento y evaluación que permita orientar la política municipal sobre contratación estratégica responsable en sintonía con los retos y oportunidades previstas en las Directivas comunitarias de contratación.

Por último se realizarán igualmente el seguimiento de los órganos de participación sobre contratación responsable existentes que coadyuven en el modelo de contratación como herramienta de implementación de políticas municipales transversales.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>920.04</b>	<b>FORMACIÓN DE PERSONAL</b>
Responsable:	D.G. DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE RRHH	

#### MEMORIA DEL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE IGUALDAD DE GÉNERO.

En el ámbito del Programa 920.04, el objetivo que persigue el programa de género de la EFAM es el de la visibilidad. Visibilidad de la presencia de la mujer en las diferentes acciones formativas, tanto en su recepción como alumnas como en su emisión como formadoras. En ambas actividades son mayoritarias de manera destacada, más del 60% de las participantes.

Y además de lo anterior se trata de impregnar a toda la organización municipal de la necesidad de que sea efectiva la igualdad entre hombre y mujeres. Esto se lleva a efecto revisando los materiales formativos, realizando acciones formativas que no solo persigan sensibilizar con la problemática sino producir cambios en las pautas de comportamiento y finalmente facilitando las mismas condiciones de igualdad a hombres y mujeres para el desempeño de sus tareas profesionales y facilitando con ello la mejora de sus carreras en igualdad de condiciones.

#### Marco Normativo

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

#### METODOLOGIA 3R

R1. Medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género.

Utilizar un lenguaje no discriminatorio.

Desde el Plan de 2018 se ha incorporado un curso destinado a la totalidad del personal municipal que contempla la formación en esta materia:

Lenguaje incluyente y no sexista. Los usos no discriminatorios del lenguaje administrativo y las Políticas de Igualdad Municipales.

Además de esta acción formativa, hay otras dos; una destinada a todos los formadores municipales:

-El lenguaje inclusivo en los cursos de formación.

Su cometido es tratar de que la documentación que se facilita en los cursos de la EFAM contemple los criterios de lenguaje inclusivo.

Junto al anterior, otra acción formativa destinada al personal de los gabinetes de prensa y radio, Comunicación y Ayre, cuya finalidad es dotarles de una visión en la materia para que se traslade a su cotidianeidad laboral y por ser especialmente influyentes en el apartado de comunicación municipal tanto al interno de la organización como hacia el exterior. Esta acción formativa se denomina:

-Lenguaje inclusivo

R.2 Medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género.

En el presupuesto de la EFAM se incluye como objetivo 5 en el ámbito de la contratación, la obtención de datos necesarios para poder valorar su incidencia en la política de igualdad de género.

En este sentido, se incorpora como actividad en la elaboración de los pliegos de contratación la obligación de los contratistas de suministrar la información sobre nº de mujeres y nº de hombres empleados por las empresas adjudicatarias, nº de mujeres y nº de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección, salario medio de mujeres y hombres empleados, medidas de flexibilidad horaria, permisos remunerados para el cuidado de menores y mayores dependientes así como sobre protocolos de actuación de acoso sexual y laboral y Planes de Igualdad.

Así mismo se incorporan cláusulas sociales en la contratación tales como:

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>920.04</b>	<b>FORMACIÓN DE PERSONAL</b>
Responsable:	D.G. DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE RRHH	

La prestación del servicio deberá desarrollarse respetando las normas socio-laborales vigentes en España y en la Unión Europea o de la Organización Internacional del Trabajo.

En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sea necesaria para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Los servicios de la EFAM supervisarán de forma periódica el cumplimiento de las obligaciones de las cláusulas sociales descritas.

R.3 Medidas que promueven la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones.

Impulsar la participación de las mujeres como alumnas en las acciones formativas de modo que la proporción de asistentes sea: de un total de 22.000 personas, 13.000 alumnas y 9.000 alumnos. La actualización y mejora de los conocimientos es una de las bases imprescindibles para la promoción profesional.

LINEAS DE ACTUACION DE POLITICAS DE GÉNERO.

L1. Medidas que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas, a través de:

Actuaciones de sensibilización, información, formación y/o coeducación:

-Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

-Visión de género y violencia de género en adicciones.

Mejoras en la seguridad de la ciudad, el planeamiento urbano, infraestructuras urbanas, movilidad, iluminación, impartiendo una acción formativa con dicho contenido:

-La Perspectiva de Género en el Planeamiento Urbanístico.

L2. Medidas que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad:

Conciliación de la vida familiar y las actividades formativas para contribuir a la mejora profesional, mediante el incremento de las actividades virtuales. Para 2020 está prevista la asistencia de 6.000 alumnas de un total de 10.000 plazas, y un total de 2.000 horas.

L3. Medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

Impulsar la mayor presencia de coordinadoras y formadoras en las acciones formativas de forma que trasladen su mirada de igualdad a los propios contenidos formativos y visualicen el papel preponderante de la mujer en la Administración Pública. El objetivo es que la mayoría de las coordinadoras y las formadoras sean mujeres (500 de un total de 900).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>920.05</b>	<b>RELACIONES LABORALES</b>
Responsable:	D.G. DE FUNCIÓN PÚBLICA	

Tal y como se ha indicado, unos de los objetivos del programa 920.05 Relaciones Laborales de la Dirección General de Función Pública viene definido por la negociación de las condiciones de trabajo, la gestión y seguimiento de la actividad sindical, la continua y ordinaria interlocución con los sindicatos, la interpretación y aplicación de acuerdo y pactos firmados.

La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye el marco normativo general para la promoción de la igualdad de género y en cumplimiento de la misma. El Acuerdo Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para el período 2019-2022 incorpora en su regulación la perspectiva de género y los avances en materias como las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral o la protección de la salud del personal municipal...

La Disposición Adicional Tercera del nuevo Acuerdo Convenio recoge el compromiso de crear de una Comisión de Igualdad con funciones de asesoramiento y orientación, en la que participarán las organizaciones sindicales legitimadas, con el propósito de, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, lograr la efectividad de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid.

Además, el Acuerdo Convenio incorpora como uno de sus Anexos, el vigente I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos de 15 de diciembre de 2016, y establece la exigencia, de incorporar al mismo, los sucesivos Planes de Igualdad que vayan siendo aprobados para que formen parte del contenido del texto convencional, todas las normativas que se dicten para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto, el Acuerdo-convenio recoge medidas concretas dirigidas a provocar un cambio en los comportamientos y acortar la brecha de igualdad existente en todo lo relacionado con los permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres (ampliación de la duración legal del permiso de paternidad); en la lucha contra la violencia de género (prioridad en la contratación interina de víctimas de violencia de género, la reducción de jornada de la mujer víctima de violencia de género); la adaptación de la uniformidad del personal a las características morfológica de mujeres y hombres. Estas medidas responden al objetivo de eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes y hacer de la igualdad entre hombres y mujeres un pilar de las relaciones laborales.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>920.07</b>	<b>GESTIÓN DE PERSONAL</b>
Responsable:	D.G. COSTES Y GESTIÓN DE PERSONAL	

Este programa presupuestario no está dirigido de forma directa a las personas dado que las competencias de la Dirección General de Costes y Gestión de Personal son competencias transversales relacionadas con la gestión y coordinación del personal adscrito a la Administración General del Ayuntamiento de Madrid. Por este motivo no elabora una Memoria de impacto de género.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>920.08</b>	<b>PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>
Responsable:	D.G. DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE RRHH	

En el ámbito del Programa 920.08 se han culminado y ejecutado durante los ejercicios anteriores las medidas previstas para remover los mecanismos de reproducción de desigualdades de acuerdo con las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal definidas, básicamente, en el "Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020" (aprobado mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno de 7 de marzo de 2018) y en el "Plan Estratégico de Derechos Humanos del Ayuntamiento de Madrid" (aprobado mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno de 17 de febrero de 2017).

Las diferentes actuaciones y medidas llevadas a cabo y recogidas en cada uno de los Planes citados son las que se relacionan a continuación y, en este caso, se trata de áreas de la actividad administrativa también esenciales para asegurar una mayor presencia, participación y empoderamiento de las mujeres en la administración municipal.

Entre ellas, pueden destacarse la creación de unidades específicas para el seguimiento de las políticas e iniciativas que, en materia de igualdad, lleva a cabo el Ayuntamiento de Madrid, la promoción y desarrollo, en condiciones de equidad, de una carrera profesional por parte de las trabajadoras y trabajadores municipales o la introducción de la perspectiva de género en los estudios, estadísticas, oferta de empleo público y relaciones de puestos de trabajo de la administración municipal.

#### PREVISIONES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE DERECHOS HUMANOS

o META 16. DERECHO A UN TRABAJO DIGNO. OE 16.3. Continuar la adecuación de las políticas municipales de recursos humanos a los estándares internacionales sobre derecho a un trabajo digno. Línea de actuación 16.3.7: Revisión de los procedimientos de promoción de los diferentes cuerpos del Ayuntamiento para garantizar en todos ellos el derecho de los trabajadores y las trabajadoras municipales a una carrera profesional.

Actividad o actividades realizadas incluidas en dicha línea: Recogida, en todas las Ofertas anuales de Empleo Público, del número de plazas destinadas exclusivamente a la promoción interna.

#### PREVISIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

La relación de actividades realizadas que prevé el Plan de Igualdad y que también se han llevado a cabo en el marco del programa 920.08, son las siguientes:

o Línea 1: La cultura organizacional. Eje 1: La Institución. Objetivo específico: Transversalizar la Igualdad. Medida 1.4: Inclusión de la variable sexo en todas las encuestas, estudios, memorandos o estadísticas que realice el Ayuntamiento y sus OO.AA.

o Línea 2: La organización. Eje 3: el personal. Objetivo específico: Evitar discriminaciones. Medida 3.1: Inclusión de un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de las ofertas de empleo.

o Línea 2: La organización. Eje 3: el personal. Objetivo específico: Evitar discriminaciones. Medida 3.16: se ha realizado un estudio en profundidad sobre complementos de destino, complementos específicos y productividades, desde la perspectiva de género.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>923.10</b>	<b>ESTADÍSTICA</b>
Responsable:	C.GRAL. DE CONTRATACIÓN Y POLÍTICA FINANCIERA	



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>931.00</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE HACIENDA Y PERSONAL</b>
Responsable:	S.G.T. DE HACIENDA Y PERSONAL	

En aplicación del párrafo segundo del apartado 6.1.2 de la Resolución de 18 de septiembre de 2019 del Director General de Presupuestos, por la que se dictan las normas de elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020, se procede a realizar un análisis de la evaluación de impacto de género, de acuerdo con las instrucciones especificadas en el anexo XI.

En la gestión de los créditos incluidos en el programa 931.00 "Dirección y Gestión Administrativa de Hacienda y Personal", en consonancia con las políticas municipales de impacto de género, se continuará en 2020 utilizando indicadores y actividades desde la perspectiva de género, y tratará de contribuir a la eliminación y no reproducción de las desigualdades de género, mediante políticas de reducción de desigualdades y modificación de roles y estereotipos de género.

No obstante, hay que señalar las dificultades intrínsecas que se plantean en este programa en relación a la introducción de medidas de impacto de género, puesto que una gran parte de sus créditos están destinados a dotar de medios materiales al personal adscrito al Área de Gobierno.

De acuerdo con lo dispuesto en la Instrucción 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, en todos los contratos de la Secretaría General Técnica que sean pertinentes al género, es decir, cuyos destinatarios o usuarios sean personas físicas, en nuestro caso en concreto el personal del Ayuntamiento de Madrid, afecten a mujeres y hombres e incidan en el acceso y control de los recursos, se ha incorporado el indicador de contratos con cláusulas sociales relativas a la igualdad entre hombres y mujeres. El impacto de género que pueden tener estas cláusulas sociales se pueden concretar, entre otras medidas, en facilitar la conciliación de la vida familiar y personal y en otorgar una participación activa a las mujeres en espacios donde está subrepresentada.

En este sentido hay que resaltar que en el contrato de limpieza de los edificios dependientes del Área de Gobierno, que se caracteriza por la presencia mayoritaria de mujeres, se han incluido varias cláusulas sociales tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde el ejercicio 2017 se introducen cláusulas sociales en el pliego de prescripciones técnicas del contrato de seguridad de los edificios dependientes del Área de Gobierno, de modo que uno de los criterios de adjudicación del contrato se concreta en el compromiso de contratar al menos a una mujer, en el caso de que se produzca la baja de alguno de los vigilantes que prestan servicio o la incorporación como consecuencia de nuevas necesidades, ya sea en la subrogación inicial o durante la ejecución del contrato. Con este criterio se favorece la incorporación de la mujer en un ámbito laboral en el que se encuentra subrepresentada. El contrato vigente incluye este criterio de adjudicación.

Teniendo en cuenta la metodología de las 3R establecida en el Anexo XI citado, estas medidas adoptadas por la Secretaría General Técnica para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres se encuadran en la R2 y L2, ya que facilitan el acceso de las mujeres a mayores recursos económicos y favorecen su autonomía.

Así mismo se ha introducido en el presupuesto de 2020, al igual que se hizo en el anterior ejercicio presupuestario, el indicador de contratos redactados con un lenguaje inclusivo, de tal manera que en la redacción de todas las memorias justificativas, informes y contratos se evitará el uso de lenguaje e imágenes sexistas, utilizándose un lenguaje inclusivo que reconozca y visibilice tanto a mujeres como a hombres, con el objetivo de evitar la reproducción de roles y estereotipos que perpetúen la desigualdad e incrementen la brecha de género, tratando de conseguir un espacio libre de sesgos sexistas y discriminaciones.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>931.01</b>	<b>PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN</b>
Responsable:	D.G. DE PRESUPUESTOS	

La Disposición adicional decimoquinta de las Bases de Elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2019, establece que el Presupuesto General incluirá un Informe de Impacto de Género, que analice y evalúe el efecto de las políticas de gastos e ingresos desde la perspectiva de género, garantizando, de esta manera, la materialización del objetivo de igualdad entre hombres y mujeres que debe inspirar cualquier actuación pública.

La Dirección General de Presupuestos, como responsable de la formación del Presupuesto General del Ayuntamiento, ha incluido el Anexo XI "Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el Presupuesto" en las Normas de Elaboración del Presupuesto para el ejercicio 2020.

La Comisión de Evaluación de Impacto de Género, constituida el 26 de junio de 2017, cuenta con la participación de personal de esta Dirección General. Una de las funciones que tiene la Comisión es la elaboración del Informe de Impacto de Género, que debe acompañar al Presupuesto General. Para ello, existe un grupo de trabajo formado por personal de la Dirección General de Conciliación y cooperación institucional para la igualdad de oportunidades, y de la Dirección General de Presupuestos.

Además, y cumpliendo otra de las funciones de la Comisión que es asesorar a los órganos municipales en la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto, en los últimos años se han impartido sesiones formativas en las que ha participado el personal de esta Dirección General junto con las personas expertas en género del Ayuntamiento de Madrid, con el fin de facilitar la inclusión de la perspectiva de género a las personas responsables de la gestión presupuestaria de las Áreas de Gobierno, Distritos, Organismos Autónomos y Empresas Municipales.

La Dirección General de Presupuestos participa en el Grupo de trabajo técnico sobre Presupuestos con enfoque de Género, constituido el 18 de julio de 2018 en la Federeación Española de Municipios y Provincias (FEMP), en el que también participan los Ayuntamientos de Barcelona, Valencia, Castellón, Sevilla, Málaga y Mérida, entre otros.

Cabe destacar que para la elaboración de la Memoria de cumplimiento de objetivos del presupuesto 2018, que forma parte de la Cuenta General, se solicitó a los gestores la redacción de una memoria de cumplimiento de los objetivos de igualdad de género, para lo cual se habilitó el apartado correspondiente en la herramienta integrada de gestión económico-financiera.

Para ofrecer mayor información y transparencia a la ciudadanía, tal como se hizo en el ejercicio anterior, para el ejercicio 2020 junto con el Informe de Impacto de Género se publican todas las Memorias de Impacto de Género que realicen los órganos gestores.

Este programa es pertinente al género: se utiliza lenguaje inclusivo en los escritos y normativa que se emite desde la Dirección General y, entre todos los objetivos del programa, se incluye uno específico para incorporar la igualdad de género en la presupuestación y ejecución del presupuesto.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>931.05</b>	<b>SECTOR PÚBLICO</b>
Responsable:	D.G. DE PRESUPUESTOS	

Este programa presupuestario no está dirigido de forma directa a las personas dado que las competencias de la Dirección General de Presupuestos en el ámbito del Sector Público son competencias transversales relacionadas con la coordinación, asesoramiento, impulso de actuaciones y seguimiento económico presupuestario de los organismos, empresas y resto de entidades dependientes del Ayuntamiento de Madrid. Por este motivo no elabora una Memoria de impacto de género.

Sin perjuicio de esto, debe indicarse que, en el marco de la actuación de carácter transversal, desde esta Dirección General se va a verificar la correcta incorporación de las memorias de impacto de género en los presupuestos de las entidades dependientes. Además en las actuaciones de estas entidades que se realicen en 2020 en las que tenga que asesorar o informar esta Dirección General se verificará el cumplimiento de las previsiones recogidas en dichas memorias y, en general, que se rijan por el principio de igualdad de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.00</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE FAMILIAS, IGUALDAD Y B.SOCIAL</b>
Responsable:	S.G.T. DE FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL	

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprobó con el objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando todos los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla. Esta exigencia viene impuesta por el artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y por el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, el artículo 11 de la Ley 3/2007 atribuye a los Poderes Públicos la facultad de adoptar medidas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres, facultad que ha sido asumida como obligación ineludible por el Ayuntamiento de Madrid.

En cumplimiento de este mandato, por la Secretaría General Técnica del Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social, como ya se indica en la Memoria General del programa, se pretende continuar avanzando en el camino ya iniciado en ejercicios anteriores, de cara a la integración de la perspectiva de género, mediante la introducción de indicadores que ayuden a conocer la contribución de las políticas municipales en la igualdad entre mujeres y hombres y que reflejen el efecto de la introducción en la contratación de las cláusulas sociales relativas a la igualdad. En este sentido, se mantiene la perspectiva de género en todos los indicadores en los que ya figuraba en el presupuesto de 2019.

Así, se mantiene la redacción del indicador sexto del objetivo 2, para tomar como referencia el porcentaje de mujeres empleadas en las empresas contratadas para la prestación de los servicios comunes en los edificios adscritos: el mantenimiento, la vigilancia y la limpieza. El contar con el dato del número de mujeres empleadas en estos sectores, nos permitirá incluir en la contratación futura de este tipo de servicios cláusulas que permitan contribuir a la reducción de la brecha de género.

En relación con el Objetivo 3 sobre asesoramiento, tramitación y seguimiento de los expedientes de contratación, cabe mencionar los indicadores de contratos que incluyan cláusulas de igualdad y cláusulas relativas al lenguaje inclusivo. Los resultados esperados sobre estos indicadores son que al menos 130 contratos administrativos incluyan las citadas cláusulas. De este modo, se conseguirá que la práctica totalidad de la contratación del Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social contengan estas cláusulas.

En relación con el Objetivo 5 optimización de la gestión de los recursos humanos, es muy relevante la inclusión de indicadores relativos a la provisión de puestos de trabajo, la gestión de tiempos, las incapacidades temporales, reducciones de jornadas y excedencias temporales desglosando entre hombres y mujeres. Los resultados esperados aportarán los datos relativos a la distribución desigual de las tareas de cuidado entre las mujeres y hombres, que pueda servir de base para la elaboración de propuestas de futuro, y arrojará luz sobre las consecuencias que la continuidad de la reproducción de roles tiene en el tiempo y la salud de las mujeres.

De acuerdo con esto, la inclusión de este tipo de indicadores por capítulo de gasto hará que se pueda valorar la incidencia que la contratación municipal tiene en cuanto al empleo de las mujeres y avanzar en la disminución de las brechas de género relacionadas con el empleo: segregación vertical y horizontal, brecha salarial, fomento de la conciliación y corresponsabilidad, acoso sexual y laboral, etc...

En cuanto a la valoración de este programa presupuestario en relación con las Líneas Estratégicas de Política de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid, hay que señalar que la valoración de impacto de género del mismo sería positiva y podría encuadrarse principalmente dentro de la línea estratégica L2, Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad, dado que la base y origen de la discriminación de género se encuentra en la división sexual del trabajo principal mecanismo básico de perpetuación y reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. No obstante, dado que la Secretaría General Técnica impulsa y tramita todos los expedientes de contratación y convenios del Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social de manera indirecta contribuye, asimismo, a la consecución de las L1, Erradicación de las violencias machistas, y L3, Participación sociopolítica y cultural de las mujeres.

Por lo que se refiere a la incidencia en los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género (metodología 3R), este

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.00</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE FAMILIAS, IGUALDAD Y B.SOCIAL</b>
Responsable:	S.G.T. DE FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL	

programa incide fundamentalmente en la no reproducción de roles y estereotipos de género (R1), dado que la inclusión de determinadas cláusulas sociales en los pliegos así como cláusulas relativas al lenguaje igualitario o no excluyente favorece que no se perpetúen estereotipos, rompiendo así con la invisibilidad de las mujeres. Asimismo, la inclusión de cláusulas sociales en la contratación municipal repercute en el mayor acceso y distribución de los recursos entre mujeres y hombres R2 - Recursos, y puede promover la promoción de la participación de las mujeres dentro de las empresas en distintos niveles y espacios de toma de decisiones R3 - Representación. De la misma manera que anteriormente, dado que la Secretaría General Técnica da apoyo administrativo a toda la actividad de las Direcciones Generales del Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, indirectamente, en la reducción de todas las formas de reproducción de las desigualdades de género.

Para 2020 se hace un apuesta por mejorar el programa presupuestario al establecer indicadores desagregados por sexo e indicadores por capítulos, esenciales para el análisis del programa de forma continua, base de una evaluación de la acción y gestión municipal que constituye un criterio de calidad, trasciende la rendición de cuentas y la mejora del programa para conseguir la transformación de las desigualdades de género de nuestra sociedad.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.01</b>	<b>PREV. Y ATEN. FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, IGU</b>
Responsable:	D.G. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE VIOLENCIA GÉNERO	

## MEMORIA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROGRAMA 231.01

Responsable DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD (DGVID)

## I. PRESENTACIÓN E INTRODUCCIÓN GENERAL AL PROGRAMA

Los avances recientes en materia de igualdad de género entrañan logros indudables en igualdad formal pero mantienen casi intacta la estructura de discriminación patriarcal que dificulta el avance hacia una igualdad real o material que garantice de forma efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Las violencias machistas, la discriminación salarial, el mayor desempleo de las mujeres, la discriminación en las pensiones de viudedad, la menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, o el avance lento en materia de corresponsabilidad son pruebas irrefutables de una tarea colectiva aún pendiente que exige un cambio urgente en el patrón socio-cultural.

La persistencia de estas vulneraciones de Derechos Humanos que suponen una grieta insoportable en nuestra sociedad viene avalada por el Índice de Desigualdad de Género publicado en 2017 por el Ayuntamiento (SG Estadística). En ámbitos como la educación, el trabajo (tanto el remunerado como el no remunerado), los ingresos o la capacidad de tomar decisiones que afecten a la propia vida, las mujeres siguen estando en desventaja en nuestra sociedad con respecto a los hombres. Se pueden extraer conclusiones similares de la Encuesta CIS-3150, sobre "Percepción de la discriminación en España (II)", realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y publicada en septiembre de 2016: la discriminación por razón de sexo es la más extendida en la sociedad española. Así, el 14,1% de las personas encuestadas se sintieron discriminadas por su sexo en alguna ocasión.

La incidencia de la violencia machista se mantiene en cifras alarmantes y, más allá de la cuantificación, es importante tener presente que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo y limita derechos fundamentales como la vida, la integridad física y mental, el derecho a la salud, a no sufrir tortura o trato degradante, o a elegir libremente residencia y trabajo.

Además, la desigualdad por razón de sexo/género se cruza e interactúa con otras desigualdades y discriminaciones (por clase social, por identidad sexual o de género, por orientación sexual, por discapacidad, por etnia u origen cultural, por edad, entre otras).

En la ciudad de Madrid, con una población de mujeres que sigue siendo mayoritaria, persisten los roles de género que siguen adjudicando a mujeres y a hombres diferentes y desiguales tareas, responsabilidades, obligaciones, visibilidad y reconocimiento. Particularmente, la asunción por parte de las mujeres (muy a menudo en exclusiva y siempre en un grado mayor que los hombres) de las tareas domésticas y de intendencia del hogar, así como del cuidado y la atención a la familia, genera toda una serie de dificultades para las mujeres: problemas de salud asociados al estrés y otras patologías, menos oportunidades (en cantidad y en calidad) que los hombres a la hora de promocionar en el empleo remunerado, menos y peores posibilidades de participación social y de disfrute de bienes culturales o menos ocasiones de sociabilidad. En definitiva, genera brechas de género que vulneran los derechos de las mujeres y las sitúan en situación de desventaja y muchas veces de dependencia con respecto a los hombres. La desigualdad y la dependencia son, además, el caldo de cultivo de la violencia de género.

La desigualdad de género, así como las discriminaciones e injusticias a ella asociadas (bien las directamente de ella derivadas -como la discriminación de las personas LGTBI, bien las que interseccionan con ella -como la discriminación de la población gitana o la de las personas con alguna discapacidad), tienen innumerables implicaciones en todos los niveles en las vidas concretas de toda la ciudadanía. La desigualdad y la discriminación son realidades con unas raíces muy profundas y un origen muy remoto en el tiempo que se han instalado en todas las sociedades, también en la nuestra, con carácter de usos y costumbres incuestionados.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.01</b>	<b>PREV. Y ATEN. FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, IGU</b>
Responsable:	D.G. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE VIOLENCIA GÉNERO	

La violencia que se ejerce contra las mujeres es una de las violaciones de los derechos humanos más graves y habituales en nuestras sociedades: afecta a más de la mitad de la población mundial, siendo una de las principales causas de muerte de las mujeres en el mundo. Esta violencia, que se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo, es la manifestación más brutal y extrema de la desigualdad estructural existente entre mujeres y hombres, reproducida y sostenida por el sistema patriarcal, que hace uso de esta violencia como mecanismo de control social de las mujeres dirigido a perpetuar las relaciones de dominio de los varones sobre las mujeres.

La puesta en tela de juicio de este estado de cosas, por injusto e indeseable, ha tenido como consecuencia (a la vez que ha sido producto de) un cambio de mentalidad a nivel social, todavía en curso, y una correlativa puesta al día, lenta pero imparable, de los textos legales y normativas de todo tipo y rango. Sin embargo, quedan todavía zonas y ámbitos en la sociedad, y también en las instituciones, en los que se perciben reticencias y resistencias al cambio en favor de una igualdad plena y real que supere las meras declaraciones de intenciones. La conciencia de que este tipo de resistencias existen, así como la determinación de reducirlas, es fundamental a la hora de poner en marcha políticas públicas en favor de la igualdad y contra toda discriminación.

Para transformar esta situación la implicación activa de las administraciones públicas es indispensable. No existen políticas públicas neutrales desde el punto de vista de género por lo que no hacer, abstenerse, implica perpetuar situaciones injustas. Las administraciones públicas tienen una obligación legal que emana claramente de establecido en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres: doce criterios generales de actuación de los Poderes Públicos que se centran en la obligación de promover de forma eficaz y específica la igualdad de género (acción positiva traducida en políticas públicas concretas) y la prohibición de toda discriminación de género (remoción de obstáculos directos e indirectos, eliminación de las brechas de género).

La obligación de los poderes públicos de actuar frente a la desigualdad de género, es especialmente irrenunciable en el caso de la violencia contra las mujeres, que constituye la manifestación más grave y flagrante de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020 (PEIG) es la referencia programática por excelencia para la promoción de la igualdad de género desde esta administración municipal. En él se recogen los mandatos legales que, tanto a nivel internacional, europeo y nacional, obligan a las administraciones públicas a promover las condiciones para que la igualdad sea efectiva y real y a contemplar el principio de igualdad de manera transversal en toda la política.

Este instrumento programático se orienta bajo cuatro principios básicos: el enfoque de derechos humanos; el enfoque de interseccionalidad, que facilita la comprensión de la discriminación múltiple analizando discriminaciones que operan de manera interrelacionada; la participación social y política como derecho fundamental y valor de mejora de los procesos de elaboración de las políticas públicas; la transversalidad de género como estrategia y enfoque para la consecución de la igualdad real en todas las políticas municipales.

Para contribuir a la erradicación de las violencias machistas, además del PEIG ya mencionado, el Ayuntamiento de Madrid ha asumido el compromiso político de actuar firmemente frente a la violencia de género a través del Pacto Social y Político contra la Violencia de Género aprobado por unanimidad del Pleno el 30 de septiembre de 2015.

El programa presupuestario que aquí analizamos cuenta con tres grandes líneas estratégicas:

- 1) Promoción de la igualdad de género, atención a las necesidades de las mujeres y la mejora de su situación social
- 2) La prevención y atención frente a la violencia de género
- 3) Eliminación de las discriminaciones por razón de orientación sexual, de identidad sexual y/o de género, por pertenencia a la comunidad gitana o por discapacidad

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.01</b>	<b>PREV. Y ATEN. FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, IGU</b>
Responsable:	D.G. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE VIOLENCIA GÉNERO	

A través de estas tres líneas estratégicas se desarrollan en su totalidad dos de los ámbitos estratégicos del PEIG: Ciudad libre de violencias machistas (Ámbito 2 del PEIG) y Participación de las mujeres y nuevas formas de liderazgo (Ámbito 4 del PEIG). Además, se desarrolla parcialmente - especialmente en lo relativo a la promoción de la empleabilidad de las mujeres- el Ámbito 3 "Sostenibilidad de la Vida: empleo y corresponsabilidad", que es liderado por la Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades. De esta forma, el impacto de género positivo de todo el programa, a través del impulso y desarrollo de políticas públicas específicas en materia de violencia de género, igualdad de género y diversidad, es muy significativo.

Este programa presupuestario también busca socavar las desigualdades y fomentar el respeto a los derechos de la población gitana y de las personas con alguna discapacidad: todas ellas sufren también el peso de estereotipos y prejuicios que limitan sus opciones, su libertad y el pleno disfrute de sus derechos, especialmente cuando son mujeres. Estas acciones son un paso indispensable en la tarea impostergable de erradicación de la desigualdad y la violencia de género y cuidando especialmente la victimización institucional y procurando modificar los mecanismos sociales de control de las mujeres (el miedo y la culpa).

En relación con las metodologías de análisis establecidas para evaluar el impacto de género de las políticas públicas en nuestra Corporación, señalar cómo este programa afecta a las tres líneas estratégicas de la política de igualdad municipal e incide de manera general en cada uno de los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género, poniendo de manifiesto los esfuerzos del Ayuntamiento para procurar su eliminación.

Si bien el impacto positivo de las tres líneas estratégicas del programa es claro, dos de ellas recogen de forma notable este carácter integral y el impacto de género positivo del mismo: 1) Promoción de la igualdad de género, atención a las necesidades de las mujeres y la mejora de su situación social (objetivos 1, 7, 11 y 12); 2) La prevención y atención frente a la violencia de género (objetivos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11 y 12);

Asimismo, desde la tercera línea estratégica de este programa, Eliminación de las discriminaciones por razón de orientación sexual, de identidad sexual y/o de género, por pertenencia a la comunidad gitana o por discapacidad, se quieren abordar de manera prioritaria las brechas de género que condicionan una posición más precaria y empobrecida de una parte de las mujeres y de las personas LGTBI. Esta línea se desarrolla en los objetivos 8, 9, 10, 11 y 12.

## II. ANÁLISIS PORMENORIZADO DE LAS TRES LÍNEAS DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO.

Realizamos a continuación un análisis pormenorizado de la relación de las acciones de cada línea del programa presupuestario tanto con las 3 R como las 3 L.

Proyectos que contribuyen a la no reproducción de roles y estereotipos de género (R1)

Se detallan a continuación las acciones que contribuyen a evitar reproducir roles y estereotipos binaristas y dicotómicos de género y transmitir valores que fomenten la igualdad de género y el respeto a la diversidad:

" La campaña en torno al 8 de marzo, día internacional de las mujeres. Se lleva a cabo a través de al menos un acto institucional central, en el que la participación del movimiento feminista es clave, centrado en la entrega de los premios Clara Campoamor que reconocen y visibilizan aportaciones y trayectorias de mujeres relevantes. Se desarrollan además multitud de actividades descentralizadas a través de los Espacios de Igualdad (L3).

" Todas las actividades de sensibilización para la igualdad de género incluidas en la programación de la Red de Espacios de Igualdad (jornadas, debates, talleres), que tienen como objetivo primordial la superación de prejuicios sexistas y las relaciones jerárquicas entre los sexos. En esta Red se llevan a cabo, de forma habitual, acciones de concienciación dirigidas específicamente a la población masculina para fomentar nuevas formas de relaciones sociales equitativas. Todas ellas son acciones esenciales para la prevención frente a la violencia de género y la LGTBIfobia ya que contribuyen a disolver la imagen



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.01</b>	<b>PREV. Y ATEN. FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, IGU</b>
Responsable:	D.G. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE VIOLENCIA GÉNERO	

estereotipada de las mujeres y los prejuicios en relación a las personas LGTBI (L3).

" Se realizan acciones de concienciación también a través del apoyo a iniciativas de diversas entidades LGTBI mediante convenios de subvención nominativa (COGAM, FELGTB, Arcópoli, Fundación 26 de Diciembre, Transexualia, Imagina Más) que incluyen actividades de concienciación orientadas hacia la eliminación de actitudes machistas y homófobas (L3).

" Dado que el primer paso hacia la sensibilización es la difusión de información sólida y fiable, el Informe Anual del Observatorio Madrileño contra la LGTBFobia, de la asociación Arcópoli, es sin duda una buena práctica (L1 y L3).

" Se impulsa la sensibilización sobre la discriminación múltiple de las mujeres gitanas a través del Proyecto Aracné: este apoyo a la Federación Red Artemisa se realiza desde un enfoque de género e interseccional. Si bien el objeto esencial de este convenio no es la sensibilización, sí incluye actividades en este sentido. Las mediadoras realizan talleres con mujeres para reforzar su autonomía y capacidad para tomar decisiones; talleres mixtos en torno a la gestión de las emociones, actitudes de respeto, reparto de tareas, comunicación afectiva y entre las parejas; talleres de formación para mujeres sobre liderazgo; acciones divulgativas en colegios, institutos, centros formativos, etc. (L3).

" Apoyo a las reivindicaciones de las familias monomarentales. Se colabora con la Federación de Madres Solteras (FAMS) en la realización de actividades diversas con la idea de visibilizar y garantizar de forma efectiva los derechos de estas mujeres y sus familias (L2).

" Las acciones de sensibilización y divulgativas en materia de discapacidad tratan siempre de visibilizar la situación específicas de las mujeres: así, por ejemplo, en el Día Internacional de la Discapacidad se cuida la paridad en los paneles o mesas redondas, se abordan temáticas específicas de género y discapacidad, se visibiliza a las mujeres en los materiales comunicativos, etc. (L3).

" La adhesión de la ciudad de Madrid a la iniciativa internacional impulsada por ONU Mujeres "Ciudades seguras y Espacios seguros para mujeres y niñas", una red mundial de intercambio de buenas prácticas y aprendizajes entre 35 ciudades, ha constituido un grupo de trabajo transversal con representación de todas las áreas de gobierno y del Consejo de las Mujeres. Este grupo transversal está encargado de realizar el Plan de Acción del proyecto del que surgirán medidas de alcance ciudad a implementar, así como proyectos piloto en distritos. (L1).

" Se desarrollarán diferentes campañas de concienciación y sensibilización dirigidas a toda la sociedad o a determinados sectores, según la fecha del año.

o 25 de noviembre, día internacional para la eliminación de las violencias contra las mujeres.

o 14 de febrero, San Valentín. Esta campaña se destinará al público adolescente para prevenir la violencia machista en las relaciones afectivas

o 15 de mayo a 31 de octubre, "Madrid libre de violencias machistas", dirigida a prevenir la violencia sexual en espacios de ocio (fiestas distritales, acuerdos con festivales de música y otros espacios de ocio masivo, así como con dos asociaciones de empresarios de locales de ocio nocturno). (L1).

" Desarrollar el Proyecto Transversal "Madrid, Violencia Cero", con el objetivo general de establecer un marco coherente y coordinado para prevenir la violencia machista, promoviendo la educación en igualdad en el ámbito educativo. Para ello, se establecerán contenidos consensuados con los centros educativos y se dotará de herramientas al profesorado en sus distintos niveles (secundaria, primaria e infantil). Este proyecto pretende mejorar las herramientas y actuaciones de prevención de la violencia machista entre niños, niñas y adolescentes en el medio escolar y en la educación comunitaria. En este sentido se ha lanzado la plataforma on line "Violencia Cero", como herramienta dirigida a profesorado y comunicad educativa para la prevención de las violencias machistas y se ha concedido una línea de subvenciones para la educación sexual-afectiva para entidades que trabajan en colegios e institutos. (L1).

Proyectos que contribuyen al control sobre y acceso a los recursos (R2).

Se analizan aquí aquellas acciones que promueven que las mujeres y otras personas discriminadas por razón de su identidad de género y/o su orientación sexual tengan, tanto materiales como simbólicos, para fomentar su autonomía y su capacidad de agencia, propiciando la redistribución de los trabajos de cuidados y el empleo. La misma capacidad de autonomía y acceso a recursos en condiciones de igualdad con el resto de la ciudadanía se busca también para las personas con alguna discapacidad y para la población gitana, particularmente si son mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.01</b>	<b>PREV. Y ATEN. FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, IGU</b>
Responsable:	D.G. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE VIOLENCIA GÉNERO	

Por otro lado, en materia de atención integral a la violencia de género, este programa recoge una serie de medidas, que no sólo contribuyen a un acceso a recursos que eliminen las brechas de género sino que realmente consisten en mantener un refuerzo y una mejora de los recursos especializados existentes, tanto en materia de atención a víctimas de violencia en el ámbito de pareja/expareja como víctimas de trata y explotación sexual.

Se enumeran a continuación algunos ejemplos del trabajo en este sentido, situando las acciones en función de la mayor o menor intensidad de su contribución a la R2:

" Programación de la Red de Espacios de Igualdad: contribuyen a esta R1 todas las actividades de de apoyo individualizado a mujeres en el área psicológica, el área jurídica y en el área de desarrollo profesional. Las actividades colectivas para la formación en salud sexual y salud reproductiva, empleabilidad, entre otras, contribuyen también al control sobre y acceso a recursos de diversa índole (L2).

" Proyectos para la promoción de la educación, el empleo y la salud de mujeres gitanas (Proyecto Aracné y Proyecto Tradel). Se trata de dos proyectos esencialmente dirigidos a mejorar la posición de mujeres gitanas y su acceso a recursos educativos, laborales, sanitarios, etc. Se trabaja además con mediadoras gitanas que reflejan en sí mismas, en su trabajo, el buen resultado de esta forma de trabajar que promueve el empoderamiento de las mujeres gitanas (L2).

" Proyecto (Dana), cuya finalidad es mejorar el empoderamiento y empleabilidad de las mujeres para impulsar su incorporación, permanencia y promoción en el mercado laboral. Se imparten formaciones en materias relacionadas con las competencias digitales, autoempleo, etc. (L2).

" Servicios de información y asesoramiento para personas LGTBI. Se desarrollan a través de convenios de subvención nominativa con diversas entidades que tienen como objetivo sensibilizar, analizar, detectar y tratar en su caso situaciones de LGTBIfobia. Desde estos servicios se informa sobre los recursos específicos de atención, información y asistencia para personas LGTBI, haciendo avanzar el ejercicio efectivos de derechos y el acceso concreto a recursos para un colectivo sobre el que recaen con fuerza los estereotipos patriarcales y la discriminación por razón. Estos servicios tienen en cuenta, además, que dentro de este colectivo se reproducen las jerarquías de género de tal forma que la discriminación y las agresiones afectan con mayor crudeza, y de forma específica a mujeres cis y personas trans (L2).

" Servicios de respiro para familiares. Se desarrollan a través de convenios de subvención nominativa con diversas entidades que tienen como objetivo actuaciones dirigidas a apoyar y descargar a familiares y cuidadores principales de la atención permanente que requiere el cuidado de las personas con discapacidad con el fin de procurarles tiempo y espacio para el descanso, el desarrollo de actividades de la vida social. Si bien no es la finalidad principal y directa del programa, sí tiene un impacto indirecto en términos de fomento de la corresponsabilidad al ser mayoritariamente mujeres las cuidadoras principales y por tanto beneficiarias de este programa (L2).

" Plazas en centros de día y ocupacionales. El objetivo es garantizar los derechos de las personas con discapacidad, mujeres y hombres. Si bien no es la finalidad principal y directa del programa, sí tiene un impacto indirecto en términos de fomento de la corresponsabilidad al ser mayoritariamente mujeres las cuidadoras principales y por tanto beneficiarias indirectas de este programa como consecuencia de la institucionalización parcial de parte de las funciones de cuidados (L2).

" Servicios de información y asesoramiento en materia de discapacidad. Se desarrollan a través de convenios de subvención nominativa con diversas entidades que realizan tareas de información, derivación y seguimiento de las demandas y necesidades de las personas participantes (L2).

" Programa de intérprete de lengua de signos: se facilita información y orientación para personas sordas y/o con discapacidad auditiva. Si bien no es la finalidad principal y directa del programa, sí tiene un impacto indirecto en términos de autonomía y empoderamiento (libertad de movimientos, accesibilidad, visibilidad) para las mujeres beneficiarias (L2).

" Se consolidan y mejoran los servicios de atención integral frente a la violencia en pareja o expareja (con especial atención a la mejora de recursos de atención en situación de emergencia y urgencia y a nivel ambulatorio de atención a mujeres con medidas de protección), garantizando que los recursos de la red municipal se adecúen a las necesidades de las mujeres y cumplen los estándares de disponibilidad, accesibilidad y calidad. (L1).

" Se impulsa la creación del primer Centro de Crisis para víctimas de violencia sexual 24 horas, que prestará un servicio integral de atención jurídica psicológica y social y acompañamiento a las víctimas. (L1).

" Se impulsará la apertura la creación de un Centro de Emergencia para Víctimas de Trata y otros abusos de derechos humanos en contextos de prostitución. (L1).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.01</b>	<b>PREV. Y ATEN. FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, IGU</b>
Responsable:	D.G. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE VIOLENCIA GÉNERO	

" Se consolidan algunas líneas de actuación para la mejora de la inserción socio-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. En concreto, se mantienen los itinerarios formativos, a través del centro ambulatorio de atención a víctimas de trata y explotación sexual. (L2).

" Se mantiene una subvención nominativa a favor de la Asociación Marillac, entidad que apoya la inserción laboral de mujeres atendidas por la Red de atención a víctimas de violencia de género en pareja o expareja. (L2).

" Asimismo, se formalizará un protocolo de colaboración con el Programa INCORPORA de la Obra Social de La Caixa con el objetivo de mejorar la inserción de las mujeres víctimas de violencia de género. (L2).

" Se mantiene la concesión de una subvención nominativa a favor de la Fundación José M<sup>a</sup> Llanos (Espacio Mujer Madrid-EMMA-), aportando acciones de formación para el empleo e intermediación laboral. (L2).

" Se conserva una línea de subvención a favor de la Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida (APRAMP) con fines formativos para la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de explotación sexual y de trata. (L2).

Proyectos que contribuyen a fomentar la representación social (R3)

Por último, el programa fomenta la representación social (R3) de las mujeres y personas LGTBI, gitanas y personas con discapacidad en las Mesas y Consejos sectoriales, entendidas como espacios de participación e incidencia en las políticas públicas (L3). Destacan entre estas iniciativas el Apoyo al Consejo de las Mujeres de la Ciudad de Madrid, el impulso de la Mesa de Mujeres Gitanas por la igualdad del Ayuntamiento de Madrid; Diversas reuniones con el movimiento feminista y otras organizaciones que promueven la igualdad de género. Estas actividades a menudo se realizan en los Espacios de Igualdad. Aunque no se trata de un instrumento que tenga como objetivo prioritario la promoción de la igualdad de género, se puede destacar la coordinación del Consejo Municipal de la Discapacidad, espacio en el que se impulsa en lo posible el enfoque de género y donde se trata de promover la paridad.

Además, el programa establece otros espacios de participación en los que trabajar conjuntamente la institución municipal y la sociedad civil organizada, como jornadas, encuentros, seminarios, que se llevan a cabo durante todo el año y que se suelen realizar en colaboración con entidades del sector en función de la temática. Otra fórmula para fomentar la participación social la constituyen las subvenciones públicas a entidades y asociaciones, ya mencionadas en los apartados anteriores.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	D.G. DE FAMILIAS, INFANCIA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	

La población destinataria de los programas y servicios financiados con cargo al programa FAMILIA E INFANCIA, niños, niñas, adolescentes y sus familias, nos brinda la oportunidad de contribuir a favor de las políticas de igualdad de género.

Siguiendo con la senda iniciada en 2018, para el presupuesto de 2019 incorporamos indicadores de distribución de los recursos y equidad en el acceso a los mismos, desagregando por sexo todos los indicadores que tenían como unidad de medida el número de usuarios de los programas y definimos los objetivos con una clara orientación a la eliminación de roles y estereotipos (R1), a la mejora del acceso a los recursos (R2), y al impulso de la participación activa de las niñas en la toma de decisiones y esferas del espacio público (R3).

De los diez objetivos del programa presupuestario FAMILIA E INFANCIA, cuatro tienen una clara orientación y compromiso con las políticas de igualdad de género:

"APOYAR A LAS FAMILIAS EN LA CRIANZA Y EDUCACIÓN DE SU HIJOS Y EN LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS FAMILIARES, FOMENTANDO LA PARENTALIDAD POSITIVA Y PROMOVRIENDO LA IGUALDAD DE ROLES ENTRE PADRES Y MADRES": Las actividades realizadas con los padres y madres tanto en los 7 Centros de Apoyo a las Familias, los 12 Centros de Atención a la Infancia, el Servicio de Educación Social y el Servicio de Apoyo a Familias con Menores y las 4 Casas Grande nos permiten interactuar con padres y madres y poder trabajar con ellos la sensibilización y asimilación de roles igualitarios y eliminación de estereotipos respecto a las tareas y funciones que debe desarrollar cada miembro de la unidad familiar.

Habitualmente son las madres las que mayoritariamente demandan y asisten a las actividades socioeducativas y terapéuticas de nuestros programas y servicios. Para evaluar el impacto de género utilizaremos el indicador: % de padres que asisten a las actividades de los programas.

"FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y LA INCORPORACIÓN DE LAS MADRES AL MERCADO DE TRABAJO, PRESTANDO ESPECIAL ATENCIÓN A LAS FAMILIAS MONOPARENTALES": A través del Servicio de Apoyo a las Familias con Menores y el Programa Quedamos al salir de clase se facilita la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su permanencia en la actividad laboral, cubriendo las necesidades de cuidado de los menores en horarios extraescolares incompatibles con la asistencia al trabajo. Un 51,5 % de los menores que asisten a los Centros de Día infantiles y Programa Quedamos al Salir de clase, proceden de familias monoparentales a cargo de la madre, frente a un 4% que están a cargo del padre. Igualmente en el Servicio de Apoyo a Familias con Menores el porcentaje de menores que proceden de familias monoparentales a cargo de la madre se eleva al 67% frente a un 4% con cargo a los padres. Uno de los criterios preferentes de selección para acceder a estos recursos es la procedencia de familias monoparentales con la finalidad exclusiva de romper la brecha de género y apoyar a las mujeres en el desarrollo de una vida laboral que potencie su autonomía económica y autoestima.

Utilizaremos el indicador del % de familias monoparentales a cargo de la madre para evaluar el impacto de género de estos servicios.

"PREVENIR LA EXCLUSIÓN SOCIAL DE ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE RIESGO MEDIANTE EL APOYO SOCIOEDUCATIVO Y PRELABORAL INCIDIENDO EN LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO": A través de las actividades socioeducativas del programa ASPA (Apoyo educativo y prelaboral para adolescentes), del proyecto de formación e inserción laboral La Quinta Cocina y del Servicio de Educación Social, se promoverá la eliminación de roles y estereotipos asociados al género y en particular en el programa ASPA los relacionados con las profesiones y empleos. Para evaluar el impacto de género de este último programa, se analizará el acceso de las mujeres a los contratos de trabajo en relación a la distribución del género en los y las usuarias del programa y se realizará un análisis cualitativo del tipo de empleos a los que acceden las mujeres.

"PROMOCIONAR LOS DERECHOS DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA IMPULSANDO SU PARTICIPACIÓN Y GARANTIZANDO LA PARIDAD DE SEXOS EN LAS COMISIONES DE PARTICIPACIÓN": Tanto en los Centros de Ocio de Adolescentes en los que se trata de promover la iniciativa de los adolescentes para un empleo saludable y creativo del tiempo de ocio, como en el Servicio de Dinamización de la Participación de la Infancia y Adolescencia, se incluyen actividades dirigidas a

## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	D.G. DE FAMILIAS, INFANCIA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	

potenciar la participación con una perspectiva de género, garantizando la paridad de género en los órganos de participación, las Comisiones de Infancia y Adolescencia que han de ponerse en funcionamiento en todos los distritos. Se evaluará el impacto de género a través de indicadores de distribución, midiendo el % de mujeres en todas las actividades de los programas y muy particularmente en los órganos de representación.

El crédito solicitado para el impulso y mantenimiento de estos programas y servicios que tienen impacto en el género, asciende a 20.568.785 #.

Entendiendo que la contratación pública es un instrumento privilegiado para incidir en la políticas de igualdad, y dado que el 82% del crédito solicitado para el programa FAMILIA E INFANCIA corresponde al Capítulo 2 que se gestiona, principalmente, a través de contratos de servicios, consideramos que este programa presupuestario tendrá un impacto considerable en la lucha a favor de la igualdad, lo que se ha pretendido promover mediante la introducción de cláusulas sociales relativas a:

Uso no sexista del lenguaje para evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Exigencia como condición especial de ejecución de la elaboración de un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.

Exigencia como condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria establezca medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato y a entregar antes de la finalización del contrato un informe con las actuaciones realizadas con determinación de su alcance y destinatarios.

El fomento de la igualdad de género a través de la contratación municipal se evaluará teniendo en cuenta los siguientes indicadores. Se han estimado una valores a alcanzar que han tomado en consideración los valores alcanzados en el año 2019 pero planteándonos unas metas más ambiciosas en el sentido de una mayor igualdad:

Indicadores	Valores esperados
Porcentaje de mujeres (distribución)	85%
Porcentaje de hombres (distribución)	15%
Porcentaje de mujeres en puestos de coordinación o dirección (distribución)	80%
Porcentaje de hombres en puestos de coordinación o dirección (distribución)	20%
Porcentaje de mujeres en puestos de coordinación o dirección (concentración)	9%
Porcentaje de hombres en puestos de coordinación o dirección (concentración)	9%
Diferencia en la concentración de puestos de dirección en mujeres respecto a hombres	0 %
Puntos porcentuales de diferencia entre el salario de mujeres respecto a hombres	+/-5%
Porcentaje de mujeres con reducción de jornada para cuidado de menores y dependientes (distribución)	70%
Porcentaje de hombres con reducción de jornada para cuidado de menores y dependientes (distribución)	30%
Porcentaje de mujeres con reducción de jornada para cuidado de menores y dependientes (concentración)	6 %
Porcentaje de hombres con reducción de jornada para cuidado de menores y dependientes (concentración)	6 %
Diferencia en la concentración de reducción de jornada para cuidado de menores y dependientes en mujeres respecto a hombres	-0 %
Porcentaje de mujeres con permisos retribuidos para cuidado de menores o dependientes (distribución)	70 %
Porcentaje de hombres con permisos retribuidos para cuidado de menores o dependientes (distribución)	30 %
Porcentaje de mujeres con permisos retribuidos para cuidado de menores o dependientes (concentración)	10 %
Porcentaje de hombres con permisos retribuidos para cuidado de menores o dependientes (concentración)	10 %
Diferencia en la concentración de permisos retribuidos para cuidados de menores o dependientes en las mujeres respecto a hombres	-0%
Porcentaje de empresas con protocolo de prevención de acoso sexual en el trabajo	95%

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 180 FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
Responsable: D.G. DE FAMILIAS, INFANCIA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD

Porcentaje de empresas con plan de igualdad 100%

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	D.G. DE MAYORES	

MEMORIA DE IMPACTO DE GÉNERO ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO 2020  
PROGRAMA 231.03 PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES

Las actuaciones a desarrollar desde la Dirección General de Mayores en atención a las competencias que a ésta reconoce el Acuerdo de Junta de Gobierno de 4 de julio de 2019, en virtud del que se establece la organización y competencias del Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, al que se encuentra adscrita, constituyen una excelente posibilidad para el impulso de transversalidad de las políticas de igualdad de género; tanto respecto a las potenciales personas beneficiarias de los distintos servicios, recursos y programas; como desde la perspectiva del empleo, pues en su mayoría se trata de servicios intensivos en mano de obra, en los que el predominio de la población femenina es indiscutible, lo que constituye un magnífico cauce de inserción laboral para las mujeres.

El proyecto de presupuesto de 2020 incorpora, por tanto, indicadores de distribución de los recursos y equidad en el acceso a los mismos, desagregando por sexo todos aquellos en los que la magnitud o unidad de medida es el número de usuarios/as de los programas, servicios o recursos.

Pero no puede dejar de señalarse que, partiendo de los principios inspiradores del Plan de Acción 2017-2019 Madrid Amigable con las Personas Mayores, el presupuesto incorpora simultáneamente determinadas actividades e indicadores que pretenden una mayor participación de la mujer en la vida de la ciudad, y en concreto, en el acontecer diario de los más de 90 Centros Municipales de Mayores que constituyen la red municipal, cuyo acceso y efectivo protagonismo en los órganos directivos de aquellos se tiene clara voluntad de impulsar al máximo.

Desde el programa 231.03 Personas Mayores y Servicios Sociales se intenta, pues, la promoción de la igualdad, tanto de género, como en su vertiente de lucha contra el edadismo y todos aquellos estereotipos negativos que justifican la discriminación por razones de edad, en un colectivo que, siendo heterogéneo, es además fundamentalmente femenino. La estadística evidencia que la proporción de mujeres por cada 100 hombres mayores de 65 años, presenta una relación de 2/3. Proporción que se incrementa, a favor de las mujeres, a medida que la edad avanza, y de una manera determinante cuando se supera la edad de 80 años.

Con base en los principios del citado Plan, el programa 231.03 pretende en el futuro ejercicio 2020, continuar consolidando el avance en la garantía de participación y colaboración social de las personas que envejecen como agentes de cambio y protagonistas en la construcción de una sociedad del bienestar; al tiempo que seguir reformulando el modelo de gobernanza de una sociedad que envejece, en la que el empoderamiento de las personas mayores para el ejercicio de su plena autodeterminación sea una realidad en constante progreso. Género y cultura son elementos transversales del proyecto de Ciudades Amigables con las Personas Mayores.

Entre las múltiples iniciativas que, a través del Programa 231.03, se intentan ofrecer para dar cobertura desde la perspectiva de la igualdad de género a la ciudadanía madrileña, y a modo ilustrativo pueden citarse las siguientes:

" Ofrecer servicios, recursos y programas que garanticen el acceso en condiciones de igualdad de género en el ámbito de las políticas encaminadas a las personas mayores de 65 años.

" Reorientar determinadas iniciativas ya existentes, tras la evaluación que de las primeras ediciones de las mismas se ha obtenido, a medida que se advierten algunos cambios sociodemográficos de interés. Es el caso del programa Cuidando a quienes cuidan, orientado a cuidadores/as de personas dependientes, colectivo inicialmente constituido por mujeres, y en el que la progresiva aparición de hombres (esposos, parejas de hecho, hijos, hermanos etc#), obliga a una reformulación acorde con los nuevos modelos de cuidadores informales emergentes.

" Potenciar el liderazgo y protagonismo de las mujeres en la red de Centros Municipales de Mayores, en los que su presencia y participación son preponderantes; si bien no se animan éstas en la misma medida a ocupar cargos de responsabilidad en las estructuras directivas.

"Impulsar asimismo la participación de las mujeres en los puestos directivos del Consejo Sectorial de las Personas Mayores de la Ciudad de Madrid, cuyas vocalías representan, entre otros, a más de 400.000 asociados en las diferentes entidades.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	D.G. DE MAYORES	

"En materia de vulnerabilidad social, resulta obligado conseguir que la prevención sea un asunto de todos. En ella reside buena parte de las intervenciones que es necesario realizar en pro de la igualdad de oportunidades y de la equidad de la sociedad madrileña. La Mesa de vulnerabilidad constituida en la Dirección General con participación de distritos y otras unidades administrativas interáreas, trabaja ya de hecho desde la perspectiva de la igualdad de género.

"Es necesario asimismo prestar especial atención al creciente grupo de personas mayores, especialmente mujeres, que, por diversas causas, afrontan su vejez en solitario. Si bien la soledad, como modo de vida, se reconoce hoy como un indicador de competencia indudable, no es menos cierto que, cuando se produce en edades avanzadas y con redes sociales y familiares escasas, la competencia se transforma en riesgo, a veces muy elevado, al que hay que intentar ofrecer soluciones.

" El análisis con desagregación por sexo, realizado a partir del cálculo del Índice de Envejecimiento Activo y disponible en la web municipal es un modo claro de evidenciar la desigualdad en nuestro entorno. Las puntuaciones obtenidas de hombres y mujeres son claramente diferentes y su análisis brinda una oportunidad para detectar áreas de mejora. El predominio masculino es prácticamente total en empleo. En participación no es tan claro de manera que se aprecia en asociacionismo y actividad política, mientras que el cuidado es femenino. En vida independiente, saludable y segura no hay homogeneidad global, aunque todos los apartados relativos a ingresos son superiores en los hombres, mientras que las actividades de formación son superiores en las mujeres. Los entornos son apropiados para el envejecimiento activo de las mujeres por cuanto su esperanza de vida es claramente superior, aunque no lo sea en buena salud. Se destaca la menor formación de las mujeres como hecho diferencial. Madrid, aun participando de la diferencia, es bastante igualitaria en algunos aspectos, como voluntariado, cuidados, actividades formativas o contactos sociales.

De los objetivos del programa presupuestario 231.03 PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES, se detallan a continuación aquellos en los que resulta más fácilmente apreciable su orientación y compromiso con las políticas de igualdad de género, respecto de los que se refleja así mismo a continuación aquellos indicadores mediante cuya medición se pretende evaluar posteriormente el resultado alcanzado, que pueda inspirar las necesarias acciones de mejora a futuro:

Objetivo 03: Favorecer la permanencia en el domicilio de las personas mayores y personas con discapacidad y apoyar a la familia en el cuidado de las personas dependientes:

" **INDICADORES:**

" Mujeres atendidas en el SAD - modalidad Auxiliar Domiciliario:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 54.600

Previsto 2020: 58.000

" Hombres atendidos en el SAD- modalidad Auxiliar Domiciliario:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 15.400

Previsto 2020: 18.500

" Mujeres atendidas en el Servicio de Teleasistencia Domiciliaria:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 103.000

Previsto 2020: 110.000

" Hombres atendidos en el Servicio de Teleasistencia Domiciliaria:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 36.000

Previsto 2020: 40.000

" Mujeres atendidas en el Servicio de Comidas a Domicilio:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 1.700

Previsto 2020: 2.150

" Hombres atendidos en el Servicio de Comidas a Domicilio:

Magnitud: N°



PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 180 FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL  
**Programa: 231.03 PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES**  
 Responsable: D.G. DE MAYORES

Previsto 2019: 1.200

Previsto 2020: 1.550

" Mujeres atendidas en el Servicio de Lavandería Domiciliaria:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 1.200

Previsto 2020: 132

" Hombres atendidos en el Servicio de Lavandería Domiciliaria:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 132

Previsto 2020: 198

" Mujeres atendidas en el Servicio de Productos de Apoyo:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 598

Previsto 2020: 620

" Hombres atendidos en el Servicio de Productos de Apoyo:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 282

Previsto 2020: 282

" Mujeres atendidas en Centros de Día:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 5.400

Previsto 2020: 5.100

" Hombres atendidos en Centros de Día:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 1.900

Previsto 2020: 2.100

" Mujeres participantes - Respiro Familiar en Fin de Semana:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 223

Previsto 2020: 268

" Hombres participantes - Respiro Familiar en Fin de Semana:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 57

Previsto 2020: 83

" Mujeres cuidadoras participantes - Cuidando a quienes cuidan:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 490

Previsto 2020: 490

" Hombres cuidadores participantes - Cuidando a quienes cuidan:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 125

Previsto 2020: 125

Objetivo 05: Fomentar la participación social y promover el envejecimiento activo:

" INDICADORES:

" Mujeres socias de la red de Centros Municipales de Mayores (CMM):

Magnitud: N°

Previsto 2019: 204.000

Previsto 2020: 207.000

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	D.G. DE MAYORES	

" Hombres socios de la red de CMM:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 124.000

Previsto 2020: 126.000

" Mujeres usuarias del servicio de Podología en CMM:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 71.800

Previsto 2020: 71.100

" Hombres usuarios del servicio de Podología en CMM:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 24.800

Previsto 2020: 25.600

" Mujeres usuarias del servicio de Fisioterapia Preventiva en CMM:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 2.370

Previsto 2020: 2.220

" Hombres usuarios del servicio de Fisioterapia Preventiva en CMM:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 370

Previsto 2020: 360

" Mujeres participantes en los talleres y actividades de los CMM:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 1.000

Previsto 2020: 1.300

" Hombres participantes en los talleres y actividades de los CMM:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 200

Previsto 2020: 200

" Mujeres participantes - Ejercicio Físico al Aire Libre:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 611

Previsto 2020: 611

" Hombres participantes - Ejercicio Físico al Aire Libre:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 139

Previsto 2020: 139

Objetivo 06: Atender a personas mayores en riesgo y/o situación de maltrato y vulnerabilidad social: soledad, aislamiento, negligencia y/o maltrato:

" INDICADORES:

" Mujeres mayores en situación de vulnerabilidad social detectadas:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 630

Previsto 2020: 630

" Hombres mayores en situación de vulnerabilidad social detectados:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 370

Previsto 2020: 370

" Mujeres mayores atendidas en situación de maltrato o aislamiento:

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	D.G. DE MAYORES	

Magnitud: N°

Previsto 2019: 140

Previsto 2020: 140

" Hombres mayores atendidos en situación de maltrato o aislamiento:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 40

Previsto 2020: 40

Objetivo 07: Establecimiento de un sistema de mejora continua para conseguir que Madrid sea una ciudad amigable con las personas mayores:

La actuación más importante asociada al objetivo de referencia se concretará en una estrategia de comunicación con la ciudadanía que favorezca un trato amigable y adecuado respecto a las personas mayores de nuestra ciudad, entre las que las mujeres ocupan un papel predominante, como ya se ha señalado.

Con el objetivo final de acabar con estereotipos e imágenes negativas que en ciertas ocasiones la sociedad mantiene - como la idea de que la persona mayor es esencialmente una carga sanitaria y económica para el sistema - , olvidando su condición de ciudadano/a de pleno derecho que aporta valor, talento, experiencia etc#, se continuará trabajando en materia de sensibilización y concienciación de la población en general, y de algunos sectores en particular, como es el caso del comercio de proximidad especialmente cercano y significativo para las personas mayores.

Objetivo 08: Tramitar las solicitudes de valoración y reconocimiento de las situaciones de Dependencia en virtud de las funciones asignadas al Ayuntamiento de Madrid por la normativa autonómica y estatal vigentes

" INDICADORES:

" Solicitudes de mujeres mayores:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 20.560

Previsto 2020: 16.847

" Solicitudes de hombres mayores:

Magnitud: N°

Previsto 2019: 11.071

Previsto 2020: 9.072

El crédito solicitado para el impulso y mantenimiento de estos programas y servicios, todos ellos con el correspondiente impacto en el género, asciende a 85.768.569,00 euros, de los cuales 70.878.897,00 euros al Capítulo II, de gastos en bienes corrientes y servicios, 318.000,00 euros al IV, de transferencias corrientes, y 72.183,00 euros corresponden al Capítulo VI, de inversiones reales.

Entendiendo que la contratación pública es un instrumento privilegiado para incidir en la políticas de igualdad, y dado que más del 99% del crédito solicitado para el programa PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES corresponde al Capítulo 2 que se gestiona, principalmente, a través de contratos de servicios, se espera de este programa presupuestario un considerable impacto en la lucha a favor de la igualdad de género.

Enmarcado en la política municipal de contratación, cabe señalar que desde esta Dirección General se ha hecho uso de las denominadas cláusulas sociales tanto en las alternativas que éstas ofrecen, estableciendo condiciones especiales de ejecución, así como en determinados criterios de adjudicación, en la mayoría de los contratos de servicios que sustancian los programas que se llevan a cabo.

Éstas operan como instrumentos y herramientas que pretenden favorecer y garantizar una mayor estabilidad laboral y las mejores

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	D.G. DE MAYORES	

condiciones posibles de empleo en un colectivo, como se señalaba en párrafos iniciales, eminentemente femenino. De este modo, y a través de las herramientas con las que cuenta el Ayuntamiento de Madrid, se ha incluido en los Pliegos de contratación que constituyen el régimen jurídico aplicable a los contratos en vigor, entre otras prácticas, las siguientes:

" La elaboración de un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por género de las personas beneficiarias o usuarias del servicio que se presta, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.

" La realización por parte de la entidad adjudicataria, durante todo el período de vigencia del contrato, de al menos una acción al año con una duración mínima de 2 horas, de sensibilización y formación para la plantilla adscrita a la ejecución del contrato, acerca de los derechos en materia de igualdad y conciliación recogidos en la normativa vigente y en el convenio de la empresa, o convenio colectivo del sector correspondiente.

" La impartición de un total de 10 horas anuales de formación profesional en horario laboral sin deducción alguna de haberes para la plantilla adscrita a la ejecución de los contratos, que mejoren la ocupación y la adaptabilidad de aquella. Se trata de una formación de carácter presencial, siempre en horario laboral para respetar en todo caso las necesidades de conciliación de las/os trabajadoras, no sobrecargando su jornada sobre el horario inicialmente prevista. Dicha formación ha de ser proporcional a la jornada de cada persona y a la duración del contrato laboral si éste fuera eventual.

" Por lo que se refiere a la lucha contra la brecha salarial, los Pliegos de contratación siempre recogen las categorías profesionales que deben incorporarse en plantilla, así como las cuantías mínimas de los salarios y retribuciones, (complementos de transporte, antigüedad etc#incluidos), con independencia del género de los trabajadores, deben respetarse.

" Asimismo el Ayuntamiento intenta velar por la estabilidad en el empleo de un colectivo eminentemente femenino y relativamente precarizado, mediante figuras como la subrogación del personal en las mismas condiciones en las que viniese trabajando para la anterior entidad, en aquellos casos en que el proceso de licitación conlleve cambios de adjudicatarios.

La política de igualdad de género tiene una clara posibilidad de desarrollo en las propias empresas y entidades adjudicatarias de los distintos contratos de servicios que se prestan a las personas mayores.

A modo de ejemplo se incluye a continuación información sobre este particular relativa a las entidades actualmente adjudicatarias de los contratos de los Servicios de Ayuda a Domicilio en sus diferentes modalidades, respecto a las/os profesionales que integran la plantilla, el número de personas empleadas por género es el siguiente:

" **SERVICIOS**

" Servicios de ayuda a domicilio:

Hombres: 84

Mujeres: 10.709

Totales: 10.793

" Comida a domicilio:

Hombres: 51

Mujeres: 22

Totales: 73

" Lavandería a domicilio:

Hombres: 6

Mujeres: 4

Totales: 10

" Teleasistencia domiciliaria:

Hombres: 263

Mujeres: 569

Totales: 832

" Productos de apoyo:

Hombres: 6

Mujeres: 5

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	D.G. DE MAYORES	

Totales: 11

Siendo el total de hombres empleados 410 y el de mujeres 11.309.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.04</b>	<b>PROMOC. CONCILIACIÓN Y COOP. INST. PARA IGUALDAD D</b>
Responsable:	D.G. CONCIL. Y COOP. INST. PARA IGUALDAD OPORTUNID	

La no neutralidad del impacto que las políticas públicas tienen en la desigualdad de género y en la situación y posición que mujeres y hombres ocupan en nuestra sociedad está impulsando progresivamente a todos los gobiernos a un cambio de estrategia en la lucha por la igualdad de género de forma que las políticas de igualdad sean más eficaces y eficientes. A raíz de lo establecido en IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing 1995), se marca como principal estrategia de lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres la transversalidad de género, expresando la necesidad de volver la mirada hacia la corriente principal de las políticas públicas en todas las áreas y todos los niveles para cuestionárselas y valorar su impacto diferenciado en mujeres y hombres. Igualmente se expresa la necesidad de incorporar un enfoque de género en el diseño, desarrollo, adopción y ejecución de todas sus políticas para promover una distribución de los recursos igualitaria, efectiva y apropiada para alcanzar la equidad de género así como actuaciones que mejoren el empoderamiento de las mujeres.

Se insta de esta manera a todos los gobiernos a la cooperación y coordinación institucional en las administraciones para dar cumplimiento a los principales aspectos de la estrategia de transversalidad de género a través diversos mandatos normativos y programáticos que se han ido aprobando a lo largo de estos últimos años en nuestro país y nuestra ciudad.

Así, los elementos fundamentales que promueven el principio de igualdad de género recogidos en los objetivos de este programa presupuestario a través de la transversalidad de las políticas de igualdad en toda la corporación municipal dan cumplimiento a nivel estatal a lo establecido en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, entre otras. Y a nivel municipal a las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, la Instrucción de 19 de enero de 2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos autónomos y entidades del sector público municipal, la Instrucción 2/2019 sobre los criterios y los procedimientos para el seguimiento, evaluación y modificación de los Planes Estratégicos de Subvenciones del Ayuntamiento de Madrid, Instrucción 3/2019 sobre los criterios y los procedimientos para la evaluación de subvenciones y pago por resultados en el Ayuntamiento de Madrid, la Resolución de 18 de septiembre de 2019 por la que se dictan las Normas de Elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020, Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020 y I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, entre otras.

Las principales brechas y déficit que presenta nuestro Ayuntamiento en la aplicación de la transversalidad de género como estrategia eficiente y eficaz para cumplir su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, la lucha contra la violencia hacia las mujeres, la sostenibilidad de la vida y el fomento de la participación activa de las mujeres en todas las esferas, quedan reflejados en el Diagnóstico de Transversalidad de la Ciudad de Madrid realizado entre diciembre de 2018 y febrero de 2019.

Dicho diagnóstico muestra que en relación a la comunicación institucional el 20% de los órganos de gestión aún cuidan poco o nada la comunicación escrita inclusiva y el 24% atiende poco o nada a que la comunicación visual que promueva imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres. Si miramos a la explotación de la información estadística desagregada por sexos que nos haga tener un mayor conocimiento sobre la realidad social sobre la que intervenimos con las políticas municipales y su impacto en la vida de mujeres y hombres tan sólo se realiza en el 29% de los órganos de gestión y nada más que en el 46% de dichos órganos se tiene en cuenta de forma específica la opinión de las mujeres cuando se promueven procesos participativos o grupos de investigación.

En cuanto a la integración del enfoque de género en planes, programas y proyectos que se realizan en nuestro Ayuntamiento en la actualiza se realiza un diagnóstico de desigualdad de género en el 33% de los casos y en el 34% se incluyen medidas correctoras. La evaluación de impacto de género en la normativa municipal sólo se realiza en el 32% de los casos, y apenas si supera el 50% los órganos gestores que incluyen la perspectiva de género en los objetivos y actividades de sus programas presupuestarios.

La necesidad de instrumentos apoyo y formación al personal municipal encargado de la elaboración presupuestaria para integrar y evaluar en el impacto de género en nuestras políticas se pone de manifiesto por parte de los órganos gestores al considerar el 70% de ellos difícil o muy difícil la elaboración de las memorias de impacto de género de los programas presupuestarios.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.04</b>	<b>PROMOC. CONCILIACIÓN Y COOP. INST. PARA IGUALDAD D</b>
Responsable:	D.G. CONCIL. Y COOP. INST. PARA IGUALDAD OPORTUNID	

También tenemos un recorrido por delante en los procesos de contratación y subvenciones para que tengan en cuenta y promuevan el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Según el diagnóstico de transversalidad, en los contratos gestionados por los órganos participantes en el mismo la igualdad de género se incluyó sólo en los objetivos contractuales en el 35% de contratos, y las cláusulas sociales de igualdad se incluyeron en condiciones de adjudicación en el 23% de los contratos y en condiciones de ejecución en el 52% de ellos. El enfoque de género en las subvenciones se tiene en cuenta en el 35% de los casos a través de criterios de adjudicación y sólo en el 12% de las mismas se realiza valoración de impacto de género.

El Índice de Desigualdad de Género de la Ciudad de Madrid, nos marca las principales brechas sobre las que actuarán los proyectos transversales y el resto de medidas que llevará a cabo este órgano gestor a través de este programa presupuestario.

Se contribuye así con el desarrollo de este programa a implantar las políticas de igualdad en nuestro Ayuntamiento de forma conjunta y coordinada para que la política municipal, tal y como se marcan en las normas de elaboración presupuestaria no reproduzca desigualdades de género a través de su incidencia en el modelo de las 3R y aportando actuaciones que contribuirán a una mejor implantación de las principales líneas estratégicas de la política de igualdad municipal según el modelo de las 3L.

A través de los planes bienales de actuaciones que implementarán las Unidades de Igualdad de Género de todas las Áreas de Gobierno, Distritos, Organismos Autónomos y Empresas del Ayuntamiento de Madrid se incidirá de manera especial en los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género. Con los planes de comunicación institucional inclusiva visual y escrita se influirá de específicamente en la R1, no sólo a través del lenguaje inclusivo sino también a través de actuaciones culturales, coeducativas y formativas que rompan con los roles y estereotipos de género en todos los ámbitos en los que interviene el ayuntamiento, cultura, deporte, empleo y formación, etc.

Las actuaciones encaminadas a la integración del enfoque de género en los presupuestos, la contratación municipal y en las subvenciones como principales mecanismos de redistribución de recursos públicos incidirá de manera positiva en la R2, reduciendo el desequilibrio existente en nuestra sociedad entre mujeres y hombres en cuanto a recursos económicos, usos del tiempo y el espacio, así como en cuestiones de información, ocio, etc.

La incidencia en la R3 será igualmente relevante a través de este programa, pues entre las actuaciones de los planes bienales también se contempla tanto el fomento de la participación de mujeres en los procesos participativos en todas las competencias municipales (deportes, cultura, participación ciudadana, formación y empleo,#) y grupos de investigación como la revisión de la composición de los órganos y estructuras de decisión y participación de la unidad administrativa correspondiente para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Así, estas actuaciones junto al desarrollo de los proyectos transversales que figuran en este programa, en especial el proyecto transversal "Empoder-Arte" repercutirán positivamente en la implementación de la L3, como medidas que aumentarán tanto la visibilidad, presencia y participación y representatividad de las mujeres en esferas donde está subrepresentada como en espacio de toma de decisiones, rompiendo brechas de género de segregación vertical y horizontal.

Igualmente se contribuirá a la implementación de la L2, no sólo a través de la integración del enfoque de género en la contratación y las subvenciones sino de forma específica a través de la implementación de los proyectos transversales "Madrid, Ciudad corresponsable" y "Madrid lucha contra la pobreza femenina", que fomentarán la corresponsabilidad, la autonomía económica de las mujeres y la dignificación del sector de los cuidados entre otras cuestiones.

Este programa abordará la lucha contra la violencia hacia las mujeres, L1, cumpliendo con medidas de formación y sensibilización en el marco de formación del Plan de Formación Municipal del Ayuntamiento de Madrid, y de forma especial con la implementación de los proyectos transversales "Madrid Violencia Cero" y "Madrid ciudad segura para mujeres y niñas", aportando este último mejoras en la seguridad de la ciudad, el planeamiento urbano y en las infraestructuras para que nuestra ciudad sea de uso seguro y equitativo para mujeres y hombres.

Por último, la tramitación de la Ordenanza para la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid será el marco normativo municipal que reforzará todas las medidas encaminadas a romper con los mecanismos de reproducción de las

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.04</b>	<b>PROMOC. CONCILIACIÓN Y COOP. INST. PARA IGUALDAD D</b>
Responsable:	D.G. CONCIL. Y COOP. INST. PARA IGUALDAD OPORTUNID	

desigualdades entre mujeres y hombres, fortaleciendo las actuaciones que cumplen con la R1, R2 y R3 en toda la corporación municipal, y también brindará apoyo al cierre de las principales brechas de género en nuestra ciudad dando así cumplimiento de las principales líneas de actuación de la política de igualdad de nuestra corporación, L1,L2, y L3.



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

## INTRODUCCIÓN:

Con arreglo a las normas de elaboración del Presupuesto 2020, esta memoria de evaluación de impacto de género del Programa Presupuestario 231.06 de Atención Primaria, Intervención Comunitaria y Emergencia Social de esta Sección 180 de Familias, Igualdad y Bienestar Social, contiene en primer lugar un análisis de la situación de partida del programa respecto a la perspectiva de género para a continuación mencionar los objetivos previstos en el ejercicio 2020 en los cuales se han incluido indicadores que permiten la obtención de datos desagregada por sexo.

Desde el II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) se insta a todas las instituciones nacionales Europeas e Internacionales a adoptar medidas para:

- .- Cerrar las brechas de género en el empleo
- .- Luchar contra la segregación en el mercado laboral
- .- Promover una mejor conciliación de la vida de las mujeres y los hombres.
- .- Combatir todas las formas de violencia contra las mujeres

En el proceso de integración de la perspectiva de género en el Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid se toma como referencia de partida la metodología de análisis de las 3R. Esta metodología se configura a partir de los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género como forma de incidir en su eliminación y no reproducción. Cada una de las R es coincidente con uno de los siguientes mecanismos: - R1: Roles y estereotipos. Reproducción de roles y estereotipos de género. - R2: Recursos. Acceso, control y distribución de los Recursos. - R3: Representación. Representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de poder y toma de decisiones.

A dicha metodología se añaden las principales líneas estratégicas de trabajo en política de igualdad municipal están relacionadas con tres ámbitos temáticos que responden a las principales brechas de género en nuestro municipio y que a continuación se relacionan: - L 1: Promoción del derecho a la seguridad de las mujeres, a la integridad física y a una vida libre de violencia a través de la erradicación de las violencias machistas en todas sus manifestaciones. - L2: Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través fomento del empleo, la corresponsabilidad, la mejora en la movilidad y de los servicios de proximidad. - L 3: Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres, impulsando nuevas formas de liderazgo y una participación equilibrada en espacios de toma de decisiones.

Para la elaboración de la Memoria de Impacto de Género, se ha partido de los datos existentes en la memoria de actividades del año 2018. Se trata por tanto del punto de partida del análisis

## OBJETIVOS DEL PROGRAMA: DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, DEMANDA, NECESIDAD QUE ABORDA

En el ámbito del Programa de Atención Primaria, Integración Comunitaria y Emergencia Social se desarrollan las actuaciones que llevan a cabo las unidades administrativas y técnicas departamentales a las que corresponde la coordinación y gestión de la atención social primaria, la atención a las personas sin hogar, las emergencias sociales individuales y colectivas, la inclusión social y el asesoramiento a la emergencia residencial. A continuación describimos sus aspectos fundamentales:

## I) COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE LA RED DE ATENCIÓN PRIMARIA:

La Red de Atención Social Primaria cuenta con un Departamento con funciones de planificación y coordinación, asignadas al Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo, durante el ejercicio 2018 (actual A.G. de Familias, Igualdad y Bienestar Social en 2019) y una estructura descentralizada a nivel territorial en los 21 Distritos de Madrid; con el objetivo básico de hacer accesibles y cercanos los Servicios Sociales a los entornos de vida y convivencia de los ciudadanos.

Los 36 Centros de Servicios Sociales prestan sus servicios desde la Carta de Servicios de Atención Primaria ofreciendo a la

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

ciudadanía:

- .- Información y Orientación de los Sistemas de Protección Social.
- .- Asesoramiento Social
- .- Apoyo y Seguimiento
- .- Atención en situaciones de Desprotección Social
- .- Gestión de Servicios y Ayudas Sociales.
- .- Trabajo Comunitario desarrollando actividades con Entidades y Asociaciones de Acción Social con iniciativas comunitarias.

#### II) SAMUR SOCIAL Y ATENCIÓN A PERSONAS SIN HOGAR:

Es una unidad departamental de Emergencia Social y de atención social especializada a las personas sin hogar, que consta de dos ámbitos de intervención:

- 1.- Dar respuesta a situaciones diversas que se producen en la Ciudad de Madrid, de tipo individual, familiares y colectivas a personas que se encuentran en situaciones inesperadas o sobrevenidas de riesgo y vulnerabilidad social.
- 2.- Atención a Personas sin Hogar.

Las actuaciones realizadas van dirigidas a :

- .- Atender situaciones imprevistas en relación al tiempo y el espacio en el que se producen; favorecer a las personas afectadas con la protección personal y social que necesiten; dar respuesta inmediata y especializada en una relación de ayuda, todo ello desde el Programa de Emergencias Sociales en situaciones de vulnerabilidad social.

Se cuenta con la "Puerta Única de Entrada "(PUE) que posibilita una mejor gestión de todas las plazas de la Red Municipal de Atención a Personas sin Hogar; optimizando los recursos de acogida disponibles y posibilita el acceso de cada usuario que demanda atención, que acceda al recurso más adecuado según sus necesidades y perfil.

Como Sistema de Protección Social, se atiende las demandas de personas en situación de máxima vulnerabilidad, que no pueden atenderse desde los Servicios Sociales de Atención Primaria y acoge a las Personas sin Hogar (PSH) que pernoctan en las calles de Madrid.

#### III) INCLUSIÓN SOCIAL:

Se centra principalmente en luchar contra la Pobreza y la Exclusión Social, a través de estrategias de acción, dirigidas a dar cobertura a necesidades básicas para mejorar la situación de la población vulnerable y desfavorecida socialmente, con carencia de recursos personales y familiares.

Se dirige a:

- .- Facilitar servicios de acogida y alojamiento.
- .- Promover la incorporación social mediante capacitación laboral y formación a través de talleres.
- .- Acompañamiento profesional a fin de favorecer la autonomía personal y normalización vital.

Las actuaciones se llevan a cabo respondiendo al principio de inclusión activa y bajo los criterios de igualdad de oportunidades, desarrollo de las potencialidades personales y sociales con garantía plena en el disfrute de sus derechos. A través de los servicios propios o en colaboración con entidades sociales y organismos públicos, sus objetivos se orientan a:

- 1) Desarrollar actuaciones dirigidas a garantizar la atención específica a aquellos colectivos de población en situaciones de desprotección o exclusión social.
- 2) Promover e impulsar actuaciones en materia de bienestar social para sectores de población en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social.
- 3) Impulsar las actividades necesarias para una mayor participación y colaboración de la sociedad ante los problemas de exclusión y desprotección social.

#### IV) SERVICIO DE ASESORAMIENTO A LA EMERGENCIA RESIDENCIAL (S.A.E.R)

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Es un servicio social público y gratuito que presta atención a las personas residentes en el municipio de Madrid en los casos de pérdida de la vivienda habitual que generen una situación de exclusión socio-residencial, promoviendo la gestión de alternativas residenciales cuando proceda.

Desde el SAER también se contribuye al análisis de las situaciones de exclusión socio-residencial en el municipio de Madrid con el fin de promover estrategias de inclusión socio-residencial.

Proporciona los siguientes servicios:

Atención socio-jurídica en casos de riesgo de pérdida de vivienda:

- Intermediación hipotecaria entre deudores particulares y entidades financieras para la búsqueda de soluciones que posibiliten un acuerdo.

- Intermediación con las entidades financieras en los casos de impagos de arrendamientos y ocupaciones

- Apoyo técnico y asesoramiento a los profesionales de los Centros de Servicios Sociales de los distritos

Gestión de la Prestación de Alojamiento Alternativo (PAA) para las familias que han perdido la vivienda o en casos de emergencias residenciales sobrevenidas.

En el año 2.018, en el S.A.E R se han llevado a cabo un TOTAL de 3.132 intervenciones de distinto tipo. Se ha incrementado la atención realizada por desahucios en los servicios sociales municipales de los distritos madrileños como consecuencia de ocupaciones y se han mantenido los casos por impago de arrendamientos.

**MARCO NORMATIVO**

Como vienen expresando los informes de impacto de género de los últimos Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Madrid, son múltiples los marcos normativos y programáticos, tanto a nivel internacional como nacional y local, que establecen la necesidad de integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos como una forma eficaz de luchar contra las desigualdades de género y hacer cumplir el mandato de promoción del principio de igualdad de género y no discriminación.

Este compromiso ha sido plasmado, en nuestro país, en la obligación de que los presupuestos públicos estatales deban estar acompañados por un informe de impacto de género, tal y como estableció la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 19.

En concreto para el Programa de Atención Primaria, Intervención Comunitaria y Emergencia Social se tiene en cuenta la siguiente normativa:

- Artículos 15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En el artículo 17 hace referencia a la influencia de los cuidados en la vida de los hombres y mujeres.

- Principio 4 de la Carta Europea para la Igualdad de Hombres y Mujeres. Hace referencia a que la eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la Igualdad de mujeres y hombres.

- Recomendación de la Comisión Europea 2008/867/CE, 3 de octubre para la consecución de una inclusión activa de las personas en exclusión social.

Insistimos en que para la elaboración de la Memoria de Impacto de Género, se ha partido de los datos existentes en la memoria de actividades del año 2018. Como se ha dicho, se trata por tanto del punto de partida del análisis

I) COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE LA RED DE ATENCIÓN PRIMARIA:

TOTAL Nº CITAS EN ATENCIÓN SOCIAL PRIMARIA : 455.770

INDICADOR	MAGNITUD	%
Nº MUJERES	335.523	73,6

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Nº HOMBRES	120.247	26,3
------------	---------	------

ENTREVISTAS REALIZADAS EN 2.018 EN LOS CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES  
( Atención en Zona) TOTAL: 533.984.

ATENCIÓN REALIZADA DESDE LA UNIDAD DE TRABAJO SOCIAL  
( Atención en Zona) TOTAL: 94.210 Personas

Los indicadores de Atención muestran que el perfil de los nuevos usuarios de Servicios Sociales continúa siendo mayoritariamente MUJERES, aumentando ligeramente el porcentaje de personas inmigrantes en la franja de edad de personas en edad laboral.

entre

En el grupo de edad de las personas mayores predomina el acceso de mujeres entre 80-85 años. (14-15%)

Los Departamentos de Servicios Sociales de los Distritos gestionan cuatro programas presupuestarios: Familia e Infancia; Personas Mayores; Inclusión Social y Atención a la Emergencia.-

Destacando el Programa de Igualdad que aparece con un incremento destacable.

PROGRAMA	2.018	2.017
----------	-------	-------

Igualdad entre Mujeres y Hombres	495.356 #	397.000#
-------------------------------------	-----------	----------

Según los datos de la Memoria 2.018 del Departamento de Coordinación y Gestión de la Atención Social Primaria

"En el evolutivo de los cuatro últimos años se observa un incremento en las partidas relacionadas con temas de Igualdad de Género, Inclusión Social y Atención a la Emergencia como respuesta programática en la atención a las nuevas problemáticas sociales en materia de igualdad, inmigración, alojamiento alternativo y atención a la emergencia".

Convergiendo en estos ámbitos con los respectivos programas departamentales de esta Dirección general.

## II) SAMUR SOCIAL:

Se incorporan las diferentes estrategias de género, en el marco de la Red de Atención a Personas Sin Hogar dado que el enclave de los datos con los que se cuenta, representan las mujeres un porcentaje alrededor del 19%. Asimismo los datos que nos aportan los diferentes estudios sobre este colectivo social, la representación de las mujeres en el mismo se sitúa entre la franja porcentual del 18 al 20% según la muestra de los estudios. En este caso, señalar que en el último recuento nocturno realizado el 12/12/2018 de las personas localizadas, un 13% eran mujeres.

Hay que destacar la complejidad de obtener estos datos por la metodología de desarrollo de los recuentos. Se constata por otras fuentes estadísticas -INE- la necesidad de incorporar medidas relacionadas con el desarrollo de una atención más específica a las mujeres en el marco de la Red de Atención a Personas Sin Hogar y en este caso, durante el año 2018 se ha impulsado un proceso de incorporación de visión transversal de género, es decir, lo que podemos denominar como "feminización" de la Red Municipal de Atención a Personas Sin Hogar.

En esta "feminización" del Programa se incorporó el "Centro Geranios" que desde el año 2017, funciona y se ha venido desarrollando con medidas de contratación expresas, indicando en sus criterios de adjudicación y cláusulas sociales la atención prioritaria a la población femenina.

En la Campaña contra el frío 2018-2019, se han atendido a 2.016 personas.

Entre los diferentes programas de Intervención que se realizan desde el Departamento del Samur Social y Personas sin Hogar los más relacionados con el impacto de género son :

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 180 FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL  
**Programa: 231.06 INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL**  
 Responsable: D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC

- Programa de terapia ocupacional con la participación de 79 personas
- Programa socioeducativo con 245 personas participantes.
- Programa de Voluntariado Social con 47 acompañamientos, atendidos por 24 voluntarios.

El Programa Municipal de Atención a Emergencias Sociales constituye el marco que define los objetivos generales:

- Detectar situaciones de riesgo y vulnerabilidad.
- Informar y Orientar a las personas que sufren situaciones de riesgo y vulnerabilidad, de los recursos existentes en la Red de Atención de Servicios Sociales.
- Proporcionar a las personas afectadas las prestaciones básicas , la protección social y condiciones de seguridad que necesiten, ya sea individuales , familiares o colectivas.
- Colaborar con otros Servicios de Emergencia de Madrid, coordinando actuaciones conjuntas.

Se ha ido consolidando cada vez más la Central de Samur Social , como punto de atención a personas que demandan un alojamiento en la red de atención a personas sin hogar.

Nº TOTAL DE LLAMADAS 2.018 : 76.527

TOTAL PERSONAS ATENDIDAS EN 2018: 15.920

Personas atendidas en la Central del Samur Social :

(Carrera de San Francisco, 10): 1.337

En C/ Hermanos Álvarez Quintero: 1.661 personas atendidas.

**ATENCIÓN EMERGENCIAS COLECTIVAS:**

2.017	25
2.018	10

Se observa una reducción, de un poco más de la mitad de las Emergencias Colectivas atendidas. del año 2017 al 2018

**ESTANCIAS Y OCUPACIÓN:**

Nº MUJERES ACOGIDAS	79.461	26,5%
Nº HOMBRES ACOGIDOS	21.868	73,4%

**PROGRAMA ATENCIÓN EN LA RED DE PERSONAS SIN HOGAR.**

Comparativa anual:

2.017

Nº MUJERES	938	17,1%
Nº HOMBRES	4.524	82,8%

2.018

Nº MUJERES	1.067	19,1%
Nº HOMBRES	4.509	80,8%

En 2.018 destaca un aumento sostenido de personas mayores sin hogar en un 20%

**III) INCLUSIÓN SOCIAL:****RECURSOS DE ATENCIÓN:**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

SERVICIO DE ALOJAMIENTOS NO INSTITUCIONALIZADOS.(ANI) con acompañamiento social para personas en riesgo de exclusión social.

DERIVACIONES AL SERVICIO:

Nº MUJERES	93	34%
Nº HOMBRES	173	65%

TOTAL: 266

Proyecto ANI en Pensiones y Pisos:

Garantizando el acceso de las personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social, especialmente personas sin hogar, a una plaza de alojamiento ya sea en la modalidad de pensión o un piso, con acompañamiento social que permita mejorar sus condiciones de vida.

Este servicio cuenta con una disponibilidad de 100 plazas en pensiones y 51 plazas en pisos para personas con edades comprendidas entre los 18 y 65 años.

PERSONAS ATENDIDAS POR MODALIDAD DE ALOJAMIENTO:

PENSIONES:

Nº HOMBRES ESPAÑOLES: 84 (59%); EXTRANJEROS: 58 (40,8%)

PISOS:

Nº HOMBRES ESPAÑOLES: 41 (56 %); EXTRANJEROS: 32 (43,8 %)

PENSIONES:

Nº MUJERES ESPAÑOLAS: 42 (85 %); EXTRANJERAS: 7 (14,2 %)

PISOS:

Nº MUJERES ESPAÑOLAS: 31 (63,2 %); EXTRANJERAS: 18 (36,7 %)

Según la tipología ETHOS ( Tipología Europea de Personas Sin Hogar) el perfil de las personas que acceden a una plaza de alojamiento no institucionalizado, en situación de vulnerabilidad o exclusión residencial, es el de un hombre, español que procede de una situación sin vivienda , vivienda insegura o inadecuada; con ingresos económicos escasos o procedentes de diferentes prestaciones sociales, como RMI, subsidios por desempleo, pensiones no contributivas ,con edades comprendidas entre los 55-64 años en PENSIONES, y entre 36-54 años en PISOS aunque la distribución por grupos de edad es muy heterogénea.

% PERSONAS ATENDIDAS POR SEXOS Y NACIONALIDAD:

	ESPAÑOLAS/ES		EXTRANJERAS/OS
Nº MUJERES :	31,3 %	;	Nº MUJERES: 58%
Nº HOMBRES :	68,7 %	;	Nº HOMBRES: 42%

SERVICIOS DE ATENCIÓN SOCIAL A USUARIOS DURANTE SU ESTANCIA EN ANI.  
(Acceso 2018)

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 180 FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL  
**Programa: 231.06 INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL**  
 Responsable: D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC

SERVICIOS A QUE ACCEDEN	MUJERES	%
CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES	2	66
RECURSOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO	13	21,3
RECURSOS ESPECIFICOS ATENCIÓN A MUJERES	3	100
RECURSOS ESPEÍFICOS ATENCIÓN A MIGRANTES	1	14,2
RECURSOS ESPECIFICOS A JÓVENES	0	-
SERVICIOS DE ATENCIÓN JURÍDICA	2	20
AGENCIA VIVIENDA SOCIAL (EMVS)	7	50
OTRAS ENTIDADES DE ATENCIÓN SOCIAL	4	57,1

SERVICIOS A QUE ACCEDEN	HOMBRES	%
CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES	1	33
RECURSOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO	18	29,5
RECURSOS ESPEÍFICOS ATENCIÓN A MIGRANTES	6	85,7
RECURSOS ESPECIFICOS A JÓVENES	2	100
SERVICIOS DE ATENCIÓN JURÍDICA	8	80
AGENCIA VIVIENDA SOCIAL (EMVS) 7	50	
OTRAS ENTIDADES DE ATENCIÓN SOCIAL	3	42,8

El acceso a programas de formación y apoyo al empleo es el recurso más destacable seguido de las solicitudes de vivienda pública y la atención jurídica a mujeres, debido al incremento de las denuncias por maltrato.

Proyecto ANI en Pisos Emergencias

El Proyecto pone a disposición del SAMUR SOCIAL un piso de 6 plazas para situaciones de emergencias detectadas y valoradas desde la Central del Samur Social.

Nº MUJERES ALOJADAS	29	51,7%
Nº HOMBRES ALOJADOS	27	48,2%

Con respecto al año anterior, en 2.018 casi se ha igualado la atención en situaciones de emergencias entre mujeres y hombres.

"El servicio continúa siendo un referente de los Servicios Sociales de Atención Social Primaria, para dar respuesta a las situaciones de inicio de procesos de exclusión residencial que se detectan en los distritos"

IV) S.A.E.R: TOTAL CASOS ATENDIDOS EN 2018: 3.132

PROYECTOS DESARROLLADOS:

PROGRAMA DE VIVENDAS SOLIDARIAS:

En coordinación con Entidades Sociales y el departamento de Inclusión Social de la entonces Dirección General de Integración Comunitaria y Emergencia Social, el programa atendió a un total de 29 nuevas familias, en situación de exclusión residencial sobrevenida.

Las Entidades adscritas al programa de Viviendas Solidarias son siete y tienen adjudicadas 99

Viviendas: CÁRITAS, FUNDACIÓN DIVERSITAS, FUNDACIÓN TENGO HOGAR, ASOCIACIÓN MUJERES DE OPAÑEL, CRUZ ROJA ESPAÑOLA, PROVIVIENDA, ASOCIACIÓN ALTERNATIVA EN MARCHA.

TOTAL PERSONAS ALOJADAS EN VIVIENDAS DE LA EMVS: 339

Nº MUJERES ALOJADAS	165	48,6%
---------------------	-----	-------

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Nº HOMBRES ALOJADOS	174	51,3%
---------------------	-----	-------

## METODOLOGÍA 3R

R.1.- Medidas para la eliminación de roles y estereotipos de género.

## COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE LA ATENCIÓN SOCIAL PRIMARIA:

Mesas y Espacios de Coordinación:

De los profesionales de Servicios Sociales con otras Áreas Municipales y Sistemas de protección Social: Salud y Educación incidiendo principalmente en la atención a menores en el ámbito de la prevención, detección de necesidades, situaciones de riesgo, de exclusión y vulnerabilidad social, absentismo escolar...en colaboración y coordinación sociosanitaria, promoción comunitaria e igualdad.

Nº MUJERES ATENDIDAS	15	7,8%
----------------------	----	------

Nº MENORES	18	9,4%
------------	----	------

Nº MAYORES	25	13,0%
------------	----	-------

COMUNITARIOS	80	41%
--------------	----	-----

## I) SAMUR SOCIAL:

En el Programa del Samur Social y Personas sin Hogar, el enfoque integrador de la perspectiva de género favorece la distribución y equiparación de roles intentando incidir en la eliminación de estereotipos sexistas. Haciéndose igualmente hincapié en las contribuciones realizadas a través del lenguaje inclusivo e igualitario, en relaciones de intervención horizontal con los grupos de personas implicadas.

Las medidas se encuentran contempladas a través de la atención, asesoramiento específico, individualizado, grupal y comunitario. Mediante la capacitación laboral y talleres ocupacionales, dando cobertura a las necesidades básicas, se atienden aquellas situaciones de mayor vulnerabilidad a personas en grave riesgo de exclusión social.

## III) INCLUSIÓN SOCIAL:

Realizándose actuaciones de integración e inclusión social, se contribuye a la ruptura de estereotipos y se trabaja en la disminución de la violencia machista evitando desigualdades. Se incide igualmente en esta medida, a través de las acciones de fomento de la autonomía personal y de empoderamiento de la mujer con capacitación y formación en talleres.

En el ejercicio 2.018 Destacamos que:

La prestación de alojamiento alternativo (ANI) ,como paso hacia la autonomía personal y residencial, articula un PROGRAMA DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL a partir de prestaciones diversas:

.- Talleres para la adquisición de habilidades sociales y competencias formativas con cerca de 113 participantes.

.-Servicio de acompañamiento psicosocial e inserción laboral para jóvenes en situación de riesgo y/o exclusión social.

.- Proyecto de acompañamiento individual y grupal para el empleo de personas residentes en ANI.(Nuevo proyecto piloto iniciado en 2.019)



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

## IV) S.A.E.R:

Los tres Programas, que en 2.018 formaban la Dirección General de Integración Comunitaria y Emergencia Social: SAMUR SOCIAL y PERSONAS SIN HOGAR; INCLUSIÓN SOCIAL Y S.A.E.R, están interrelacionados en sus actuaciones, compartiendo iniciativas en sus objetivos comunes. Asimismo EL PROGRAMA DE COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE LA ATENCIÓN SOCIAL PRIMARIA incorporado en 2.019 a esta Dirección General, se coordina con los anteriores a este respecto.

Entre las actuaciones de coordinación hay que mencionar tanto a los Servicios Sociales de Atención Social Primaria (ASP) con los que se ha procedido a coordinar 67 acciones de la gestión requerida, como a otras instituciones nacionales e internacionales mencionadas, en la realización de informes enviados.

R.2. Medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos y eliminen las brechas de género:

## I) COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE LA ATENCIÓN SOCIAL PRIMARIA:

## PERSONAS DIFERENTES ATENDIDAS EN 2.018

TOTAL: 45.952

Nº MUJERES	31.706,8	69%
Nº HOMBRES	14.245,1	31%

## TOTAL PERSONAS ATENDIDAS NUEVAS : 17.218

Nº MUJERES	11.191,7	65%
Nº HOMBRES	6.026,3	35%

Respecto al género del titular de la historia social, se observa que durante el 2.018 se ha incrementado en un punto el porcentaje respecto al año anterior.

Nº MUJERES	57.075	26%
Nº HOMBRES	159.365	74%

En la tipología de urgencias atendidas, sobre un total de 5.631 personas constan como causas: abandono; alojamiento y vivienda; desprotección social y problemas de salud; desprotección familiar y malos tratos, lo que enlaza con la intervención coordinada de los distintos departamentos y programas de esta Dirección General.

Se aprecia variación con respecto al ejercicio 2.017 fundamentalmente en la búsqueda de alojamiento y vivienda (inmigrantes y casos de desahucios) en un incremento de cuatro puntos porcentuales (35%) y desprotección familiar (12,64%).

La primera demanda presentada en Atención Social Primaria es la valoración de la situación de Dependencia con un 20,5% respecto al total, seguida de la Atención a Domicilio y Teleasistencia.

TOTAL DEMANDAS DE ATENCIÓN DE INFORMACIÓN: 284.848

El envejecimiento progresivo de la población conlleva que se produzca un incremento de la demanda en estos Servicios.

## II) SAMUR SOCIAL Y PSH:

DATOS DE ATENCIÓN EN LA RED DE CENTROS 2.018 DE PSH.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Nº MUJERES ACOGIDAS	1.067	19,1%
Nº HOMBRES ACOGIDOS	4.509	80,8%

## TOTAL ESTANCIAS EN ALOJAMIENTOS DE LA RED DE CENTROS 2.018

Nº MUJERES ACOGIDAS	79.461	26,5%
Nº HOMBRES ACOGIDOS	219.868	73,4%

La población masculina sigue triplicando a la población femenina, como en 2.017. No obstante, incorporar durante los últimos años la perspectiva de género en todos los recursos y programas haciendo partícipes a las mujeres en las actividades desarrolladas, ha sido labor importante en todos los procesos de intervención de los Servicios y Centros.

## ATENCIÓN EQUIPOS DE ZONA (SAMUR SOCIAL) 2.018

TOTAL: 18 EQUIPOS.

Nº MUJERES ACOGIDAS	216	16,2%
Nº HOMBRES ACOGIDOS	1.115	83,8%

Los Equipos de calle del SAMUR SOCIAL son un Servicio que realiza una función permanente en trabajo de calle, sirviendo de puente entre la calle y la red de recursos específicos de atención a PSH, posibilitando el acceso a las prestaciones.

Los 18 Equipos desarrollan una actividad de 7 a 22 horas de Lunes a Viernes, distribuyéndose por zonas para optimizar la intervención social.

El Distrito Centro con un 32,5 % de PSH es el que destaca mayoritariamente. Sin embargo comienza a observarse un auge en los distritos periféricos, durante los últimos años, como el caso de Barajas incorporando la atención a personas que se encuentran en el Aeropuerto Madrid-Barajas "Adolfo Suárez", aunque los porcentajes registrados de atención no superan el 5%.

## RECURSOS DE ATENCIÓN Y ACOGIDA.

CENTROS ABIERTOS:

LA ROSA  
GERANEOS  
CATALINA LABORURÉ-POZAS

## TOTAL PLAZAS OCUPADAS EN 2018

ESTANCIAS DIURNAS:	40.219
ESTANCIAS NOCTURNAS:	34.104

LA ROSA:

Nº MUJERES ATENDIDAS	47,	29,4%
Nº HOMBRES ATENDIDOS	144,	71,8%

GERANEOS

Nº MUJERES ATENDIDAS	172	31,3%
Nº HOMBRES ATENDIDOS	377	68,7%

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

## CATALINA LABORURÉ-POZAS

Nº MUJERES ATENDIDAS 74 17,9%  
 Nº HOMBRES ATENDIDOS 340 82,1%

## CENTRO ACOGIDA DE SAN ISIDRO

Nº MUJERES ACOGIDAS 282 30,8%  
 Nº HOMBRES ACOGIDOS 631 69,1%

Es el Centro con mayor capacidad de la Red: Cuenta con 268 plazas: 91 para mujeres y 177 para hombres. Es un Servicio Social Especializado para la atención de PSH que procura ofrecer cobertura a todas las necesidades básicas :

Por grupos de edad ,en el intervalo de 45 a 64 se distribuyen:

Nº HOMBRES 212 españoles 65,4%; 154 extranjeros 72,6%  
 Nº MUJERES 112 españolas 34,5% 58 extranjeras 27,3%

## CENTRO ACOGIDA JUAN LUIS VIVES.

Nº MUJERES ACOGIDAS 79 25%  
 Nº HOMBRES ACOGIDOS 237 75%

En relación a su capacidad de acogida es el segundo centro con un total de 132 plazas. En 2018 se ha atendido a un total de 316 personas, en las áreas de intervención técnica municipal de Atención psicológica y Sanitaria, Educación social y el Programa específico de Salud Mental desde el área de enfermería y Psicología con las distintas especialidades médicas, con prestaciones básicas de alimentación, servicios de lavandería, peluquería, podología, consigna y ropero.

## CENTRO ACOGIDA DE BAJA EXIGENCIA "PUERTA ABIERTA"

Nº MUJERES ACOGIDAS 42 21,1%  
 Nº HOMBRES ACOGIDOS 157 78.8%

Destacan las personas españolas en un 69,8%, con un porcentaje similar al año 2.017

En la distribución por edades de los/as usuarios/as acogidos/as en el Centro "Puerta Abierta" se observa que, los mayores porcentajes de población se encuentran recogidos en los tramos de edad de más de 65 años en las mujeres; y desde los 51 a 55 años hasta más de 65 en los hombres.

Los hombres de más de 65 años suponen un número mayor, lo que indica más desamparo de los hombres y falta de recursos personales y/o familiares.

El paulatino envejecimiento de la población en general, y en concreto la escasez de recursos económicos, personales, familiares, relacionales, sociales... de las personas en situación de calle agrava su situación de marginalidad y eleva la edad de las personas sin hogar.

"Las personas sin hogar conforman un colectivo social heterogéneo con características básicas de ausencia de techo o alojamiento y desarraigo. (...) Presentan otros déficit como precariedad económica, soledad y en muchos casos problemáticas añadidas como alcoholismo, otras adicciones y trastornos mentales. Su cuantificación no resulta fácil ya que nos encontramos con un colectivo muy itinerante e invisibilizado"

CAMPAÑA DEL FRÍO (2018-2019)

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

TOTAL PERSONAS ATENDIDAS: 2016

Nº MUJERES ATENDIDAS 236 11,7%  
 Nº HOMBRES ATENDIDOS 1.780 88,2%

Se han puesto en marcha 569 plazas de acogida, con una duración de 127 días desde el 25 de noviembre de 2017 hasta el 31 de marzo de 2.018

PROGRAMA DE ACTUACIÓN COORDINADA CON EL CENTRO DE PROTECCIÓN ANIMAL.

Desde el año 2.011 se realizó un Convenio de colaboración entre Madrid Salud y el Departamento del SAMUR SOCIAL y PSH, a través del cual se facilita la atención y guarda de animales para las personas que accedan al Centro de Acogida Puerta Abierta, siendo el Centro de protección Animal instalado frente a las instalaciones de Puerta Abierta el que se encarga de los animales.

Como novedad este año se ha permitido que las PSH puedan estar acompañadas de sus mascotas.

Este colectivo sufre por lo general de soledad, aislamiento y exclusión social que dificulta las relaciones sociales, y el apoyo emocional que aportan otras personas. Con la compañía de sus animales desarrollan lazos y vínculos afectivos que les ayudan a mitigar sus carencias.

En el Centro de Día Pinar de San José, como Servicio de la Campaña contra el frío 2.018-2.019, la metodología de intervención utilizada ha ido dirigida al trato cercano, acogedor y afectivo hacia las personas alojadas, creando un clima cordial, de seguridad fomentando vínculos saludables entre las personas alojadas y participantes en las actividades desarrolladas.

A nivel sicoeducativo se ha incidido en la "importancia del papel de la mujer a nivel social, ya que ,aún a día de hoy la mujer sigue sufriendo desigualdades por razones de género y continúan vulnerándose su integridad y sus derechos"

Según el Informe de Impacto de Género 2.018 de ACCEM es importante destacar la situación que viven las mujeres sin hogar, en particular, existiendo no sólo una doble sino una triple discriminación por encontrarse en situación de sin hogar con falta de recursos económicos y de subsistencia y ser extranjera o inmigrante, de una etnia, si padece una patología psiquiátrica, enfermedad crónica, o consumo de sustancias tóxicas... se añaden más variables excluyentes haciéndola aún más vulnerable.

Desde la intervención profesional con personas sin hogar, se ha ido detectando un aumento significativo del número de mujeres en situación de calle.

Desde el Centro Día se han realizado sesiones dirigidas a la concienciación y visibilización de la mujer impartidas tanto para mujeres como para hombres.

Asimismo, durante el año 2.018 a nivel socioeducativo, se ha trabajado el cuidado del medio ambiente como responsabilidad social y colectiva, a fin de que las personas sin hogar colaboren, se responsabilicen y participen en su mejora.

El arte y la creatividad también ha sido una vía de mejora para la obtención de herramientas personales y habilidades para la interrelación. A través de actividades artísticas se creó un espacio propio para expresarse con libertad, para la aceptación del otro y de sí mismo/a así como para relacionarse, tolerando diferentes visiones y opiniones.

Los objetivos se incluían en las áreas de intervención: Socioeducativa; de Visibilidad del Colectivo; Participación Comunitaria; Área de Ocio; de Creatividad; de Entrenamiento Cognitivo; de Salud e Higiene, y de Autonomía personal.

Entre las actividades socioeducativas se incluyó específicamente :1) La VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER, realizándose dichas actividades de manera transversal y directa , (...) creándose durante las sesiones un clima de confianza que ha favorecido el empoderamiento y la sororidad "- ACCEM 2.018 -y 2) SESIONES FORMATIVAS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN "concienciando a los y las participantes de la importancia de la detección de síntomas de violencia hacia la mujer, y potenciando herramientas para la actuación en caso de vivir

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

situaciones que vulneren la integridad de la misma".

**Nº DE PLAZAS Y ATENCIÓN EN CENTRO DE DIA EMERGENCIAS  
PINAR DE SAN JOSÉ (Latina)**

Nº MUJERES	44	22,2%
Nº HOMBRES	154	72%

El Centro de Acogida Pinar de San José se fue adaptando a las necesidades y demandas, comenzando inicialmente con 130 plazas para hombres y 20 para mujeres y finalizando con un incremento de las mismas, habilitándose 50 plazas para mujeres en 2.018 por el incremento de la demanda.

Durante el período de funcionamiento se han acogido a un total de 951 personas distintas, con un número de estancias totales de 18.721. Lo que supone que cada persona atendida en el Centro ha pernoctado una media de 19,7 días.

**Nº PERSONAS ATENDIDAS POR NACIONALIDAD Y SEXO:**

Nº ESPAÑOLES (Hombres):	346	(36,4%)
Nº ESPAÑOLAS (Mujeres) :	104	(10,9%)
Total Españoles/as:	450	(47,3%)

Nº EXTRANJEROS (Hombres):	364	(38,3%)
Nº EXTRANJERAS (Mujeres):	137	(14,4%)
Total Extranjeros/as:	951	(100%)

TOTAL HOMBRES:	710	(74,7%)
TOTAL MUJERES:	241	(25,3%)

**Nº DE PERSONAS ATENDIDAS POR LUGAR DE ORIGEN:**

UNIÓN EUROPEA: Nº HOMBRES: 129 (25,6%); Nº MUJERES 27 (5,4%). Nº TOTAL: 156 (31,1%)

AFRICA: Nº HOMBRES: 107 (21,4 %); Nº MUJERES: 27 (5,4 %). Nº TOTAL: 134 (26,8 %).

AMERICA LATINA: Nº HOMBRES. 80 (16%); Nº MUJERES: 70 (14 %). Nº TOTAL: 150 (29,9%)

NIVEL DE OCUPACIÓN: 98,3%

MEDIA DE ESTANCIA Y OCUPACIÓN DIARIA: 147,4 estancias.

Nº TOTAL DE ESTANCIAS OCUPADAS: 18.721

Desde la Campaña contra el frío se ha dado respuesta al 100% de las demandas de alojamiento realizada por mujeres, pudiéndose realizar esta respuesta desde el Equipo de Acogida en Parada a través de las plazas disponibles de emergencia de la Red Municipal de Atención a Personas a Sin Hogar en coordinación con la Central del Samur Social.

**III) INCLUSIÓN SOCIAL:**

Todos los Recursos de Atención mencionados contribuyen a un acceso y distribución de los mismos que no sólo favorecen la eliminación de las brechas de género, sino que ayudan a la eliminación de roles y estereotipos, por cuanto el acceso a los programas formativos y de apoyo al empleo han superado los objetivos previstos con resultados óptimos.

**IV) S.A.E.R:**

Las consecuencias de la crisis económica se han dirigido a generar muchas carencias en las familias desestructurándolas, lo que ha provocado más conflictos e incluso un incremento de la violencia de género, así como personas en situación de calle y

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

desamparo afectando a las mujeres y a los menores.

La integración social de las Familias conlleva una mejora de las relaciones personales, familiares, de pareja, de padres a hijos, uniendo el núcleo de la unidad familiar segmentando por la crisis y la falta de recursos.

#### R.2.1.-CONTRIBUCIONES MEDIANTE LA CONTRATACIÓN:

Todos los Contratos de esta Dirección General tienen como condición especial de ejecución el Informe de Impacto de Género, con la cláusula específica de inclusión del lenguaje no sexista ni discriminatorio, e incluyen medidas que lo implementan para personas sin hogar.

Todos cumplen la instrucción como cláusula social, incluyendo la condición especial de ejecución del Informe de Impacto de Género.

#### I) COORDINACION Y GESTIÓN DE LA RED DE ATENCION PRIMARIA

En este caso los datos son de gestión por parte de los Distritos

Gestión de Contratos TOTAL : 281  
CONTRATOS DE SERVICIOS

Nº contratos:

Dirigidos a Mayores 99, 35%

Inclusión social/emergencias 98, 34,8%

Igualdad 11 planificados, 9 desarrollados

#### II) SAMUR SOCIAL:

CONTRATO DENOMINADO "GESTIÓN DEL CENTRO DE ACOGIDA PARA PERSONAS SIN HOGAR JUAN LUIS VIVES, CON SERVICIO DE DESAYUNO, COMIDA Y CENA QUE INCORPOREN PRODUCTOS DE COMERCIO JUSTO".

Nº Expediente: 300/2017/01402. En ejecución.

.- En el Objeto del Contrato, punto 1.i) se refiere como criterio de adjudicación:

"Definición de medidas específicas de apoyo y protección a las usuarias del Centro. Programa de feminización del Centro."

CONTRATO DE SERVICIOS DENOMINADO "GESTIÓN DE PLAZAS DE ALOJAMIENTO (HOSTELEROS Y VIVIENDAS COMPARTIDAS) CON ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL PARA LAS PERSONAS USUARIAS DE LA RED MUNICIPAL DE ATENCIÓN A PERSONAS SIN HOGAR HOUSING-LED"

Nº Expediente: 300/2018/01292. En ejecución.

.- En los criterios de adjudicación el apartado A, punto 1b) destaca:

"Incorporación de medidas que permitan la atención específica a mujeres (feminización del Programa) que accedan al Programa.

#### CONTRATO CENTRO GERANIOS:

Denominado: "PROGRAMA PARA LA PUESTA EN MARCHA DE RECURSOS DE APOYO Y ALOJAMIENTO A LA INTERVENCIÓN DE LOS EQUIPOS DE CALLE DEL SAMUR SOCIAL"

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Nº Expediente: 300/2016/01309. En ejecución.

Como cláusulas sociales indica en el punto 6.e):

"En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad".

Corresponderá a la persona responsable del contrato la comprobación del cumplimiento de esta obligación, a cuyo fin llevará a cabo la revisión de la cartelería y documentación, así como de cualquier otro soporte que garantice, el cumplimiento de esta obligación. Dichos documentos deberán ser siempre presentados previamente al Departamento de Samur Social y Atención a las Personas sin Hogar para su revisión y aprobación.

En el punto 6.i destaca :

" Es condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato .Al objeto de acreditar el cumplimiento de ésta obligación, se adjunta como Anexo III modelo de informe de impacto de género.

#### R.2.2. CONVENIOS y SUBVENCIONES.

##### I) COORDINACION Y GESTIÓN DE LA RED DE ATENCION PRIMARIA

En el año 2018 se ha participado en el seguimiento del Protocolo de Actuación Conjunta de la red municipal de atención integral a víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja.

El Objeto de este protocolo es establecer líneas de colaboración y actuación entre los dispositivos implicados en el convenio suscrito por las entonces Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo y Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad, la Empresa Municipal de Vivienda y Suelo de Madrid S.A. y la Agencia para el Empleo de Madrid.

Dicho convenio, suscrito con fecha 13 de octubre de 2016, implica directamente a los siguientes servicios municipales, con el fin de realizar una intervención integral y alojamiento temporal para mujeres en situación de vulnerabilidad por violencia de género.

-Empresa Municipal de Vivienda y Suelo de Madrid S.A. (en adelante, EMVS)

-Red Municipal de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género en el ámbito de la pareja o expareja: SAVG 24 Horas, Puntos Municipales I y II del Observatorio Regional de Violencia de Género, Centros de Emergencia y CAPSEM (Centro de Atención Psicosocioeducativa para Mujeres y sus hijos/as víctimas de violencia de género).

-Red de Centros de Servicios Sociales de Atención Social Primaria

-Agencia para el Empleo de Madrid

El protocolo recoge los compromisos y actuaciones de cada uno de los servicios municipales que tienen como finalidad atender las necesidades de alojamiento temporal, promover medidas de inserción sociolaboral y fomentar a medio plazo la autonomía de las mujeres beneficiarias, para que puedan acceder a una vivienda con carácter definitivo.

##### II) SAMUR SOCIAL:

-F.A.C.I.A.M. Convenio de colaboración con la Federación de Asociaciones de Centros para la Integración y Ayuda a Marginados.

Desde el año 1981 F.A.C.I.A.M viene desarrollando la atención a Personas sin Hogar, con el impulso institucional de la Comunidad de Madrid y en colaboración con el Ayuntamiento de Madrid.

La Federación cuenta con la red de los siguientes Centros:

ALBERGUE SAN JUAN DE DIOS.

FUNDACIÓN B. SAN MARTÍN DE PORRES

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

APOSTÓLICAS DEL C. JESÚS "CENTRO LUZ CASANOVA"  
O.H. SAN JUAN DE DIOS-SANTA MARIA DE LA PAZ  
CEDIA 24 H. CÁRITAS MADRID

El programa de Atención a personas sin Hogar conforma una red mixta de atención con entidades sociales ciudadanas. El apoyo a la iniciativa social, a través de subvenciones conlleva un reforzamiento y consolidación de dicha red mixta de atención a fin de promover y fomentar el desarrollo de proyectos que complementan los actividades y programas municipales.

A este efecto, en el año 2018, se han subvencionado 13 Entidades con sus correspondientes proyectos.

### III) INCLUSIÓN SOCIAL:

CONVENIOS DE SUBVENCIÓN NOMINATIVA , entre el Ayuntamiento de Madrid y Entidades ciudadanas:

.- ASOCIACIÓN REALIDADES para la Integración Social y el Acompañamiento Social de las Personas sin Hogar perceptoras de R.M.I (Renta Mínima de Inserción).

Servicio de Acompañamiento Social: TOTAL: 167

Nº MUJERES ATENDIDAS 24, 14,3%

Nº HOMBRES ATENDIDOS 143, 85,6%

Las personas atendidas suelen mantener sus procesos de acompañamiento en el tiempo por periodos de entre 5 y 6 años.

PERCEPTORES DE R.M.I. (Renta Mínima de Inserción) total: 86

Nº MUJERES 15 17,4%

Nº HOMBRES 71 82,5%

- ASOCIACIÓN BARRÓ para la promoción social de "El Gallinero", Cañada Real y otros agrupamientos a través de mediadores/as gitanos/as rumanos/as.

Es un proyecto específico dirigido fundamentalmente a población inmigrante, de etnia gitana rumana, residente en la Cañada Real, El Gallinero y asentamientos urbanos, priorizando específicamente la intervención con mujeres.

ACTIVIDADES FORMATIVAS DE PREVENCIÓN Y MEDIACIÓN INTERCULTURAL.

TOTAL :477

Nº MUJERES BENEFICIARIAS 17 25,3%

Nº HOMBRES BEENFICIARIOS 50 74,6%

TOTAL: 67

Del total de 477 personas participaron un total de 286 menores y sus familias.

Respecto al año 2017 se registra un aumento significativo de las actuaciones, talleres y participantes en grupos formativos de alfabetización, grupo materno-infantil, obtención del carné de conducir y diseño, corte y confección entre las actividades desarrolladas en 2.018.

"Se valora positivamente el desarrollo del trabajo realizado por la Asociación Barró en el Asentamiento de El Gallinero y la Cañada Real. Tras el realojo durante los meses de septiembre/octubre de 2018 de las familias residentes, la Entidad ha puesto



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

su mirada durante el último trimestre y durante el año 2019 para continuar su intervención de promoción social de la población de las zonas Cañada Real Galiana y otros agrupamientos urbanos de la Ciudad de Madrid".

En los objetivos de la Asociación BARRÓ se encuentran: Posibilitar las necesidades formativas y laborales de la población femenina, promocionar la labor de las mediadoras, y favorecer las condiciones sociales, educativas de las menores procedentes de los poblados de los asentamientos urbanos de la población de etnia gitana rumana.

.- CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID para el desarrollo del programa Atención a Centros de Día a Mujeres en situación de exclusión social.

Para dar a las mujeres un espacio de acogida y encuentro. Se han habilitado dos Centros de referencia ofertando, en situación de exclusión social, un soporte de apoyo social y relacional con acceso a recursos en coordinación y atención social.

Se ofrecen espacios de encuentro con otras mujeres, donde desarrollar habilidades personales y sociales, previniendo situaciones de exclusión social y favoreciendo una mayor integración en comunidad.

1.- Proyecto Alonso Cano: para mujeres en situación de exclusión social o de vulnerabilidad (Distritos Chamberí y Tetuán)

2.018 TOTAL. 139

Nº MUJERES PARTICIPANTES EN TALLERTES 84, 61% DE 31 A 65 AÑOS

Esta participación activa va sensibilizando a las mujeres en la toma de conciencia y favorece la toma de decisiones para normalizar su vida cotidiana.

2.- Espacio Abierto "Luis Vélez de Guevara" para mujeres en situación de exclusión social. (distrito Centro). Total: 465

Nº MUJERES ATENDIDAS EN EL CENTRO 405, 87%

Nº MUJERES ATENDIDAS EN LA CALLE 60, 13,1

Ha disminuido significativamente en 2018 el trabajo de calle para MSH. El Centro se consolida como espacio abierto de acogida y de encuentro entre mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión social, con una amplia oferta socioeducativa que tiene por objetivo la promoción social de las mujeres y el conocimiento y acceso a sus derechos sociales.

Se ha producido un incremento de participantes del 14,5% en talleres y actividades.

Con respecto al año 2017 han aumentado los datos de atención y se ha ampliado el perfil de las mujeres atendidas, ofreciendo un servicio de baja exigencia a MSH en exclusión social severa.

.- SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL EN ESPAÑA para la Atención Social, ropero, talleres y comedor de personas en situación de exclusión social de Madrid en el Centro Integrado Santiago Masarnau.

TOTAL PERSONAS ATENDIDAS: 10.096

Nº MUJERES ATENDIDAS 3.466 34,3%  
(Ropero + atención social)

Nº HOMBRES ATENDIDOS 6.630 65,6%  
(Ropero + atención social)

Las actuaciones están dirigidas a la atención de las personas socialmente más desfavorecidas, mayores, drogodependientes, enfermos crónicos, exreclusos, inmigrantes, minorías étnicas y personas sin hogar, que se encuentran en situación de

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

vulnerabilidad por escasez de recursos económicos, falta de apoyo social, encontrándose en situación de exclusión.

## TALLERES DE OFIMÁTICA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

TOTAL PERSONAS ATENDIDAS: 86

Nº MUJERES PARTICIPANTES 43, 50%

Nº HOMBRES PARTICIPANTES 43, 50%

.- COMPAÑÍA DE LAS HIJAS DE LA CARIDAD DE SAN VICENTE DE PAUL- PROVINCIA DE MARILLAC Centro de Día para Personas Sin Hogar con funcionamiento de comedor.

TOTAL PERSONAS ATENDIDAS: 3.556

Nº MUJERES ATENDIDAS 919 25,8%

(Comedor y Centro de Día)

Nº HOMBRES ATENDIDOS 2.637 74,1%

(Comedor y Centro de Día)

El programa de este Centro posibilita la cobertura de las necesidades básicas de alimentación, acogida y alojamiento, higiene, talleres de formación y capacitación laboral así como actividades lúdico- culturales para favorecer la participación e integración social.

En 2.018 se han incluido actividades de sensibilización en las que han participado 603 personas.

## CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES 2.018:

## II) SAMUR SOCIAL Y PSH

Nº PROYECTOS SUBVENCIONADOS: 13

Nº MUJERES BENEFICIARIAS 307 21 %

Nº HOMBRES BENEFICIARIOS 1.152 78,9 %

TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS POR ENTIDADES/PROYECTOS SUBVENCIONADOS :1.459

## INCLUSIÓN SOCIAL Y COLECTIVOS VULNERABLES:

Nº PROYECTOS SUBVENCIONADOS: 16

Nº MUJERES BENEFICIARIAS 806 61 %

Nº HOMBRES BENEFICIARIOS 512 38 %

TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS POR ENTIDADES/PROYECTOS SUBVENCIONADOS :1.318

En la línea de Inclusión social y colectivos vulnerables, se observa un incremento, en ambos sexos, del porcentaje respecto al ejercicio anterior. Y el mayor porcentaje 61% en la implicación y participación de las mujeres, respecto a los hombres, a través del movimiento asociativo. Las mujeres demandan mayor atención , participan más activamente y rentabilizan mejor los recursos municipales disponibles

## IV) S.A.E.R:

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

CONVENIO (2015-2017) ENTRE EL AREA DE EQUIDAD, DERECHOS SOCIALES Y EMPLEO CON LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO (EMVS)

El Programa de Emergencia Residencial surge con el objetivo de atender la necesidad inmediata de alojamiento, derivada de situaciones sobrevenidas, de personas y/o familias, ajenas a la voluntad de los afectados.

El Convenio suscrito con el Ayuntamiento de Madrid tiene por objeto atender estas necesidades y favorecer el alojamiento alternativo, a aquellas familias afectadas por la pérdida de domicilio procedente de un desahucio judicial, falta de pago, o ejecuciones hipotecarias, así como declaración de ruina por derrumbe, incendio o circunstancias excepcionales.

La situación de mayor vulnerabilidad residencial está fundamentada en la ausencia de alternativas socioeconómicas y apoyo social. Sobre todo por la existencia, en el núcleo familiar, de menores o personas con discapacidad y escasos o bajos ingresos económicos.

R:3. Medidas que promueven la participación activa de las mujeres y en especial en la toma de decisiones:

- 1.- Fomento del empoderamiento.
- 2.- Acciones positivas específicas (participación).

II)SAMUR SOCIAL:

La participación en los cursos para formación y acceso a empleo, facilita la toma de conciencia de la situación personal y el empoderamiento de la población femenina.

Talleres para la inserción social y laboral para Personas Sin Hogar y en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social.

II. CENTRO "GERANEOS"

Nº MUJERES	172	31,3
Nº HOMBRES	377	68,7

Se promueve la toma de decisiones de las mujeres a través de la participación en actividades grupales y comunitarias en la realización de talleres informativos; de asesoramiento y participación con escucha activa y comunicación asertiva; de sensibilización en la perspectiva de género y de promoción de autocuidados.

El 92 % de las personas participantes en los talleres afirman que les han permitido conocer y disponer de herramientas para poder tomar decisiones.

Existe dificultad en el acceso y continuidad en los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género, porque el proceso de toma de decisiones de las víctimas se ve interferido u obstaculizado por la presión social y de entorno, el temor a posibles represalias por parte del agresor: pareja o expareja; incluso el sentimiento de culpa y soledad de las propias mujeres víctimas de maltrato.

El 100% de las mujeres que han participado en los talleres, consideran que les han permitido conocer los derechos que tienen las mujeres víctimas de violencia de género así como la información sobre los recursos disponibles.

-Programa "Construyendo hogar: Housing First Madrid".

TOTAL BENEFICIARIOS: 89 PERSONAS EN 80 VIVIENDAS,  
con edades comprendidas entre los 32 y 74 años

Nº HOMBRES	59	66,3%
Nº MUJERES	30	33,7%

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 180 FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL  
**Programa: 231.06 INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL**  
 Responsable: D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC

El perfil es el siguiente- según Memoria de actividades de esta Dirección General. Pág. 30 -"Los destinatarios son fundamentalmente mujeres, hombres y/o parejas sin hogar en situación de calle, mayores de edad y sin enfermedades físicas invalidantes. Pueden presentar problemas de adicciones y enfermedad mental siempre que no supongan un problema para la convivencia".

- Programa de pisos de tratamiento social para personas sin hogar.

5 Pisos de acogida con 29 plazas.

Total personas alojadas:31

Total solicitudes: 46

Nº MUJERES ALOJADAS	7	22,5%
Nº HOMBRES ALOJADOS	24	77,4%

Destaca como principal característica que el 75% mantiene o retoma la relación con la familia.

En los pisos de acogida tutelados, además de las actividades de convivencia y tareas cotidianas compartidas, se realizan con las personas residentes talleres formativos y de capacitación para favorecer la normalización de sus vidas.

**OBJETIVOS:**

-Ofrecer alojamiento y atención integral que favorezca la reinserción social, real y efectiva de la Personas sin Hogar, procedentes de recursos de intervención especializada de la red municipal.

-Trabajar y motivar para la adquisición de herramientas básicas necesarias y la consolidación de hábitos saludables y conductas socialmente adaptadas que les permitan tener a los residentes una vida autónoma.

**III) INCLUSIÓN SOCIAL:**

Con las Entidades Sociales: Cruz Roja, Movimiento por la Paz y el Desarme, CEAR, y Provienda Acogida Integral se han desarrollado proyectos de inclusión dirigidos exclusivamente a la población migrante.

TOTAL PERSONAS ATENDIDAS: 891

Nº mujeres atendidas	368	41,3
Nº hombres atendidos	523	58,6%

Talleres de Artesanía, Informática, Auxiliar doméstico y cocina ,de ocio y tiempo libre:

Estas actividades están configuradas como un derecho de los usuarios que sirvan también como una herramienta para la integración social y favorezcan su sociabilidad.

Los talleres educativos, de capacitación y formación laboral, la acogida, atención y asesoramiento específico e individualizado, a través de los recursos del Programa de Inclusión social posibilitan el cambio de conductas y actitudes saludables

Con la participación activa en los cursos para formación y acceso al empleo, se facilita la toma de conciencia de su situación y su empoderamiento.

A través de la participación en actividades grupales y comunitarias, se promueve la toma de decisiones de las mujeres.

**L.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

L.1.1.\* Medidas que contribuyan a la eliminación de las violencias machistas

- Actuaciones de sensibilización, información, formación y /o coeducación.

I) COORDINACION Y GESTIÓN DE LA RED DE ATENCION PRIMARIA

En el marco del Convenio y del Protocolo anteriormente citado de Actuación Conjunta de la red municipal de atención integral a víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja, se han desarrollado las siguientes funciones:

-Valorar el desarrollo del programa y evaluación del mismo

-Revisión y mejora del protocolo de actuación conjunta.

-Establecer un espacio de coordinación técnica presencial en relación a las unidades familiares beneficiarias del Programa.

-Valorar expedientes recibidos de acuerdo con los criterios establecidos en su seno, a la vista de los informes técnicos de situación de vulnerabilidad e itinerarios de intervención seguidos. En concreto, con las siguientes funciones:

Valorar la adecuación del proceso de intervención desarrollado.

Coordinar la actuación de las distintas partes implicadas.

Valorar ceses en el Programa por incumplimiento de requisitos de permanencia en el mismo.

Valorar las solicitudes de alojamiento en las viviendas de familiares inicialmente no beneficiarios/as del Programa.

Valorar la adecuación de prórrogas de los contratos de arrendamiento.

A lo largo del año 2017 se han atendido en este Programa a 20 mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja

II) SAMUR SOCIAL.

El foro técnico local es un órgano de participación entre cuyas funciones se encuentra generar medidas de sensibilización social que favorezcan las actitudes de acogida y aceptación de las personas sin Hogar que viven en Madrid, y favorecer procesos de actuación integradores y complementarios, en el I que participan las Administraciones Públicas y las Entidades Sociales que están comprometidas con la atención a este colectivo de Personas sin Hogar.

-Programa de terapia ocupacional: Total Nº PARTICIPANTES en 2.018 : 79

Debido a las características de las personas sin hogar, y como consecuencia de su situación, se produce un déficit personal que bloquea su identidad y el desarrollo de su competencia ocupacional. Sin embargo para favorecer su imagen personal y autoestima se incide en ACTIVIDADES del Programa englobadas en tres ámbitos de intervención: Autocuidados; ocio y tiempo libre; y actividades productivas.

A través de TALLERES OCUPACIONALES: Taller Cognitivo; Deporte y Salud; Terapia Ocupacional; Taller Actívate y Muévete; Alfabetización; Clases de Español; Gimnasia.

.- Programa socioeducativo: Nº TOTAL INTERVENCIONES REALIZADAS en 2.018 : 5.593

Nº DE USUARIOS ATENDIDOS: 245

Se realiza con atención individualizada, grupal y comunitaria, cuya finalidad es promocionar y favorecer la competencia personal y social, con el objetivo de posibilitar la inserción o incorporación social.

El deterioro cognitivo, personal y emocional que sufren las personas de este colectivo, establecido en los márgenes de la sociedad, hace que la participación de las mujeres en concreto sea menor. Siendo la población femenina sin hogar, más vulnerable en casos de agresiones y violencia callejera.

- Programa de trabajo en beneficio de la Comunidad.

Según las condiciones establecidas en el artículo 49 del Código Penal y en el Real Decreto 515/2005 el Ayuntamiento de Madrid

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

tiene el compromiso de facilitar un número de plazas a los penados residentes en su municipio para el cumplimiento de penas de trabajo en beneficio de la Comunidad. Los Servicios Sociales penitenciarios facilitan información sobre su capacidad laboral y propone candidatos al Ayuntamiento, para el desarrollo de su actividad con el consentimiento del penado.

Nº PERSONAS INCORPORADAS AL TRABAJO EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD: 109

### III) INCLUSIÓN SOCIAL:

Talleres de inserción socio-laboral.

Realizándose desde el propio Departamento la supervisión, el seguimiento y la coordinación, los talleres se dirigen a fomentar la adquisición de HABILIDADES SOCIALES Y COMPETENCIAS FORMATIVAS, que favorezcan la inclusión social y laboral de las personas participantes.

"Se realizan actividades de formación prelaboral a través de Talleres de Artesanía y Encuadernación, habilidades Sociales y Alfabetización; Auxiliar Doméstico y Cocina; e Informática, complementándose con actividades de ocio comunitario."

Está dirigido a personas con edades comprendidas entre los 18 y 65 años

TOTAL PARTICIPANTES: 113

Total participantes: 113, de las cuales 68 eran españolas y 45 eran personas extranjeras.

Talleres de Habilidades sociales y alfabetización:

Nº MUJERES PARTICIPANTES	16	72,7%
Nº HOMBRES PARTICIPANTES	6	27,2%

Informática:

Nº MUJERES PARTICIPANTES	32	84,2%
Nº HOMBRES PARTICIPANTES	6	25,7%

Artesanía y Encuadernación:

Nº MUJERES PARTICIPANTES	20	80%
Nº HOMBRES PARTICIPANTES	5	20%

Auxiliar doméstico y Cocina:

Nº MUJERES PARTICIPANTES	17	60,7%
Nº HOMBRES PARTICIPANTES	11	39,2%

Destaca el alto grado de implicación y participación de las mujeres en todos los talleres, triplicando prácticamente el porcentaje sobre los hombres.

L.2.- Medidas que contribuyan a la autonomía de las mujeres y la corresponsabilidad.

En cuanto al impacto de género, cabe destacar que:

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Todos los Programas contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, ya que en todos los recursos se promueve esta línea de acción en los aspectos organizativos y educativos y la promoción hacia una vida independiente y autónoma, con la feminización de los Programas. Es importante destacar la motivación, la voluntad y el libre albedrío de la población implicada, para favorecer la intervención a fin de mejorar su bienestar y calidad de vida.

Los Programas contribuyen a dar visibilidad y a incrementar la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

#### I) SAMUR SOCIAL:

Promovidas por el Foro Técnico Local, ya mencionado, y que promueve la participación de las mujeres en los foros locales de participación, favoreciendo procesos de actuación integradores y complementarios capaces de responder a la realidad que presenta el sector social de las Personas sin Hogar.

#### APOYO AL PROGRAMA MUNICIPAL PRELABORAL Y DE APOYO CON JÓVENES:

Este programa dirigido a Jóvenes con alto nivel de autonomía que carecen de empleo y alojamiento estable, con edades comprendidas entre 18-21 años, se realiza a través de la UC11- Unidad Convivencial 1- tras la derivación e intervención de los equipos educativos.

##### L.2.1 Dignificación del sector de los cuidados.

#### Programa de Cuidados básicos de Salud:

Valorando el estado de salud de las personas sin hogar que acceden al Centro a fin de:

- Detectar posibles enfermedades, facilitando el acceso a los servicios sanitarios comunitarios y especializados.
- Garantizar los cuidados sanitarios básicos en tratamientos médicos.
- Educar para la salud
- Ayudar a garantizar las capacidades de la persona para el desarrollo de actividades básicas en la vida diaria.

#### Programa de Atención a las adicciones.

Procurando que las personas acogidas en el Centro de San Isidro, con consumos abusivos de alcohol y/o drogas ilegales sean atendidas en los servicios especializados para su tratamiento y de reducción de daños en la red pública de atención a las drogodependencias.

#### Programa de Intervención con enfermos mentales sin hogar.

Este programa cumple la función de puente entre la calle y los dispositivos especializados de atención a enfermos mentales, adecuando los servicios y prestaciones a este colectivo.

Una parte de los usuarios de este programa se beneficia del proyecto de rehabilitación e Inserción Social de Enfermos Mentales Crónicos sin Hogar (PRISEMI) que viene desarrollándose desde 1999.

#### III) INCLUSIÓN SOCIAL:

El Programa contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, dado que esta línea de acción se promueve en los aspectos organizativos y educativos, y se favorece la promoción hacia una vida independiente y autónoma

A través de:

- La organización de actividades y Talleres que refuercen la autoestima, el cuidado y la autonomía personal.
- La formación y el acceso al empleo, con capacitación laboral que contribuyen a la mejora económica de las mujeres y a su corresponsabilidad.

El programa de Inclusión Social también contribuye a dar visibilidad y a incrementar la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, creando espacios de motivación para el cambio, y favoreciendo las relaciones entre personas, ya que

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

promueve la participación de las mujeres en el movimiento asociativo.

- Mediante la información y difusión de recursos que promueven la implicación de hombres y mujeres se contribuye asimismo a la disminución de la brecha de género, y con la participación de las mujeres en todos los servicios y recursos de este programa, se ayuda a conseguir mayores niveles de autonomía y conciliación.

L.3. Medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en el espacio público.

Los programas contribuyen a dar visibilidad y a incrementar la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público:

**I) COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE LA RED DE ATENCIÓN PRIMARIA:**

Contratos de igualdad en los Centros (Mencionados anteriormente en este Informe, Apartado R.2.1. Contribuciones mediante la contratación)

**II) SAMUR SOCIAL:** Promovidas por el Foro Técnico Local y el Programa de Voluntariado.

Programa de Voluntariado en 2.018

El Programa de Voluntariado se realiza en colaboración con las Entidades :

**DESARROLLO Y ASISTENCIA CON 23 VOLUNTARIOS/AS**  
y **VOLUNTARIOS POR MADRID.** Con 24 voluntarios/as.

Realizando acompañamientos médicos, diversas gestiones con los usuarios así como colaboran en distintas actividades del Centro.

La participación los/as voluntarios/as al colectivo de Personas sin Hogar y en concreto a grupos de personas en situación de exclusión social grave, ayuda a fomentar la sensibilización social hacia estas personas, así como su visibilización, eliminación de estigmas y estereotipos. Las personas voluntarias pueden dedicar tiempo y atención personalizada al residente para establecer relaciones horizontales e informales que los/las profesionales del centro no pueden permitirse por la carga de trabajo y roles profesionales.

Su dedicación continúa con profesionales educadores sociales y terapeutas ocupacionales, en reuniones de coordinación y seguimiento mensuales, hacen que con su ayuda y apoyo el desarrollo de su actividad sirva para impulsar las actividades programadas en talleres y acompañamiento a usuarios y usuarias con seguimientos individualizados y salidas grupales.

**OTRAS ACTUACIONES Y PROGRAMAS:**

Convenio firmado con instituciones penitenciarias, desde el programa de trabajos en beneficios a la comunidad, con trabajos asistenciales y de apoyo a la atención social. total personas penadas que han colaborado: 17

**III) INCLUSIÓN SOCIAL y IV) S.A E R:**

- Se incrementa la participación de las mujeres en las esferas del espacio público promovida por todos los proyectos de intervención y de convivencia social, ya que favorecen la participación de éstas empoderándolas para que aumenten su presencia en el ámbito público y social.

Se promueve de forma horizontal la presencia y la representación de las mujeres.

**OBJETIVOS PRESUPUESTO 2020 CON INDICADORES DESAGREGADOS POR GÉNERO.**



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Una vez que, en esta memoria de evaluación de impacto de género del Programa Presupuestario 231.06 de Atención Primaria, Intervención Comunitaria y Emergencia Social de esta Sección Presupuestaria 180 de Familias, Igualdad y Bienestar Social se ha realizado un análisis de la situación de partida y las actuaciones realizadas, pasamos a continuación para finalizar a mencionar los objetivos e indicadores del presupuesto de 2020 que cuentan con indicadores desagregados por género.

Objetivo 1. Garantizar el acceso de las/os ciudadanas/os a los servicios sociales municipales e informar a la ciudadanía sobre los recursos y programas de atención social primaria

Objetivo 2: Favorecer la inclusión social de personas en situación de sinhogarismo y de personas y familias en situación de vulnerabilidad o exclusión social.

Objetivo 3. Favorecer los procesos de inclusión social de minorías étnicas y otros colectivos especialmente vulnerables y en riesgo de exclusión social.

Objetivo 04: Atender a personas y familias en situación de exclusión socio residencial con alojamientos alternativos temporales.

Objetivo 5: Prestar atención en las emergencias: individuales, familiares colectivas y grandes emergencias que se produzcan en la ciudad de Madrid

Objetivo 6: Intervención social en la calle para prevenir procesos de consolidación de sinhogarismo y exclusión social

Objetivo 7: Atención a las personas sin hogar a través de la red de centros municipales y la red de la iniciativa social.

Objetivo 8: Incrementar la capacidad de atención social y alojamiento de las personas sin hogar mediante la campaña municipal de frío.

Objetivo 10: Fomentar proyectos complementarios de actuaciones municipales promovidos por asociaciones y entidades e instituciones sin ánimo de lucro que trabajen a favor de la inclusión social de colectivos vulnerables y personas sin hogar.

Objetivo 12 Favorecer una mayor cualificación y calidad asistencial en la atención en intervención de los profesionales de la red de atención social primaria acorde con los compromisos adquiridos con la ciudadanía en la carta de servicios de los centros de atención social primaria.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.07</b>	<b>ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

## INTRODUCCIÓN:

Con arreglo a las normas de elaboración del Presupuesto 2020, esta memoria de evaluación de impacto de género del Programa Presupuestario 231.07 de Atención a la Inmigración de esta Sección 180 de Familias, Igualdad y Bienestar Social, contiene en primer lugar un análisis de la situación de partida del programa respecto a la perspectiva de género para a continuación detallar los objetivos, actividades e indicadores del presupuesto de 2019 y su comparativa con los previstos en el ejercicio 2020.

Desde el II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) se insta a todas las instituciones nacionales Europeas e Internacionales a adoptar medidas para:

- Cerrar las brechas de género en el empleo
- Luchar contra la segregación en el mercado laboral
- Promover una mejor conciliación de la vida de las mujeres y los hombres.
- Combatir todas las formas de violencia contra las mujeres

En el proceso de integración de la perspectiva de género en el Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid se toma como referencia de partida la metodología de análisis de las 3R. Esta metodología se configura a partir de los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género como forma de incidir en su eliminación y no reproducción. Cada una de las R es coincidente con uno de los siguientes mecanismos:

- R1: Roles y estereotipos. Reproducción de roles y estereotipos de género.
- R2: Recursos. Acceso, control y distribución de los Recursos. - R3: Representación. Representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de poder y toma de decisiones.

A dicha metodología se añaden las principales líneas estratégicas de trabajo en política de igualdad municipal están relacionadas con tres ámbitos temáticos que responden a las principales brechas de género en nuestro municipio y que a continuación se relacionan:

- L 1: Promoción del derecho a la seguridad de las mujeres, a la integridad física y a una vida libre de violencia a través de la erradicación de las violencias machistas en todas sus manifestaciones.
- L2: Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través fomento del empleo, la corresponsabilidad, la mejora en la movilidad y de los servicios de proximidad.
- L 3: Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres, impulsando nuevas formas de liderazgo y una participación equilibrada en espacios de toma de decisiones.

## OBJETIVOS DEL PROGRAMA: DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, DEMANDA, NECESIDAD QUE ABORDA :

El Programa de Atención a la Inmigración de la Dirección General de Atención Primaria, Intervención Comunitaria y Emergencia Social tiene como objetivos atender a personas inmigrantes ( tanto las establecidas en la Ciudad de Madrid, como de forma temporal y sobre todo aquellas con mayor vulnerabilidad) garantizar la cobertura de sus necesidades básicas- alojamiento, manutención- y favorecer sus condiciones de vida ,así como posibilitar la entrada en la red de intervención para su integración social.

Las actuaciones realizadas en el Programa van dirigidas a:

- 1.- Información y Orientación a través de las dos oficinas homónimas.
- 2.- Atención y Acogida integral y de Emergencia a personas en régimen de protección temporal y Migrantes en situación de extrema vulnerabilidad en el Albergue Mejía Lequerica.
- 3.-Centros de Acogida (Centro de Atención Temporal, San Blas, Centro de Atención S. Vicente de Paúl y Pisos tutelados.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.07</b>	<b>ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

4.- Capacitación y Formación para la inserción social y laboral: A través de Cursos de Lengua castellana; Inclusión Laboral; e Integración educativa, cultural y deportiva, a través del Movimiento Asociativo con ONG's mediante Convenios de Subvención.

Sobre una población de 3.275.195 habitantes, contabilizada en enero de 2019, en la Ciudad de Madrid, se encontraban censadas 462.343 personas extranjeras; lo que supone un 14,12% de la población total.

#### CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ATENDIDA:

En términos absolutos el mayor número de población extranjera se concentra en los distritos de Carabanchel; Puente de Vallecas, Latina, Centro .Ciudad Lineal y Tetuán.

Según la variable sexo la ratio de feminidad (116,41) es ligeramente superior a la registrada en el ejercicio anterior 2.017 (115,9) alcanzando el porcentaje de mujeres un 54% del total en 2018.

El tramo de edad está comprendido entre los 25 y los 45 años, manteniéndose un perfil de población activa similar al de años anteriores, de personas que vienen buscando trabajo y mejoras en sus condiciones de vida.

La propia memoria de actividades de 2018 de la Dirección General responsable de este programa presupuestario indica que "Se trata de personas en edad reproductiva, lo que tiene una importante repercusión desde el punto de vista sociodemográfico, rejuveneciendo las pirámides de edad de la ciudad"

La intensidad de la presencia de la población extranjera por zonas, se realiza según diferentes factores como son el coste de la vivienda o la residencia previa de familiares o conocidos que facilitan su asentamiento.

#### EI MARCO NORMATIVO.

Como vienen expresando los informes de impacto de género de los últimos Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Madrid, son múltiples los marcos normativos y programáticos, tanto a nivel internacional como nacional y local, que establecen la necesidad de integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos como una forma eficaz de luchar contra las desigualdades de género y hacer cumplir el mandato de promoción del principio de igualdad de género y no discriminación.

Este compromiso ha sido plasmado, en nuestro país, en la obligación de que los presupuestos públicos estatales deban estar acompañados por un informe de impacto de género, tal y como estableció la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 19.

En concreto para el Programa de Atención a la Inmigración se tiene en cuenta la siguiente normativa:

- Artículo 14 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y de su integración social.
- Artículos 15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En el artículo 17 hace referencia a la influencia de los cuidados en la vida de los hombres y mujeres.
- Principio 4 de la Carta Europea para la Igualdad de Hombres y Mujeres. Hace referencia a que la eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la Igualdad de mujeres y hombres.

Para la elaboración de la Memoria de Impacto de Género, se ha partido de los datos existentes en la memoria de actividades del año 2018. Se trata por tanto del punto de partida del análisis

METODOLOGÍA 3R

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.07</b>	<b>ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

#### R.1.- Medidas para la eliminación de roles y estereotipos de género.

El enfoque integrador de la perspectiva de género en el Programa de Atención a la Inmigración, a través de sus Principios de Actuación y Programas de convivencia favorece la distribución y equiparación de roles intentando incidir en la eliminación de estereotipos sexistas así como a través de la formación las contribuciones se hacen igualmente a través del lenguaje inclusivo e igualitario.

El modelo de convivencia intercultural integra tres Principios Básicos:

- Principio de Atención Universal, que implica el compromiso de atender adecuadamente a todas las personas que se encuentren en nuestra Ciudad.
- Principio de Integración Activa, que implica la incorporación plena y libre de la población inmigrante en la sociedad madrileña, su inclusión en igualdad de derechos, la asunción de deberes y responsabilidades y el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades.
- Principio de Convivencia Intercultural, que implica comprometer a los diferentes agentes, entidades e instituciones sociales para que participen como actores cualificados en la elaboración, ejecución y seguimiento de actuaciones programadas, requiriendo la participación de la ciudadanía.

Se realiza a través de los programas:

PROGRAMA DE ACOGIDA PARA FAMILIAS INMIGRANTES (con áreas de intervención social, psicológica, sanitaria, laboral, vivienda, mediación intercultural y convivencia.

TOTAL : 2.018 : 24 Familias

Nº MUJERES : 27

Nº HOMBRES: 5

Nº Menores 4

Total: 73 personas

PROGRAMA DE ACOGIDA PARA PERSONAS INMIGRANTES SOLAS:

(Convenio de colaboración con CRUZ ROJA) cuenta con 120 plazas.

HOMBRES : 106 ( 5 plazas se reservan para emergencias)

MUJERES: 14

TOTAL ATENDIDAS: 360 PERSONAS.

#### R.2.- Medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos y eliminen las brechas de género:

El modelo se orienta a los objetivos:

- Garantizar el acceso de la población inmigrante a los servicios sociales en igualdad de condiciones con la población autóctona.
- Establecer un sistema de acogida a la inmigración de llegada, sobre todo los que se encuentren en situación de máxima vulnerabilidad.
- Adecuar la intervención social a las necesidades que origina la presencia de población extranjera, incorporando en la gestión local competencias interculturales necesarias.
- Luchar contra la intolerancia y las diversas manifestaciones de racismo y xenofobia.
- Impulsar la participación ciudadana a través del fortalecimiento asociativo y la consolidación del Foro Madrid Dialogo y Convivencia.

A estos efectos, en las Oficinas de Información y Orientación para la Integración de la población inmigrante, se ha atendido a un total de 42.746 personas en los diferentes servicios.

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 180 FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL  
**Programa: 231.07 ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN**  
 Responsable: D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC

En el Área de Información y Orientación General de 30.874 personas atendidas el 36% han sido hombres y el 64,14% mujeres, duplicando prácticamente estas el porcentaje de atención e igualmente destaca su participación en las actividades del Área de Empleo y Formación, habiendo participado en la formación On line con la finalidad de facilitar su integración social y laboral.

Superándose las previsiones, supone un incremento del 12% respecto al año 2017; detectándose un incremento de personas migrantes llegadas en situaciones de vulnerabilidad.

\* Atención y Acogida en Albergue Mejía Lequerica: TOTAL 1.152

INDICADOR	MAGNITUD	NÚMERO	%
Nº MUJERES ACOGIDAS SOLAS	81		7,5
Nº Mujeres menores	117		10,1
Nº Mujeres con familias	249		21,6
Nº HOMBRES ACOGIDOS SOLOS	350		30,3
Nº hombres menores	132		11,4
Nº HOMBRES CON FAMILIA	223		19,3

El Albergue acoge a personas migrantes con una media de 34 días de estancia temporal y en situación de gran vulnerabilidad.

\* Centros de Acogida( C.A.T.San Blas, C.A.S. Vicente de Paúl ) y Pisos tutelados:

- C.A.T. SAN BLAS

(Programa de Acogida para personas solas):

INDICADOR	MAGNITUD	NÚMERO	%
Nº MUJERES ALOJADAS	44		11,8
Nº HOMBRES ALOJADOS	327		88,1
Total:	371		

TOTAL ATENCIÓN: 42 PLAZAS DE EMERGENCIA.  
 371 PLAZAS NORMALIZADAS

- C.A. SAN VICENTE DE PAUL:

TOTAL 42 PERSONAS DE 21 NACIONALIDADES. (Camerún: 23,8%)

- PISOS TUTELADOS

Acogida a personas migrantes con responsabilidades familiares.

TOTAL: 56 PERSONAS DE 14 NACIONALIDADES (principalmente de África: Camerún, Marruecos y Senegal)

Todos los Programas de Acogida cuentan con áreas de intervención: Social, sanitaria, psicosocial, laboral, jurídica y de convivencia

Las responsabilidades familiares siguen recayendo en las mujeres, por razones culturales, y de socialización. Aunque la ocupación de pisos para familias es algo mayor al número de familias monomarentales, las mujeres llegan formando parte de núcleos familiares con hijos menores o en pareja.

Dentro del ámbito educativo y de mediación del proyecto objeto de subvención, se identifican y contabilizan las actividades

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.07</b>	<b>ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

dirigidas a la corresponsabilidad parental y convivencia familiar adecuada.

En los pisos de acogida se les hace partícipes, tanto a hombres como a mujeres, del reparto de tareas domésticas y de la corresponsabilidad familiar: Educación en equidad de la pareja y los hijos, aún considerando las barreras culturales existentes.

#### R.2.1.- CONTRIBUCIONES MEDIANTE LA CONTRATACIÓN:

Desde el 9 de Enero de 2016 todos los Contratos de esta Dirección General tienen como condición especial de ejecución el Informe de Impacto de Género con la cláusula específica de inclusión del lenguaje no sexista ni discriminatorio.

Todos cumplen la instrucción como cláusula social, incluyendo la condición especial de ejecución del Informe de Impacto de Género.

CONTRATO DE SERVICIOS: "GESTIÓN DE OFICINAS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE".

Nº Expediente: 300/2015/01523. Cuya ejecución finalizó el 31 de octubre de 2018.

- Cláusula Primera.13. Pliego de Prescripciones Técnicas:

"Elaboración e implantación de medidas de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del personal adscrito a la ejecución del contrato."

CONTRATO DE SERVICIOS DENOMINADO "GESTIÓN DE OFICINAS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE.Nº Expediente: 300/2018/00720. En ejecución

- Cláusula Primera.3.2. Pliego de Prescripciones Técnicas

Explicitando como criterio de adjudicación:

"Talleres informativos y formativos que se impartirán al personal encargado de la ejecución de la prestación (...) sobre Interculturalidad y Perspectiva de Género.

En el apartado 21: Condiciones especiales de ejecución (Cláusula 11), el punto 2 indica que "la empresa adjudicataria deberá elaborar un informe de impacto de género en relación a la ejecución del contrato."

#### R.2.2.- A TRAVÉS DE 6 CONVENIOS DE SUBVENCIÓN:

Con Ong's y Entidades ciudadanas:

\*ACCEM

\*CEAR

\*CRUZ ROJA

\*HIJAS DE LA CARIDAD DE SAN VICENTE DE PAÚL

\*ASOCIACIÓN LA MERCED MIGRACIONES

\*ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL LA RUECA

R.3.- Medidas que promueven la participación activa de las mujeres y en especial en la toma de decisiones:

1.- Fomento del empoderamiento.

2.- Acciones positivas específicas (participación)

Mediante la realización de Talleres se favorece la capacitación y formación, con el empoderamiento, a la hora de promover el

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 180 FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL  
**Programa: 231.07 ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN**  
 Responsable: D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC

acceso al empleo y la participación activa de las mujeres en espacios de toma de decisiones.

TALLERES: Promoción hábitos saludables; Primeros auxilios; Atención Alimentaria y nutrición; Sexualidad; Prevención Salud y Deporte; Búsqueda de Empleo.

Capacitación y Formación para la inserción social y laboral:

Las acciones de integración en el mercado laboral, con itinerarios de inserción laboral individualizados, acordes a las necesidades de cada persona, favorecen el acceso a la ciudadanía y la cohesión social de la población migrante con la población autóctona.

Formación y empleo:

Se realizaron 6 Cursos con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas que buscan empleo de forma activa, facilitando asimismo la formación On-Line a fin de utilizar las TIC's como herramienta de acceso al mercado laboral.

Total personas formadas: 153

INDICADOR	MAGNITUD NÚMERO	%
Nº MUJERES PARTICIPANTES	130	84
Nº HOMBRES PARTICIPANTES	23	15

La formación ha permitido crear redes sociales de interés para las personas asistentes a los cursos, creando relaciones basadas en grupos heterogéneos con vínculos de apoyo social, laboral y cultural.

Cursos de Lengua castellana. TOTAL: 4.432 personas

INDICADOR	MAGNITUD NÚMERO	%
Nº MUJERES PARTICIPANTES	2.554	57,6
Nº HOMBRES PARTICIPANTES	1.878	42,3

Por zonas geográficas se observa una mayor presencia de personas procedentes de:

Asia: 2.082

Magreb: 678

África Subsahariana: 639

El conocimiento del idioma supone uno de los primeros retos para conseguir la plena integración social. Se imparten clases en lengua castellana considerando la perspectiva humanista que contempla el Plan Curricular del Instituto Cervantes. Los grupos se han organizado según los niveles que establece el marco Europeo de las Lenguas.

El incremento de la participación femenina con respecto a los hombres, en la formación y capacitación para la inserción laboral, demuestra la motivación y el mayor interés de las mujeres por superar sus condiciones de vida.

L.1.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.

L.1.1. Medidas que contribuyan a la eliminación de las violencias machistas

- Actuaciones de sensibilización, información, formación y /o coeducación.

- Encuentros en 12 barrios :

Villaverde: Los Rosales y Villaverde Alto ( antiguo San Andrés)

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.07</b>	<b>ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Users : Zofío y Orcasur.

Carabanchel: San Isidro y Abrantes.

San Blas-Canillejas: Canillejas.

Vicálvaro: Valderrivas

Villa de Vallecas: Ensanche de Vallecas.

Tetuán: Bella Vista y Berruguete

Puente de Vallecas: Entrevías.

- Actualización, difusión y distribución de Guías de Recursos.

- Experiencias Comunitarias relevantes sobre Buenas Prácticas en los distritos referidos.

- Escuela Abierta de verano y Acción Global Comunitaria.

- Mediación vecinal y comunitaria ante conflictos inter e intragrupal en el espacio público, con :

L.2.- Medidas que contribuyan a la autonomía de las mujeres y la corresponsabilidad.

- El programa contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, ya que en todos los recursos se promueve esta línea de acción en los aspectos organizativos y educativos y la promoción hacia una vida independiente y autónoma.

Inclusión Laboral e Integración educativa, cultural y deportiva, a través del Movimiento Asociativo con ONG's mediante Convenios de Subvención.

Colaboración y participación con Entidades Ciudadanas:

- ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL "LA RUECA"

- SECRETARIADO GITANO

- ACCEM

- CRUZ ROJA

- EDUCACIÓN CULTURAL Y SOLIDARIDAD.

L.3. Medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en el espacio público.

El programa también contribuye a dar visibilidad y a incrementar la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público promovidas por el Foro Madrid de Diálogo y Convivencia Local, el proyecto de Intervención Comunitaria Intercultural (I.C.I), y el Programa de Convivencia Intercultural en parques, canchas deportivas y otros espacios, ya que promueve la participación de las mujeres inmigrantes en los foros locales.

Todas estas medidas permiten articular demandas, opiniones e iniciativas de colectivos de migrantes, dándoles voz y participación activa, promoviendo la representación equilibrada entre hombres y mujeres de forma horizontal, y de los que forman parte Administraciones Públicas, ONG's, Asociaciones de Inmigrantes y Organizaciones Sociales con otros Foros y Consejos Territoriales de Distrito, realizándose intervenciones en barrios de alta diversidad cultural.

Uno de los objetivos principales de estas medidas es favorecer la convivencia ciudadana intercultural y entre generaciones, promoviéndose la organización y participación de grupos formales e informales a través del apoyo y las actuaciones de los profesionales de los equipos técnicos municipales.

COMPARATIVA DE OBJETIVOS E INDICADORES PRESUPUESTO 2020 RESPECTO EJERCICIO ANTERIOR.

Una vez que, en esta memoria de evaluación de impacto de género del Programa Presupuestario 231.07 de Atención a la



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.07</b>	<b>ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Inmigración de esta Sección Presupuestaria 180 de Familias, Igualdad y Bienestar Social se ha realizado un análisis de la situación de partida y las actuaciones realizadas, pasamos a continuación para finalizar a detallar los objetivos e indicadores del presupuesto de 2019 y su comparativa con los previstos en el ejercicio 2020.

**Objetivo 1: OFRECER INFORMACIÓN GENERAL Y ESPECIALIZADA Y FORMACIÓN A LA POBLACION DE ORIGEN EXTRANJERO.**

Hombres atendidos por el servicio de información y orientación

2019: 10.100

2020: 11.000

Mujeres atendidas por el servicio de información y orientación

2019:14.000

2020: 19.000

Hombres asistentes a los cursos de castellano

2019: 1.800

2020: 1.800

Mujeres inmigrantes atendidas en los servicios de inserción laboral

2019: 1.200

2020: 1.200

**Objetivo 2: OFRECER ALOJAMIENTO, ATENCIÓN A LAS NECESIDADES BÁSICAS E INTERVENCIÓN SOCIAL A LAS PERSONAS EXTRANJERAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

Hombres sin responsabilidades familiares alojados en centros de acogida temporal

2019: 500

2020: 1.700

Mujeres sin responsabilidades familiares alojadas en centros de acogida temporal

2019: 50

2020: 130

Hombres con responsabilidades familiares alojados en centros de acogida temporal

2019: 150

2020: 290

Mujeres con responsabilidades familiares alojadas en centros de acogida temporal

2019:180

2020: 367

Hombres sin responsabilidades familiares alojados en pisos tutelados

2019: 113

2020: 116

Mujeres sin responsabilidades familiares alojadas en pisos tutelados

2019: 7

2020: 5

Hombres con responsabilidades familiares alojados en pisos tutelados

2019: 92

2020:42

Mujeres con responsabilidades familiares alojadas en pisos tutelados

2019: 129

2020: 80

Hombres en servicios de atención a necesidades básicas

2019: 1.920

2020: 1.580

Mujeres en servicios de atención a necesidades básicas

2019: 600

2020: 426

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>231.07</b>	<b>ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN</b>
Responsable:	D. G. A.T.PRIMARIA, INTERV.COMUN. Y EMERGENCIA SOC	

Objetivo 5: GARANTIZAR LA ATENCIÓN DE NECESIDADES BÁSICAS A PERSONAS Y FAMILIAS SOLICITANTES DE ASILO Y REFUGIO

Hombres atendidos en centros municipales de acogida

2019: 1.700

2020: 900

Mujeres atendidas en centros municipales de acogida

2019: 700

2020: 340

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>231.09</b>	<b>INNOVACIÓN, ESTRATEGIA SOCIAL Y VOLUNTARIADO</b>
Responsable:	D.G. DE INNOVACIÓN Y ESTRATEGIA SOCIAL	

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprobó con el objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando todos los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla. Esta exigencia viene impuesta por el artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y por el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, el artículo 11 de la Ley 3/2007 atribuye a los Poderes Públicos la facultad de adoptar medidas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres, facultad que ha sido asumida como obligación ineludible por el Ayuntamiento de Madrid.

En su esfuerzo por coordinar y ganar eficiencia en la gestión de la investigación dentro del Área de Gobierno, el género será una variable fundamental que estructurará todos los análisis y reflexiones. Además, tendremos especial cuidado en la incorporación de la perspectiva teórica de la desigualdad de género en el diseño de investigaciones y en la creación de indicadores. Ello se aplicará tanto a los estudios como a nuestra tarea de evaluación de las intervenciones que ya existan o de las que puedan realizarse y los programas de innovación social que se lleven a cabo en el contexto de la Dirección General de Innovación y Estrategia Social.

En el caso del programa municipal de voluntariado cabe destacar el mayor número de mujeres que forman parte del cuerpo de Voluntarios por Madrid y participan activamente en numerosas acciones solidarias. En el objetivo 03 se ha mantenido la redacción del indicador "personas inscritas en "Voluntarios por Madrid" mujeres" y "personas inscritas en "Voluntarios por Madrid", hombres", lo que nos permitirá seguir valorando resultados que pueden servir de base para la elaboración de propuestas de futuro.

En relación al objetivo 04 relativo a "Desarrollar proyectos puntuales y permanentes de voluntariado en la ciudad, impulsando la participación activa de los voluntarios y voluntarias", cabe mencionar que en las bases de la convocatoria pública de subvenciones a entidades e instituciones de carácter social sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos de voluntariado en la Ciudad de Madrid, se incluye en el artículo 8 el siguiente párrafo:

"En base al artículo 21 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se valora que las entidades que presenten proyectos adopten criterios en relación a la perspectiva de género en los proyectos de voluntariado y en la realización de acciones específicas de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida al voluntariado.

Los proyectos presentados evitarán el uso discriminatorio tanto en el lenguaje como en las imágenes. Del mismo modo, las entidades subvencionadas utilizarán una comunicación inclusiva durante el periodo de ejecución de la subvención concedida."

De igual modo, en la citada convocatoria, se valora con 3 puntos, la aplicación de manera específica de la perspectiva de género en los proyectos de voluntariado de las entidades solicitantes de subvención.

En todo caso, cabe destacar que el programa municipal de voluntariado del Ayuntamiento de Madrid, cuyo objetivo es promover la participación de la ciudadanía en actividades solidarias, cuenta con una proporción aproximada de un 65% de mujeres participantes y un 35% de hombres, lo que indica un alto grado de feminización de la actividad solidaria.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Programa:	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	D.G. DE FAMILIAS, INFANCIA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	

Los programas y servicios que se financian con cargo a este programa presupuestario están alineados con las políticas de género reconocidas como estrategia clave en esta materia.

En este Programa se continua con el proceso ya iniciado en el presupuesto de 2019 para evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos, con un enfoque de género, manteniendo y potenciando la consideración de los mismos dentro de las líneas estratégicas de igualdad de género del Ayuntamiento de Madrid y como elementos claros de calidad de los proyectos y programas.

Los objetivos que se incluyen en este Programa presupuestario se ordenan en dos grandes líneas de actuación:

Por una parte, promover y facilitar la compensación educativa, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral a través de la escolarización temprana de niñas y niños en la Red Municipal de Escuelas Infantiles y en las plazas sostenidas con fondos públicos en las escuelas de titularidad privada y por otra, la promoción del apoyo socioeducativo a las familias principalmente monoparentales o monoparentales, con escasos recursos económicos, en el proceso educativo de las niñas y niños de 6 a 14 años, que obtengan plaza en la Residencia Internado San Ildefonso.

En base a la competencia asignada al Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, en materia de escuelas infantiles en cuanto a que planifica la red, propone la forma de gestión del servicio y determina las características del mismo, los proyectos educativos a desarrollar por las empresas incluyen el desarrollo de un proyecto coeducativo con perspectiva de género con el fin de iniciar a los más pequeños en el conocimiento y valor de este derecho. En cuanto a la Residencia Internado San Ildefonso, la perspectiva de género impregna todo el proyecto educativo de la Residencia mediante diferentes actuaciones y proyectos planificados y programados.

Los indicadores incluidos en este Programa son los siguientes:

- Niñas con becas y ayudas al estudio para exresidentes de la Residencia-Internado San Ildefonso.
- Niños con becas y ayudas al estudio para exresidentes de la Residencia-Internado San Ildefonso.
- Niñas de la Residencia-Internado San Ildefonso con becas de comedor.
- Niños de la Residencia-Internado San Ildefonso con becas de comedor.
- Niñas con plaza en la Residencia Internado San Ildefonso.
- Niños con plaza en la Residencia Internado San Ildefonso.
- Porcentaje de niñas en escuelas infantiles privadas sostenidas con fondos públicos.
- Porcentaje de niños en escuelas infantiles privadas sostenidas con fondos públicos.
- Porcentaje de niñas en escuelas infantiles de titularidad municipal.
- Porcentaje de niños en escuelas infantiles de titularidad municipal.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	D.G. DE FAMILIAS, INFANCIA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	

Los programas y servicios que se financian con cargo a este programa presupuestario están alineados con las políticas de género reconocidas como estrategia clave en esta materia.

En este Programa se continua con el proceso ya iniciado en el presupuesto de 2019 para evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos, con un enfoque de género, manteniendo y potenciando la consideración de los mismos dentro de las líneas estratégicas de igualdad de género del Ayuntamiento de Madrid y como elementos claros de calidad de los proyectos y programas.

El objetivo que se incluye en este Programa presupuestario está destinado a colaborar con la administración competente en materia educativa en garantizar el derecho a la educación de las niñas y niños mediante la participación en la vigilancia del escolaridad obligatoria y potenciando proyectos de prevención y control del absentismo escolar, de apoyo y refuerzo y de convivencia, mediación y prevención del acoso escolar en los centros educativos.

En este marco, se pretende no sólo minimizar las diferencias entre hombre y mujeres, sino que se impulsan las actuaciones para el acceso de la mujer a las enseñanzas regladas, de forma especial en determinados colectivos de etnia gitana, respondiendo así a la línea estratégica 1, del Marco estratégico del Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social. Para todo ello se han incorporado algunos indicadores que van a permitir facilitar datos para el análisis metodológico previsto en materia de igualdad que ayudará a avanzar en esta materia.

Concretamente, dentro de las actuaciones de Programa de Prevención y Control del Absentismo Escolar se realiza el seguimiento de las menores en situación de pedimiento y que abandonan la escolarización por esta causa.

Los indicadores incluidos en este Programa son los siguientes:

- Mujeres educadoras sociales del Programa de Prevención y Control del Absentismo Escolar.
- Hombres educadores sociales del Programa de Prevención y Control del Absentismo Escolar.
- Mujeres coordinadoras del Programa de Prevención y Control del Absentismo Escolar.
- Hombres coordinadores del Programa de Prevención y Control del Absentismo Escolar.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	D.G. DE FAMILIAS, INFANCIA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	

Los programas y servicios que se financian con cargo a este programa presupuestario están alineados con las políticas de género reconocidas como estrategia clave en esta materia.

En este Programa se continua con el proceso ya iniciado en el presupuesto de 2019 para evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos, con un enfoque de género, manteniendo y potenciando la consideración de los mismos dentro de las líneas estratégicas de igualdad de género del Ayuntamiento de Madrid y como elementos claros de calidad de los proyectos y programas.

Los objetivos que se incluyen en este Programa presupuestario se diversifican en tres grandes líneas de actuación: la mejora de la calidad de las enseñanzas mediante el desarrollo de actividades complementarias al currículo escolar, la colaboración en la conciliación de la vida laboral y familiar mediante recursos y servicios dirigidos a las niñas y niños de Madrid en periodos vacacionales y a personas con discapacidad, complementando igualmente su desarrollo personal y su bienestar, y la promoción de las enseñanzas artísticas en los ámbitos de la música, la danza, la cerámica y el arte dramático.

Entendiendo que la contratación pública es un instrumento de gran relevancia para incidir en estas políticas, los contratos que se gestionan incluyen obligaciones relacionadas con la igualdad tales como:

- El uso no sexista del lenguaje para evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.
- La exigencia a las empresas adjudicatarias de un informe relacionado con el impacto de género que incluya los datos desagregados por sexo de los usuarios de los contratos, así como de los profesionales que trabajan en estos servicios o programas.

Los indicadores incluidos en este Programa son los siguientes:

- Porcentaje de plazas ocupadas por mujeres en el programa de personas adultas.
- Porcentaje de plazas ocupadas por hombres en el programa de personas adultas.
- Maestras participantes en el programa de personas adultas.
- Maestros participantes en el programa de personas adultas.
- Alumnas de 16-17 años escolarizados que cursan español para inmigrantes.
- Alumnos de 16-17 años escolarizados que cursan español para inmigrantes.
- Porcentaje de niñas participantes en los certámenes escolares.
- Porcentaje de niños participantes en los certámenes escolares.
- Porcentaje de mujeres empleadas por las empresas adjudicatarias para el desarrollo de los contratos.
- Porcentaje de hombres empleados por las empresas adjudicatarias para el desarrollo de los contratos.
- Porcentaje de empresas con Plan de Igualdad.
- Porcentaje de empresas con medidas de flexibilidad horaria.
- Porcentaje de niñas participantes en Centros Abiertos en Inglés.
- Porcentaje de niños participantes en Centros Abiertos en Inglés.
- Porcentaje de niñas participantes en el Centro de Vacaciones Ntra. Sra. Paloma de Cercedilla.
- Porcentaje de niños participantes en el Centro de Vacaciones Ntra. Sra. Paloma de Cercedilla.
- Porcentaje de mujeres empleadas por las empresas adjudicatarias de los Centros Abiertos en inglés y centro de vacaciones en Cercedilla.
- Porcentaje de hombres empleados por las empresas adjudicatarias de los Centros Abiertos en inglés y centro de vacaciones en Cercedilla.
- Porcentaje de niñas con diversidad funcional participantes en actividades en horario lectivo.
- Porcentaje de niños con diversidad funcional participantes en actividades en horario lectivo.
- Porcentaje de mujeres participantes en actividades en horario lectivo dirigidas a niños con diversidad funcional.
- Porcentaje de hombres participantes en actividades en horario lectivo dirigidas a niños con diversidad funcional.
- Porcentaje de niñas y jóvenes participantes en centros abiertos especiales.
- Porcentaje de niños y jóvenes participantes en centros abiertos especiales.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	D.G. DE FAMILIAS, INFANCIA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	

- Porcentaje de participantes femeninos en actividades de entidades subvencionadas.
- Porcentaje de participantes masculinos en actividades de entidades subvencionadas.
- Porcentaje de mujeres empleadas por las empresas adjudicatarias que apoyan a personas con discapacidad en horario lectivo y no lectivo.
- Porcentaje de hombres empleados por las empresas adjudicatarias que apoyan a personas con discapacidad en horario lectivo y no lectivo.
  
- Número de mujeres matriculadas en las escuelas municipales de música y danza.
- Número de hombres matriculados en las escuelas municipales de música y danza.
- Número de mujeres matriculadas en la escuela municipal de Arte Dramático.
- Número de hombres matriculados en la escuela municipal de Arte Dramático.
- Número de mujeres matriculadas en la escuela de Cerámica de la Moncloa.
- Número de hombres matriculados en la escuela de Cerámica de la Moncloa.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>337.01</b>	<b>INSTALACIONES JUVENTUD</b>
Responsable:	D.G. DE FAMILIAS, INFANCIA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	

En cuanto al Impacto de Género, nos remitimos a la memoria del Programa 337.02 "Actividades de Ocio y Tiempo Libre Juventud".



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	180	FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
<b>Programa:</b>	<b>337.02</b>	<b>ACTIVIDADES OCIO Y TIEMPO LIBRE JUVENTUD</b>
Responsable:	D.G. DE FAMILIAS, INFANCIA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	

Los programas y servicios que se financian con cargo a este programa presupuestario están alineados con las políticas de género reconocidas como estrategia clave en esta materia.

En este Programa se continua con el proceso ya iniciado en el presupuesto de 2019 para evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos, con un enfoque de género, manteniendo y potenciando la consideración de los mismos dentro de las líneas estratégicas de igualdad de género del Ayuntamiento de Madrid y como elemento claro de calidad de los proyectos y programas.

Con este Programa presupuestario se pretende fomentar la compensación de desigualdades y evitar el riesgo de exclusión de la población joven de Madrid, a través de la educación social en las actividades de ocio y tiempo libre, en la promoción artística y cultural, de la recuperación de la calle para la Juventud, promoviendo el empoderamiento de la población joven, su desarrollo personal y comunitario de jóvenes y ofreciendo un espacio de inclusión cultural y social para la integración. El aspecto educativo se configura como un proceso, en espacios de relación y educación alternativos, que fomenta el cambio personal y comunitario fortaleciendo los factores de protección y disminuyendo los factores de riesgo para una mayor integración social y cultural de la población joven. Los datos del Padrón Municipal a fecha de 1 de julio de 2019, muestran una población de 15 a 29 años de edad con una diferencia entre chicos y chicas de 1,84% a favor de las chicas. En base a estos datos y a las necesidades que nos van surgiendo en cada una de las actividades y programas se va incentivando acciones para la igualdad de género.

Atendiendo a estas acciones dirigidas a la juventud y de forma transversal están inmersas diferentes acciones y estrategias de igualdad de género. De forma específica se trabaja la formación en la diversidad con los profesionales, y con programas y actividades específicos intercentros como el "Bloquea El Machismo" (Prevención de violencia de género), "Centros Juveniles con Orgullo" (Promoción de la igualdad), a través de exposiciones, actividades, talleres y acciones concretas.

Los indicadores incluidos en este Programa son los siguientes:

- Número de actividades para el fomento de la igualdad de género.
- Número de jóvenes participantes en actividades para la igualdad.
- Número de participaciones en acciones en materia de igualdad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	190	OBRAS Y EQUIPAMIENTOS
<b>Programa:</b>	<b>153.20</b>	<b>DIR.Y GEST.ADMV. DE OBRAS Y EQUIPAMIENTOS</b>
Responsable:	S.G.T. DE OBRAS Y EQUIPAMIENTOS	

Se realiza esta memoria de impacto de género en base a lo dispuesto en la Disposición Adicional decimoquinta de las Bases de Ejecución del Presupuesto de 2019 y del apartado 6.1.2 de la Resolución de 18 de septiembre de 2019 del Director General de Presupuestos, por el que se dictan las normas de elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020, donde se establece la obligación de incluir dentro de la memoria del programa, un informe de impacto de género como herramienta para evaluar la eficacia y eficiencia de las políticas municipales en el cumplimiento del mandato normativo de promoción de la igualdad y no discriminación de género.

En la gestión de los créditos incluidos en el programa 153.20 "Dirección y Gestión Administrativa de Obras y Equipamientos", en consonancia con las políticas municipales de impacto de género se contribuirá a la eliminación y no reproducción de las desigualdades de género, mediante la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo que se desarrolla y la utilización de un lenguaje no sexista en sus informes, escritos y comunicaciones internas y externas, que reconozca y visibilice tanto a mujeres como a hombres, con el objetivo de evitar la reproducción de roles y estereotipos que perpetúen la desigualdad e incrementen la brecha de género, tratando de conseguir un espacio libre de sesgos sexistas y discriminaciones

No obstante, hay que señalar las dificultades intrínsecas que se plantean en este programa en relación a la introducción de medidas de impacto de género, puesto que una gran parte de sus créditos están destinados a dotar de medios materiales al personal adscrito al Área de Gobierno.

Teniendo en cuenta la metodología de las 3R establecida en el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos del Ayuntamiento de Madrid de 2017, estas medidas adoptadas por la Secretaría General Técnica para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres se encuadran en la R1, L1 y L2, ya que van destinados a no reproducir roles y estereotipos en relación con la desigualdad de género.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	190	OBRAS Y EQUIPAMIENTOS
Programa:	<b>153.40</b>	<b>INFRAESTRUCTURAS URBANAS</b>
Responsable:	D.G. DEL ESPACIO PÚBLICO, OBRAS E INFRAESTRUCTURAS	

#### A) SITUACIÓN DE PARTIDA:

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en España en el periodo 2012-2017, la tasa de empleo de los hombres de 16 y más años aumentó en 4,0 puntos y la de las mujeres en 2,6 puntos.

En el año 2017, en el total de mujeres ocupadas el porcentaje más alto (29,4%) correspondía a la ocupación "Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores"; en segundo lugar (22,0%) "Técnicos y profesionales científicos e intelectuales" y el tercer lugar (16,9%) a "Ocupaciones elementales."

En el año 2017, el 76,1% de las mujeres ocupadas eran empleadas (con jefes y sin subordinados), el 7,7% eran ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados). Un 6,1% de mujeres eran mandos intermedios, un 5,1% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, un 4,5% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal. Un 0,3% eran directoras de empresa grande o media.

Por otro lado, según el último boletín estadístico del Ministerio de Presidencia, a lo largo del año 2016 se han producido 44 víctimas mortales por violencia de género.

B) Las actuaciones proyectadas se plantean teniendo en cuenta la diversidad en materia de necesidades, demandas e intereses de mujeres y hombres, con el fin de lograr la creación de espacios seguros, inclusivos y diversos, que faciliten el acceso igualitario, para unas y otros, a los diferentes recursos, entendidos éstos en sentido amplio.

El presente programa se desarrolla en los siguientes subconceptos:

- o 227.06 estudios y trabajos técnicos.
- o 227.99 trabajos realizados por otras empresas y profesionales.
- o 609.10 viales.
- o 609.11 pasos a distinto nivel.
- o 619.03 urbanización a cargo de privados.
- o 619.04 urbanización a cargo del Ayuntamiento (remodelación).
- o 619.10 viales (remodelación).
- o 619.20 parques remodelación.
- o 779.99 otras subvenciones a empresas privadas.

Los subconceptos 227.06 (estudios y trabajos técnicos) y 227.99 (trabajos realizados por otras empresas y profesionales) corresponden a contratos destinados a la redacción de proyectos y al apoyo para la redacción de los mismos, por tanto no hay distinción entre sexos y los programas no van dirigidos a ningún colectivo o sector de la población específicos.

#### C) MARCO NORMATIVO:

- Constitución Española de 1978
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020
- Demás normativa estatal, autonómica y municipal que resulte de aplicación

#### D) METODOLOGÍA:

1.- Se eliminará cualquier actuación estereotipada de género, garantizando la utilización de un lenguaje plenamente inclusivo, tanto escrito como visual.

En este sentido, a la hora de licitar el proyecto, será obligatorio que, en la documentación, publicidad, imagen o materiales a aportar por los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, se haga un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	190	OBRAS Y EQUIPAMIENTOS
Programa:	<b>153.40</b>	<b>INFRAESTRUCTURAS URBANAS</b>
Responsable:	D.G. DEL ESPACIO PÚBLICO, OBRAS E INFRAESTRUCTURAS	

2.- Se promoverá la igualdad en el acceso y utilización de los recursos, eliminando las brechas de género.

En este sentido, se garantiza la posibilidad de acceder a las licitaciones en condiciones de igualdad; será obligatorio que el licitador presente declaración responsable relativa al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, en su caso, con lo establecido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativos a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad; el mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de las empresas, servirá como criterio de desempate en la clasificación de las ofertas, etc.

3.- Representación: Se promoverá la participación activa de la mujer, facilitando su presencia en espacios de toma de decisiones.

Se hará mención expresa a la necesidad de contar, como personal mínimo en la obra, a figuras tales como una Jefa/jefe de obra, de producción y de seguridad y salud así como de una encargada/o de obra. Se prestará exclusivamente atención a su cualificación profesional y no a su sexo.

#### E) LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

1.- Erradicación de violencia machista: Se busca promover el derecho a la seguridad y a la integridad física de la ciudadanía, teniendo especialmente en cuenta aquellas actuaciones orientadas a la erradicación de la violencia machista en todas sus manifestaciones. Igualmente, la mejora de los espacios redundará en un aumento de la calidad de vida de los individuos en general, y de la mujer en particular.

Con esta finalidad, se plantea la mejora de la iluminación y, consecuentemente, la visibilidad; la supresión de barreras físicas y arquitectónicas: la mejora de la movilidad en la zona.

2.-Autonomía económica y corresponsabilidad: Consecuentemente con expuesto hasta ahora, se contribuirá a la mejora de la autonomía de la mujer, erradicando toda división sexual del trabajo que es el elemento básico de generación de desigualdades entre mujeres y hombres.

3.- Participación sociopolítica y cultural: Con las medidas mencionadas, se promoverá la participación activa de las mujeres en ámbitos en los que, hasta la fecha, la presencia masculina ha sido mucho más relevante. Accederá a puestos de toma de decisiones y de responsabilidad.

Objetivo 1: Fomentar la accesibilidad universal y la seguridad generando espacios seguros, sin barreras de ningún tipo y remodelar y mejora de infraestructuras.

Este objetivo se medirá a través de los siguientes indicadores:

- Reuniones de coordinación y visitas de inspección, que se prevén realizar 320 a lo largo del ejercicio 2020, mientras que en 2019 se habían previstos 380.
- Adecuación de espacios haciéndolos accesibles que se prevén realizar 31 a lo largo del ejercicio 2020, mientras que en 2019 se habían previstos 33.
- Renovación y mejora de instalaciones urbanas. Actuaciones para mejorar la seguridad en los pasos, que se prevén realizar 10 durante el ejercicio 2020, mientras que en 2019 se habían previsto 4.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

El marco normativo vinculado con la memoria de impacto de género es el siguiente:

Directiva 2002/73CE del Parlamento Europeo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de protección Integral.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid.

Directrices para la aplicación de la transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid aprobadas el 13 septiembre 2018.

La finalidad de este programa es la ejecución de obras y actuaciones de acondicionamiento. Este programa incide directamente en la planificación urbanística y sus actuaciones mejoran la accesibilidad, movilidad y seguridad de las mujeres en el espacio público.

La acción "obras de reconstrucción de aceras" da respuesta a la metodología R2 Medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género. Con esta acción, conseguimos espacios más accesibles y mejoramos la movilidad y, con ello, la calidad de vida de las mujeres. En este sentido, se contribuirá a la corresponsabilidad de la distribución de tiempos (L2) y al fomento del empleo, puesto que los trayectos a ciertos lugares de trabajo serán más accesibles.

Este programa incide también en la Línea de actuación L1, eliminar las violencias machistas mejorando infraestructuras urbanas, movilidad e iluminación, ya que, de esta forma, las mujeres pueden transitar por las calles de forma segura.

Debido a las nuevas competencias que los Distritos ejercen en la materia desde el ejercicio 2019, será más fácil ir incorporando el enfoque de género, en la medida en que la capacidad de intervenir en el espacio público por parte de los Distritos se va a incrementar.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 201 DISTRITO DE CENTRO  
**Programa: 171.02 ZONAS VERDES**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO

RESPONSABLE PROGRAMA: COORDINADORA DEL DISTRITO DE CENTRO

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de protección Integral.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid.

Directrices para la aplicación de la transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid aprobadas el 13 septiembre 2018.

Este programa incide directamente en la adecuación de las zonas verdes y sus actuaciones pueden contribuir a mejorar la accesibilidad, la movilidad y la seguridad de las mujeres en las mismas.

Las acciones de adecuación de las zonas verdes del Distrito dan respuesta a la metodología R2 Medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género.

Con esta acción conseguimos zonas verdes y parques más accesibles y mejoramos la calidad de vida de las mujeres.

Este programa incide también en la Línea de actuación L1, eliminar las violencias machistas, ya que mejorando la accesibilidad y la iluminación en las zonas verdes, fomentamos que las mujeres puedan acceder a ellas de forma segura.

Debido a las nuevas competencias que los Distrito ejercen desde 2019, será más fácil ir incorporando el enfoque de género, en la medida en que la capacidad de intervenir de los Distritos en las zonas verdes se va incrementando y consolidando.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

Dentro del marco normativo de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local y, en relación con este programa, es destacable la brecha por razón de género que aún existen en la crianza y educación de los y las hijas. Esta tarea ha sido un rol asignado tradicionalmente a las mujeres y aunque, en las nuevas generaciones de progenitores se ha avanzado mucho en las responsabilidades familiares compartidas, en las familias atendidas por servicios sociales es necesario seguir avanzando en una crianza y socialización mas igualitaria.

Por ello, en el marco de la ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de bases de Régimen Local, que incluye en su modificación de 4 de agosto de 2018, la competencia municipal en actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, la Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid y la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en este programa se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, ya que en las actuaciones destinadas a atender a menores se incorporan talleres relacionados con la crianza de los hijos, insistiendo en la importancia de asistencia de ambos progenitores. Ello contempla medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos para eliminar la brechas de género, porque en las entrevistas que se mantienen con mujeres en situación de monomarentalidad se conciencia a las mismas sobre la necesidad de hacer efectivos sus derechos, relativos a pensión de alimentos y otros por parte de los progenitores.

La contribucción del programa a la eliminación de las violencias machistas se realiza a través de la información y el asesoramiento a la mujer, así como con la puesta en marcha de las medidas de protección que proceda.

Este mismo programa tambien contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, por tanto que, con las prestaciones económicas de ayudas de escuelas infantiles y comedor escolar, se promueve el acceso y el mantenimiento de empleo y se posibilita un bienestar socio-vital a las mujeres, fundamentalmente monomarentales.

Por ultimo, el Plan de Estratégico para la Igualdad de Genero de la ciudad de Madrid 2018-2020 y el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Genero del Distrito Centro 2020-2022 promoverán la participación activa de las mujeres, con atención al espacio de toma de decisiones, mediante el empoderamiento de la mujer y el ejercicio de sus derechos, contribuyendo este programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público a través de la participación en los espacios de intervención social grupal organizados por Servicios Sociales.

En los años 2017, 2018 y 2019 se han incluido en este programa la promoción y actividades relativas a la igualdad de género, con indicadores desagregados por sexo e indicadores de impacto de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

Dentro del marco normativo de la ordenanza de las prestaciones económicas del sistema público de servicios sociales del Ayuntamiento de Madrid y contando con las características específicas de la población del Distrito, se observa que la distribución por sexo de la población es homogénea entre hombres y mujeres (50%). Sin embargo, si nos referimos a mayores de 65 años, la distribución varía considerablemente, encontrándonos con un 62% de mujeres, frente a un 38 % de hombres.

Las mujeres mayores presentan un mayor nivel de precariedad económica debido a una ausencia de vida laboral remunerada, porque estuvieron en el rol de cuidadoras o con actividades laborales precarias que no les dieron derecho a prestaciones de jubilación contributivas, contando actualmente con escasas pensiones no contributivas o de viudedad. Sin embargo, en la distribución de las ayudas para comedor en los centros de mayores, un 77% de los beneficiarios son hombres y el 23% mujeres.

Teniendo como marco la ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de Bases de Régimen Local que incluye en su modificación de 4 de agosto de 2018, la competencia municipal de actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, la Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, en este programa se contemplan medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, ya que todos los talleres realizados en los centros de mayores, llevan incorporados la perspectiva de género.

El programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas mediante la información y el asesoramiento a la mujer mayor, así como con la puesta en marcha de las medidas de protección que procedan, a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, mediante prestaciones económicas de ayudas económicas para comedor de mayores, necesidades básicas, adaptaciones geriátricas u otras que posibilitan un bienestar socio-vital a las mujeres mayores y contribuye a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público porque desde, principalmente los centros de mayores, se fomenta su participación activa en los espacios de toma de decisiones como, por ejemplo, en juntas directivas.

Asimismo, se contemplan medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, a través de las entrevistas mantenidas durante el proceso de intervención social con mujeres, ya que se informa a las mismas de los recursos disponibles, así como la concienciación sobre la necesidad de hacer efectivos sus derechos. Por último, el Plan de Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020 y, el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género del Distrito Centro 2020-2022, promoverán la participación activa de las mujeres y, en especial, en el espacio de toma de decisiones mediante el empoderamiento de las mismas en su entorno inmediato, tanto a nivel individual, como grupal.

Desde el año 2017, se haN incluido en este programa la promoción y actividades relativas a la igualdad de género, con indicadores desagregados por sexo e indicadores de impacto de género.



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

La atención social se presta en un mayor número a mujeres que a hombres, dado que la mujer es la que acude en mayor proporción tanto a realizar la demanda, como a participar en las líneas de intervención propuestas por los servicios sociales, demandas que se realizan por mujeres pero que involucran a todo el núcleo familiar.

Dentro del marco normativo de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local y, en relación con este programa, es destacable la brecha por razón de género relacionada con la atención social que se presta en los servicios sociales municipales, ya que siguen siendo las mujeres las que acuden a solicitar apoyo social, aunque es toda la unidad familiar la beneficiaria del mismo.

Por ello, en el marco de la ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de bases de Régimen Local que incluye en su modificación de 4 de agosto de 2018, la competencia municipal en actuaciones de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, la Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid y la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en este programa se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, mediante entrevistas compartidas y con actividades de sensibilización. Las medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos para eliminar las brechas de género, se hacen efectivas, principalmente, con el trabajo de acercamiento en medio abierto, las cuales procuran hacer llegar la información y el acceso a las mujeres de mayor vulnerabilidad.

La contribución del programa a la eliminación de las violencias machistas, se realiza a través de la información y el asesoramiento a la mujer, incidiendo en mujeres inmigrantes, así como a la puesta en marcha de las medidas de protección que proceda.

Este mismo programa también contribuye a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad, por tanto con las prestaciones económicas, se posibilita un bienestar socio familiar.

El Plan de Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, y el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género del Distrito Centro 2020-2022, establecerán el marco para promover la participación activa de las mujeres y, con atención, a los espacios de toma de decisiones mediante el empoderamiento de la mujer y ejercicio de sus derechos en talleres grupales y de forma transversal en todas las actuaciones. Asimismo, contribuye el programa a la visibilidad y al aumento de la participación de las mujeres a través de grupos de trabajo y de la intervención social comunitaria promovida por los Servicios Sociales.

En los años 2017, 2018 y 2019 se han incluido en este programa la promoción y actividades relativas a la igualdad de género, con indicadores desagregados por sexo e indicadores de impacto de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

Marco normativo:

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local, con la última modificación del 4 de agosto de 2018, en la que se incorpora una nueva competencia para los municipios: o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

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

Plan Estratégico para la Igualdad de género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

Directrices para la aplicación de la transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid aprobadas el 13 septiembre 2018.

El programa de salubridad pública está dirigida al control e inspección de establecimientos, que realizan actividades que pueden afectar a la salud pública de las personas consumidoras o usuarias, incidiendo en la eliminación de riesgos y medidas preventivas que son requeridas a las empresas y titulares de dichas actividades.

En este sentido y teniendo en cuenta el documento "Directrices generales para facilitar la inclusión progresiva del impacto de género en el presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid 2019" y el previsto "Plan estratégico para la igualdad de género de la ciudad de Madrid 2018-2020", este programa incide en la distribución, acceso y control de recursos (metodología R2). Con este programa se mejora la salud y calidad de vida de las mujeres, realizando el control de los establecimientos de seguridad alimentaria y otros establecimientos con incidencia en la salud pública como peluquerías, centros de estética, bronceado y tatuaje, balnearios, los cuales son frecuentados por mujeres.

Se han incluido en el programa, en el objetivo 3, "Mejorar el control en materia de sanidad y control animal", indicadores de información desagregada por sexo en las solicitudes de licencias de tenencia de animales potencialmente peligrosos, a fin de facilitar información estadística útil en este ámbito.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

Tanto la educación y la obligatoriedad de la escolarización, son garantes de la igualdad de género en tres sentidos: abre la posibilidad de la inserción de la mujer en el mercado laboral, al facilitar la matriculación temprana de los niños y las niñas en la Educación Infantil de Primer y Segundo Ciclo; se gestionan espacios para generar actividades y recursos que ayudan a conciliar lo familiar y lo laboral más allá del horario escolar, y establece cauces de comunicación e interlocución con la comunidad educativa y otras entidades del Ayuntamiento que nos sirven para visualizar problemas de género y nos permiten gestionar recursos para trabajarlos.

Atendiendo al principio de igualdad de género, dentro de los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos de las escuelas infantiles, éste se contempla en diferentes momentos:

El Proyecto de gestión educativa y organizativa del centro que presentan debe contener un "Proyecto coeducativo con perspectiva de género".

Como otras obligaciones del contratista, la entidad adjudicataria deberá desarrollar en la Escuela Infantil un "Proyecto coeducativo con perspectiva de género".

Además dentro de las cláusulas sociales se contempla que: "En toda la documentación que deban aportar los licitadores o que sea necesaria para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad". El cumplimiento de esta cláusula se comprueba a través de una declaración responsable mensual, que se adjunta a la factura.

El marco normativo en esta materia lo constituye:

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid.

Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género pues, aunque quedan implícitas en el programa, se explicitan tanto en el objetivo 2, actividad B, detectando posibles necesidades en este ámbito, como en el objetivo 3, en las actividades A y B.

Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, solicitando a los Centros Educativos y empresas adjudicatarias de las Escuelas Infantiles, el número de hombres y mujeres en puestos directivos.

Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones, principalmente en el objetivo 3, a través de la actividad B.

Desde el punto de vista de las líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento, el programa contribuye:

A la eliminación de las violencias machistas desde el objetivo 2 y la actividad B y desde el objetivo 3 y las actividades A y B.

A la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

A la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, pues está pensado para cubrir ambas líneas de actuación a través de los tres objetivos, pues son la base para que la mujer pueda tener acceso al trabajo, y disponga de más tiempo para poder participar en diferentes espacios públicos.

Se mantienen, como en ejercicios anteriores, indicadores estadísticos desagregados por sexo, se contemplan indicadores de género e indicadores de impacto de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

En lo concerniente a las actuaciones de mantenimiento y limpieza de los centros educativos y obras de adecuación y conservación de los mismos que también se incluyen en este programa, están inspiradas en la perspectiva de género y en la promoción del principio de igualdad, si bien, por las características de estos servicios, no se puede responder de una manera directa a las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad.

No obstante, y con datos proporcionados por las propias empresas, se han incorporado indicadores de género, con el fin de facilitar el posterior análisis y evaluación del programa, que permita valorar el enfoque de género en el ámbito laboral de las empresas adjudicatarias que prestan los servicios de mantenimiento, conservación y limpieza de los centros de educación infantil y primaria.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

El programa de absentismo, vigila el cumplimiento de la escolaridad obligatoria en niños y niñas de entre 6 a 16 años en condiciones de igualdad, apoyando la integración y favoreciendo la detección precoz de situaciones de riesgo en el alumnado en general y las alumnas en particular.

El objetivo del programa, es el de reducir y prevenir el absentismo escolar, garantizando un acceso al sistema educativo y los recursos. La tasa de absentismo escolar en el Distrito muestra unos datos parecidos, en cuanto a número de casos de chicos y chicas. Sin embargo, en familias de etnia gitana sí se observa una brecha de género en el acceso a la Educación Secundaria, aspecto que se lleva trabajando desde hace dos años a través del programa de prevención en dicho colectivo, con la inclusión de actividades que permiten empoderar a las chicas y promover su permanencia en el sistema educativo. Estas actividades se realizan dentro del centro educativo, a través de un trabajo exhaustivo con la familia de las mismas, y también a través de jornadas y eventos expresamente diseñados con este fin.

Dentro de este acompañamiento a las familias para vigilar la adecuada escolarización de sus hijos e hijas, se trabaja también con las madres, la escolarización temprana como forma de liberarse del cuidado de la prole para que puedan abrirse a la participación en otros espacios sociales.

En cuanto al enfoque de género del programa, resulta de aplicación el siguiente marco normativo:

Directiva 2002 / 73 / CE del Parlamento Europeo.

Ley Orgánica 3 / 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1 / 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral.

Ley Orgánica 2 / 2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8 / 2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Ley 5 / 2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del ayuntamiento de Madrid.

A la hora de incidir en los mecanismos de reproducción de desigualdades de género, se han contemplado:

Medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género en las actividades B, D, E y F.

Medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género en las actividades B, D, E y F, donde se promueve de manera individual y colectiva la educación como forma de lograr el acceso al empleo.

Medidas para la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones, en la actividad B con la intervención directa con las familias.

Desde el punto de vista de las líneas estratégicas de igualdad del Ayuntamiento de Madrid, el programa:

Contribuye a la eliminación de las violencias machistas desde la actividad F, ya que se promueven modelos de actuación diferentes, basados en la resolución de conflictos y la no violencia.

Contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad. En la medida en que se erradica el absentismo y se promociona la continuidad de la formación escolar, se está promoviendo la futura autonomía económica.

Contribuye a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, y se logra a través de la socialización en la escuela y la formación educativa, si logramos primero la asistencia continuada al colegio.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

El programa de servicios complementarios, tiene como objetivo el desarrollo integral de los alumnos y las alumnas del Distrito Centro y, como tal, atiende específicamente al desarrollo del principio de igualdad de género ofreciendo servicios y actuaciones que complementan y refuerzan la programación general de los centros y atienden a las necesidades sociales y educativas de la población.

Esto se realiza a través de una serie de objetivos y actividades con el alumnado, que contemplan el trabajo en la no discriminación y la convivencia desde la perspectiva de la igualdad.

Desde el objetivo de la conciliación de la vida familiar y laboral, se recogen seis bloques de actividades extraescolares y complementarias y se introduce la perspectiva de género en las actividades deportivas, tratando de modificar la brecha de género existente en este tipo de actividades, así como en actividades de biblioteca a través de los materiales específicos y sesiones adaptadas. Estas actividades atienden a otra necesidad del Distrito, como es la conciliación de la vida laboral y familiar, que permite generar la posibilidad de la inserción laboral y social de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida pública.

Los otros tres objetivos que vamos a enumerar a continuación, estaban enmarcados dentro del Barrio de Embajadores, que por su singularidad precisa actuaciones más específicas en todos los ámbitos formativos y educativos, y con ellos cobra especial importancia fomentar las políticas de perspectiva de género. En estas tres actuaciones se ha incluido esta perspectiva como uno de los pilares fundamentales, recogiendo de forma desagregada los datos de participación, impulsando acciones que corrijan los desequilibrios encontrados, e incluyendo esta perspectiva en los contenidos que se trabajan.

Así, desde el servicio de apoyo escolar, fuera del horario lectivo, para alumnado con especial dificultad por razones socioeconómicas y culturales, se trabajará con las familias de las niñas y niños a través de pautas educativas que promuevan la igualdad de género.

Desde la promoción de la convivencia en los centros escolares, está incluida la perspectiva de género como el eje central del análisis y resolución de conflictos, que se promoverá con esta intervención.

Y desde la perspectiva de la educación deportiva como integradora escolar y social, el programa llevado a cabo, incide además, en el papel de la mujer en el deporte dando la posibilidad a las niñas que así lo quieran, a participar en este programa. La creación de un equipo femenino ha dado buenos resultados.

En cuanto al enfoque de género del programa, resulta de aplicación el siguiente marco normativo:

Directiva 2002 / 73 / CE del Parlamento Europeo.

Ley Orgánica 3 / 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1 / 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral.

Ley Orgánica 2 / 2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8 / 2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Ley 5 / 2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid

Para incidir en los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género, se han contemplado:

Medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género desde el objetivo 1 a través de la actividad A, en la programación de las actividades extraescolares, introduciendo la perspectiva de género entre las actividades deportivas. En el objetivo 2 a través de la actividad C, en el objetivo 3, a través de la actividad A y, en el objetivo 4, a través de la actividad C.

Medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, pues el tipo de actividades ofertadas son tanto para niños como para niñas, por igual.

Medidas de participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones al aumentar la calidad educativa pues se dota de herramientas para ello. Se trabaja de manera más directa desde la actividad B, del objetivo 1, y, la actividad A, del objetivo 3.

En relación a las líneas estratégicas de igualdad del Ayuntamiento de Madrid, el programa:

Contribuye a la eliminación de las violencias machistas principalmente desde la actividad B, a través de los programas de intervención.

Contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, pues desde la actividad B se proveen a las niñas de herramientas para ello. El programa en sí lo logra, a través de la mejora de la calidad educativa.

Contribuye a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, al dotar a las niñas de herramientas para manejarlas en un futuro y al lograr que las madres puedan conciliar la vida familiar y laboral.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

En la programación de las distintas actividades previstas desde este programa, tanto formativas como culturales, se tiene en cuenta las líneas estratégicas de la política de igualdad del Ayuntamiento de Madrid marcadas desde el Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, que tienen por finalidad la eliminación de las desigualdades de género y la coordinación de forma eficiente de la transversalización de las mismas en toda la institución municipal.

En concreto en el Distrito Centro, se viene trabajando la igualdad desde el año 2016 en el que se ha realizado un Diagnóstico de igualdad de género en el Distrito, para el cual ya se tuvieron reuniones con las Agentes de Igualdad, y se comenzó a introducir la perspectiva de género en la dinámica de los diferentes programas presupuestarios y acciones realizadas, lo que ha ido evolucionando hasta el momento actual.

En colaboración con el Área se desarrollan campañas que inciden en la línea 1 de actuación de políticas de género, contribuyendo a la eliminación de las violencias machistas, con campañas como: "No es no. Cuando sea. Como seas. Donde sea", que proporcionan información sobre qué hay que hacer y cómo reaccionar en caso de agresión sexual.

Asimismo, en las fiestas patronales se facilita la colocación de puntos violeta, dentro de la campaña municipal para que los festejos en la calle sean espacios de diversión y libertad, donde las mujeres no sientan miedo, informando de su existencia y ubicación desde los escenarios entre las diversas actuaciones.

En cuanto a la línea de actuación 3, respecto a la participación socio-política y cultural de las mujeres, destacan las siguientes acciones:

En 2020 se mantienen los indicadores desagregados por sexos, de manera que nos den la información necesaria sobre cómo evoluciona la participación femenina y masculina en las distintas actividades, como el empleo del lenguaje no sexista, tanto en la redacción de documentos administrativos, como en el diseño de programas, información, cartelería, etc.

Por otro lado, se pone un especial empeño en realizar programación cultural por y para las mujeres, y de incluir un diseño de actividades con un punto de vista paritario.

Estas últimas medidas contribuyen a eliminar los roles y estereotipos de género (R1).

Todo lo expuesto, se encuentra dentro del marco normativo de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local con la última modificación del 4 de agosto de 2018 en la que se incorpora una nueva competencia para las municipios: 25.o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género. Igualmente tienen en cuenta, el Plan Estratégico para la Igualdad de género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, Plan de Acción para la igualdad de género Distrito Centro 2018-2019, las Directrices para la aplicación de la transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid aprobadas el 13 de septiembre de 2018 y el nuevo Plan de Acción para la igualdad de género Distrito Centro 2020-22.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

En la programación de las actuaciones deportivas en el Distrito, se está teniendo en cuenta la participación femenina en las diversas actividades, no solo en cuanto a su contabilización, sino también en los objetivos que se marcan en el diseño de las distintas actividades.

Se programan actividades específicas, que fomenten la práctica deportiva femenina, convocando actividades dirigidas directamente a niñas, jóvenes y mujeres.

Pero más allá de esto, se pretende la incorporación de género en la práctica del deporte en general, diseñando normas de las competiciones y actividades no competitivas que hagan necesaria la incorporación paritaria en las diferentes actividades. Incluyendo que desde los propios participantes se tenga presente la perspectiva de género.

De hecho se está constatando, una mayor participación que se pretende consolidar para el presupuesto de 2020.

Se han incorporado los indicadores de participación en las distintas actividades desagregados por sexos.

Las referidas medidas se encuentran dentro de la línea 3 referida a la participación sociopolítica y cultural de las mujeres y van encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género (R1).

Todo lo expuesto se encuentra dentro del marco normativo de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local con la última modificación del 4 de agosto de 2018 en la que se incorpora una nueva competencia para los municipios: 25.o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género. Igualmente tienen en cuenta el Plan Estratégico para la igualdad de género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, Plan de Acción para la igualdad de género Distrito Centro 2018-2019, las Directrices para la aplicación de la transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid aprobadas el 13 de septiembre de 2018 y el nuevo Plan de Acción para la igualdad de género Distrito Centro 2020-22.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

El programa está orientado, al fomento de la práctica deportiva como propuesta de ocio saludable, para todos los sectores de población y desde hace unos años con especial hincapié en el sector femenino. Se trata de la puesta a disposición de la población de instalaciones deportivas, en las mejores condiciones para su uso por vecinos y vecinas.

Se han incluido indicadores de género, que ponen de manifiesto que en las edades infantiles existe una paridad como término medio, en los jóvenes se produce una ligera disminución de la participación femenina y, sin embargo, la participación de la mujer aumenta de manera importante según se incrementa la edad.

Desde la organización de los Juegos Deportivos Municipales, tanto por la Dirección General de Deportes como por parte del Distrito, se trata de fomentar la participación femenina en todas las competiciones y, en cuanto a las actividades no competitivas, se ha producido un aumento de las instalaciones deportivas del Distrito entre las que destacan el Parque de la Cornisa y la Plaza del Campillo del Mundo Nuevo, y que incluyen instalaciones que fomentan nuevas prácticas deportivas abiertas a la población femenina como pueden ser el voleibol y el workout, entre otras.

En lo concerniente a las actuaciones de mantenimiento, limpieza de las instalaciones deportivas, obras de adecuación y conservación de las mismas, que también se incluyen en este programa, están inspiradas en la perspectiva de género y en la promoción del principio de igualdad, si bien, por las características de estos servicios, no se puede responder de una manera directa a las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad.

No obstante, y con datos proporcionados por las propias empresas, se han incorporado indicadores de género, con el fin de facilitar el posterior análisis y evaluación del programa, que permita valorar el enfoque de género en el ámbito laboral de las empresas adjudicatarias que prestan los servicios de mantenimiento, conservación y limpieza de las instalaciones deportivas. Estos indicadores de género, son comunes a los indicados para el programa 933.02 "Edificios y Otras construcciones" puesto que los servicios de mantenimiento y limpieza de las instalaciones, se prestan por las mismas adjudicatarias que del resto de edificios adscritos al Distrito.

Todo lo expuesto se encuentra dentro del marco normativo de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local con la última modificación del 4 de agosto de 2018 en la que se incorpora una nueva competencia para las municipios: 25.o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género. Igualmente tienen en cuenta el Plan Estratégico para la Igualdad de género de la ciudad de Madrid 2018-2020, Plan de Acción para la igualdad de género Distrito Centro 2018-2019 y las Directrices para la aplicación de la transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid aprobadas el 13 de septiembre de 2018.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

El Marco normativo considerado es el siguiente:

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local con la última modificación del 4 de agosto de 2018 en la que se incorpora una nueva competencia para los municipios: o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

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

Plan Estratégico para la Igualdad de género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Directrices para la aplicación de la transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid aprobadas el 13 septiembre 2018.

El programa de consumo, está dirigido principalmente al control e inspección de establecimientos comerciales, que ofertan productos y servicios a las personas consumidoras o usuarias, incidiendo en la defensa de los derechos y garantías de estos.

En este sentido y teniendo en cuenta el documento "Directrices generales para facilitar la inclusión progresiva del impacto de género en el presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid 2019" así como los documentos de "Plan estratégico para la igualdad de género de la Ciudad de Madrid 2018-2020" y el "Plan de acción para la igualdad de género Distrito Centro 2018-2019", este programa incide en la distribución acceso y control de recursos (metodología R2), derechos de las mujeres a la información, asesoramiento y gestión de reclamaciones y denuncias ante la OMIC, y promover la participación de mujeres ante la OMIC (R3).

No obstante, y según se indica en el objetivo 2 "Garantizar los derechos de las personas consumidoras mediante la información, el asesoramiento y gestión de reclamaciones y denuncias por parte de la oficina municipal de información al consumidor", se han incluido en el programa indicadores de información desagregada por sexo, en relación a las personas atendidas en la OMIC a fin de obtener información útil en este ámbito, y evaluar la misma con respecto a la información sobre población de hombres (49%) y de mujeres (51%) del Distrito, según consta en el diagnóstico de igualdad de género en el Distrito Centro realizado en el 2016.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>912.20</b>	<b>CONCEJALÍA-PRESIDENCIA DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

El marco normativo que sirve de referencia es el siguiente:

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de régimen local con la última modificación del 4 de agosto de 2018 en la que se incorpora una nueva competencia para los municipios: o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

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

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

Plan Estratégico para la Igualdad de género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

Directrices para la aplicación de la transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid aprobadas el 13 septiembre 2018.

Con el objetivo de promover la eliminación de roles y estereotipos de género y la contribución al acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, se prevé incluir dentro de las cláusulas sociales, cláusulas en materia de igualdad.

Dentro de estas cláusulas de igualdad, destacan las relacionadas con el lenguaje, presentes en el 80% de los contratos previstos; las relacionadas con la desagregación de datos por sexos en los contratos en los que se prevé la presentación de datos estadísticos, previstas para el 70% de los contratos; y la inclusión de cláusulas relativas a la conciliación y el fomento del empleo femenino, previstas para el 30% de los contratos.

En materia contractual destaca el desglose por categoría y sexo de los costes salariales cuando existe subrogación del personal, así como la obligación de elaborar un informe sobre impacto de género prevista en alguno de los pliegos de cláusulas administrativas.

Se incorporan medidas de mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar como criterios de adjudicación de determinados contratos (ampliación de permisos).

El Distrito cuenta, por otro lado, con un diagnóstico de igualdad de género 2016 y, en el 2020 se aprobará un nuevo Plan de Acción para la igualdad de género en el Distrito Centro, que continuará en torno a los dos ejes del plan de acción 2018 -2019, por un lado, la transversalización de la igualdad de género en el Distrito, que se hace efectivo mediante la implantación de tres medidas: incorporación de la perspectiva de género en la planificación distrital, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en las acciones municipales y el balance de la gestión con impacto de género. Y por otro lado, el segundo eje, la intervención territorial en materia de igualdad, que se desarrolla mediante cinco líneas de acción:

Fomentar la participación política y comunitaria de las mujeres.

Potenciar el empoderamiento económico de las mujeres.

Promover la coeducación como base de la transformación social.

Promover la igualdad de género: Sensibilización, Prevención e Intervención en violencias machistas.

El centro comunitario de Ribera de Curtidores 8, como impulsor y referente del trabajo en materia de igualdad de género en el territorio.

El Distrito Centro cuenta, asimismo, con el asesoramiento técnico de la Agente de Igualdad para llevar a cabo la transversalidad de género en sus actuaciones.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

Desde la Unidad de Participación Ciudadana y Cooperación Público Social, se valora con gran importancia la realización de acciones y actividades que repercutan de forma directa en la eliminación de las desigualdades y las brechas de género.

Además es necesario poner el acento en el incremento de la participación femenina, en todas las áreas de actuación en las que es competente esta unidad:

Fomento del asociacionismo.

Desarrollo de proyecto con impacto de género.

Realización de actividades por parte de las entidades que reduzcan brechas de género, etc.

En concreto, y en lo referido al ámbito de las subvenciones, en la valoración de los proyectos se ha continuado con el mantenimiento de la decisión adoptada por la comisión de valoración para que se valore en especial, y entre otros criterios, aquellos proyectos que incluyan un contenido de impacto de género y en los que, de alguna manera, se apoyen políticas de presencia de las mujeres en el desarrollo de las actividades que lo componen.

Por otro lado, se mantiene la necesidad de realizar la explotación de datos estadísticos teniendo en cuenta los datos de forma desagregada.

En relación a la participación en el Foro Local del Distrito, se promoverá la participación de mujeres en las diferentes mesas y grupos de trabajo incentivando su presencia en los puestos de responsabilidad de este órgano de participación.

Concretamente, se desarrollan los siguientes indicadores en relación a las brechas y desigualdades de género que se han detectado:

Desigual participación femenina en entidades y órganos de participación distrital.

Impacto de género de proyectos presentados en convocatoria de subvenciones.

Participación desigual en Foro Local y Comisión Permanente del mismo.

Las medidas a desarrollar serán las siguientes:

R1. Medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género:

En la convocatoria de subvenciones se aprobarán proyectos vinculados a la educación en igualdad con infancia y juventud.

En la valoración de los proyectos presentados a la convocatoria de subvenciones, se ha tomado como decisión de la comisión de valoración que se valore en especial, entre otros criterios, aquellos proyectos que contenga un contenido de impacto de género.

Se han concedido subvenciones a entidades que desarrollan proyectos que favorecen la presencia de mujeres en la vida cultural, asociativa, deportiva etc.

R2. Medidas encaminadas a facilitar un acceso y distribución de recursos que eliminen brechas de género:

En la valoración de los proyectos presentados a la convocatoria de subvenciones, se ha tomado como decisión de la comisión de valoración que se valore, especialmente, los proyectos en los que, de alguna manera, se apoyen políticas de presencia de las mujeres en el desarrollo de las actividades que proponen.

R3. Medidas encaminadas a favorecer la participación activa de mujeres:

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

Motivación a las mujeres participantes en el Foro Local, para que asuman cargos de representación en el mismo (Vicepresidencia y Coordinación de Mesas y Grupos de Trabajo).

L.1 Medidas encaminadas a la eliminación de violencias machistas.

Concesión de subvenciones a entidades que trabajan en el ámbito de las violencias machistas.

Concesión de subvenciones a entidades que trabajan en el ámbito LGTBIQ.

L.2 Medidas llevadas a cabo encaminadas a fomentar la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad:

Ejecución de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de Distrito Centro dentro de este ámbito.

L.3 Medidas llevadas a cabo encaminadas a fomentar la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público:

Los indicadores de participación en el Foro Local del Distrito y las Comisiones Permanentes desagregados por sexos.

Apoyo técnico a las propuestas desarrolladas desde la Mesa de Igualdad y seguimiento de las propuestas desarrolladas desde la misma.

Adecuación de los horarios de algunas mesas del Foro Local de forma que se favorezca la participación de las mujeres.

Realización de reuniones-actividades con servicio de Ludoteca, como medida que favorece la conciliación.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	201	DISTRITO DE CENTRO
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CENTRO	

El programa presupuestario está redactado, teniendo presente la perspectiva de género y teniendo en cuenta la promoción del principio de igualdad. Se incorporan indicadores de género con el fin de que facilite el posterior análisis y evaluación del programa.

Las actuaciones de mantenimiento, limpieza y vigilancia de los edificios y obras de adecuación y conservación de las mismas incluidas en el programa, están inspiradas en la perspectiva de género y en la promoción del principio de igualdad.

Con datos proporcionados por las propias empresas, se han incorporado indicadores de género, con el fin de facilitar el posterior análisis y evaluación del programa que permita valorar el enfoque de género en el ámbito laboral de las empresas adjudicatarias que prestan los servicios de mantenimiento, conservación, vigilancia y limpieza de los edificios del Distrito.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

En los espacios públicos , tanto parques como aceras y viales no siempre se ha tenido en cuenta la problemática de impacto de genero por lo que en las actuaciones que se lleven a cabo en tales espacios se demanda la necesidad de abordar este objetivo del programa.

El espacio público requiere un especial tratamiento, enfocándolo desde diferentes aspectos, tanto el impacto de género, la accesibilidad universal o la seguridad.

Estos espacios deben ser proyectados con vigilancia natural, con control visual, bien iluminados, que permita el empoderamiento y uso confiable de los usuarios:

- Espacios con buena señalización, campos visuales despejados y buena accesibilidad, evitando lugares trampas o espacios recovecos oscuros, peligrosos y delictivos.
- Espacios con usos de suelo definidos, que tengan sensación de comodidad y seguridad, que propicien actividades permanentes como las deportivas.
- Espacios con vegetación adecuada, tanto en altura y follaje, vinculada con la Iluminación.
- Mobiliario urbano adecuado.
- Espacios definidos mediante una participación ciudadana y articulación comunitaria efectiva, en que participen TODOS y TODAS para lograr un empoderamiento de los espacios públicos.

Estas intervenciones van en la dirección de favorecer también espacios de mayor equidad identidad y sentido de pertenencia que permita el uso representativo de toda la comunidad.

De esta forma, el programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas, con mejoras en la seguridad de la ciudad, infraestructuras urbanas, movilidad e iluminación.

Sumado a lo anterior, el programa contempla:

- medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género, a través de la contratación mediante cláusulas sociales en los objetos de los contratos relacionados.
- Medidas que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad a la hora de proyectar las obras, mediante la inclusión en los contratos de medidas de impacto de género.

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta:

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Plan de Gobierno 2015-2019



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>171.02</b>	<b>ZONAS VERDES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

En los espacios públicos , tanto parques como aceras y viales no siempre se ha tenido en cuenta la problemática de impacto de genero por lo que en las actuaciones que se lleven a cabo en tales espacios se demanda la necesidad de abordar este objetivo del programa.

El espacio público requiere un especial tratamiento, enfocándolo desde diferentes aspectos, tanto el impacto de género, la accesibilidad universal o la seguridad.

Estos espacios deben ser proyectados con vigilancia natural, con control visual, bien iluminados, que permita el empoderamiento y uso confiable de los usuarios:

- Espacios con buena señalización, campos visuales despejados y buena accesibilidad, evitando lugares trampas o espacios recovecos oscuros, peligrosos y delictivos.
- Espacios con usos de suelo definidos, que tengan sensación de comodidad y seguridad, que propicien actividades permanentes como las deportivas.
- Espacios con vegetación adecuada, tanto en altura y follaje, vinculada con la Iluminación.
- Mobiliario urbano adecuado.
- Espacios definidos mediante una participación ciudadana y articulación comunitaria efectiva, en que participen TODOS y TODAS para lograr un empoderamiento de los espacios públicos.

Estas intervenciones van en la dirección de favorecer también espacios de mayor equidad identidad y sentido de pertenencia que permita el uso representativo de toda la comunidad.

De esta forma, el programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas, con mejoras en la seguridad de la ciudad, infraestructuras urbanas, movilidad e iluminación.

Sumado a lo anterior, el programa contempla:

- medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género, a través de la contratación mediante cláusulas sociales en los objetos de los contratos relacionados.
- Medidas que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad a la hora de proyectar las obras, mediante la inclusión en los contratos de medidas de impacto de género.

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta:

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Plan de Gobierno 2015-2019

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

Los Servicios Sociales del Distrito de Arganzuela, promueven el bienestar social de menores, adolescentes y familias a través de actuaciones, teniendo como referencia el Proyecto marco de actuación municipal establecido para tal fin por el Área de Familia.

El objetivo del programa es la promoción del bienestar social de lo/as menores y adolescentes y sus familias facilitando las condiciones adecuadas para su desarrollo mediante el apoyo a las unidades familiares, previniendo las situaciones de riesgo así como la mejora en el desempeño de sus funciones educativas y socializadoras, además de detectar el riesgo social grave para derivarlo a los dispositivos de intervención especializada, incluyendo la cobertura de las necesidades básicas.

Inciendo especialmente en aquellas situaciones de mayor dificultad por precariedad económica, desarraigo, dificultades de escolarización, desempleo, problemas de conciliación entre la vida familiar y laboral, dificultades de integración y adaptación, violencia de género e intrafamiliar, falta de recursos de ocio educativo para menores así como información e intervención con jóvenes y mujeres para el acercamiento de recursos sociales, culturales y de empleo entre otros.

El programa se fundamenta en el establecimiento y mantenimiento de una red de recursos de apoyo a estas familias, configurada tanto por los recursos que la Dirección General de Familia e Infancia pone a disposición del distrito, como por los proyectos impulsados desde el Departamento de Servicios Sociales que dan respuesta a las necesidades sociales detectadas.

La red de recursos sociales municipales en la que el Centro de Servicios Sociales del Distrito de Arganzuela realiza la atención social individual a las familias en coordinación permanente con el Centro de Atención a la Infancia como servicio especializado para la atención terapéutica de las familias y a los niñas y niños menores en situación de riesgo grave de desprotección.

Los Servicios Sociales del Distrito prevén para el año 2020 mantener los Proyectos de Intervención grupal y comunitaria para garantizar el apoyo a las familias que presentan indicadores de desestructuración familiar, situación de conflicto y/o en situación de vulnerabilidad ; se desarrollan actuaciones con carácter preventivo que eviten el agravamiento de los indicadores de riesgo, se destacan especialmente el ámbito grupal y comunitario, la continuidad en 2019 del PROYECTO SOCIEDUCATIVO DIRIGIDO A MENORES Y ADOLESCENTES, PARA PROXIMO CURSO ESCOLAR cuyo objetivo es la organización y ejecución de un proyecto destinado al desarrollo de actividades de refuerzo y apoyo educativo, de educación para la ocupación del ocio y el tiempo libre, fomento de actividades deportivas, actividades coeducativas de fomento de la igualdad, en tres colegios públicos del Distrito en horario no lectivo, facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral y evitando los factores de riesgo, favoreciendo el desarrollo de habilidades sociales, la adquisición de valores, normas, límites y el respeto mutuo, incluyendo de forma transversal la perspectiva de género.

La participación de los padres y madres o tutores en el proyecto de socialización será básica para la consecución de los objetivos. Los aspectos mencionados anteriormente se complementan además con el impulso en 2019 del Consejo local de Atención a la Infancia y de Adolescencia del Distrito de Arganzuela.

**MARCO NORMATIVO**

Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

**PROCEDIMIENTO.**

En las actuaciones previstas para 2020, como medida a tomar para la eliminación de roles y estereotipos de género en las atenciones familiares, se insistirá en la exigencia de la presencia paterna, como miembro fundamental para participar de la intervención social con la familia, tanto en intervención individual, grupal y comunitaria. Hasta hace unos años era la mujer quien en mayor medida acudía a servicios sociales. A través de estas actuaciones con ambos progenitores y con los menores se potencia la conciliación familiar y se trabajara lo necesario del reparto de tareas en el hogar.

En todas las intervenciones se utilizara el lenguaje inclusivo

Las medidas para eliminación de brecha de género en todas las entrevistas mantenidas con mujeres en situación monoparental se concierne a las mismas ,sobre la necesidad de hacer efectivos sus derechos, relativos a pensión de alimentos y otros por parte de los progenitores no presentes, para eliminar la responsabilidad y cargas solo en las madres. También se promueve en los objetivos de los contratos de prevención, y desarrollo integral, y de mejora de la convivencia: "proyecto socioeducativos dirigido a menores y adolescentes durante el curso escolar".

Se fomenta la formación e inserción laboral de las mujeres y por tanto su empoderamiento, aumentando las ayudas y recursos

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

para atención de menores, y facilitar acceso laboral y social a las madres" taller de capacitación laboral"

Para promover la participación de las mujeres, en el proceso de atención e intervención social se fomenta el empoderamiento de la mujer, toma de conciencia de su situación de vulnerabilidad si existe, además de una promoción del ejercicio de sus derechos y se promueve la participación de las madres en las actividades socioeducativas para los hijos e hijas como en asociaciones del barrio.

Como líneas generales de actuación en política de igualdad para la eliminación de violencia se viene trabajando la sensibilización, información a través de actividades continuadas de los mencionados contratos, además de actividades puntuales en fechas, como el 25 de noviembre y el 8 de marzo por contra la violencia machista, organizando talleres grupales para visualización y concienciación en mujeres mayores.

Las medidas que contribuyen a la autonomía económica que inciden al ser la mujer la responsable de la U.Familiar, y desde el momento en que con las prestaciones económicas propias de Servicios Sociales como Renta Mínima de Inserción y ayudas económicas tanto de escuelas infantiles, como de comedores escolares y de cobertura de necesidades básicas, se promueve el acceso y el mantenimiento de empleo y se posibilita un bienestar socio-vital a las mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

Programa dirigido a la atención de las personas mayores de 65 años del Distrito, siendo el objetivo principal del programa mejorar la calidad de vida de las personas mayores favoreciendo actuaciones preventivas que posibiliten la permanencia de las personas mayores en su domicilio y entorno social, y actuaciones específicas en situaciones de dependencia; se requiere de una serie de recursos entre los que se encuentran el servicio de ayuda a domicilio, teleasistencia domiciliaria, centros de día para personas con deterioro físico y deterioro cognitivo, alojamientos alternativos, ayudas técnicas a la movilidad, adaptaciones geriátricas domiciliarias, servicio de comida a domicilio, servicio de lavandería, fisioterapia preventiva, talleres de apoyo a lo/as cuidadore/as principales en situaciones de dependencia y prevención de la dependencia entre otras.

Para fomentar la participación en la vida social y cultural del distrito, favorecer un envejecimiento saludable e impulsar la interrelación entre las personas mayores, se desarrollan a través de los dos Centros Municipales de Mayores del distrito y del Proyecto de animación sociocultural de los mismos.

En cuanto a la situación social, un importante número de esto/as mayores presenta indicadores de vulnerabilidad caracterizada por la precariedad económica, el aislamiento y las dificultades para mantener su autonomía, siendo el mayor número de mujeres mayores de 65 años y más aun cuando sobrepasan los 80, las que sufren situaciones de dependencia, gran dependencia y soledad, por lo que es necesario reforzar por iniciativa del distrito los proyectos de atención grupal y comunitaria, dentro de los que se destacan especialmente: Los talleres "cuidando a los/as que cuidan" y los servicios antes mencionados.

Finalmente se destaca que todas las actuaciones previstas por el centro de servicios sociales en los diferentes niveles de intervención social el Distrito de Arganzuela que incluyen en sus contenidos y metodología la perspectiva transversal de género para promover la igualdad y la no discriminación de género.

**MARCO LEGISLATIVO:**

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

Reglamento de régimen interior de los CC.MM en pleno de corporación municipal de 25/1/2011.

**PROCEDIMIENTO:**

Como medidas concretas para la eliminación de roles y estereotipos y ante este tipo de problemática en las que las cuidadoras son mujeres, sobre todo hijas, se potencia la participación en el cuidado a lo/as mayores de los hijos varones, implicándoles en la intervención socio-sanitaria de sus familiares dependientes y fomentando su participación en los grupos de cuidadores. Facilitando la formación e inclusión de las familiares cuidadoras, en el mundo laboral y social, al que no han podido acceder por el rol asignado. Igualmente se potencia la figura del Aux. De ayuda a domicilio masculino, ya que en su mayoría son mujeres.

En referencia a las medidas de acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género mencionar que en todas las actividades de los centros de mayores se incluye la perspectiva de género realizando sensibilización y concienciación en fechas señaladas, como Cine-forum con la Proyección de la película "Sufragistas" cuya elección fue promovida por las mujeres participantes.

Al igual que el pliego técnico del proyecto de animación sociocultural de estos centros se contempla la inclusión de cláusulas sociales: calidad de vida y deporte saludable encuentros intergeneracionales, de promoción de la salud de la mujer, y de igualdad de género, con organización de actividades fijas: talleres de autocuidados, "pensando en nosotras" y puntuales relacionadas y perpetuadas en los años, por la gran aceptación y participación: como son:

o 8 de marzo. Día de la mujer

25 de noviembre. Celebración del día Internacional contra la Violencia de Género.

Como medida de promoción de la participación activa en espacios de toma de decisiones socias mayores participan en todas las actividades y en especial en la composición en las Juntas directivas de los centros y son, siendo hasta el momento:

" Centro Luca de Tena. Son el 50% de la Junta Directiva.

" Centro Casa del Reloj Son el 60% de la Junta Directiva

Como líneas de actuación se contribuye a la autonomía y corresponsabilidad en las unidades familiares con personas dependientes ofreciendo los recursos y prestaciones antes mencionadas, dignificando a la/os cuidadores e incidiendo en la corresponsabilidad, para disminuir desigualdades de cargas familiares y de poder evitando violencias y maltratos.

Dentro de la línea de potenciar visibilidad se promoverá la participación y toma de decisiones de las mujeres socias en todas las actividades comunitarias y redes sociales del barrio, Red Arganzuela, encuentros socioculturales, fiestas, espacios de debate,

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

como en los centros de mayores.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

El Programa de Integración Comunitaria y Emergencia Social tiene como objetivos garantizar la atención social a los ciudadanos y ciudadanas en dificultad social y en particular a quienes presentan indicadores de riesgo de exclusión social, también se intenta prevenir las situaciones individuales o familiares de riesgo social mediante la gestión de prestaciones y proyectos propios que favorezcan la inserción social y laboral de los colectivos más desfavorecidos. Esto se realiza mediante la atención social individual en el Centro de Servicios Sociales del Distrito que incorpora criterios transversales de género en los procesos de información, orientación y asesoramiento sobre recursos sociales, igualmente se tramitan las prestaciones y recursos del sistema de servicios sociales entre ellos se garantiza como prevé la Ley de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid en vigor, la atención profesional de una Trabajadora Social para el acompañamiento y el apoyo social necesario. Las situaciones de emergencia social (entre las que se destacan las situaciones de emergencia residencial, o de violencia, pérdida de autonomía,), así como la información, valoración, gestión y seguimiento de los recursos sociales como en el caso de la Renta Mínima de Inserción.

El Programa Integración Comunitaria y Emergencia en el ámbito de la Intervención Social Grupal y Comunitaria prevén para 2019 acciones específicas para mejorar las expectativas de normalización social individual y comunitaria de los vecinos participantes detectados en la atención individual en el Centro de Servicios Sociales. En ellas se promueven la igualdad, la no discriminación y la promoción de la integración social. Entre las actuaciones previstas se destacan: Proyecto de "ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN SOCIAL Y APOYO PSICOLÓGICO" "intervención socio residencial en barrio de chopera" y de "atención a familias con vulnerabilidad residencial" todos enfocados en el desarrollo de diversas acciones y de actividades preventivas con menores, integración socio-familiar y alternativas residenciales, prevención del absentismo escolar, actuaciones en medio escolar y medio abierto, impulso de actuaciones comunitarias y fomento de la participación social.

También a través del "Proyecto de Convivencia e Integración Social y Promoción Comunitaria" favorece la creación y mejora de espacios para la convivencia e integración social y el conocimiento entre culturas, promover la participación ciudadana, la convivencia intercultural, el ocio saludable así como un óptimo uso y mantenimiento de los espacios públicos comunes, fomentando la cohesión social, la diversidad la interculturalidad.

Considerando por espacios públicos comunes los lugares de encuentro de personas y grupos sociales como: parques, canchas deportivas, plazas, calles, etc., y algunos espacios cerrados de especial interés.

Todas las actuaciones previstas para 2019 contemplan como uno de los objetivos esenciales contribuir a impulsar la visibilidad y al aumento de la participación de las mujeres en esferas del espacio público tanto en la atención social individual como en los espacios grupales y comunitarios organizados por los Servicios Sociales del Distrito de Arganzuela.

#### MARCO NORMATIVO:

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

#### PROCEDIMIENTOS:

Las medidas tomadas para la eliminación de roles y estereotipos se realizan a través de la concienciación realizada en los seguimientos y la intervención social que parte de la Renta Mínima de Inserción, como ejemplo se comunica al Servicio de Rentas Mínimas de Madrid el abandono escolar de las menores antes de la finalización de la escolaridad obligatoria, en aquellos casos de matrimonios adolescentes; por igual se cita a los adultos hombres, parejas o hijos varones, de las unidades familiares no solo a las titulares, para su promoción y corresponsabilidad en la mejora familiar. En actividades grupales se trabaja la igualdad de género en la educación de los hijos/as. Igualmente a las empresas contratadas se les exige la utilización de lenguaje inclusivo en las cláusulas y obligaciones contractuales en los PPT de los diferentes contratos, así como a incluir acciones transversales de igualdad de género.

En todas las intervenciones mantenidas como medida de utilización de recursos y acceso a derechos para eliminar brecha de género, por ejemplo: con mujeres en situación monoparental se conciencia a las mismas sobre la necesidad de hacer efectivos sus derechos y los de sus hijos, relativos a pensión de alimentos, horarios, etc., con el fin de empoderar y atajar la desigualdad de género en las responsabilidades como progenitores, mediante apoyo psicológico y jurídico.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

En intervenciones con familias nucleares, se involucra al progenitor masculino en todo el diseño de intervención social.

Respecto de las medidas de promoción la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones de su mejora económica y social y corresponsabilidad entre progenitores se ponen en funcionamiento a través de las actividades grupales y la intervención comunitaria, de todo los proyectos mencionados.

Se promueve, como línea de actuación la igualdad de genero y la eliminación de violencias machistas a través de la información y el asesoramiento a la mujer, tanto en entrevistas en el centro de servicios sociales, como el todas las actividades puntuales o periódicas programadas por las empresas contratadas. "DIA de la Mujer", 25 de Noviembre contra la violencia machista etc. Si se atiende una situación de violencia con la puesta en marcha de las medidas de protección que procedan, y derivación a recursos de atención de urgencias, en casos individuales. Atención a las víctimas y sus familias posterior mediante trabajo interdisciplinar y coordinado con Centros de atención a la infancia y de la familia, colegios, IES, centros de atención a la mujer.

Con los grupos específicos de padres y madres y menores y adolescentes, se trabaja la prevención y coeducación en valores e igualdad de género. En las actuaciones de sensibilización, información, coeducación y de concienciación continua en actividades comunitarias y de vecindad.

Como líneas de mejora de la autonomía económica se promueve el acceso a las prestaciones económicas propias de Servicios Sociales como Renta Mínima de Inserción y ayudas económicas tanto de escuelas infantiles, de comedores escolares y de cobertura de necesidades básicas; se promueve el acceso, mejora y/o el mantenimiento de empleo y formación laboral, y se posibilita un bienestar socio-vital a las mujeres fundamentalmente únicas responsables de su familia (familias monoparentales).

En el sentido de la visibilidad y participación de la mujeres en espacios públicos, se materializa con la inclusión de colectivos que participan en los diferentes proyectos y a través de las intervenciones de servicios sociales en actividades del barrio: fiestas, jornadas de convivencia, charlas y jornadas específicas dirigidas a mujeres, promoción de la salud, "Espacio entre Nosotras", "Día de las Familias" etc.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

Entre las competencias delegadas por el Alcalde Presidente y la Junta de Gobierno, el Departamento de Salud contribuye al fomento de la educación sanitaria de la ciudadanía en materia de higiene alimentaria, bienestar animal y salud ambiental. Es por ello que la finalidad primordial de este Programa sea inculcar en la población conocimientos y hábitos saludables.

**Marco Normativo**

El programa se ha diseñado incorporando la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres recogido en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y específicamente los puntos 1 y 2 del artículo 27 de la citada ley, integrando el principio de igualdad en la política de salud.

Igualmente, en el Plan de Gobierno 2015 - 2019, se recoge como eje estratégico "Una ciudad centrada en las personas, solidaria e inclusiva", teniendo como objetivo favorecer una ciudad activa y saludable utilizando como estrategia la garantía de acciones de prevención y promoción de la salud.

**METODOLOGÍA 3R**

R.1. Medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos, explícitamente a través del lenguaje inclusivo escrito y visual en la formación y fomento de la educación sanitaria de la población.

R.2. y R.3.- En relación a R.2. y R.3 no aplica puesto que el Departamento no tiene competencias en acceso y distribución de recursos ni en corresponsabilidad y autonomía económicas de las mujeres.

**LINEAS DE ACTUACIÓN**

L1., L.2. y L.3.- En el Programa de Salubridad Pública no existen líneas de actuación para contribuir a la eliminación de violencias machistas, a la autonomía económica, a la corresponsabilidad y toma de decisiones de las mujeres.



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

En los centros docentes, tanto en los edificios como en las zonas libres no siempre se ha tenido en cuenta la problemática de impacto de género por lo que en las actuaciones que se lleven a cabo en tales espacios se demanda la necesidad de abordar este objetivo del programa.

Tanto los espacios libres exteriores como los interiores de las edificaciones tienen el potencial de generar intercambio y encuentro entre la diversidad de género de las personas que los usan. Se trata de potenciar el sentido de pertenencia de estos espacios por parte de todos sus usuarios sin distinción de género.

Las intervenciones en estos centros se diseñarán, teniendo en cuenta diferentes aspectos, como pueden ser los siguientes:

- Espacios con buena señalización, campos visuales despejados y buena accesibilidad, evitando lugares-trampas o espacios recovecos oscuros, peligrosos y delictivos.
- Las circulaciones (tanto interiores como exteriores) se proyectarán con el objeto de ser seguras, visibles, bien iluminadas y ventiladas, propiciando la confianza en el usuario.
- Espacios con vegetación adecuada, tanto en altura y follaje, vinculada con la Iluminación.
- etc

De esta forma, el programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas, con mejoras en la seguridad de la ciudad, infraestructuras urbanas, movilidad e iluminación.

Sumado a lo anterior, el programa contempla:

- Medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género, a través de la contratación mediante cláusulas sociales en los objetos de los contratos relacionados.
- Medidas que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad a la hora de proyectar las obras, mediante la inclusión en los contratos de medidas de impacto de género.

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta:

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres  
Plan de Gobierno 2015-2019

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

En este marco, el objetivo del Programa es procurar la asistencia regular a clase de todo el alumnado en edad de escolaridad obligatoria (6-16 años). Para ello, se pretende establecer un proceso mediante el cual se faciliten respuestas globalizadas y específicas a la problemática del absentismo escolar, incrementando así la continuidad y regularidad de la escolarización en periodo obligatorio a través de las tres fases de dicho proceso: prevención, detección e intervención

**METODOLOGIA 3R**

R1. Todas las actividades de difusión del programa (orales escritas) se han realizado a través del lenguaje inclusivo y teniendo en cuenta la promoción del principio de igualdad de género

R2. En el contrato suscrito con la entidad que lo ejecuta, se han tomado medidas encaminadas a eliminar las brechas de género, a través del apoyo para la escolarización temprana y el control del absentismo escolar, para el apoyo en la conciliación

**LINEAS DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO**

L.1. Se ha intervenido desde una perspectiva interdisciplinar, atendiendo a las especificaciones por género, etnia, origen, trabajando en colaboración con otros profesionales (servicios sociales, comunidad educativa, y otros recursos) para la eliminación de las violencias machistas mediante: Actuaciones de sensibilización, información y formación en los Centros escolares y con sus familias y atención al alumnado y sus familias

L.2. Trabajo individual con las familias atendidas para la contribución de su autonomía económica y su corresponsabilidad mediante la atención individualizada en todos los casos activos de Programa y en el apoyo y derivación a los recursos pertinentes.

Indicadores: datos desagregados por sexos

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

A través de este programa presupuestario se tratan las diferentes actividades que se llevan a cabo, no sólo en los centros educativos sino también fuera de ellos, sobre la base de la integración transversal de la perspectiva de género y del respeto al principio constitucional de igualdad, con la intención de colaborar, completar y complementar la actividad educativa de niños y niñas que se viene desarrollando desde los distintos centros y contribuir a la eliminación paulatina de las brechas de género.

**METODOLOGIA 3R**

R1. Todas las actividades programadas están orientadas a la eliminación de las desigualdades, roles y estereotipos de género incorporando el enfoque integrado de género, lenguaje inclusivo y de impacto de género.

R2. En todos los contratos elaborados por el Departamento de Educación se incorporan explícitamente, un enfoque integrado de género, como criterios de adjudicación la formación en materia de igualdad, obligación de un informe de impacto de género.

R.3 Se incorporan medidas para promover la participación activa de la mujer en la contratación

**LINEAS DE ACTUACIÓN DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO**

L.1. Se interviene a través de las actividades programadas, siempre con un enfoque integrado de género para erradicar las violencias machistas mediante:

- Actuaciones de sensibilización, información y formación en los Centros escolares y con sus familias, a través de espacios como el Teatro-Foro. Las Escuelas de Familias.

L.2. Continúa en ejecución el contrato llamado "Actividades extraescolares para la conciliación de la vida laboral y familiar" y el de "Campamentos" para los periodos vacacionales y días no lectivos, para el apoyo a las mujeres en su inserción laboral apoyando así a su autonomía económica y en la Corresponsabilidad.

L.3 Continúa en ejecución el contrato de "autobuses para escolares" donde se ha incluido como condición especial de ejecución, la contratación de mujeres, contribuyendo así a la participación de las mujeres en un sector donde predominan los hombres,

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

**MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA QUE ALUDEN A LA METODOLOGÍA PLANTEADA**

La finalidad de este programa, desde la perspectiva de género, queda enmarcada en la inclusión de actividades dentro de la programación cultural, en los talleres de ocio, además de, en las fiestas patronales y distritales, donde se viene aplicando un enfoque de género que busca la igualdad efectiva de oportunidades.

La programación cultural está dirigida a todos los grupos de edad, desde los más pequeños, hasta los más mayores, posibilitando a todo el conjunto de población, el acceso a las actividades que ofrece el Distrito de Arganzuela.

En el año 2020 seguiremos avanzando para incorporar el principio de igualdad en el Distrito con las siguientes medidas:

- " Promoviendo la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la oferta artística y cultural.
- " Incluyendo en la contratación cláusulas sociales con medidas de igualdad entre hombres y mujeres.
- " Fomentando la conciliación de la vida laboral y familiar con campamentos urbanos y ludotecas.
- " Propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, a través de ferias interculturales.

**MARCO NORMATIVO**

La Constitución Española de 1978 proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, atribuyendo a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones de igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivos.

Recogiendo el mandato constitucional se promulga en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 15 recoge la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y el artículo 26 la igualdad en el ámbito de la creación artística e intelectual.

En el ámbito municipal se ha conferido mayor legitimidad y poder a las Administraciones Locales para impulsar políticas de igualdad entre mujeres y hombres, en este sentido, la adhesión del Ayuntamiento de Madrid a la Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Vida Local, el 30 de abril de 2008, supone una confirmación a esta estrategia.

En esta línea, el Ayuntamiento de Madrid ha desarrollado diversos instrumentos orientados a garantizar la institucionalización del enfoque de género en algunos de sus ámbitos de gestión:

- " Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos.
- " Desde el 2016 se ha incorporado a las Bases de Ejecución del Presupuesto General la obligación de realizar un informe de impacto de género que analice y evalúe el efecto de las políticas de gastos e ingresos desde la perspectiva de género.
- " En 2016 se aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, para promover la igualdad de género en todos sus ámbitos como institución y específicamente en el referido a las relaciones laborales.
- " El vigente Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, aprobado por la Junta de Gobierno del 7 de marzo de 2018, establece como ámbito estratégico la "Acción pública con enfoque integrado de género".
- " En virtud de lo establecido en el artículo 9.4 de la Ordenanza de Transparencia del Ayuntamiento de Madrid, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid en sesión ordinaria celebrada el 13 de septiembre de 2018, entre los acuerdos adoptados aprobó las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

**METODOLOGIA 3R**

R1 Indicar aquellas medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, especificando cómo inciden. En caso de que las contribuciones solo se hagan a través del lenguaje inclusivo escrito y visual señalarlo explícitamente.

La Unidad de Cultura de Arganzuela se esfuerza en hacer un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

R2 Indicar aquellas medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, especificando cómo inciden. En caso de que las contribuciones se hagan solo a través de la contratación pública o criterios de igualdad en subvenciones, señalando explícitamente y diferenciar si la integración de la perspectiva de género se hace a través de los objetos contractuales y/o de cláusulas sociales.

En los expedientes administrativos de contratación, se ha incorporado en todas sus fases el enfoque de género, formando parte de todos los momentos procedimentales.

También se han incluido en los Pliegos de Prescripciones Técnicas y dentro del apartado de las Cláusulas Sociales, las relativas al uso no sexista del lenguaje, para que en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
Programa:	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, se haga un uso no sexista del lenguaje, se evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y se fomente con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Además, en materia laboral, social y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres se exige al adjudicatario del contrato que cumpla con las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral y social, así como en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A estos efectos, los licitadores deberán cumplimentar el modelo de declaración responsable contenido como anexo en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

R3 Indicar aquellas medidas que promueven la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones, especificando cómo inciden. 1. Fomento del empoderamiento de las mujeres. 2. Acciones positivas específicas (ejemplo cuotas de participación).

Si a través de exposiciones, proyecciones de cine y jornadas.

En la sala de exposiciones La Lonja se presentó una exposición en homenaje a Rosa de Luxemburgo 100 años después de su asesinato. "Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres".

Se proyectó el cortometraje documental DESDE EL SILENCIO.... MUJERES JUDÍAS EN LA ESPAÑA MEDIEVAL. COLOQUIO POSTERIOR CON M<sup>a</sup> TERESA ARIAS BAUTISTA.

Se desarrollaron unas JORNADAS DE TEATRO CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS: "CUÉNTALO, MUÉSTRALO", con el siguiente contenido:

Lectura dramatizada de LO QUE VUELVE A CASA (de Nieves Rodríguez Rodríguez).

PRESENTACIÓN DE LAS JORNADAS Y MESA DE DISCUSIÓN 1 (Heridas: violencias explícitas): con Nieves Rodríguez Rodríguez (dramaturga) y Maialen Díaz y Paula Cueto (Proyecto Piel con piel).

PERFORMANCE TEATRAL a cargo del grupo de teatro SINVERGÜENZAS (Espacio de Igualdad Clara Campoamor del Ayto. de Madrid) y exposición de collages de Marta Leiva.

LECTURA DRAMATIZADA de RECORDARTE PARA PODERTE OLVIDAR (de Asunción Bernárdez).

MESA DE DISCUSIÓN 2 (Ausencias: violencias implícitas): con Cristina Mateos (experta en violencia contra las mujeres) y Beatriz Santiago (actriz y directora).

MONTAJE TEATRAL TANGO, de Patricia Zangaro.

En relación a las cuotas de participación y dentro de las fichas de objetivos, se ha desagregado por sexo, el porcentaje de participación en concursos y certámenes, resultando una estimación de 60% mujeres y 40% hombres, lo que sugiere un impacto de género nulo. Por el contrario la participación en cursos y talleres, se evalúa en un 70% de mujeres y un 30% de hombres, lo que invita a analizar la situación y diagnosticar esta brecha entre hombres y mujeres.

#### LINEAS DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

L1. Indicar aquellas medidas que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas, especificando cómo inciden. Señalar explícitamente si se contribuye a través de: 1. Actuaciones de sensibilización, información, formación y/o coeducación. 2. Atención a víctimas y/o familias. 3. Mejoras en la seguridad de la ciudad, el planeamiento urbano, infraestructuras urbanas, movilidad, iluminación. 4. Otras (especificar)

Si dentro de las fiestas del Distrito se ha incluido en el folleto una página dedicada a "Madrid Libre de Violencias Machistas", donde se señalan puntos de interés en caso de haber sufrido una agresión machista.

Debido a la masificación de las dos grandes festividades celebradas en el Distrito (San Isidro y Melonera) y en contra de las agresiones sexuales, se ha colocado un PUNTO VIOLETA donde denunciar el acoso y la violencia física hacia las mujeres.

Además dentro de la programación infantil, los sábados por la mañana se desarrollan actividades coeducativas para niños y niñas.

L2. Indicar aquellas medidas que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, especificando como incide. Señalar explícitamente aquellas actuaciones que contribuyan a través de: 1. Corresponsabilidad. 2. Dignificación del sector de los cuidados. 3. Autonomía económica de las mujeres. 4. Otras (especificar)

SI con ludotecas y campamentos urbanos durante los periodos no lectivos del curso escolar.

L3 Indicar aquellas medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, especificando como indican. Señalar explícitamente si se promueve la presencia de mujeres o la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de forma vertical (subrepresentación en espacios de responsabilidad y de toma de decisiones) u horizontal (sectores y ámbitos subrepresentados)

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

SI procurando la participación activa de mujeres en las actuaciones culturales, conciertos, teatro, etc.  
Para dar visibilidad a la mujer LA ASOCIACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS CONFLICTOS CONTEMPORÁNEOS (AICC) colabora con el ciclo de cineforum "Mujeres en el Mundo".

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
Programa:	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

#### MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA QUE ALUDEN A LA METODOLOGÍA PLANTEADA

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan, incluyendo cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Promoviendo en los programas y actividades deportivas, la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Adoptando acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad en eventos y actividades deportivas.

#### MARCO NORMATIVO

Artículo 29. Deportes de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

#### METODOLOGÍA 3R

R1 Indicar aquellas medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, especificando cómo inciden. En caso de que las contribuciones solo se hagan a través del lenguaje inclusivo escrito y visual señalarlo explícitamente.

Si haciendo un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Dentro de los folletos divulgativos de las Fiestas del Distrito y para los campeonatos y actividades deportivas se incluyen imágenes y lenguaje no sexista.

R2 Indicar aquellas medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, especificando cómo inciden. En caso de que las contribuciones se hagan solo a través de la contratación pública o criterios de igualdad en subvenciones, señalando explícitamente y diferenciar si la integración de la perspectiva de género se hace a través de los objetos contractuales y/o de cláusulas sociales.

A través de las subvenciones para eliminar la brecha de género, la igualdad y fomentar la práctica deportiva femenina se ha adjudicado una subvención al CLUB DEPORTIVO ARGANVOLEY, para el proyecto denominado Deporte + Mujer + Arganzuela = Arganvoley

R3 Indicar aquellas medidas que promueven la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones, especificando cómo inciden. 1. Fomento del empoderamiento de las mujeres. 2. Acciones positivas específicas (ejemplo cuotas de participación).

NO

#### LINEAS DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

L1. Indicar aquellas medidas que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas, especificando cómo inciden. Señalar explícitamente si se contribuye a través de: 1. Actuaciones de sensibilización, información, formación y/o coeducación. 2. Atención a víctimas y/o familias. 3. Mejoras en la seguridad de la ciudad, el planeamiento urbano, infraestructuras urbanas, movilidad, iluminación. 4. Otras (especificar)

Dentro del folleto que publicita las fiestas del Distrito se ha incluido una página dedicada a "Madrid Libre de Violencias Machistas", donde se señalan puntos de interés en caso de haber sufrido una agresión machista.

Debido a la masificación de las dos grandes festividades celebradas en el Distrito (San Isidro y Melonera) y en contra de las agresiones sexuales se ha colocado un PUNTO VIOLETA donde denunciar el acoso y la violencia física hacia las mujeres.

L2. Indicar aquellas medidas que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, especificando cómo incide. Señalar explícitamente aquellas actuaciones que contribuyan a través de: 1. Corresponsabilidad. 2. Dignificación del sector de los cuidados. 3. Autonomía económica de las mujeres. 4. Otras (especificar)

NO

L3 Indicar aquellas medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, especificando cómo indican. Señalar explícitamente si se promueve la presencia de mujeres o la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de forma vertical (subrepresentación en espacios de responsabilidad y de toma de decisiones) u horizontal (sectores y ámbitos subrepresentados)

Si en cuanto se procura la participación activa de las mujeres en el deporte.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

#### MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA QUE ALUDEN A LA METODOLOGÍA PLANTEADA

Programa eminentemente técnico donde no tienen cabida las actuaciones dirigidas al fomento de la igualdad de género, no obstante, en los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan, se incluirán cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

#### MARCO NORMATIVO

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### METODOLOGÍA 3R

R1 Indicar aquellas medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, especificando cómo inciden. En caso de que las contribuciones solo se hagan a través del lenguaje inclusivo escrito y visual señalarlo explícitamente.

NO

R2 Indicar aquellas medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, especificando cómo inciden. En caso de que las contribuciones se hagan solo a través de la contratación pública o criterios de igualdad en subvenciones, señalando explícitamente y diferenciar si la integración de la perspectiva de género se hace a través de los objetos contractuales y/o de cláusulas sociales.

SI incluyendo en la contratación cláusulas en materia laboral, social y de igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

R3 Indicar aquellas medidas que promueven la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones, especificando cómo inciden. 1. Fomento del empoderamiento de las mujeres. 2. Acciones positivas específicas (ejemplo cuotas de participación).

NO

#### LINEAS DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

L1. Indicar aquellas medidas que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas, especificando cómo inciden. Señalar explícitamente si se contribuye a través de: 1. Actuaciones de sensibilización, información, formación y/o coeducación. 2. Atención a víctimas y/o familias. 3. Mejoras en la seguridad de la ciudad, el planeamiento urbano, infraestructuras urbanas, movilidad, iluminación. 4. Otras (especificar)

NO

L2. Indicar aquellas medidas que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, especificando como incide. Señalar explícitamente aquellas actuaciones que contribuyan a través de: 1. Corresponsabilidad. 2. Dignificación del sector de los cuidados. 3. Autonomía económica de las mujeres. 4. Otras (especificar)

NO

L3 Indicar aquellas medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, especificando como indican. Señalar explícitamente si se promueve la presencia de mujeres o la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de forma vertical (subrepresentación en espacios de responsabilidad y de toma de decisiones) u horizontal (sectores y ámbitos subrepresentados)

NO



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

El fin de este programa está encaminado a la adecuada protección de los consumidores y usuarios contra los riesgos que pueden afectar a su salud o seguridad, sus legítimos intereses económicos y sociales estableciendo los mecanismos necesarios para una correcta información sobre los diferentes bienes y servicios facilitando su adecuado uso, consumo o disfrute con una actividad prioritaria en situaciones de inferioridad, subordinación o indefensión.

**Marco Normativo**

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres haciendo constar que en su artículo 69 se consagra la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios estableciendo:

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.
2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga de- terminada por su sexo.
3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

**METODOLOGIA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género?

¿Cuáles?

No

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

No.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? No.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

No.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad?. ¿Cómo? No.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

No.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

## MEMORIA DE IMPACTO DE GENERO.-

Debido a que el Programa está dirigido fundamentalmente a la satisfacción de los servicios administrativos comunes del Distrito, es decir, que no está dirigido a personas directamente, las diferentes partidas del gasto se destinan a financiar gastos de suministros y arrendamiento de diverso material, así como a la prestación de servicios administrativos diversos relacionados con las instalaciones y el funcionamiento de los servicios del distrito.

Por ello, en la Ficha de Objetivos, y en concreto, en el objetivo nº 1 "Promover la eficaz gestión de los servicios de competencia del distrito, aportando los medios necesarios para el desarrollo de las funciones de la misma mediante los correspondientes procedimientos de contratación administrativa, incluyendo cláusulas sociales de igualdad de género en la contratación" se incluye como actividad la de "Incluir cláusulas sociales de igualdad de género en la contratación pública" y a tal fin, se establece como indicador el "Número de contratos que incluyen, entre sus cláusulas sociales, la perspectiva de género o la promoción de la igualdad"; si bien dicho objetivo no tiene una traducción directa en una o varias partidas de gasto, puesto que se trata de un objetivo transversal, esto es, que se comparte junto con otros programas presupuestarios del Distrito.

Con el objetivo de promover la eliminación de roles y estereotipos de género y la contribución al acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, se prevé incluir dentro de las cláusulas sociales, cláusulas en materia de igualdad.

Dentro de estas cláusulas de igualdad, destacan las relacionadas con el lenguaje, las relacionadas con la desagregación de datos por sexos en los contratos en los que se prevé la presentación de datos estadísticos, y la inclusión de cláusulas relativas a la conciliación y el fomento del empleo femenino.

En materia contractual destaca el desglose por categoría y sexo de los costes salariales cuando existe subrogación del personal, así como la obligación de elaborar un informe sobre impacto de género, prevista en alguno de los pliegos de cláusulas administrativas.

El Distrito de Arganzuela cuenta, asimismo, con el asesoramiento técnico de la Agente de Igualdad para llevar a cabo la transversalidad de género en sus actuaciones.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

#### MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA QUE ALUDEN A LA METODOLOGÍA PLANTEADA

Las medidas que contempla el programa y que aluden a la metodología planteada son dos:

La Dinamización y apoyo en materia de Participación Ciudadana y las subvenciones a las asociaciones de base con domicilio social en el Distrito.

Respecto a la primera se ha formalizado un contrato administrativo, cuyo objetivo es fortalecer el tejido asociativo del Distrito, informar, asesorar y formar en materia de gestión asociativa, además de establecer espacios de trabajo en materia de políticas públicas, con la presencia de asociaciones y entidades ciudadanas.

En cuanto a las subvenciones y siendo conscientes de la importancia y significado de la presencia y visibilidad del tejido asociativo, el Distrito de Arganzuela tiene una firme voluntad en el apoyo a las entidades para desarrollar sus actividades, permitiendo así vincular la actividad de las asociaciones, de una manera complementaria a la actividad municipal en diversos ámbitos como la cohesión social, la cultural, el deporte, el desarrollo económico, la educación, el medio ambiente, la salud y el apoyo mutuo.

Desde la perspectiva de género, queda enmarcada la incorporación de la mujer en la deliberación y toma de decisiones sobre asuntos distritales, a través de los diferentes proyectos participativos.

#### MARCO NORMATIVO

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Madrid de fecha 31 de mayo de 2004

Reglamento Orgánico de Funcionamiento de los Foros Locales de los Distritos de Madrid

#### METODOLOGÍA 3R

R1 Indicar aquellas medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, especificando cómo inciden. En caso de que las contribuciones solo se hagan a través del lenguaje inclusivo escrito y visual señalarlo explícitamente.

La Unidad de Participación Ciudadana y Cooperación Público Social de Arganzuela, se esfuerza en hacer un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Así como un servicio de dinamización asociativa, así como, el asesoramiento personalizado en materia de asociacionismo, encaminado a fomentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

R2 Indicar aquellas medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, especificando cómo inciden. En caso de que las contribuciones se hagan solo a través de la contratación pública o criterios de igualdad en subvenciones, señalando explícitamente y diferenciar si la integración de la perspectiva de género se hace a través de los objetos contractuales y/o de cláusulas sociales.

En los expedientes administrativos de contratación, se ha incorporado en todas sus fases el enfoque de género, formando parte de todos los momentos procedimentales.

También se han incluido en los Pliegos de Prescripciones Técnicas y dentro del apartado de las Cláusulas Sociales, las relativas al uso no sexista del lenguaje, para que en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, se haga un uso no sexista del lenguaje, se evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y se fomente con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Además, en materia laboral, social y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres se exige al adjudicatario del contrato que cumpla con las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral y social, así como en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A estos efectos, los licitadores deberán cumplimentar el modelo de declaración responsable contenido como anexo en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

R3 Indicar aquellas medidas que promueven la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones, especificando cómo inciden. 1. Fomento del empoderamiento de las mujeres. 2. Acciones positivas específicas (ejemplo cuotas de participación).

A través del otorgamiento de subvenciones a entidades ciudadanas:

A la asociación OTRO TIEMPO, con un proyecto que pretende la igualdad en Arganzuela - experiencias vecinales y retos comunitarios, dividido en tres fases:

1. Empoderamiento de la mujer: herramientas femeninas.
2. Desempoderamiento de los hombres.
3. A través de diversas herramientas, llegar a una igualdad real.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

Asociación ARGANVOLEY: Deporte + mujer + Arganzuela = Arganvoley, cuya actividad principal es el fomento del deporte femenino en mujeres de 10 a 17 años.

Al AMPA del C.P. Joaquín Costa, para un proyecto que se viene desarrollando desde el curso 2017/2018, sobre educación emocional para fomentar la igualdad de género entre los niños y niñas, la sensibilización ambiental, etc.

#### LINEAS DE ACTUACIÓN

L1. Indicar aquellas medidas que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas, especificando cómo inciden. Señalar explícitamente si se contribuye a través de: 1. Actuaciones de sensibilización, información, formación y/o coeducación. 2. Atención a víctimas y/o familias. 3. Mejoras en la seguridad de la ciudad, el planeamiento urbano, infraestructuras urbanas, movilidad, iluminación. 4. Otras (especificar)

Debido a la masificación de las dos grandes festividades celebradas en el Distrito (San Isidro y Melonera) y en contra de las agresiones sexuales, se ha colocado un PUNTO VIOLETA donde denunciar el acoso y la violencia física hacia las mujeres.

L2. Indicar aquellas medidas que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, especificando como incide. Señalar explícitamente aquellas actuaciones que contribuyan a través de: 1. Corresponsabilidad. 2. Dignificación del sector de los cuidados. 3. Autonomía económica de las mujeres. 4. Otras (especificar)

Dentro de las jornadas solidarias "Del olvido a la acción", a iniciativa de las AMPAS se organizó dentro de la Nave de Terneras una ludoteca para los más pequeños.

L3 Indicar aquellas medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, especificando como indican. Señalar explícitamente si se promueve la presencia de mujeres o la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de forma vertical (subrepresentación en espacios de responsabilidad y de toma de decisiones) u horizontal (sectores y ámbitos subrepresentados)

SI a través de su participación en Plenos, Foros y mesas donde se fomenta la participación equilibrada de hombres y mujeres en los espacios de participación pública.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	202	DISTRITO DE ARGANZUELA
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE ARGANZUELA	

En los edificios públicos, tanto en su interior como en las zonas libres no siempre se ha tenido en cuenta la problemática de impacto de género por lo que en las actuaciones que se lleven a cabo en tales espacios se demanda la necesidad de abordar este objetivo del programa.

Tanto los espacios libres exteriores como los interiores de las edificaciones tienen el potencial de generar intercambio y encuentro entre la diversidad de género de las personas que los usan. Se trata de potenciar el sentido de pertenencia de estos espacios por parte de todos sus usuarios sin distinción de género.

Las intervenciones en estos centros se diseñarán, teniendo en cuenta diferentes aspectos, como pueden ser los siguientes:

- Adaptando los edificios a la normativa de supresión de barreras arquitectónicas, con el fin de no limitar el acceso a los mismos de personas con accesibilidad reducida o necesidades especiales como pueden ser madres y padres con bebés o niñas/os.
- Adaptando los edificios a la conciliación familiar, mediante la instalación de infraestructuras que faciliten la lactancia y atención a los bebés.
- Espacios con buena señalización, campos visuales despejados y buena accesibilidad, evitando lugares-trampas o espacios recovecos oscuros, peligrosos y delictivos.
- Las circulaciones (tanto interiores como exteriores) se proyectarán con el objeto de ser seguras, visibles, bien iluminadas y ventiladas, propiciando la confianza en el usuario.
- Espacios con vegetación adecuada, tanto en altura y follaje, vinculada con la Iluminación.
- etc

De esta forma, el programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas, con mejoras en la seguridad de la ciudad, infraestructuras urbanas, movilidad e iluminación.

Sumado a lo anterior, el programa contempla:

- medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género, a través de la contratación mediante cláusulas sociales en los objetos de los contratos relacionados.
- Medidas que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad a la hora de proyectar las obras, mediante la inclusión en los contratos de medidas de impacto de género.

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta:

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Plan de Gobierno 2015-2019

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

Artículo 31.1 párrafo 2 y 3 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge que " las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia".

Con este programa se pretende contribuir a hacer las vías públicas del distrito más seguras, lo que promoverá que las mujeres se muevan con la misma libertad que los varones, a la vez que con ello se podrá colaborar en la prevención de la violencia de género (L1), y también se contribuirá a la corresponsabilidad de la distribución de tiempos (L2) y al fomento del empleo, puesto que los trayectos a ciertos lugares de trabajo serán más accesibles. Las mejoras dependerán del análisis de necesidades que se prevé realizar con anterioridad. Desde este programa, se incidirá en la ejecución de actuaciones en la vía pública que contribuyan a mejorar la calidad del espacio público, fundamental para las mujeres, que utilizan dicho espacio en mayor forma, tanto para desplazarse y como lugar de ocio.

Se pretende examinar, desde la perspectiva de género, cómo la mejora de la movilidad repercute en toda la ciudadanía y en especial, en la eficacia de la gestión de tiempos de actividades que todavía las mujeres siguen asumiendo mucho más que los hombres, como cuando se aplican las mejoras en las vías públicas en los accesos a centros escolares o centros de salud.((R2) También se tendrá en cuenta la realización de actuaciones relativas a la promoción de la accesibilidad universal, lo que repercutirá en el fomento de la movilidad de las mujeres, porque una visión del urbanismo, desde la perspectiva de género, es la de favorecer la calidad de la vida cotidiana de las personas que habitan en la ciudad.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de atender a las familias del distrito que atraviesan situaciones de dificultad y/o vulnerabilidad que dificultan la atención y el cuidado de sus hijos/as. Estas situaciones se abordan a través de una intervención social que apoye y favorezca una convivencia familiar adecuada y prevenga situaciones de riesgo social teniendo en cuenta para ello, la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres y niñas del distrito en relación a los hombres.

Al objeto de apoyar a las familias del distrito en la crianza y educación de sus hijos/as, se ponen en marcha a través de este programa medidas que posibilitan un adecuado desarrollo evolutivo de los/as menores a la vez que posibilitan la conciliación de la vida familiar y laboral. Estos apoyos permiten por tanto, que los procesos de incorporación de las mujeres al sistema laboral no queden paralizados por la función de cuidadoras, rol que tradicionalmente les viene impuesto a las mujeres por el hecho de serlo. Para ello, se articulan medidas tales como plazas en centro de día infantil en el programa de apoyo a la infancia o se gestionan ayudas económicas para el pago de escuela infantil, comedores escolares etc.

Al objeto de atender a las familias y menores en situación de riesgo social mediante programas de intervención psicosocial desde una perspectiva de género, se articulan servicios de apoyo de entre los cuales se sigue observando una posición diferenciada de hombres y mujeres en los niveles de estrés emocional y sobre responsabilidad, ya que siguen siendo ellas las principales encargadas de dar respuesta a las necesidades del hogar, compatibilizándolo con las exigencias del mercado laboral. Esta situación, produce un mayor número de derivaciones de mujeres a servicios como el apoyo psicológico. Así mismo, se valora que las situaciones de vulnerabilidad siguen teniendo una afectación mayor en las mujeres, para quienes se destinan un mayor número de ayudas económicas. Dato que no se puede desligar a la feminización de los Servicios Sociales, ya que son fundamentalmente ellas, las que siguen solicitando ayuda en nombre de toda la unidad familiar.

En relación a este último punto, desde el departamento de Servicios Sociales se promueve la corresponsabilidad en el ámbito familiar para lo cual se motiva la participación e implicación de los hombres en la prevención y/o atención de cualquier situación de dificultad/riesgo que afecte a sus hijos/as, citando desde este servicio, nominativamente a ambos progenitores.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, concertar transversal, la actuación de los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En este sentido en el presupuesto del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del distrito para ello se incluirá en los procedimientos de contratación que así lo permitan cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres solicitando a las empresas adjudicatarias informes de impacto de género. Así mismo se incluirán en el presupuesto indicadores de género.

Las actuaciones de este programa se enmarcan también en normativas tales como la Ley 6/1995, de 28 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid en cuyo artículo 3 se destacan entre otros los siguientes principios de actuación:

- Eliminar cualquier forma de discriminación en razón de nacimiento, sexo, color, raza, religión, origen nacional, étnico o social, idioma, opinión, impedimentos físicos, condiciones sociales, económicas o personales de los menores o sus familias, o cualquier otra circunstancia.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

b) Fomentar los valores de tolerancia, solidaridad, respeto, igualdad y en general los principios democráticos de convivencia establecidos en la Constitución.

#### METODOLOGIA 3R

Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género (R1) a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

Talleres, concursos convocatorias etc.

Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género (R2) con servicios tales como centros de día, programa de apoyo a la infancia y ayudas económicas se facilitan medidas que posibilitan mejoras en el acceso de las mujeres a diferentes recursos formativos, laborales de ocio o desarrollo personal, reduciendo así la brecha existente en todos estos ámbitos y que como consecuencia de ella sigue posicionando a las mujeres frente a los hombres en situación de mayor vulnerabilidad y desventaja laboral, social etc.

Se promueve la participación activa de mujeres (R3) en especial en espacio de toma de decisiones (R3) promoviendo el empoderamiento y acceso a la toma de decisiones a través de la atención individualizada que realizan las trabajadoras sociales y las acciones grupales con mujeres en los que se ofrecen apoyos para que la integración de estas en todos los ámbitos de la vida diaria sea efectiva, además de posibilitar que lideren su participación en espacios en los que a día de hoy la presencia de la mujer se encuentra infra representada.

#### LINEAS DE ACTUACION

Contribuye este programa a la eliminación de las violencias machistas (I1) debido a la labor de detección de las posibles situaciones de violencia machista por parte de las trabajadoras sociales y servicios como el apoyo psicológico, el servicio de educación social, el Centro de Atención a la Infancia etc. Además se realiza trabajo preventivo en los espacios de ocio y apoyo escolar con jóvenes y menores del distrito.

Contribuye este programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad (L2) a través de la articulación de recursos de conciliación, la gestión de ayudas económicas, campamentos de verano, centros abiertos, derivaciones a recursos formativos-laborales etc. Se trabaja así mismo en la implicación de los hombres en las tareas del hogar y cuidado de los/las miembros de la unidad familiar etc.

Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público (L3) a través del trabajo que se está realizando de difusión de la información sobre los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos como ciudadanas de pleno derecho. Se posibilita también en los espacios de intervención grupal que las mujeres lideren acciones de empoderamiento y participación en escenarios en los que las mujeres están infra representadas, para ello sigue siendo necesario la articulación de los servicios de apoyo a la conciliación que este programa articula y que ya han sido citados anteriormente.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres "el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestario de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de posibilitar servicios de atención social dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas mayores, ofreciendo respuestas ágiles y eficaces para la resolución de sus demandas y la satisfacción de sus necesidades. Se trata de prevenir situaciones de deterioro que van unidas al proceso de envejecimiento y dependencia favoreciendo la permanencia de la persona mayor en su medio habitual. Así mismo se promueven acciones para orientar y apoyar a las familias en el cuidado de las personas mayores.

Al objeto de garantizar la atención de las necesidades de la población mayor del distrito en su propio entorno social, se articulan recursos de apoyo de entre los cuales se destaca un número significativamente superior de mujeres que precisan apoyos para permanecer en su domicilio en adecuadas condiciones. Sin olvidar que la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres, es necesario destacar que las mujeres mayores del distrito se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad debido a que su poder adquisitivo es inferior a la de los hombres. La dedicación exclusiva durante generaciones de la mujer a las necesidades del hogar ha provocado la dependencia absoluta de estas a los ingresos de sus esposos y una vez viudas estos se reducen notablemente.

En coherencia con esta información es superior el número de mujeres que acceden a recursos alternativos cuando por sus circunstancias sociales y sanitarias no pueden permanecer en sus domicilios para lo que desde el departamento de Servicios Sociales gestiona y tramita solicitudes de residencias y apartamentos de mayores.

Al objeto de potenciar la participación de las personas mayores en la vida social y prevenir su deterioro físico y psíquico se realizan actividades de ocio y tiempo libre saludable en los centros de mayores del distrito valorándose un uso significativamente mayor de estos servicios por parte de las mujeres sin embargo, este nivel de ocupación no responde a la representatividad de estas en las presidencias de las juntas directivas de los centros de mayores por lo que se sigue trabajando por aumentar los niveles de equidad en la participación de hombres y mujeres. Las elecciones de presidencia de las juntas directivas son cada cuatro años por lo que lo esperable durante los próximos tres años es que el indicador siga saliendo cero a no ser que la junta directiva dimitiera.

Por último al objeto de apoyar a las familias cuidadoras en la prevención de situaciones de riesgo de las personas mayores, se articulan servicios en los que se denota una mayor implicación de las mujeres en las funciones de cuidadoras, por lo que se debe seguir trabajando por un reparto más equitativo de estas funciones.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres "el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestario de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En este sentido en el presupuesto del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del distrito para ellos se incluirá en los procedimientos de contratación que así lo permitan cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres solicitando a las empresas adjudicatarias informes de impacto de género.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

#### METOLOGIA 3R

Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género (R1) a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales relacionados con las actividades de mayores que se han realizado en el distrito.

Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género (R.2) posibilitando prestaciones económicas y servicios de apoyo para que las mujeres alcancen un mayor grado de autonomía, para ello se trabaja por dignificar los cuidados y promover la corresponsabilidad de las tareas del hogar. Se prevén igualmente acciones específicas en igualdad para la población general, lo que contribuye a generar una nueva cultura de sociedad más equitativa

Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones (R.3) promoviendo actuaciones para el empoderamiento y acceso de las mujeres a espacios tradicionalmente ocupados por hombres a través de la atención individualizada que realizan las trabajadoras sociales y profesionales de los Centros de Mayores, habiéndose realizado diferentes acciones de sensibilización y empoderamiento..

#### LINEAS DE ACTUACION

Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas (L1) mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen las trabajadoras sociales y otros servicios colaboradores como las animadoras de los Centros de Mayores o el servicio de ayuda a domicilio.

Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad (L2) mediante acciones que tiendan a la orientación e información sobre tramitaciones de prestaciones, ayudas y pensiones públicas a las que tienen derecho. Igualmente se trabaja por que las mujeres se incorporen a actividades que tienen que ver con su mejora personal, su bienestar social y sanitario y se hacen puntualmente charlas informativas sobre igualdad en los Centros de Mayores, pretendiendo así extender entre hombres y mujeres un funcionamiento social más equitativo.

Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público(L3) a través de la información facilitada a las mujeres sobre los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos como ciudadanas de pleno derecho, motivando y empoderando a estas a través de las diferente acciones puestas en marcha para que accedan sin complejos, reduzcan su invisibilidad y puedan así colaborar en la construcción de una sociedad más equitativa.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de ofrecer respuestas ágiles y eficaces para prevenir la exclusión social de aquellos colectivos, grupos y/o personas, vulnerables que se encuentren en situación de riesgo por motivos socio-económicos, desempleo, desarraigo, sin hogar o en situación de dependencia. Se pretende detectar en este sentido las necesidades del distrito y prestar atención a las situaciones de dificultad social a través de la gestión y tramitación de las demandas planteadas, así como el desarrollo de proyectos que favorezcan la inclusión social de personas vulnerables.

Al objeto de garantizar la atención a la ciudadanía en el sistema público de Servicios Sociales se han articulado todo un sistema de atención, cuyos datos de atención siguen indicando en líneas generales una feminización de los Servicios Sociales debido a dos motivos fundamentalmente:

Continúan asumiendo el rol de cuidadoras de la unidad familiar y por tanto son las encargadas de pedir ayuda

Las mujeres en general frente a los hombres se sitúan en posiciones de mayor vulnerabilidad lo que provoca que vayan a ser las principales destinatarias de proyectos y servicios que apoyen en la mejora de su situación personal y familiar.

Desde este programa se apoya también la integración social de las personas discapacitadas y sus familias proporcionándoles recursos y prestaciones necesarias. Por ello y en cumplimiento con lo reflejado en el Plan Estratégico de la Ciudad de Madrid (2017-2019) se sigue trabajando por la accesibilidad de las personas con diversidad funcional a los recursos y servicios del sistema público, valorándose también en este aspecto una mayor vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad frente al de los hombres. Por último otro de los objetivos que este programa recoge es el de atender a las personas sin hogar mediante la intervención social y las ayudas económicas que favorezcan la integración social.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres "el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestario de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En este sentido en el presupuesto del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del distrito para ellos se incluirá en los procedimientos de contratación que así lo permitan cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres solicitando a las empresas adjudicatarias informes de impacto de género. Así mismo se incluirán en el presupuesto indicadores de género.

#### METODOLOGIA 3R 2019

Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género (R1)

a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales que se han realizado en el distrito. Se prevé además para el año 2020 el desarrollo de acciones de formación y prevención en este sentido, talleres, charlas y otras acciones de sensibilización encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos.

Se han contemplado medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género (R.2) a través de servicios tales como el taller de orientación laboral o el de habilidades sociales que pretenden reducir la brecha

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

existente en el ámbito laboral, formativo y social de las mujeres con apoyos específicos para que alcancen la plena autonomía. Además se prevén acciones específicas en igualdad para la población general, lo que contribuye a generar una nueva cultura de sociedad más equitativa

Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones (R.3) a partir de actuaciones para el empoderamiento y acceso a la toma de decisiones a través de la atención individualizada que realizan las trabajadoras sociales y los diferentes grupos de intervención con mujeres, en el que se ofrecen apoyos para que su integración en todos los ámbitos de la vida diaria sea efectiva además de posibilitar que lideren espacios en los que a día de hoy la presencia de la mujer continua infra representada.

**LINEAS DE ACTUACION**

Contribuye este programa a la eliminación de las violencias machistas (L1) mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen las trabajadoras sociales y otros servicios colaboradores. Así mismo se contribuye a esta labor con la puesta en marcha durante el 2020 de acciones de sensibilización y formación en relación a la prevención de violencias machistas para diferentes colectivos.

Contribuye este programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad (L2) mediante el acceso a recursos ya mencionados anteriormente que posibilitan la autonomía económica de las mujeres en la medida que estas mejoran su accesibilidad laboral ampliando sus habilidades personales, laborales y formativas todo ello, al objeto de reducir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público (L3) a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes, promoviendo mediante la intervención social que estas participen en espacios tradicionalmente infra representados para la mujer.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
Programa:	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

El marco normativo de referencia lo constituyen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sus artículos 23 y 24.2: la educación para la igualdad de mujeres y hombres y la integración del principio de igualdad en la política educativa respectivamente. Las actuaciones de las Administraciones educativas y la cooperación entre las mismas, en cuanto a las relaciones entre Ayuntamiento y la Consejería de la Comunidad de Madrid con las competencias en Educación, estarán orientadas de forma coordinada para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (24.2.e).

Entre los principios rectores del Servicio de Escuelas Infantiles prestado por el Ayuntamiento de Madrid, según el artículo 3 de la Ordenanza Reguladora del servicio de Escuelas Infantiles, se encuentran los siguientes: Coeducación, Inclusión, entendido como respeto a la diversidad, Integración de todas las niñas y niños y sus familias en las Escuelas Infantiles, Cooperación con otras Administraciones, entidades y tejido asociativo, Innovación en los proyectos educativos que se desarrollan en las Escuelas Infantiles, Solidaridad#, Globalidad, una escuela por y para todos/todas.

En el artículo 19 de la citada Ordenanza, se reconocen los derechos básicos de alumnas y alumnos, entre los que se encuentra el derecho a recibir una formación integral no sexista que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, y al derecho a ser tratados con respeto y cariño, en igualdad de condiciones, independientemente de su nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. El artículo 20, así mismo, indica como derecho de los padres, madres, tutores/as o representantes legales, el derecho a que sus hijos/as reciban una educación no sexista, con la máxima garantía de calidad, conforme con los fines establecidos en la Constitución, el Estatuto de Autonomía y en las leyes educativas. Respecto a los deberes, el artículo 21.f señala el contribuir a reforzar el mensaje de tolerancia -0- a la violencia de género y evitar la reproducción de roles sexistas por parte de padres, madres, tutores/as o representantes legales.

La Ley 6/1995, de 28 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid, en el artículo 3 establece como principios de actuación los siguientes, entre otros: eliminar cualquier forma de discriminación en razón de nacimiento, sexo, color, raza, etc.(art. 3.c), y promover las condiciones necesarias para que la responsabilidad de los padres o tutores, en el efectivo ejercicio de los derechos de sus hijos o tutelados, pueda ser cumplida de forma adecuada (art.3.d).

En este programa se contribuye a la eliminación de roles y estereotipos de género, que estructuralmente caracteriza el cuidado y atención de los menores de 3 años en las familias: la existencia del servicio de Escuelas de Educación Infantil de 0 a 3 años, facilita la inserción de las mujeres en el mercado laboral, al poder acceder a los recursos de cuidado y educación de los niños y niñas desde los primeros meses, incluida la posibilidad de hacer uso de tramos de ampliación de horario con la flexibilidad que mes a mes precisen las familias (R1). Se favorece la corresponsabilidad y el desarrollo personal de todos los miembros de las familias con niños y niñas menores de 3 años.

Paralelamente a esta conciliación de la vida laboral y familiar que facilita la inserción laboral de las mujeres, se presta un servicio educativo a los niños y niñas en condiciones de igualdad y coeducación, que constituyen uno de los pilares de los proyectos educativos presentados por las entidades que gestionan las escuelas de Educación Infantil municipales: las entidades adjudicatarias deben desarrollar en las Escuelas Infantiles un proyecto coeducativo con perspectiva de género, donde la utilización del lenguaje inclusivo en todas y cada de las acciones y actividades, constituye un requisito, junto con la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y de hombres y niños en los materiales que se difunden en las actividades en general.

En septiembre de 2020 se inaugurará una nueva escuela infantil de 0 a 3 en la Calle Cavanilles del Distrito de Retiro, con lo que aumentará el número de plazas de educación infantil municipales en este tramo de edad, respecto a los años anteriores (R2).

De forma paralela, se llevarán a cabo Jornadas de sensibilización en los centros educativos de Educación Infantil y de Educación Primaria (L1): talleres, charlas, etc., escuelas de formación de padres y madres, con orientaciones hacia la corresponsabilidad y la igualdad de trato; se ponen a disposición las instalaciones de los centros educativos, en coordinación con las AMPAS y el Área de Equidad, Derechos Sociales y Empleo.

Este programa contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad (L2) al facilitar la conciliación laboral y familiar mediante el cuidado y educación de los miembros más pequeños de las familias, y permitir a las mujeres una

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

disponibilidad de tiempo tanto para el trabajo remunerado como para el desarrollo personal, formación, etc. Así mismo, contribuye y facilita la visibilidad de las mujeres (L3) en la esfera pública, inicialmente al formar parte de comunidades educativas, como pueden las propias AMPAS de las Escuelas Infantiles, y a continuación como parte integrante del mundo laboral y/o de otras entidades del tejido asociativo.

Por otro lado, en los procedimientos de contratación tanto en las Escuelas Infantiles como en el mantenimiento y limpieza de los propios centros educativos, se continuarán incluyendo las cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tendiendo a observar la tasa de empleo y desempleo femenina en el sector.

A través de la contratación se analizará el número de mujeres/hombres en puestos de coordinación y dirección de las empresas adjudicatarias de los contratos (R3), y número de mujeres y hombres contratados/as para la realización del objeto del contrato. Se atenderá a conocer el número de empresas con Plan de Igualdad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

El marco normativo de referencia lo constituyen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus artículos 23 y 24.2: la educación para la igualdad de mujeres y hombres y la integración del principio de igualdad en la política educativa respectivamente. Las actuaciones de las Administraciones educativas y la cooperación entre las mismas, en cuanto a las relaciones entre Ayuntamiento y la Consejería de la Comunidad de Madrid con las competencias en Educación, estarán orientadas de forma coordinada para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (24.2.e).

Así mismo, el artículo 15 de la citada Ley establece la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: las Administraciones públicas lo integrarán de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. El artículo 20.a, respecto a la adecuación de los estudios, señala la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.

En el año 2014 se inició la desagregación por sexo en el Distrito de Retiro, y los indicadores utilizados hasta 2016 eran referidos al número de participantes chicos y número de participantes chicas en el programa de absentismo en convenio con la Comunidad de Madrid.

Durante el curso 2017-2018 se ha puesto en marcha el proyecto de Prevención del Absentismo, con dos líneas de actuación: la Recuperación y Tratamiento de las dificultades de aprendizaje, y el Desarrollo de Habilidades Sociales, ambas en Educación Primaria. El enfoque de género está integrado de forma transversal, con el pilar básico de la igualdad en todas las actuaciones. Como criterio de adjudicación se estableció la propuesta de un Plan de Formación en Coeducación y Perspectiva de Género en la educación, para la plantilla que fuese a ejecutar el contrato, valorado en función del número de horas del mismo.

La Ley 6/1995, de 28 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid, en el artículo 3 establece como principios de actuación los siguientes, entre otros: eliminar cualquier forma de discriminación en razón de nacimiento, sexo, color, raza, #(art. 3.c), y promover las condiciones necesarias para que la responsabilidad de los padres o tutores, en el efectivo ejercicio de los derechos de sus hijos o tutelados, pueda ser cumplida de forma adecuada (art.3.d).

Respecto a la eliminación de roles y estereotipos de género (R1) este programa se basa en la igualdad de trato en las medidas a adoptar ante el absentismo, el lenguaje inclusivo y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y de hombres y niños, en los materiales que se difunden y utilizan en general en las actividades. El acceso al recurso (R2) elimina las brechas de género, ya que el acceso a este programa es en función de las necesidades detectadas, indistintamente respecto al género y en igualdad de trato, y sí se promueve la participación activa de las mujeres (R3) con actuaciones cuyos efectos son a largo plazo, principalmente en el programa de Tratamiento de las Dificultades de Aprendizaje llevado a cabo desde el propio distrito, ya que al incidir sobre el tratamiento de dificultades de aprendizaje que previenen el desfase curricular y estimulan las habilidades instrumentales básicas, así como el desarrollo de habilidades sociales, ambas líneas se constituyen en herramientas de emponderamiento (L2), tanto para las niñas como para los niños, y por tanto, en habilidades para la participación activa en la comunidad, a corto, a medio y a muy largo plazo, para toda la vida (L3).

Este programa contribuye de forma transversal a la eliminación de las violencias machistas, mediante el uso del lenguaje inclusivo y el tratamiento en igualdad de condiciones a los niños y a las niñas beneficiarios/as de este recurso (L1).

Para 2020 se continuará trabajando con los indicadores de los porcentajes de distribución de participantes chicas y chicos (número de participantes chicas/chicos respecto al total de participantes), en cada uno de los proyectos de prevención, pudiendo posteriormente obtener datos globales del programa.

La contratación avanza en la inclusión de cláusulas sociales de igualdad de género, solicitando a las empresas adjudicatarias de contratos los informes de impacto de género que faciliten el análisis del impacto de género del programa presupuestario. La perspectiva de género se incluye como criterio social de contratación

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

Además, a través de la contratación se analizará el número de mujeres/hombres en puestos de coordinación y dirección de empresas adjudicatarias de los contrato, y número de mujeres y hombres contratados/as para la realización del objeto del contrato. Se atenderá a conocer el número de empresas con Plan de Igualdad.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

En este programa de Servicios Complementarios de Educación se incluyen tres objetivos generales: 1. Fomentar el desarrollo integral de la población escolar del distrito mediante actividades educativas; 2. Analizar y profundizar en las necesidades educativas del distrito, incluyendo la perspectiva de género, y 3. Fomentar la participación Infantil y Juvenil en la vida del distrito.

Como marco normativo, este programa de servicios complementarios en Educación, atiende a los artículos 23 y 24 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establecen la educación para la igualdad de mujeres y hombres y la integración del principio de igualdad en la política de educación, respectivamente. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán entre otras actuaciones, la cooperación para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres (art.24.e). Así mismo, la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos (art.24.b).

El Artículo 3, apartados c, d y f, de la Ley 6/1995, de 28 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid, establecen la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, sexo, color, raza, religión, #o cualquier otra circunstancia discriminatoria (c); además, se deberá promover las condiciones necesarias para que la responsabilidad de los padres, madres y/o tutores/as, en el efectivo ejercicio de los derechos de sus hijos/as tutelados/as, pueda cumplirse de forma adecuada (d), así como fomentar los valores de tolerancia, solidaridad, respeto, igualdad y en general los principios democráticos de convivencia establecidos en la Constitución (f).

La Ley 18/1999, de 29 de abril, reguladora de los Consejos de Atención a la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid, en cuanto a la promoción de los derechos y la prevención, según el artículo 12.3 y 12.4, respecto a las funciones de los Consejos Locales de Infancia y Adolescencia.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en sus artículos 4 y 6, nombra la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos, por un lado, y por otro el fomento de la igualdad, haciendo referencia a las Administraciones educativas en su cuidado para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

La Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid, en su artículo 8.1, determina que integrará en los currículos de los distintos niveles educativos los contenidos necesarios para que se eduque en el respeto a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la convicción de que la garantía de esta igualdad radica en compartir los mismos derechos y los mismos deberes.

Todos los servicios que se proponen desde este programa como recursos para la totalidad de la comunidad educativa, para todas las edades y para la convivencia de todos y todas las personas que finalmente configuran las relaciones diarias de convivencia, responden afirmativamente a las tres R: todas las medidas se orientan a la eliminación de los roles y estereotipos de género, se trata de asegurar el acceso a los recursos y la distribución de los mismos para eliminar las brechas de género, y se promueve a corto, a medio y a largo plazo la participación activa de las mujeres en la sociedad y en la comunidad, a pequeña y a gran escala, de manera que se llegue a la participación en espacios de toma de decisiones.

Las tres líneas de actuación son las premisas de la educación en general y de los objetivos que dirigen las actividades y servicios que forman parte de este programa: la eliminación de las violencias machistas mediante la educación en valores y la participación basada en la tolerancia y el respeto mutuo. A largo plazo contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, al trabajar el emponderamiento, la formación educativa y profesional, el desarrollo personal, etc., que a largo plazo se pueda actualizar en habilidades de participación.

En el año 2014 ya se inició la desagregación por sexo en el Distrito de Retiro, y los indicadores utilizados hasta 2016 eran referidos al número de participantes chicos y número de participantes chicas en las actividades tanto complementarias como extraescolares, así como al número de participantes de madres y número de padres participantes en actividades en jornadas,

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

mesas y escuelas de padres y madres. Se ha venido utilizando el lenguaje inclusivo en todas y cada de las acciones y actividades, y la realización de todas las actuaciones ha venido considerando el favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.

Para 2020 se continuará trabajando con los indicadores de los porcentajes de distribución de participantes chicas y chicos, y madres y padres (número de participantes chicas/chicos respecto al total de participantes y de madres y padres - personas adultas en general- respecto al total de participantes).

La contratación avanza en la inclusión de cláusulas sociales de igualdad de género, solicitando a las empresas adjudicatarias de contratos los informes de impacto de género que faciliten el análisis del impacto de género del programa presupuestario.

A través de la contratación se analizará el número de mujeres/hombres en puestos de coordinación y dirección de empresas adjudicatarias de los contrato, y número de mujeres y hombres contratados/as para la realización del objeto del contrato. Se observará el número de empresas con Plan de Igualdad.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
Programa:	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

El Distrito de Retiro desde su programación cultural está comprometido con el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como nos indica el marco normativo de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su artículo 26, donde se hace referencia a que se velará por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación artística e intelectual y a la difusión de la misma, junto a adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y combatir su discriminación estructural y/o difusa.

Así como con la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

En cuanto a las características de la población de Retiro destacar que se trata de una población envejecida, con alto nivel cultural y constituida en un 55% de mujeres y un 45% de hombres, lo que hace que sean las mujeres las que participen más activamente en las actividades que les ofrece el Distrito.

En los últimos años, el Distrito de Retiro ha venido recogiendo de forma progresiva, en todas las actividades culturales, la desagregación estadística por sexo, dado que es un programa que afecta directamente a mujeres y hombres, tarea que se continuará y profundizará durante 2020 incluyendo la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo siempre que sea posible.

En conciertos, cine, actividades infantiles, teatro, espectáculos y otras actividades culturales, se intentará recoger datos para analizar un posible sesgo de participación respecto a mujeres y hombres según si las temáticas son en materia de igualdad y prevención de las violencias machistas y ver los porcentajes de participación de mujeres y hombres.

Respecto a las actividades infantiles se seguirá fomentando la utilización de un lenguaje inclusivo, herramienta indispensable para combatir el discurso que perpetúa la discriminación hacia mujeres, así como que la programación y talleres dedicados a ellos/as se visibilice a los niños y niñas de forma equitativa y en roles no estereotipados fomentando los valores de igualdad. Con esta medida se promoverá la eliminación de roles y estereotipos de género.

Es muy importante destacar la realización de actividades positivas con motivo de la celebración de Días Conmemorativos. En el Distrito se continúa trabajando para resaltar la celebración del 8 de Marzo "Día Internacional de las Mujeres" y la conmemoración del 25 de Noviembre "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres", con la finalidad de contribuir a la eliminación de las violencias machistas y la sensibilización de vecinas y vecinos del distrito.

Se ha observado una tendencia a que la participación de hombres en estas actividades sigue siendo, como en años anteriores, inferior al número de mujeres participantes, lo que nos indica que debemos seguir trabajando para fomentar su participación en las actividades para la promoción de la igualdad y la eliminación de la violencia de género, elaborando mensajes especiales en las campañas conmemorativas que lleguen a la población masculina.

Desde el año 2018, en el que se puso en funcionamiento el Espacio de Igualdad "Elena Arnedo Soriano" del Distrito, así como a lo largo del 2019, desde esta Unidad se viene colaborando en la programación de actividades en el mismo, a propuesta de las asociaciones y colectivos de mujeres teniendo en cuenta sus demandas y llevándolas a cabo siempre que es posible, lo que promueve la participación activa de mujeres, en especial en el espacio de toma de decisiones, que seguirá durante el año 2020 para fomentar el empoderamiento de las mujeres y la prevención de la violencia de género. Así, en el año en curso se ha venido colaborando en las siguientes actividades: en el mes de enero en el Homenaje a Elena Arnedo, en el mes de febrero en el Homenaje a Clara Campoamor, en el mes de marzo tuvo lugar la exposición "Mujeres en lucha" en la sala Maruja Mallo. Durante ese mismo mes, tuvo lugar en el CC Casa de Vacas, un ciclo de cine dedicado a la mujer y una actividad cultural, con motivo del 8M. En el mes de abril fue instalada en el exterior de la Junta del Distrito una Placa en Memoria de las Víctimas de la Violencia Machista. También en el mes de abril, el ciclo de las proyecciones del contrato de Filmoteca se denominó Cine y mujer, llevándose a cabo en el Espacio de Igualdad. En el mes de mayo tuvo lugar en el CC Casa de Vacas la exposición y la entrega de premios de Mujeres Progresistas de Retiro, así como dos conferencias. Además, también durante el mes de mayo se realizaron diversas actividades teatrales durante el Festival de Artes Escénicas que tuvieron como protagonista a la mujer. En el mes de junio se inauguró el Paseo de las Mujeres, expediente gestionado también desde la Unidad de Servicios Culturales, y asimismo se instalaron, como el año anterior, 2 puntos violeta en las Fiestas del Distrito. También en el mes de junio, el CC Casa de Vacas se ha programado varias obras de teatro con temática de igualdad de género. Además, durante los meses de junio y

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

julio tiene lugar la exposición Transexualia, también en CC Casa de Vacas y en la sala de exposiciones Maruja Mallo la exposición de fotografías Orgullo Vallekano. A lo largo del año en curso se seguirá trabajando para visibilizar al máximo posible la obra de mujeres artistas, contribuyendo a la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público a través de su contratación para la realización de eventos culturales.

En este sentido, para el mes de noviembre, dentro del contrato de Filmoteca, está prevista la realización de un ciclo que llevará por nombre "Maltrato machista", con la proyección y posterior debate de películas cuya base será el tema de la violencia a las mujeres.

Durante el 2020 se seguirá impulsando la participación más equilibrada entre hombres y mujeres en todas las actividades programadas, porque la violencia de género es un problema social que hay que erradicar, siendo necesario para ello involucrar a todos los segmentos de la población. Igualmente, se fomentará, procurando que el porcentaje no sea inferior al 50%, como en años anteriores y en la medida de lo posible, la cesión de espacios públicos, tanto a entidades y asociaciones de mujeres como a mujeres artistas, para que sus obras tengan una proyección hacia el exterior, dada la dificultad con que se encuentran a la hora de exponer sus obras en algunos circuitos artísticos más consolidados.

Con ello se pretende contribuir a un acceso y distribución de los recursos que favorezcan la eliminación de las brechas de género en este ámbito. En este sentido se seguirá fomentando la participación de las mujeres a través de exposiciones de arte, dándoles prioridad siempre, que sea posible para que puedan presentar su obra, sobre todo en meses que coincidan con conmemoraciones especiales, como es el caso del mes de marzo, en el que se seguirá intentando dar prioridad a las exposiciones dirigidas por mujeres artistas o bien aquellas que expongan temas específicos de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

Por último señalar que a través de los contratos ejecutados por procedimiento abierto desde la Unidad de Actividades Culturales para el desarrollo de los servicios prestados, hay una proporción considerable de mujeres que se encuentran formando parte de los puestos de "Coordinación/Responsable de Proyectos" en las empresas adjudicatarias de dichos contrato, contribuyendo de esta forma a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

En cuanto a la normativa municipal, es necesario señalar las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas en Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, que marca la integración de la perspectiva de género en el presupuesto madrileño y el Plan Estratégico para la Igualdad De Género de la ciudad De madrid 2018-2020, en su ámbito estratégico 1 "Acción Pública con Enfoque Integrado de Género".

El Distrito de Retiro desde su programación deportiva está comprometido con el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como nos indica el marco normativo de la Ley 3/2007 de 22 marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su artículo 29.1, donde se indica que todos los programas públicos del desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

Como en años anteriores, desde el Distrito de Retiro se favorecerá el desarrollo de las diferentes competiciones y torneos que vienen realizándose en sus diferentes ediciones, como son, los 40 Juegos Deportivos Municipales, el Torneo Primavera, el Torneo Municipal, el 40 Cross Escolar del Distrito, el 17 Encuentro Deportivo Escolar o el Ranking de Pádel; haciendo especial hincapié a través de los colegios y entidades deportivas del Distrito en la participación femenina en las diferentes categorías y deportes promocionados.

Desde los Juegos Deportivos Municipales se introdujo un indicador específico que ha permitido diferenciar y cuantificar el número de equipos y participantes femeninas y participantes masculinos, en todas las competiciones deportivas municipales, con el fin de seguir promocionando la participación de mujeres en los deportes de competición.

Al igual que en el pasado año 2019, para el curso actual, se va a seguir potenciando desde el Ayuntamiento de Madrid las convocatorias en categoría femenina en las Competiciones Municipales, reduciendo en un 50% la tasa de inscripción de equipos femeninos tanto en los Juegos Deportivos Municipales como en los Torneos Municipales.

En el 40 Cross Escolar del Distrito para este 2020 se continuarán convocando las categorías femeninas de manera independiente de las categorías masculinas, al igual que en el 17 Encuentro Deportivo Escolar seguirán siendo categorías mixtas compartiendo actividades tanto niñas como niños.

Respecto al Torneo de Pádel se prevé la convocatoria en categoría femenina de manera independiente, al igual que en la pasada edición, para continuar fomentando la participación de las mujeres en este deporte.

Las Escuelas de Promoción Deportiva seguirán teniendo carácter mixto. Tras el análisis de la ocupación media mensual de las plazas de las escuelas, se ha comprobado que la participación femenina es bastante inferior a la masculina, por lo que, se seguirá incidiendo en los colegios que participen en este programa de escuelas, en la promoción e inscripción de las alumnas en los deportes con menor intervención femenina. Para ello, se realizarán envíos de correos electrónicos que promocionen y animen a las alumnas de los colegios a intervenir en las actividades escolares propuestas por cada centro escolar.

Para visibilizar las aportaciones de las mujeres al deporte de alto nivel, a la vez que para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos en determinados deportes tradicionalmente masculinos, en 2020, se va a optar por realizar un evento competitivo de carácter femenino en el Distrito con la denominación de una figura deportiva de reconocido prestigio y relevancia.

Dado que existe cierta confusión con la diferenciación entre los Centros Deportivos Municipales de Daoiz y Velarde 1 y Daoiz y Velarde 2, proponemos como novedad para este 2020, la denominación del Centro Deportivo Municipal Daoiz y Velarde 2 con el nombre de una mujer representativa del deporte femenino en nuestro país.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

Para el desarrollo de los programas en el ámbito deportivo el Distrito de Retiro ha contado en el 2018 con 4 Centros Deportivos Municipales de gestión directa 9 Instalaciones elementales básicas para cubrir la demanda de los vecinos y vecinas del distrito en materia lúdico- recreativa y deportiva, ajustándose siempre a la demanda de los mismos en relación a horarios y actividades programadas.

Como conclusión general hay que decir que continuando la tendencia de años anteriores, aunque son las mujeres practicantes en el entorno del 75% del total, llegando en determinadas actividades (Pilates, Acuagym, etc.) incluso a representar un 95% de la oferta realizada dependiendo de los horarios, sería necesario realizar un análisis de las posibles brechas de género existentes.

Igualmente si lo analizamos por categorías (infantil, juvenil, personas adultas, personas mayores) se mantiene la tendencia de mayor participación femenina supra representada por las mujeres mayores de 65 años, por la mayor esperanza de vida de la mujer.

Frente a esta situación de una amplia mayoría de participación femenina en las distintas actividades programadas en los Centros Deportivos Municipales de gestión directa nos encontramos que la situación se revierte en las escuelas de promoción deportiva de los centros escolares, promovidos en acuerdo con la Dirección General de Deportes y desarrolladas en el ámbito escolar. Es aquí por lo que en año 2018 y a través del servicio de promoción deportiva se han iniciado contactos con los/las responsables deportivos de los centros escolares para favorecer la partición de las niñas en estas escuelas. Para el próximo año 2019 se plantearan reuniones intercentros para que este objetivo se haga más viable.

A su vez durante el 2018, se ha procedido a la difusión en la escuela deportiva de fútbol, con la intención de poner en marcha para la próxima temporada equipos de futbol femenino en las categorías de juvenil y cadete, dado que hasta infantiles los equipos son mixtos en la actualidad. La no disposición de espacio deportivo ha impedido su implantación para 2018, circunstancia ésta que se contempla para la próxima temporada, lo que aumentaría la práctica de este deporte por parte de niñas, actualmente infrarrepresentadas.

El Distrito de Retiro, cuenta además con 5 escuelas en colaboración, distribuidas en las instalaciones de gestión directa (fútbol, baloncesto, padel-ténis, natación sincronizada, salvamento y socorrismo) de ellas tan solo la natación sincronizada es exclusivamente femenina, dada la tradición de este deporte en España, siendo todas las demás de carácter mixto con diferente índice de participación chicas/chicos, que se analizará en un futuro.

Respecto a las actividades dirigidas, existen algunas diseñadas para fomentar los cuidados, como la natación para embarazadas que se desarrolla dentro del programa de salud, en colaboración con las entidades correspondientes con la finalidad de favorecer el acceso a los recursos.

Por último, resaltar la labor de difusión realizada desde los propios centros, en la línea de contribuir y favorecer la igualdad de género, a través de la difusión de toda la información en materia de igualdad y prevención de la violencia de género, que proviene de la Junta Municipal del Distrito o de la Dirección General de Deportes.

#### MARCO NORMATIVO

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 29. 1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

#### METODOLOGIA 3 R.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

Respecto a dicha metodología se han contemplado algunas medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de géneros desvinculando ciertos deportes como el fútbol o la natación sincronizada a niños o niñas preferentemente. En este sentido se ha iniciado la reserva de espacios deportivos para poner en marcha próxima temporada equipos femeninos en categorías poco representadas de juvenil y cadete. (R.1.)

Se ha comenzado el estudio de medidas que puedan contribuir al acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género valorando la necesidad de incrementar la promoción de estos deportes (fútbol, natación sincronizada) entre el sexo menor prácticamente para favorecer la igualdad con el consiguiente apoyo de recursos económicos. (R.2.)

Se han iniciado los trabajos que recogen numerosas sugerencias propuestas por usuarias que han sido tomadas en cuenta para su estudio por la dirección del centro. Así, la colocación de mamparas separadoras de duchas en vestuarios femeninos por petición expresa de grupos de mujeres en el Pleno de la Junta. Lo que permite visibilizar la participación activa de las mujeres. (R.3.).

#### LINEAS DE ACTUACIÓN.

Se ha continuado con la realización de cursos de autoprotección para mujeres organizados por la Dirección General de Deportes en colaboración con la Federación Madrileña de Luchas Asociadas (seminarios y jornadas) en las instalaciones del Centro Deportivo Municipal Daoiz y Velarde, para la prevención de las violencias machistas.(L.1.).

A su vez, se ha comenzado a analizar los horarios ofertados, respecto de los grupos donde están más representadas las mujeres, al mismo tiempo que se sugiere desde la coordinación de todas las instalaciones deportivas municipales (Dirección General de Deportes) que se favorezca la inscripción deportiva de las mujeres con una posible reducción sobre la cuota en Juegos Deportivos Municipales para facilitar su incorporación.(L.2.).

Directamente desde las instalaciones deportivas se han facilitado folletos y cartelería en los que se contempla de modo especial el lenguaje inclusivo, que promueva la participación de mujeres en mayor número en deportes masculinizados junto a posibilitar todas las actividades propuestas en programadas deportivos.(L.3.).

#### COMPARATIVA 17/18

#### OBJETIVOS

Se ha marcado como prioritario para la próxima temporada establecer contactos periódicos entre los servicios deportivos, igualdad y servicios sociales para su implementación, lo que influirá en la promoción de la igualdad de género.

#### ACTIVIDADES

Hasta el momento actual no se han incluido actividades específicas de promoción de igualdad de género, aunque en los eventos deportivos del Distrito de Retiro, como las jornadas lúdico-deportivas se fomenta la participación en las actividades programadas a personas del sexo menos participativo. Ej. Hombres en las jornadas de acuagym. Mujeres en los torneos de fútbol lúdico-deportivo.

#### INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA

Los indicadores relativos a personas desagregados por sexo se recogen tanto en presupuestos como en los datos estadísticos para la confección de las memorias.

#### INDICADORES DE GÉNERO

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

Se ha contemplado en lo relativo datos que provienen de indicadores desagregados por sexo, aunque por el momento no se han realizado indicadores de impacto de género.

En ambos casos de será objeto de análisis y discusión en las reuniones entre igualdad, instalación, servicios sociales de cara a la próxima temporada deportiva.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

Se incluye como meta en este programa, para considerar la perspectiva de género en las actuaciones que realiza Consumo, la propuesta de introducción de indicadores relativos al número de reclamaciones que son tramitadas en el plazo máximo de dos meses, presentadas por mujeres y por hombres consumidoras/es que reclaman en la OMIC de Retiro, con la finalidad de realizar un análisis del acceso de mujeres y hombres al recurso (R2).

Los datos publicados por el INE respecto a la población en 2017 del Distrito de Retiro, muestran un total de 118.516 habitantes, de los que 64860 son mujeres y 53656 son hombres, lo que supone unos porcentajes de 54,73% y 45,27% respectivamente.

En 2017 el porcentaje de reclamaciones presentadas por mujeres a la OMIC en este Distrito se aproxima 53% y en 2018, hasta el 30 de Agosto, fue del 53%.

Durante 2019 se observará la evolución de los citados porcentajes para ver la participación de las mujeres y hombres de forma pormenorizada.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>912.20</b>	<b>CONCEJALÍA-PRESIDENCIA DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

En este programa casi la totalidad del gasto es en capítulo 1, salvo la pequeña cantidad de atenciones protocolarias por lo que la memoria de género no tiene objeto.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

Destacamos en el marco normativo el Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

También es referente el Artículo 31.1 párrafo 2 y 3 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

El objetivo general de este programa es proveer a las unidades y dependencias del Distrito de los bienes y servicios necesarios para el desarrollo de las competencias asignadas a sus órganos unipersonales y colegiados a través de la realización de las correspondientes acciones como limpieza, seguridad, o la adquisición de bienes precisos para cometidos generales.

Este objetivo se relaciona con los siguientes objetivos: garantizar el buen funcionamiento de los edificios y otros elementos necesarios para el funcionamiento del Distrito, a través de la tramitación de expedientes de contratación diversos como suministros de material no inventariable, vestuario, publicaciones oficiales, prensa, actuaciones de coordinación de seguridad en obras y elaboración de planes de autoprotección, pequeñas inversiones de mobiliario y señalización, y finalmente, la indemnización de los vocales vecinos, donde se observa una paridad de sexos en la composición de éstos.

La mayoría de estos gastos, entre ellos los de mayor cuantía, están sujetos a compra centralizada, donde las actuaciones de política de género han sido consideradas por ser grandes contratos marco de las Administraciones, y que deberán contener las cláusulas sociales de igualdad prescritas.

En el resto de contratos se solicitará a las empresas la implantación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para la plantilla que ejecuta el contrato porque no solo las mujeres también los hombres contratados, tienen el derecho (y la obligación) de asumir sus responsabilidades domésticas y familiares -corresponsabilidad- de forma equitativa.

Así mismo se analizará en nº de mujeres y de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias para el desarrollo del objeto del contrato.

Respecto a las autorizaciones de ocupación del dominio público y licencias tramitadas, se procederá a una desagregación de los indicadores por sexo, a fin obtener información de la participación de hombres y mujeres en la actividad económica del distrito.

Dando respuesta a la metodología de análisis de impacto de género, durante 2020 se llevará a cabo el seguimiento de las medias de igualdad que presenten las empresas adjudicatarias de la contratación, encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género. (R1)

El programa contempla medidas que contribuyen al acceso y distribución de recursos para fomentar la eliminación brechas de género (R2), teniendo en cuenta que los objetivos y actividades del programa tienen impacto sobre recursos como empleo, autonomía económica de las mujeres, toma de decisiones, lo que puede favorecer la eliminación de las brechas de género, pues cuando en la contratación se avanza en la incorporación de cláusulas sociales que pueden incidir en la igualdad entre mujeres y hombres se pueden incidir como son el cheque servicio y la flexibilidad de horarios que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, así como las relativas a solicitar a las empresas la exigencia de aportar información, que se prevé incluir en los contratos, en relación a indicadores como:

-Mujeres contratadas/hombres contratados por la empresa adjudicataria para el desarrollo del objeto del contrato (partiendo del análisis del empleo de mujeres y de hombres en el sector productivo correspondiente, valorar si es un sector en que las mujeres están subrepresentadas).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

- Mujeres empleadas/hombres empleados en puestos de dirección/coordiación.
- Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como flexibilidad horaria, permisos para el cuidado de menores, mayores personas enfermas o dependientes
- Planes de Igualdad en las empresas.

Señalar que, se promueve, en especial, la revisión del número de mujeres y hombres en los puestos de coordinación y dirección en las empresas adjudicatarias para así conocer la situación real respecto la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones. (R3)

Respecto a la contribución de este programa a las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal se pueden visualizar a través de las propuestas con contenido en materia de igualdad elevadas al Foro Local, que de forma indirecta pueden incidir en la eliminación de las violencias machistas. (L1)

El Programa también promoverá la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad (L2) porque desde la contratación se está avanzando en la incorporación de cláusulas sociales que pueden incidir en la igualdad como son cheque servicio y flexibilidad en el caso de conciliación de la vida laboral y familiar solicitando a las empresas su incorporación:

- Cheques servicio, guardería, comedor etc.
- Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como flexibilidad horaria, permisos para el cuidado de menores, mayores, personas enfermas o dependientes
- Planes de Igualdad en las empresas.

Finalmente se contribuye a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público mediante el estudio de los datos desagregados de la actividad económica (L3) (autorizaciones y licencias) que permitirán exponer la realidad existente junto a los datos de las mujeres y hombres en puestos de coordinación y dirección en las empresas adjudicatarias.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	203	DISTRITO DE RETIRO
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE RETIRO	

Uno de los objetivos primordiales del programa de participación ciudadana de este Distrito consiste en favorecer e incrementar la participación ciudadana de forma directa a través de cesiones de espacios como de forma indirecta a través de actuaciones de ayuda como son las subvenciones, fomentando a Asociaciones cuyas actividades ayuden a conciliar la vida familiar, es el caso de las subvenciones que se dan a los AMPAS, y asociaciones juveniles, ya que las actividades que se subvencionan ayudan a cubrir el horario una vez finalizado el periodo escolar, tanto en diario como en época estival, teniendo en cuenta el marco normativo de la Ley 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su art. 35.

Hay que señalar que cada vez son más las actividades subvencionadas que están enfocadas a enseñar y mostrar una educación de igualdad entre los más pequeños, evitando la discriminación por sexo y por edad, encaminadas por tanto a la eliminación de roles y estereotipos de género a través del juego, incidiendo la Administración de forma indirecta a través de las subvenciones otorgadas, en promoción con actividades que fomenten la igualdad de oportunidades y la no presencia de las violencias machistas

También hay asociaciones cuyas actividades están más masculinizadas por la temática que siguen aunque las actividades que realizan son abiertas a todos los públicos, son el caso de los Ingenieros Forestales, Amigos del ajedrez y la Asociación de Comerciantes.

Destacamos también que en este Distrito tenemos expresamente dos asociaciones de mujeres, donde su dedicación primordial consiste en promover la igualdad de género a través de sus actividades y prevenir la violencia de género dándoles información y apoyo a las mujeres, además por parte del Distrito se les ofrece apoyo directo a través de la cesión de espacio sobre todo, en fechas destacadas como son el Día Internacional de la Mujer, Día de la Violencia de Género y Día de la Infancia, contemplando así medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género.

Además, de forma indirecta, a través de las subvenciones, se ofrece autonomía económica a las mujeres para obtener así un amplio abanico de actividades que otorguen independencia y seguridad, con la realización de actividades lúdicas y de formación especializada para ellas.

Otra línea de actuación para dar mayor visibilidad y aumentar la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, consiste en facilitar por parte de este Distrito espacios como ludotecas en la misma ubicación y horario que se organizan los foros locales.

A través de los foros locales se pretender incrementar la participación ciudadana, garantizando que tanto las mesas de trabajo como los foros locales favorezcan la participación de la mujer, al realizarse en horarios de conciliación y ayudando a participar poniendo actividades lúdicas infantiles en los sitios de encuentro, obteniendo un resultado positivo en la participación de mujeres, ya que este distrito cuenta actualmente con 9 mesas de trabajo de las cuales 4 están coordinadas por hombres y 5 por mujeres, siendo mayoría de mujeres en la comisión permanente, cumpliendo de este modo con la paridad de género en la participación, ya que el número de personas participantes de cada sexo no es superior al 60% ni inferior al 40%

El Distrito de Retiro pretende tener especial sensibilidad para medir la evolución de las propuestas que llegan al Pleno presentadas por la Comisión Permanente del Foro local cuyo contenido vincula a temas específicos de igualdad y prevención de violencia de género, teniendo en cuenta que hasta la fecha, esta temática supone un 15,38% de las propuestas presentadas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	204	DISTRITO DE SALAMANCA
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SALAMANCA	

**MARCO NORMATIVO**

- Ley 6/1995 de 28 de marzo de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid.
- Ordenanza de las prestaciones económicas del sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Artículos 15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En el artículo 17 hace referencia a la influencia de los cuidados en la vida de los hombres y mujeres.
- Principio 4 de la Carta Europea para la Igualdad de Hombres y Mujeres. Hace referencia a que la eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la Igualdad de mujeres y hombres.
- Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid 2015-2019. Dedicar un objetivo estratégico a promover el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad luchando contra la desigualdad y potenciando su autonomía y visibilidad.

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDA LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, HACIENDO ALUSIÓN A LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DIFERENCIADA DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN A LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE ACTUA**

Las tareas de educación y cuidado de menores recaen habitualmente en las mujeres y requiere que se comparta la responsabilidad entre mujeres, hombres y la sociedad en su conjunto, y trabajar para disminuir los estereotipos de género según los cuales la guarda de niños/as se considera como una responsabilidad propia de las mujeres.

**METODOLOGIA 3R**

R1. Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuales?

Sí, en la Jornada de Infancia y Adolescencia se realizan actividades de sensibilización a menores y adolescentes que fomentan la igualdad e incluyen de forma transversal la perspectiva de género.

Por otro lado el servicio de ludotecas que está gestionado junto con el departamento de educación, se desarrolla con la pretensión de facilitar la conciliación familiar y laboral de los progenitores, así como de prevenir la discriminación por género; en el ámbito de la coeducación se hace intervención educativa fortaleciendo la transversalidad en las actividades, para que las niñas y niños participantes desarrollen su personalidad en términos de igualdad, eliminación de estereotipos y sesgos sexistas. En el contrato para la prestación de este servicio se han introducido dentro de las cláusulas sociales que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del servicio, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. En general las actividades deberán estar planificadas haciendo la debida distinción por edades a las que van dirigidas en cada caso (entre 3 y 14 años), adecuadas a las características evolutivas de cada una de ellas, incorporando la perspectiva de género y promoviendo su participación igualitaria y democrática y en todos los periodos se programa una actividad específica que potencie la igualdad entre mujeres y hombres. También en dicho contrato se ha requerido que la coordinadora del servicio tenga formación específica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de al menos 60 horas.

R2. Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, ya que el propio servicio de LUDOTECAS para menores en periodos no lectivos favorece el acceso de la mujer al mundo laboral, lo que contribuye a romper las brechas de género.

R3. ¿Se promueve la participación actividad de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

No

**LINEAS DE ACTUACIÓN**

L1. Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, en la medida que se realizan actuaciones que contribuyen a la ruptura de estereotipos de género se trabaja en la disminución de la violencia machista.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, a través de la información y difusión de recursos que promueven la implicación de las familias, de las ayudas económica y a través del uso y participación en todos los servicios y recursos de este programa, que ayudan a conseguir mayores niveles de autonomía y conciliación.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 204 DISTRITO DE SALAMANCA  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SALAMANCA

Sí, se fomenta la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, que se realiza a través de la participación en los espacios de intervención social grupal organizados por Servicios Sociales.

Presupuestos año 2020

**OBJETIVOS**

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI

**ACTIVIDADES**

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

**INDICADORES DESAGREGACION ESTADISTICA**

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

**INDICADORES DE GENERO**

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	204	DISTRITO DE SALAMANCA
Programa:	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SALAMANCA	

#### MARCO NORMATIVO

- Ordenanza de las prestaciones económicas el sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Ordenanza Municipal por la que se regula el acceso a los Servicios de Ayuda a Domicilio para mayores y/o personas con discapacidad en la modalidad de atención personal y atención doméstica, de Centros de Día, propios o concertados, y Centros Residenciales, para mayores, del Ayuntamiento de Madrid.
- Estatutos y Reglamento de los Centros Municipales de Mayores.
- Artículos 15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Establece la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios de la Administración Local.
- Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid 2015-2019. Dedicar un objetivo estratégico al cuidado en los momentos últimos vitales y bienestar en la vida cotidiana. Dedicar además un objetivo al fortalecimiento de servicios y programas para personas mayores.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDA LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, HACIENDO ALUSIÓN A LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DIFERENCIADA DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN A LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE ACTÚA.

El número de mujeres mayores es considerablemente mayor al de hombres en población de más de 65 años y sobre todo en los tramos de mayores de 80. Se evidencia además un poder adquisitivo menor en estas, mayor carga de cuidados de otros miembros, de la familia y menor participación en puestos de responsabilidad. El porcentaje de mujeres mayores atendidas en los servicios y prestaciones para el mantenimiento en el entorno habitual es muy superior al de hombres mayores, únicamente, en los servicios de comida a domicilio y lavandería se igualan los porcentajes de atención, debido a los déficits instrumentales de los hombres mayores solos en las tareas domésticas.

#### METODOLOGÍA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de los talleres y actividades dirigidas a la población mayor, tanto en los centros municipales de mayores como del centro de servicios sociales se trabaja la necesidad de cuestionarse los papeles de hombres y mujeres ante el cuidado y el autocuidado. En los contratos para la atención a este colectivo se han introducido dentro de las cláusulas sociales que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género.

R2. Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí. Todos los recursos y servicios que se realizan en este programa tanto formativos, asistenciales como de apoyo a los cuidados facilitan la eliminación de las brechas de género en el acceso.

R3. Se promueve la participación actividad de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí, se promueve la participación de las mujeres en las Juntas Directivas de los centros municipales de mayores, así como en los ámbitos de participación del distrito a través del proyecto "Senes".

#### LINEAS DE ACTUACIÓN

L1. Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, a través del fomento de la autonomía personal y el empoderamiento de la mujer y a través de actuaciones concretas encaminadas a la sensibilización y prevención de estas violencias.

L2. Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, el uso de los servicios de los centros municipales de mayores (talleres, visitas culturales, comedor, podología, etc.) es mayoritaria de mujeres y esos servicios son gratuitos o con costes más asequibles que en el mercado libre.

También se organizan actividades que refuerzan la autoestima y el cuidado y la autonomía personal para llegar a la corresponsabilidad.

L3. Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí, se está potenciando la participación de las mujeres en el ámbito público a través de las Juntas Directivas.

Presupuestos año 2020



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 204 DISTRITO DE SALAMANCA  
**Programa: 231.03 PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SALAMANCA

OBJETIVOS

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI

ACTIVIDADES

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

INDICADORES DESAGREGACION ESTADISTICA

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

INDICADORES DE GENERO

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	204	DISTRITO DE SALAMANCA
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SALAMANCA	

**MARCO NORMATIVO**

- Ley 15/2001, de 27 de Diciembre, de la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid.
- Ordenanza de las prestaciones económicas el sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Artículos 69,15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ordenanza Municipal por la que se regula el acceso a los Servicios de Ayuda a Domicilio para mayores y/o personas con discapacidad en la modalidad de atención personal y atención doméstica, de Centros de Día, propios o concertados, y Centros Residenciales, para mayores, del Ayuntamiento de Madrid.
- Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid 2015-2019. Dedicar un objetivo estratégico a la mejora en las prestaciones de servicios sociales de atención social.

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDA LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, HACIENDO ALUSIÓN A LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DIFERENCIADA DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN A LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE ACTUA**

La atención Social se presta a mayor número de mujeres que de hombres. La mujer es la que acude en mayor proporción a realizar demandas que involucra por lo general a todos los miembros de la unidad familiar, tienen mayores dificultades en la empleabilidad, menor nivel formativo, y se detecta mayor índice de pobreza y dedicación a los cuidados de la familia extensa.

**METODOLOGIA 3R**

R1. Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuales?

Si, a través de la concienciación en la atención que se realiza en las Unidades de Trabajo Social y la derivación a recursos especializados en temas de igualdad, formación y empleo. Para la prevención de la exclusión social se hace especial hincapié en la perspectiva de género y a las circunstancias relacionadas con el género que favorecen la exclusión. En concreto se llevan a cabo actividades específicas como el taller de Autocuidado "date un respiro".

En el contrato para la atención psicológica y socioeducativa para la inclusión social de personas adultas del Distrito se han introducido dentro de las cláusulas sociales que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.

R2. Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, a través de la participación de los cursos para formación y acceso a empleo. Se facilita la toma de conciencia de su situación y su empoderamiento.

R3. Se promueve la participación actividad de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Si, a través de la participación de actividades grupales y comunitarias. Se promueve la participación en la toma de decisiones.

**LINEAS DE ACTUACIÓN**

L1. Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Si, en la medida que las mujeres van teniendo conciencia de su situación, y a través de las entrevistas y seguimiento en las Unidades de Trabajo Social, se detecta y deriva a los proyectos propios del distrito y los servicios especializados se aumenta la identificación y conciencia de la situación que están viviendo.

L2. Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, a través de las ayudas económicas y las prestaciones sociales y de la formación y el acceso al empleo se contribuye a la mejora económica, a la formación y por tanto al empoderamiento.

L3. Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través del empoderamiento las mujeres van siendo partícipes en el entorno familiar y en el público van aumentando su presencia en grupos de participación comunitaria.

Presupuestos año 2020

**OBJETIVOS**

¿ Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI

**ACTIVIDADES**

¿ Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 204 DISTRITO DE SALAMANCA  
**Programa: 231.06 INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SALAMANCA

INDICADORES DESAGREGACION ESTADISTICA

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

INDICADORES DE GENERO

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

#### MARCO NORMATIVO

Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de Marzo  
Plan Estratégico de la Ciudad de Madrid 2018-2020

#### METODOLOGIA 3R

- R1. Roles y estereotipos. Dado el carácter de las actuaciones se plantean a través del lenguaje inclusivo escrito.
- R2. Recursos. Dado el carácter de las actuaciones solo se plantean a través de las cláusulas sociales incluidas en los documentos de contratación.
- R3. Representación. La participación activa de las mujeres se promueve a través de las cuotas de participación establecidas en la normativa y recogidas en los documentos de contratación.

#### LINEAS DE ACTUACION DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO

- L1. Medidas que contribuyen a eliminar de violencias machistas. Se incluyen mejoras de la seguridad y de la movilidad en accesos urbanos.
- L2. Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad. Se plantean indicadores sobre cumplimiento por los adjudicatarios de los contratos de ejecución, de medidas de flexibilidad horaria y permisos para atención de menores y dependientes.
- L3. Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres. La participación activa de las mujeres se promueve a través de las cuotas de participación establecidas en la normativa y recogidas en los documentos de contratación.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>171.02</b>	<b>ZONAS VERDES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

#### MARCO NORMATIVO

Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de Marzo  
Plan Estratégico de la Ciudad de Madrid 2018-2020

#### METODOLOGIA 3R

- R1. Roles y estereotipos. Dado el carácter de las actuaciones se plantean a través del lenguaje inclusivo escrito.
- R2. Recursos. Dado el carácter de las actuaciones solo se plantean a través de las cláusulas sociales incluidas en los documentos de contratación.
- R3. Representación. La participación activa de las mujeres se promueve a través de las cuotas de participación establecidas en la normativa y recogidas en los documentos de contratación.

#### LINEAS DE ACTUACION DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO

- L1. Medidas que contribuyen a eliminar de violencias machistas. Se incluyen mejoras de la seguridad y de la movilidad en accesos urbanos.
- L2. Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad. Se plantean indicadores sobre cumplimiento por los adjudicatarios de los contratos de ejecución, de medidas de flexibilidad horaria y permisos para atención de menores y dependientes.
- L3. Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres. La participación activa de las mujeres se promueve a través de las cuotas de participación establecidas en la normativa y recogidas en los documentos de contratación.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>171.03</b>	<b>EQUIPAMIENTO DE ZONAS AJARDINADAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

#### MARCO NORMATIVO

Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de Marzo  
Plan Estratégico de la Ciudad de Madrid 2018-2020

#### METODOLOGIA 3R

- R1. Roles y estereotipos. Dado el carácter de las actuaciones se plantean a través del lenguaje inclusivo escrito.
- R2. Recursos. Dado el carácter de las actuaciones solo se plantean a través de las cláusulas sociales incluidas en los documentos de contratación.
- R3. Representación. La participación activa de las mujeres se promueve a través de las cuotas de participación establecidas en la normativa y recogidas en los documentos de contratación.

#### LINEAS DE ACTUACION DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO

- L1. Medidas que contribuyen a eliminar de violencias machistas. Se incluyen mejoras de la seguridad y de la movilidad en accesos urbanos.
- L2. Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad. Se plantean indicadores sobre cumplimiento por los adjudicatarios de los contratos de ejecución, de medidas de flexibilidad horaria y permisos para atención de menores y dependientes.
- L3. Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres. La participación activa de las mujeres se promueve a través de las cuotas de participación establecidas en la normativa y recogidas en los documentos de contratación.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

**MEMORIA**

Atender a familias y menores en situación de riesgo social mediante programas de intervención psicosocial.  
La línea de actuación va orientada a la integración sociofamiliar de los y las menores y adolescentes en riesgo social.

**MARCO NORMATIVO**

Carta de servicios de los Centros de Servicios. Atención Social Primaria.

Ley Orgánica 1/1996, del 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Ley 6/1995, de 28 de marzo, de la Comunidad de Madrid, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia.

Ley 26/2015 de 28 de julio de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia.

**METODOLOGIA 3R**

R1. Roles y estereotipos. En los espacios de apoyo escolar y actividades de ocio, que se desarrollan de lunes a viernes en horario de tarde, tanto individuales como grupales con las chicas y chicos y sus respectivas familias, siempre trabajando una perspectiva transversal de igualdad de género.

R2. Recursos. En cada uno de los recursos, se trabajará el empoderamiento de la figura femenina, contemplando la eliminación de las brechas de género, partiendo de las relaciones sociales entre sus grupos de iguales. Los contratos que se desarrollarán desde el distrito, lo incluirán en sus objetivos y en las cláusulas sociales.

R3. Representación. Se trabajará la participación y toma de decisiones de manera equitativa entre los chicos y las chicas que participan en los distintos espacios, como centro de día, apoyo escolar, intervención familiar, etc., en el día a día. Promoviendo el empoderamiento por parte de las mujeres en su vida cotidiana y tratando de suprimir situaciones de violencia.

**LINEAS DE ACTUACION DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO**

L1. Medidas que contribuyen a eliminar de violencias machistas. Dentro de la programación mensual, los viernes se dedicarán a trabajar mediante talleres formativos y actividades dinámicas la eliminación de las violencias machistas. Este año, tras una detección previa se hará hincapié en las relaciones saludables para prevenir desde una edad temprana las actitudes machistas y violentas.

L2. Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad. Esto se logra de dos formas; de manera directa a través de las prestaciones económicas individuales y la búsqueda activa de empleo y de manera indirecta facilitando el acceso prioritario a los recursos a las familias monomarentales, impulsando así la corresponsabilidad de las mismas.

L3. Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres. Se realizarán a lo largo del año distintas actividades familiares e intergeneracionales.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

## MEMORIA

Potenciar la participación activa y equitativa de mujeres y hombre mayores en la vida social y prevenir su deterioro físico-psíquico mediante la realización de actividades de ocio y utilización del tiempo libre saludable así como el empoderamiento de las mujeres mayores.

## MARCO NORMATIVO

Estatuto y Reglamento de Régimen Interior de los Centros Municipales de Mayores de 18 de marzo de 2011.

Carta de Servicios de los Centros Municipales de Mayores.

## METODOLOGIA 3R

R1. Roles y estereotipos. En todas las acciones promovidas a través del programa de animación sociocultural en los tres centros de mayores del Distrito, se velará por proponer actividades que faciliten el equilibrio en las cargas familiares entre hombres y mujeres mayores.

R2. Recursos. En todas las actividades formativas, lúdicas y ocupacionales se tenderá a eliminar brechas de género facilitando la conciliación de la vida familiar con el ocio educativo entre el colectivo de personas mayores.

Se contemplará también criterios de integración de la perspectiva de género a través de las cláusulas sociales de los contratos de animación.

R3. Representación. Se trabajará para conseguir un mayor grado de paridad en la participación de la mujer en los órganos de representación de los Centros Municipales de Mayores, con la inclusión de al menos el 33% de mujeres por cada junta Directiva, proponiendo un aumento progresivo en elecciones sucesivas.

Siendo los grupos de voluntariado otra de las claves en la dinamización de los centros, y contando en la actualidad con un porcentaje de participación femenina en torno al 50%, se trabajará para conseguir un aumento de este grado de participación al objeto de alcanzar el 60% de representación femenina en el año 2020.

## LINEAS DE ACTUACION DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO

L1. Medidas que contribuyen a eliminar violencias machistas. Programación de actividades en las que se trabaje el enfoque de igualdad de hombres y mujeres, y la prevención de la violencia de género, en torno a las efemérides del 8 de marzo y el 25 de noviembre. Los grupos de mujeres mayores de los distintos centros proponen y elaboran actividades en el marco dichas efemérides, exponiendo las inquietudes y necesidades del colectivo de mujeres mayores.

Aunque no existen protocolos específicos de atención ante la violencia machista en mujeres mayores, todos los profesionales que trabajan en los centros tienen entre sus cometidos la observación e información sobre posibles casos de violencia machista y su derivación para atención especializada.

L2. Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad. Realización de actividades que por su planteamiento metodológico y por su calendarización, inviten a las mujeres a ir delegando de manera progresiva sus responsabilidades familiares para el disfrute de su ocio personal.

L3. Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres. Participación de las mujeres mayores del grupo de senderismo, proponiendo actividades para disfrute de toda la ciudadanía en la celebración de las fiestas del Distrito y de San Isidro.



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

## MEMORIA

GARANTIZAR LA ATENCIÓN SOCIAL DE LOS CIUDADANOS EN EL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES Y PREVENIR SITUACIONES DE EXCLUSIÓN SOCIAL EXTREMA MEDIANTE PRESTACIONES ECONÓMICAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL.

## MARCO NORMATIVO

Carta de servicios de los Centros de Servicios. Atención Social Primaria.

Ley15/2001, de 27 de diciembre de la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid.

Ordenanza de las prestaciones económicas del Sistema Público del Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid

## METODOLOGIA 3R

R1. Roles y estereotipos. Se llevarán a cabo a lo largo del 2020 mediante acciones de acompañamiento, y derivación a recursos de empleo enfocados principalmente a colectivos de mujeres trabajando el empoderamiento, la autoconfianza, la autoestima y potenciación sus capacidades en la búsqueda activa de empleo.

R2. Recursos. A través de la atención individual en los proyectos de empleo, apoyo psicológico y de renta mínima de inserción que se realizan en el Centro de Servicios donde se fomenta la formación, el empleo y autoempleo, la autoestima y el empoderamiento de las mujeres.

R3. Representación. Se promoverá la participación de las mujeres, en las entrevistas individuales, grupales y los talleres que se realizan, con seguimiento personalizado.

## LINEAS DE ACTUACION DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO

L1. Medidas que contribuyen a eliminar de violencias machistas. Se concienciará en la eliminación de las conductas machistas a través de la sensibilización, información y auto concienciación de las experiencias vividas, y se trabaja especialmente en la eliminación de las violencias machistas y en la atención directa a las mujeres víctimas de violencia y a su familia. A través del taller de empleo, el proyecto de RMI y el de apoyo psicológico.

L2. Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad. A lo largo del 2020 se contemplaran mediante la tramitación ayudas económicas individuales familiares que posibiliten el empoderamiento de la mujer. Se fomentará la formación y el acceso al empleo mediante los proyectos específicos.

L3. Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres. Se potenciará la imagen de la mujer poniéndolas en contacto con centros culturales, redes sociales, dando valor de mercado a sus capacidades creativas, mediante la atención personal desde el taller de empleo a aquellas mujeres detectadas por ASP.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

Este programa de salubridad pública tiene como finalidad última la protección y promoción de la salud de las personas, hombres y mujeres, de este Distrito. Las actuaciones desarrolladas en este programa están orientadas a mejorar la Seguridad Alimentaria a través de la Inspección y el Control Oficial de Alimentos para garantizar las condiciones higiénico-sanitarias en los establecimientos donde se elaboran, consumen o venden comidas y bebidas, a mejorar las condiciones técnicas e higiénico-sanitarias de establecimientos públicos y privados con incidencia sobre la salud pública y a mejorar el control en materia de sanidad y protección animal, por lo que es un programa pertinente al género.

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y posteriores modificaciones, que establece en su art 27.1, que "las políticas, estrategias y programas de salud, integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres, y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente"; a su vez, el art 27.2, establece que "las Administraciones Públicas garantizarán un igual derecho a la salud de mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros".

Con el objetivo de visibilizar la mejora en la salud y calidad de vida de las personas, este año además se han introducido cambios en los objetivos del programa presupuestario que contribuyen al proceso continuo de incorporación del enfoque de género en el mencionado programa. Se ha revisado también el lenguaje, incorporando un lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de actuación.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
Programa:	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA 323.01 Cent. Doc. Eñza. Inf Primar. QUE ALUDEN A LA METODOLOGÍA PLANTEADA

#### MARCO NORMATIVO

Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

Las Escuelas Infantiles Municipales son servicios educativos pero entre sus objetivos está el favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. Teniendo en cuenta que suelen ser mayoritariamente las mujeres las que se quedan al cuidado de las niñas/os, se puede considerar que estos contratos promueven la igualdad de género.

Se propician desde esta Sección, las cesiones de espacios en colegios públicos para la realización de campamentos urbanos o actividades de conciliación los días no lectivos organizadas por las AMPAS.

#### METODOLOGÍA 3R

En todas las actividades promovidas por esta Sección se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, incluyéndose orientaciones en los Pliegos Técnicos y valorando a aquellas empresas que presentan programas coeducativos.

No se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género.

Al facilitar plazas en Escuelas Infantiles, se promueve la participación de las mujeres ya que al tener más tiempo mejoran sus posibilidades de colaborar en otro tipo de actividades.

#### LINEAS DE ACTUACIÓN

El programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas ya que las medidas que se fomentan son preventivas, orientando a la comunidad educativa con metodologías de resolución no violenta de conflictos. Se organizan talleres de formación grupal para las profesionales de las Escuelas, de manera que mejoran sus herramientas para afrontar situaciones y promover la igualdad de trato y de oportunidades entre el alumnado y sus familias.

Las Escuelas Infantiles facilitan la incorporación de las mujeres a la vida laboral y por tanto mejoran su autonomía económica y la corresponsabilidad.

El programa no contribuye directamente a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

COMPARATIVAS 2019/2020 EN EL PROGRAMA 323.01 Cent. Doc. eñza. Inf Primar.

#### OBJETIVOS

Entre los objetivos del programa se incluye la promoción de la igualdad de género. En 2020 se mantienen los del año anterior.

#### ACTIVIDADES

Se incluyen en el programa actividades de promoción de la igualdad de género, manteniéndose las de 2019.

#### INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA

En 2020 se mantienen los indicadores desagregados por sexo relativos a personas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

INDICADORES DE GÉNERO

Se han contemplado indicadores de género y de impacto de género en este programa durante los años 2019 y 2020.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

#### MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA 325.01 Absentismo, QUE ALUDEN A LA METODOLOGÍA PLANTEADA

##### MARCO NORMATIVO:

Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

La Escuela de familias, que forma parte del contrato de Educación Emocional y Resolución no violenta de conflictos, se dirige a madres y padres, haciéndoles partícipes a ambos de la responsabilidad de la educación de sus hijas/os y luchando contra todo tipo de estereotipos sexistas. Se han ofrecido 30 horas de formación. Han acudido 36 madres y 13 padres. Hemos comprobado que se trabaja con mayor número de chicos en las sesiones grupales de alumnado pero sin embargo es mayor el número de chicas y mujeres en lo relativo a: atenciones individuales, atención a madres y participación de éstas en talleres de familia y en la docencia. Todavía se puede observar como el rol de progenitor en la educación de los hijos e hijas hasta los 14 años tanto en el seno familiar como en la escuela, está muy feminizado. Con respecto a la capacidad de pedir ayuda o apoyo individual tienen una mayor participación las niñas, chicas y mujeres, mientras que los niños, chicos y hombres se acercan tímidamente al mundo emocional y con bastantes resistencias o defensas.

El Programa de Apoyo Psicopedagógico para alumnos con dificultades de aprendizaje también interviene con familias, insistiendo en la importancia de la implicación de ambos progenitores en el tratamiento de las dificultades educativas del alumnado. Se ha detectado que hay más niños que niñas con problemas de aprendizaje que necesitan atención especializada (48 frente a 23)

Desde el Programa de Absentismo se incide en la igualdad de oportunidades para ambos sexos, intentando que todas las derivaciones a recursos se realicen en función de criterios de capacidad individual y no de género. El número de alumnos con protocolo de absentismo dobla al de alumnas (14/7)

Se pretenden potenciar las capacidades y habilidades del alumnado de manera que no se vean condicionados por los roles de género que se asigna tradicionalmente a mujeres y hombres a la hora de afrontar sus oportunidades educativas.

##### METODOLOGÍA 3 R

Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, incidiendo en las citaciones con familias en que asistan ambos progenitores para encuadrar el problema del absentismo escolar de sus hijos de forma conjunta con responsabilidades compartidas entre ambos. La realidad es que suelen acudir las madres solas (75 % de las citas). En las visitas a domicilio también se plantea, siempre que sea posible, la intervención conjunta, fijando dichas entrevistas en horarios y fechas que permitan la presencia de madres y padres. Se insiste mucho en que la educación es una tarea familiar y que no debe recaer la responsabilidad exclusivamente en las mujeres. En general (85 % de los casos) son las madres las que se encuentran en las viviendas al realizar visitas.

En los programas de las Escuelas de familias se contemplan medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, empoderando a las mujeres que asisten. Se ha comprobado que son más participativas y críticas, buscando el apoyo del grupo para afianzarse en su nuevo rol. Se intenta generar una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades, promoviendo espacios libres de sesgos sexistas y discriminatorios e intentando modificar la situación y posición de las mujeres y los hombres para lograr una sociedad más equilibrada.

Se promueve la participación activa de las mujeres en los espacios de formación a las familias. Con respecto al asesoramiento para equipos docentes, las mujeres son mayoría en la etapa de primaria y en los dos primeros cursos de secundaria. En estos espacios se trabaja con las y los profesores su implicación en la resolución de conflictos escolares y personales, facilitándoles el manejo de herramientas que garanticen el asesoramiento, la orientación y la tutela para incorporar el enfoque integrado de género en el conjunto de la estructura educativa.

Se incide en que la organización de la vida familiar deje de estar condicionada por las desigualdades de género. Se trasmite tanto a los progenitores como al profesorado que la asignación de responsabilidades y obligaciones que se establece dentro de las parejas produce situaciones de dependencia emocional y económica así como falta de autonomía de las mujeres.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN

El programa contribuye a la eliminación de las violencias en general, pero se hace especial incidencia en los comportamientos machistas que son el origen de muchos de los problemas de acoso o bullying. Se trabaja el empoderamiento del alumnado para que puedan reconocer y afrontar los posibles maltratos físicos o psicológicos.

El programa contribuye a la autonomía económica y la corresponsabilidad de las mujeres, desde la perspectiva de que se intenta que no se vean condicionadas por roles de género y puedan enfrentarse a los estudios universitarios para los que están capacitadas.

En algún grado, el programa contribuye al aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, puesto que se plantean acciones en otros ámbitos que dan visibilidad a las madres, profesoras, tutoras, directoras, etc.

#### COMPARATIVA 2019/2020 EN EL PROGRAMA 325.01 Absentismo

##### OBJETIVOS

Se incluye entre los objetivos del programa la promoción de la igualdad de género en ambos años.

##### ACTIVIDADES

Se han incrementado en el programa del año 2020 actividades de promoción de la igualdad de género al duplicar los recursos del proyecto de educación emocional.

##### INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA

Se mantienen los indicadores relativos a personas desagregados por sexo durante el año 2020 con respecto al 2019.

##### INDICADORES DE GÉNERO

Se han contemplado indicadores de género y de impacto de género en este programa durante los años 2019 y 2020.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

#### MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA 326.01 Servicios complementarios de Educación, QUE ALUDEN A LA METODOLOGÍA PLANTEADA

Marco Normativo: Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

El Programa de Actividades Extraescolares y Complementarias y la Ludoteca tienen entre sus finalidades la conciliación de la vida laboral y familiar. Sus objetivos principales se dirigen a ampliar los horarios de los colegios públicos de forma lúdica, educativa y saludable, de manera que las madres y padres puedan compaginar sus horarios laborales con la atención de sus responsabilidades familiares.

La necesidad de incrementar este tipo de servicios nos ha llevado a poner en marcha una Ludoteca municipal y a implementar un programa de apertura de colegios públicos en días no lectivos.

Por otro lado, el Programa de Dinamización de la Participación Infantil, tiene un claro enfoque de género y se propone el trabajo en igualdad para prevenir cualquier tipo de violencia y evitar estereotipos. Dentro de este Programa se incluye la organización de 4 jornadas que se dirigen a toda la población del Distrito.

#### METODOLOGÍA 3 R

Tanto en las actividades extraescolares, ludoteca o apertura de colegios en días no lectivos como en las de participación infantil, en lo relativo a la consideración de medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, se trabaja de forma transversal. Se promueven grupos mixtos deportivos abriendo las actividades a niñas y a niños. Se intentan evitar estereotipos y se fomenta el juego coeducativo.

En todas las actividades de Educación se busca la eliminación de brechas de género desde la formación tanto de niñas como de niños. En todos los folletos o informaciones dirigidas a la infancia y adolescencia se cuidan los detalles para evitarlas.

Se intenta que la infancia participe y se implique en la toma de decisiones de los temas que les afectan o preocupan, expresándolo en los plenos infantiles y en las reuniones de participación por barrios o colegios.

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN

El programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas, ya que la resolución no violenta de los conflictos es una metodología transversal que se usa en todos los proyectos. Los problemas no se rehúyen, sino que se afrontan con calma y se buscan soluciones constructivas.

En otro sentido, el programa no contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad.

La presencia creciente de niñas y adolescentes en los espacios de participación infantil y juvenil es uno de los objetivos que se trabajan desde este programa.

#### COMPARATIVA 2019/2020 EN EL PROGRAMA 326.01 Servicios complementarios de Educación

#### OBJETIVOS

Tanto en 2019 como en 2020 se incluye entre los objetivos del programa la promoción de la igualdad de género.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

#### ACTIVIDADES

En el 2020 se mantienen las actividades de promoción de la igualdad de género, como es el caso del Programa de apertura de colegios públicos los días no lectivos.

#### INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA

Los indicadores relativos a personas están desagregados por sexo, manteniéndose la recogida de datos del anterior ejercicio para valorar con más detalle las diferencias.

#### INDICADORES DE GÉNERO

Se han contemplado indicadores de género y de impacto de género en este programa tanto en el año 2019 como en el 2020.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

La Unidad de Servicios Culturales y Ocio Comunitario, está implicada en el desarrollo de los proyectos para la sensibilización de la ciudadanía en la necesidad de alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, a través de acciones de concienciación de la población, que incidan en el respeto a la diversidad y a la no discriminación, así como implantar las medidas necesarias para la conciliación de la vida personal y laboral y de la corresponsabilidad de tareas.

Este servicio trabaja por y para implementar en toda su actividad, un enfoque de género integrado, que conlleve, además de la implantación de acciones y proyectos específicos para la promoción de la igualdad de oportunidades de todas las personas, la integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones que realiza.

Asimismo, tiene siempre presente en sus actividades la importancia de la eliminación de los roles establecidos por nuestra sociedad, el empoderamiento de las mujeres y el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones. Todo ello se ha venido manifestando a través de diversas actividades como las tertulias feministas en el centro cultural, proyección de películas, mesas redondas, conferencias, etc.

La Unidad, también trabaja contra la invisibilización que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia, y en el fomento de la memoria de las mujeres importantes de nuestra ciudad, el reconocimiento de sus méritos y la recuperación de sus nombres.

La prevención y lucha contra la violencia de género, debe ser uno de los objetivos fundamentales de todas las administraciones, y este año nuevamente desde esta Unidad quiere participar activamente en la celebración del Día Internacional contra la Violencia de Género, con un programa de sensibilización dirigido a todas las distintas manifestaciones y actos que causan sufrimiento o daño, amenazas, coerción u otra privación de libertades. Desgraciadamente estos actos se manifiestan en todos los ámbitos de la vida social y política, entre los que se encuentran la propia familia, el Estado, la educación, los medios de comunicación, las religiones, el mundo del trabajo, la sexualidad, las organizaciones sociales, la convivencia en espacios públicos, y la cultura.

Se es muy consciente del impacto negativo que puede tener en la sociedad la utilización de un lenguaje discriminatorio y el uso inadecuado de la imagen de la mujer, y considera esencial tanto en la publicidad y en los anuncios de la programación, como en el desarrollo de todas las actividades que dirige, el uso de imágenes y de un lenguaje no sexista, sin estereotipos de género, que refleje el respeto a la igualdad y diversidad.

En cuanto a la contratación pública de actividades culturales, esta Unidad está de acuerdo con la idea generalizada de su vinculación con las políticas sociales y laborales, y entiende que, además de ser un medio para alcanzar fines públicos, puede servir de instrumento para el fomento de la igualdad de género, la mayor participación de la mujer en el trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral.

En todos los contratos promovidos por esta Unidad, se vela por la correcta aplicación de la normativa recogida en los convenios fundamentales de la OIT y la LCSP.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

**MEMORIA:**

El programa de actuaciones deportivas se refiere a los torneos y competiciones que organiza el Ayuntamiento, a través de la Dirección General de Deportes y los Distritos. El objetivo que se persigue es favorecer todos aquellos valores que genera el deporte como la diversión, la convivencia, la salud, y el respeto a los contrarios y al juego limpio. El porcentaje de participación en las competiciones y torneos deportivos es de un 64% de deportistas masculinos, frente al 36% de deportistas femeninas, por lo que se hace necesaria una mayor promoción de las disciplinas deportivas para la participación de mujeres, a través de las escuelas municipales, los centros deportivos y de los clubes que tienen relación con el Distrito.

**METODOLOGÍA 3R:**

R1: En las categorías alevín y pre benjamín los equipos pueden ser mixtos; con ello se contribuye a eliminar roles y estereotipos de género. Se trata de educar y transmitir que cualquier deporte lo pueden practicar tanto mujeres como hombres, sin que por ello tenga que haber una percepción de "este es un deporte de chicos o es un deporte de chicas". También se utiliza lenguaje inclusivo escrito y visual en la cartelería y los programas deportivos.

R3: Como medida de acción positiva para fomentar la práctica deportiva en los equipos femeninos, por tercer año consecutivo, se ha rebajado la cuota a la mitad a los equipos femeninos para participar en los torneos municipales.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN:**

Se contribuye a la eliminación de las violencias machistas a través de las escuelas deportivas municipales que se realizan en centros escolares, dirigidas a alumnos y alumnas de 3º a 6º de Primaria en las que se informa y educa en valores y se promueve la participación de las niñas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

**MEMORIA:**

Desde el Distrito de Chamartín se fomenta la práctica deportiva en toda la población, tanto a través de las escuelas como desde los centros deportivos, sin discriminación de sexos ni edades, y por motivos de salud, bienestar, ocio y entretenimiento. Los centros ofrecen una amplia variedad de programas con el objetivo de cubrir todas las edades y niveles de aprendizaje.

La participación en actividades deportivas en los centros deportivos municipales del Distrito es mayor en mujeres que en hombres. Esto es un reflejo de la realidad social actual, en la que por un lado la población femenina es más elevada que la masculina, es más longeva y hay un mayor número de mujeres que no trabajan fuera de casa y acuden a los centros deportivos en horario matinal. El nivel de ocupación en los centros es de un 60% de mujeres frente al 40% de hombres. Por categorías de edad, sólo en jóvenes la cifra de ocupación es más elevada en hombres, por lo que se ve la necesidad de actuar sobre este nicho de edad para que las jóvenes no abandonen la práctica deportiva durante los últimos años escolares y hasta cumplir los 25.

**METODOLOGIA 3R**

R1: En todas las actividades promovidas por la Unidad se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, fundamentalmente a través de la utilización de un lenguaje inclusivo escrito y visual en la cartelería de los centros deportivos, así como en folletos y programas que incitan a la práctica deportiva.

R2: Se intentan incluir medidas que contribuyan a un mejor acceso y distribución de los recursos y que eliminen brechas de género, particularmente a través de la contratación de los suministros necesarios para los centros deportivos y la integración de la perspectiva de género se hace incluyendo las cláusulas sociales en dichos contratos. Dado que se ha detectado una brecha de género en la participación de las chicas jóvenes hasta los 25 años, se favorece su participación con la promoción a través de clubes y asociaciones deportivas para evitar que abandonen el deporte.

R3: Se promueve la participación activa de mujeres facilitando el acceso a la práctica deportiva y fomentando el empoderamiento de las mismas.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN:**

El programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas ya que da acceso de la mujer a la práctica deportiva, aumentado su autoestima y acabando con los estereotipos de género, al transmitir valores que fomentan la igualdad en el deporte.

El programa no contribuye directamente a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad pero sí lo hace sobre la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

Respecto a las actividades de control en establecimientos en materia de consumo, no es pertinente realizar esta memoria ya que no es posible incluir indicadores que contribuyan en la promoción del principio de igualdad de género, no obstante en los indicadores que se relacionan con los intereses particulares de las personas consumidoras (OMIC), se ha contemplado la diferenciación por sexo.

El Plan de Inspección Anual no incide sobre ningún problema, denuncia o necesidad diferenciada de hombres y mujeres, y consecuentemente no se pueden contemplar desde la inspección a los establecimientos medidas tendentes a eliminar roles y estereotipos de género ni contemplar medidas que eliminen brechas de género o promuevan una participación activa de mujeres. Del mismo modo no existen líneas de actuación en el programa que contribuyan a la eliminación de violencia machista, o a un aumento de la autonomía o visualización de las mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>912.20</b>	<b>CONCEJALÍA-PRESIDENCIA DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

No hay información para poder valorar el impacto de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

Este programa se dirige principalmente a gastos en medios técnicos, materiales e informáticos que permiten un correcto funcionamiento de los servicios administrativos del Distrito en el marco de una gestión eficaz y de calidad, por lo que su contribución en las políticas de género es reducida. Al no incidir en una diferenciación de mujeres y hombres no se pueden contemplar medidas tendentes a eliminar roles y estereotipos de género ni contemplar medidas que eliminen brechas de género o promuevan una participación activa de mujeres. No obstante, en la medida de las posibilidades existen líneas de actuación que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del uso de las cláusulas de igualdad en la contratación, asimismo en los objetivos referidos a personas se han introducido indicadores de desagregación estadística.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

#### MEMORIA EVALUACION IMPACTO DE GENERO

##### MEMORIA EVALUACIÓN IMPACTO DE GÉNERO OBJETIVO 1: POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS VECINOS Y VECINAS DEL DISTRITO A TRAVÉS DEL FORO LOCAL DE CHAMARTÍN.

Mediante los Foros Locales, se pretende desarrollar un modelo de participación territorial teniendo en cuenta los valores de igualdad y solidaridad. Estando entre sus objetivos, el de generar un ámbito de participación territorial accesible a todas las personas que habitan la ciudad de Madrid en igualdad de condiciones.

En cuanto a la participación en el Foro Local del Distrito de Chamartín, la desagregación de los datos por sexo, viene mostrando una clara asistencia mayoritaria de las mujeres.

Podemos añadir que la composición de la Comisión Permanente es igualitaria, al igual que la proporción de Vocales Vecinos del Distrito.

Desde esta Unidad de Participación Ciudadana y Cooperación Público Social, se aspira a que las acciones de concienciación vayan dirigidas a toda la ciudadanía.

##### MEMORIA EVALUACIÓN IMPACTO DE GÉNERO OBJETIVO 2: FOMENTAR EL ASOCIACIONISMO Y LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO SOCIAL DEL DISTRITO.

El Censo Municipal de Entidades y Colectivos Ciudadanos incluye una categoría de Asociaciones de Mujeres (el Distrito de Chamartín cuenta con dos asociaciones de este tipo).

Las Bases para la Convocatoria de Subvenciones de Fomento del Asociacionismo por la anualidad 2020, no incluyen la perspectiva de género entre los requisitos de las entidades ciudadanas solicitantes de las subvenciones.

Tampoco se incluyen como criterios de valoración de los proyectos presentados por las entidades, que los fines sociales de las mismas estén orientados a la igualdad de género.

Sin embargo, sí se tiene en cuenta como criterio valorable, el desarrollo de actividades de interés público-social.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	205	DISTRITO DE CHAMARTÍN
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMARTIN	

EL OBJETIVO DE ESTE PROGRAMA ES CONSERVAR LOS EDIFICIOS MUNICIPALES DEL DISTRITO Y SUS INSTALACIONES EN CONDICIONES IDÓNEAS PARA SU USO MEDIANTE LA REALIZACION DE LAS CORRESPONDIENTES ACCIONES DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA.

MARCO NORMATIVO

Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.  
Plan Estratégico de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

METODOLOGIA 3R

R1. Roles y estereotipos.

Este programa incide de forma indirecta en un cambio en los roles y estereotipos al ser superior el número de mujeres contratadas por las empresas adjudicatarias de contratos municipales, frente al de hombres, fomentando la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

R2. Recursos. No tiene incidencia respecto a la género con la información disponible.

R3. Representación. Este contrato no mejora la participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de poder, ya que el número de hombres empleados en puestos de coordinación es tres veces superior al de las mujeres.

LINEAS DE ACTUACION DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO

L1. Medidas que contribuyen a eliminar de violencias machistas. Este programa contribuye a eliminar violencias machistas de forma indirecta, ya que al menos 3 de las empresas adjudicatarias cuentan con protocolos de actuación en tema de acoso sexual y laboral.

L2. Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad. Este programa contribuye a la corresponsabilidad ya que 2 de las empresas adjudicatarias tiene permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores, y 3 empresas tienen medidas de flexibilidad horaria, y 3 tiene planes de igualdad.

L3. Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres. Este programa no impulsa nuevas formas de liderazgo que permitan una participación equilibrada en los espacios de toma de decisiones.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

Como norma fundamental de contribución a la igualdad de género se realiza a través de la utilización del lenguaje inclusivo no sexista escrito en los documentos que se elaboran desde este departamento tales como informes, notificaciones, notas internas dirigidos a servicios del propio Ayuntamiento, a particulares o a las empresas licitadoras, a las que se fomenta la misma práctica, contribuyendo así a la reducción de las desigualdades y modificando roles y estereotipos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>171.02</b>	<b>ZONAS VERDES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

Como norma fundamental de contribución a la igualdad de género se realiza a través de la utilización del lenguaje inclusivo no sexista escrito en los documentos que se elaboran desde este departamento tales como informes, notificaciones, notas internas dirigidos a servicios del propio Ayuntamiento, a particulares o a las empresas licitadoras, a las que se fomenta la misma práctica, contribuyendo así a la reducción de las desigualdades y modificando roles y estereotipos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>171.03</b>	<b>EQUIPAMIENTO DE ZONAS AJARDINADAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

Como norma fundamental de contribución a la igualdad de género se realiza a través de la utilización del lenguaje inclusivo no sexista escrito en los documentos que se elaboran desde este departamento tales como informes, notificaciones, notas internas dirigidos a servicios del propio Ayuntamiento, a particulares o a las empresas licitadoras, a las que se fomenta la misma práctica, contribuyendo así a la reducción de las desigualdades y modificando roles y estereotipos.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

**Breve descripción programa:**

Entre los criterios generales para la elaboración de los Presupuestos para el año 2020, destaca en este programa el mantenimiento de la atención social prestada hasta el momento y el incremento de proyectos encaminados a alcanzar acciones contempladas en el vigente Plan de Infancia y Adolescencia del Ayuntamiento de Madrid.

Los principios rectores de la programación realizada en el distrito siguen siendo la prevención, incidiendo en factores de riesgo; partiendo del interés superior del menor como principio rector de sistema de protección de menores, y del que forman parte los servicios sociales de atención social primaria del distrito. Complementan las acciones la intervención reparadora orientada en mejorar aspectos psicosociales de las unidades de convivencia atendidas tanto desde atención social primaria en el acompañamiento social, como en programas promovidos por el Departamento de Servicios Sociales y realizados a través de la contratación externa. La convivencia y cohesión social sobre la que también se trabaja mediante el servicio de intervención socioeducativa en la actuación en medio abierto y la inserción de las familias en el ámbito de la vida social del distrito como base de los proyectos orientados a los progenitores y a los menores,

**Marco Normativo**

Ley 11/2003 de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 6/1995 de garantías de derechos la Infancia y la Adolescencia de Madrid

Plan de Gobierno 2015-2019

Carta de Servicios de Atención Social, aprobada por el Pleno del Ayuntamiento el 15 de julio de 2010.

Plan Local de Infancia y Adolescencia 2016-2019 (PLIAM)

**METODOLOGIA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, en todos los contratos aparece una cláusula social que indica el requerimiento de contar en la documentación, publicidad y materiales de uso necesarios en la ejecución del contrato del uso no sexista del lenguaje, evitar imágenes discriminatorias de las mujeres y estereotipos sexistas. Dichos documentos deberán ser siempre presentados previamente al Departamento responsable del contrato para su revisión y aprobación.

Todas las acciones se enmarcan en los valores de igualdad, fomento de la corresponsabilidad y la atención a la diversidad.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, Por una parte la atención social se orienta a las mujeres con familias monomarentales hacia la toma de conciencia del necesario ejercicio de sus derechos, para si mismas y para sus hijos. Además la acción social se orienta hacia el empoderamiento de la mujer y la búsqueda de su autonomía. Los apoyos económicos fundamentados en este programa se sujetan en el acceso a la inserción laboral y el mantenimiento del rol laboral de la mujer y madre. Todas las actividades con menores se hacen incorporando de forma transversal la igualdad.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Si. En el proceso de atención e intervención social posterior siempre se trata de fomentar el empoderamiento de la mujer, su capacidad de autonomía y la toma de conciencia de su situación de vulnerabilidad si existe, además de una promoción del ejercicio de sus derechos.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, todos los contratos incluyen cláusulas sociales que obligan a la entidad adjudicataria a:

- Deben incorporar la perspectiva de género, evitar el uso del lenguaje e imágenes sexista.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

- En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si. desde el momento en que con las prestaciones económicas propias de Servicios Sociales de este programa como ayudas económicas para el pago de de escuelas infantiles, comedores escolares y cobertura de necesidades básicas, plazas en campamentos urbanos todos los días no lectivos del año, que promueven el acceso y el mantenimiento de empleo y se posibilita un bienestar socio-vital a las familias con especial foco en las monomarentales.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si en todos los contratos se promueven actividades comunitarias que promueve la participación en los de los vecinos/as donde se visibiliza su participación.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

**Breve descripción programa:**

El Programa de atención a personas mayores tiene como objetivo general proporcionar a este sector de población las prestaciones técnicas, materiales y económicas adecuadas a las necesidades sociales específicas de carácter preventivo o asistencial en función de su grado de autonomía personal. El objetivo final es la permanencia de las personas mayores en su entorno y para ellos se dotará de los apoyos necesarios tanto materiales como humanos que permitan la continuidad de los mayores en un entorno más adaptado y una mejora de su calidad de vida.

Poniendo de manifiesto la mayor esperanza de vida en las mujeres, su papel de cuidadoras principales y su mayor tendencia a la participación en los centros de mayores. Necesitando por tanto diseñar proyectos específicos en los centros de mayores encaminados a las socias de los centros y continuar facilitando servicios de ayuda en el cuidado de personas dependientes.

**Marco Normativo**

Ley 11/2003 de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Estatutos de los Centros Municipales de Mayores, aprobados por Acuerdo del Pleno el 25/02/2011 (BOCM 18/03/2011).

Reglamento de Régimen Interior de los Centros Municipales de Mayores, aprobado por Acuerdo del Pleno el 25/02/2011 (BOCM 18/03/2011).

Carta de Servicios de Atención Social, aprobada por el Pleno del Ayuntamiento el 15 de julio de 2010.

Carta de Servicios de los Centros Municipales de Mayores, aprobada el 13 de marzo de 2013

**METODOLOGIA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, en todos los contratos aparece una cláusula social que indica: En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que sean necesarios para la ejecución del contrato y que se aporten al usuario, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada en la participación de diversas iniciativas de los dos géneros, la diversidad y la corresponsabilidad. Dichos documentos deberán ser siempre presentados previamente al Departamento responsable del contrato para su revisión y aprobación.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si. En todas las atenciones sociales con mujeres en situación de sobrecarga por atención a personas dependientes y a menores y se informa de los recursos existentes y programas específicos para la atención de estos colectivos.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Si. En el proceso de atención e intervención social posterior siempre se trata de fomentar el empoderamiento de la mujer, toma de conciencia de su situación de vulnerabilidad si existe, además de una promoción del ejercicio de sus derechos.

La intervención sociocomunitaria que se realiza en los centros de mayores recoge como estrategia el empoderamiento de las mujeres como socias de los centros y como miembros activos de las Juntas Directivas de los centros y la participación equilibrada en las diferentes iniciativas actividades y talleres que se celebran en los centros de mayores del distrito.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, todos los contratos incluyen cláusulas sociales que obligan a la entidad adjudicataria a:

- Deben incorporar la perspectiva de género, evitar un uso del lenguaje e imágenes sexista.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

- En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, desde el momento en que con las prestaciones de atención a la dependencia tienen como principio orientador la autonomía personal y evitar la sobrecarga de cuidadoras, con proyectos específicos de cuidado a las cuidadoras.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, en todos los contratos se promueven actividades grupales y comunitarias que promueve la participación en los de los vecinos/as donde se visibiliza su participación.

De los tres centros municipales de mayores del distrito, actualmente la presidencia de las juntas directivas las ejercen mujeres.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

**Breve descripción programa:**

Desde este programa la directriz a seguir es reequilibrar las situaciones de vulnerabilidad y de precariedad económica que afectan a las mujeres y el acceso y mantenimiento del rol laboral de la mujer. La atención a la cobertura de situaciones de precariedad, acceso a la alimentación y prevención de situaciones de pérdida de vivienda. La intervención social en cualquiera de sus formas rescata las líneas de acciones encaminadas al ejercicio de sus derechos y la concienciación de la existencia de éstos y encaminan la acción social hacia la búsqueda de la autonomía y los apoyos en el cuidado de las personas no autónomas en las unidades de convivencia.

**Marco Normativo:**

Ley 11/2003 de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Plan de Gobierno 2015-2019

Carta de Servicios de Atención Social, aprobada por el Pleno del Ayuntamiento el 15 de julio de 2010, incluye entre sus servicios el apoyo social y seguimiento proporcionar acompañamiento y atención social continuada y poner en marcha el programa de intervención para responder a las necesidades y problemas identificados, por medio del acompañamiento social y la asignación de servicios y recursos sociales disponibles.

**METODOLOGIA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, en todos los contratos aparece una cláusula social que indica: En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que sean necesarios para la ejecución del contrato y que se aporten al usuario, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad. Dichos documentos deberán ser siempre presentados previamente al Departamento responsable del contrato para su revisión y aprobación.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si. En todas las atenciones sociales con mujeres en situación de monomarentalidad se conciencia a las mismas sobre la necesidad de hacer efectivos sus derechos, relativos a pensión de alimentos y otros por parte de los progenitores.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Si. En el proceso de atención e intervención social posterior siempre se trata de fomentar el empoderamiento de la mujer, la autonomía personal y la toma de conciencia de su situación de vulnerabilidad si existe, además de una promoción del ejercicio de sus derechos

El Proceso de Desarrollo Comunitario cuenta y la Comisión de Igualdad que realiza acciones concretas y contribuye a dar una visión transversal a todas las acciones a nivel comunitario con una participación activa de las mujeres y su acción se orienta a reducir los estereotipos de género.

Desde este ámbito se realiza de manera estable un espacio de acción colectiva para mujeres Tejiendo Igualdad.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, todos los contratos incluyen cláusulas sociales que obligan a la entidad adjudicataria a:

- Deben incorporar la perspectiva de género, evitar un uso del lenguaje e imágenes sexista.

- En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

- Desde el proceso de Desarrollo Comunitario y la comisión de Igualdad se realizan talleres dirigidos a la prevención de la aparición de conductas machistas violentas desde una perspectiva comunitaria y de barrio y con la participación de la iniciativa social asentada en el distrito

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, desde el momento en que con las prestaciones económicas propias de Servicios Sociales y especialmente el acceso a la Renta Mínima de Inserción y ayudas económicas tanto de escuelas infantiles, como de comedores escolares y de cobertura de necesidades básicas, se promueve el acceso y el mantenimiento de empleo y se posibilita un bienestar socio-vital a las mujeres fundamentalmente monomarentales. Además se complementa con la participación de mujeres desempleadas en los programas orientados a la Inserción laboral q se vienen desarrollando en el distrito.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, en todos los contratos se promueven actividades comunitarias que promueve la participación en los de los vecinos/as donde se visibiliza su participación.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

## Breve descripción del programa:

El programa de salubridad pública se engloba dentro de las actividades desarrolladas por el Departamento de Salud, estando en el mismo incluidos los gastos necesarios para la protección de la salud pública, y que tienen como finalidad el desarrollo de actuaciones de promoción, formación, prevención, información, gestión e inspección tendentes a garantizar la seguridad alimentaria, la salud ambiental, la sanidad y protección animal, así como la seguridad y legítimos derechos e intereses de las y los consumidoras/res dentro de este ámbito. Entre todas se significa la importancia del control sanitario y de la calidad de los alimentos, de manera que se asegure la salud de las y los consumidoras/res frente a riesgos derivados del consumo de los mismos, controlando las condiciones higiénico-sanitarias y la calidad alimentaria. Estas actuaciones tienen incidencia directa en la prevención de enfermedades y por lo tanto en la protección de la salud de las ciudadanas y ciudadanos, derecho contemplado en el artículo 43 de nuestra Constitución. Además tienen relación con lo establecido en el artículo 27 -integración del principio de igualdad en la política de salud- de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres. En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sin olvidar mencionar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

## Metodología 3R

R1. Eliminación de medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género.

Se contemplan las siguientes medidas:

En el lenguaje utilizado durante las inspecciones. Los/las inspectores/as adscritos/as al departamento, procurarán el uso de lenguaje inclusivo, así como no harán ninguna valoración previa en el momento de presentarse en los establecimientos eliminando roles y estereotipos de género de los/las empleados/das de los mismos. Deberán preguntar por el o la responsable para ser atendidos, y en ningún caso podrán realizar ninguna valoración o anticipación sobre el género de las distintas personas que desarrollan su actividad en el mismo, como pueden ser el o la encargado/da o cocinero/ra, evitando así estereotipos sexistas de género.

En las actas de inspección se realizarán las pertinentes modificaciones y adaptaciones conforme al género de la persona que atiende a los técnicos que desarrollan las labores de inspección, todo ello como consecuencia de la no conformidad con respecto a este tema que se ha advertido en diferentes leyendas que aparecen impresas en las mismas, en las que se hace sólo referencia al género masculino.

En todas las comunicaciones administrativas realizadas desde el negociado de gestión, igualmente se realizarán en todos los casos utilizando lenguaje inclusivo.

Se establece indicador de género en la concesión de licencias de animales potencialmente peligrosos. Este indicador hace manifiesto a la igualdad de género, así como es relevante en lo referido a la participación social, la integración y criterios de paridad en cuanto a la responsabilidad de la tenencia de animales que tengan la consideración de potencialmente peligrosos.

R3. Medidas que promueven la participación activa de las mujeres.

Las actuaciones realizadas en las materias de especial competencia del departamento, tienen una importante repercusión en la salud y en consecuencia en la calidad de vida de las mujeres y hombres. Las mismas se desarrollan a través de diferentes programas los cuales tienen un impacto de género positivo al favorecer la igualdad de oportunidades y un acceso equilibrado a los recursos por parte de ambos. Son normas o acciones que apoyan el empoderamiento de las mujeres, su mayor participación social, la igualdad y su presencia en los procesos de toma de decisiones.

Dentro de ellas, y en el caso que nos ocupa, se destaca la Formación en materia de Salud Pública y Seguridad Alimentaria, de manera que la sociedad conozca sus derechos tanto como proveedores o consumidores de alimentos, así como suministradores

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

o usuarios de diferentes instalaciones o servicios que tienen repercusión directa sobre su salud tanto de forma individual como en el ámbito familiar y social del que forman parte. La formación se realiza de forma directa en la atención al público, la cual se hace efectiva tanto de manera presencial en dependencias municipales mediante personación, como en el transcurso de las inspecciones. La formación que se realiza se hace en materia de seguridad alimentaria; en fraudes alimentarios como pueden ser los casos de identificación incorrecta de especies de la pesca, identificación incorrecta de despieces cárnicos y la identificación incorrecta de productos y derivados cárnicos como ejemplos más significativos; en seguridad e higiene de instalaciones; y finalmente en materia de alergias e intolerancias alimentarias entre otras. Estas actuaciones de formación, además de complementar las actuaciones de control desarrolladas por el departamento, promueven el empoderamiento de la ciudadanía en el uso, consumo y acceso a alimentos e instalaciones que puedan ser consideradas seguras y por lo tanto carentes de riesgo, favoreciendo el equilibrio entre hombres y mujeres en esta materia.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

Las medidas indicadas en las que se refiere a la utilización de un lenguaje inclusivo y una adecuación al género de los interlocutores o administrados promueven la eliminación de roles y estereotipos de género. Independientemente de las actuaciones que al respecto se realizan durante las inspecciones en la eliminación de roles, se ha establecido indicador de género en lo referido a los hombres y mujeres a los que se ha concedido licencia para la tenencia de animales potencialmente peligrosos.

En cuanto a la contribución en el aumento de la visibilidad y participación de las mujeres en el espacio público, la formación que se realiza por parte de los técnicos del departamento, contribuye a la mejora de los conocimientos en materia de seguridad alimentaria y salud pública, favoreciendo el equilibrio entre hombres y mujeres. Por tanto, contribuye a la Línea Estratégica 3 al favorecer la participación de las mujeres en el ámbito de la salud y equipararlas con los hombres. A este respecto se han establecido dos indicadores, uno relativo a la representación de hombres y mujeres en el ámbito de su responsabilidad en el incumplimiento de la normativa sanitaria que resulta de aplicación en el desarrollo de actividades, consistente en el número de propuestas de expedientes sancionadores, y un segundo referido a la información proporcionada a mujeres y hombres en materia de seguridad alimentaria, salud pública y protección animal.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

No existen diferencias significativas por razón de género en la escolarización en este ciclo de la etapa de educación infantil. En los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos de servicio educativo, se incluye como obligación del contratista el desarrollo de un proyecto educativo con perspectiva de género y como cláusulas sociales, la obligación de que en toda la documentación necesaria para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

Dado que no se pueden publicar todavía los datos de la memoria del curso 18-19, únicamente podemos indicar que los datos provisionales no arrojan diferencias significativas en la tasa de absentismo escolar por razón de género.

Si de los datos cuantitativos no obtenemos ningún indicador, un breve análisis cualitativo nos lleva a la conclusión de que las causas del abandono escolar pueden explicarse, en ciertos grupos de población y en la edad adolescente, de forma distinta en niños que en niñas.

Para abordar estas singularidades, a mediados del curso pasado se pusieron en marcha dos programas: mediación educativa con escolares de la población gitana y talleres de inteligencia emocional y programación neurolingüística que han tenido gran aceptación, tanto por parte de las familias, los centros y los escolares.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

Las actividades de este programa presupuestario incluyen entre sus objetivos el apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral, apoyando la incorporación de la mujer al mercado laboral.

No existen diferencias significativas por razón de género ya que las actividades complementarias están dirigidas al alumnado matriculado en los centros y en la matriculación no se aprecian estas diferencias.

En todos los pliegos de prescripciones técnicas figuran como obligaciones del contratista que en todas las actividades se fomente el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la interculturalidad, la adopción de actitudes y comportamientos de compañerismo, respeto a las diferencias entre las personas y la solidaridad.

En algunas actividades extraescolares con carácter deportivo suele haber mayor sesgo masculino a pesar de que la oferta va dirigida a ambos sexos, se promueven los equipos mixtos y la práctica de otros deportes alternativos no asociados.

En la definición técnica de las actividades se exige que la metodología incluya técnicas de intervención que fomenten los valores de respeto y solidaridad con enfoques no sexistas.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

El Programa de Actividades Culturales tiene como objetivo promocionar y transmitir la Cultura en todas sus manifestaciones dentro del Distrito de Tetuán.

Siguiendo las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018, en lo dispuesto en el Anexo (directriz Tercera puntos 1, 2, 5 y Quinta c), en esta Unidad se han llevado a cabo las siguientes actuaciones, en relación con los mecanismos R1, y R2, y las líneas estratégicas L1, L2 y L3:

- En materia de eliminación de roles, se programarán las exposiciones: "Cicatrices" y "Quiero Volar" sobre violencia de género, en el mes de noviembre; "Mujeres en el cómic", y pinturas de "Mariayole," en el mes de marzo, sobre eliminación de roles y empoderamiento femenino.
- En materia de contratación, se han incluido en los pliegos de condiciones técnicas cláusulas de género, que se refieren específicamente al trabajo de la mujer y los puestos de responsabilidad que ocupa dentro de la empresa que acuda a los procedimientos de licitación. Se ha solicitado discriminación por género en las encuestas de asistencia a actividades culturales. Se ha incluido como mejora del contrato de programación la realización de actividades con perspectiva de género. (R2, L2, L3)
- En materia de violencia machista, se prevé la programación de diversas conferencias y representaciones teatrales que promuevan la erradicación de esta lacra social. Y en colaboración con la Sección de Educación, la charla "No sólo duelen los golpes", en el C.C. Eduardo Úrculo. (L1)

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

#### PROYECTOS / RETOS DE GESTIÓN 2020

ACCIÓN 1) Continuar con la labor comenzada en el Centro Deportivo Municipal Playa Victoria en 2018 haciéndola extensible al resto de Centros Deportivos Municipales del distrito: Tomando como referencia el Informe de Impacto de Género del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid del año 2017, apartado 5.2, subapartado R1, puntos 3 y 4 de la página 20: Continuar con la labor pedagógica para la adecuación de la vestimenta de baño de las mujeres de religión musulmana.

La prenda habitual de baño es un burkini que en muchas ocasiones cuenta con una túnica incorporada que en la piscina puede enredarse con las corcheras o los sumideros, con el consiguiente peligro de ahogamiento. La propuesta alternativa del centro, respetando escrupulosamente los motivos religiosos, es un traje de neopreno de lycra, que junto con un gorro de baño específico permite el nado con comodidad y sin riesgos para las nadadoras.

Habitualmente, cuando desde la Dirección Deportiva del Centro se estima procedente, se informa a las mujeres de la posibilidad de adecuar la vestimenta a las características específicas del nado en calles, diferente al uso recreativo en piscinas de verano. Todo ello, siempre desde el máximo respeto hacia sus costumbres religiosas e intentando realizar una constante labor pedagógica de convivencia entre los nadadores / as.

ACCIÓN 2) Específico para el Centro Deportivo Municipal Playa Victoria: Tomando como referencia el Informe de Impacto de Género del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid del año 2017, apartado 5.2, subapartado R2, punto 6 de la página 21: Creación de un espacio de espera para las madres y padres que traen a los hijos / as a las diversas actividades del Centro y generalmente esperan con otros hermanos / as a que termine dicha actividad.

En 2018 se acometió el espacio de espera interior al que se ha incorporado un espacio de espera exterior para niños y niñas debidamente acotado y que cuenta con un suelo técnico infantil y mobiliario específico infantil. En 2019 el proyecto continuó dotando de mobiliario específico a la zona (bancos para los adultos) y dando acceso de la zona exterior a la interior. En 2019, igualmente, el cambio de la ubicación de la escalera de acceso a la planta 1 modificó el proyecto, quedando únicamente pendiente para 2020 la adquisición de mesas, sillas y pupitres para que los niños y niñas puedan realizar actividades manuales, deberes, etc. en la zona interior y propuesta de adquisición de televisión para informar de la oferta de actividades, horarios, precios, uso libre del Centro, etc.

#### MARCO NORMATIVO

- Ley 10/1990, de 15 de octubre del Deporte.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Ley 15/1994 de 28 de diciembre del Deporte de la Comunidad de Madrid.
- Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones de deporte de la Comunidad de Madrid.
- Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Reglamento sobre la utilización de las instalaciones y servicios deportivos municipales aprobado por Acuerdo del Pleno, de 26 de septiembre de 2012, o norma que lo sustituya (B.O.C.M.: 29 de junio de 2012).
- Real Decreto 742/2013, de 27 de septiembre, por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de las piscinas.
- Decreto 80/1998, de 14 de mayo, por el que se regulan las condiciones higiénico-sanitarias de piscinas de uso colectivo (BOCM 27 de mayo de 1998) [rectificado por Acuerdo de 2 de julio de 1998 (BOCM 15 de julio de 1998)].
- Orden 1319/2006, de 27 de junio, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se establecen los criterios que permitan establecer los niveles de formación del personal que preste sus servicios como socorrista en piscinas, instalaciones acuáticas y medio natural de la Comunidad de Madrid.
- Ordenanza de protección de la salubridad pública del Agua en la Ciudad de Madrid de 31 de enero de 2006.
- Resolución de 13 de mayo de 2015, del Director General de Deportes, sobre Actividades Dirigidas.

#### METODOLOGÍA 3R



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, tratándose de centros deportivos municipales, se tiene especial celo en no estereotipar imágenes, publicidad y documentación sexista que pueda ser expuesta en los tablones de los centros a la hora de promocionar actuaciones deportivas de asociaciones y entidades en colaboración con el Ayuntamiento de Madrid o de iniciativa propia, evitar imágenes discriminatorias de las mujeres y estereotipos sexistas. Dichas imágenes, documentos deberán ser siempre presentados a la dirección del centro deportivo y al Responsable Operativo de Instalación del turno correspondiente para su supervisión para su revisión y aprobación.

Todas las acciones se enmarcan en los valores de igualdad, fomento de la corresponsabilidad y la atención a la diversidad.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, como se constata en las acciones 1 y 2 del presente documento.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí, en cuanto al personal municipal, en función del nivel de responsabilidad y categoría profesional se trata de fomentar el empoderamiento de la mujer, toma de conciencia de su situación de vulnerabilidad si existe, además de una promoción del ejercicio de sus derechos.

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, incorporando la perspectiva de género y evitando un uso del lenguaje e imágenes sexista.

En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Mediante las acciones 1 y 2 mencionadas en el presente documento como retos más importantes para la gestión en los centros deportivos municipales del distrito en la temporada 2019 / 2020.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí, a través de la programación deportiva diseñada por el distrito acorde al marco normativo vigente, especialmente la Resolución de 13 de mayo de 2015, del Director General de Deportes, sobre Actividades Dirigidas.

#### COMPARATIVA 2019/2020

##### OBJETIVOS:

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?

2019: SÍ

2020: SÍ

##### ACTIVIDADES:

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 206 DISTRITO DE TETUÁN  
**Programa: 342.01 INSTALACIONES DEPORTIVAS**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN

2019: SÍ

2020: SÍ

INDICADORES DESAGREGACION ESTADÍSTICA:

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?

2019: SÍ

2020: SÍ

INDICADORES DE GÉNERO:

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

2019: SÍ

2020: SÍ

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

2019: NO

2020: NO

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

Evitar alusiones y roles discriminatorios en las situaciones diferenciadoras por género en el comercio. En el ejercicio de sus derechos como clienta consumidora de compra de bienes y el uso de servicios contratados. No sólo para que en el trato no disminuya sus derechos, sino en el uso de estereotipos que infravaloran su posición por motivo de género.

Fomentar medidas que promuevan un lenguaje inclusivo y faciliten su acceso al ejercicio de los derechos que como consumidoras y usuarias tienen.

Disolver mediante acciones, todas las vulneraciones al principio de igualdad de género entre mujeres y hombres. Como promover la participación activa de la mujer en el ejercicio de sus derechos en las transacciones comerciales por la compra de productos y el uso de servicios.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

Por su carácter transversal al funcionamiento de los órganos de gobierno y representación así como administrativos del Distrito, este programa se constituye en un adecuado instrumento para la mejora de la promoción de la perspectiva de género en algunos de sus objetivos.

En el caso de la contratación que se comprende en el objetivo 1 del programa, esta se configura precisamente como un instrumento válido para articular las políticas de igualdad y de lucha contra la discriminación y violencias, a través de contratos cuyo objetivo específico se encuentra en esa órbita, y que ya se han comenzado a articular en ejercicios anteriores, como el destinado a la organización y celebración de los actos contra la violencia machista (R2), dentro de la Línea estratégica de promoción del derecho a la seguridad de las mujeres (L1), así como otros servicios en los que se seguirán incluyendo medidas específicas con perspectiva de género. En concreto se seguirán incorporando cláusulas sociales relacionadas con la perspectiva de género en cuanto a la formación del personal, disposición de plan de igualdad en las empresas licitadoras, la inclusión de perspectiva de género para evitar impactos negativos como criterio valorable en la calidad de los proyectos, entre otros extremos, y que se constituyen en instrumento de autonomía política de las mujeres (R2).

En este programa se incluye un objetivo 3 que se desarrolla a través de la actividad de asesoramiento de los órganos colegiados, que articulan el funcionamiento de la participación ciudadana del Distrito, que permite actualizar permanentemente la perspectiva de género a través de acciones propositivas encaminadas tanto a eliminar las barreras y la lucha contra la discriminación como a promover la igualdad, pero cuyo reflejo se recoge específicamente en los índices del programa presupuestario de participación ciudadana.

En el ámbito de la promoción y respeto de los derechos humanos, la participación política encuentra su manifestación más paradigmática en el funcionamiento de los órganos colegiados de representación política del Distrito, y en la adopción de acuerdos que recogen la voluntad de dichos órganos y de la ciudadanía, con lo cual se pone en práctica la Meta 1 del Plan Estratégico de Derechos Humanos del Ayuntamiento de Madrid relativo al derecho a la participación democrática y a la información, transparencia y rendición de cuentas. También, a través de una parte importante de los acuerdos adoptados, así como de los contratos previstos, se articulan los derechos contra la discriminación y las violencias de personas y colectivos, especialmente previstos en las metas 6 a 11 del Plan, en particular la promoción de las mujeres y colectivos más discriminados, la protección de los colectivos LGTBI, todos los cuales son un claro exponente de la Línea 3 de fomento de la participación política y sociocultural de las mujeres previstos, así como los derechos vinculados a la transparencia de la acción policial, que cobran especial significancia en el funcionamiento del Consejo de Seguridad del Distrito (L1).

Los derechos vinculados a la transparencia se articulan a través de las peticiones de información y del adecuado funcionamiento del sistema de Sugerencias y Reclamaciones. Se incorporarán las correspondientes metas de protección de derechos humanos en la redacción del clausulado de los contratos que afecten a la seguridad y vigilancia de las personas e instalaciones.

En esta línea, los órganos colegiados de naturaleza representativa del Distrito, deben garantizar una representación encaminada a garantizar la igualdad de género, de manera que las mujeres que participen en ellos deberían al menos representar la mitad de las personas que los integran, tal y como ha venido produciéndose en los últimos años, por lo que será deseable que dicha proporción se siga consolidando en la integración de todos los órganos durante el siguiente mandato municipal, teniendo en cuenta que dicha condición es esencial en la composición del máximo órgano de representación política del Distrito, la Junta Municipal. Igual circunstancia debe producirse en el Foro Local, en el seno de cuya Comisión Permanente se deberá garantizar una representación al menos paritaria en sus integrantes, promoviendo de estas maneras la participación activa de mujeres en los espacios de toma de decisiones, y contribuyendo a visibilizar y aumentar la participación femenina en las distintas esferas del espacio público, en línea que lo que se ha empezado a representar en el segundo año de funcionamiento de estos órganos. Con estas medidas y compromisos de la ciudadanía y de los partidos políticos se estará cumpliendo activamente la línea estratégica de promoción de la participación femenina en la vida política (L3) y removiendo los tradicionales índices de déficit de representación de las mujeres en dichos órganos y en la propia actividad política (R3).

Desde la Secretaría del Distrito se seguirá manteniendo una voluntad en el estímulo para el uso del lenguaje no sexista en todos aquellos documentos, convocatorias, actas, y otros de uso administrativo, cuya flexibilidad así lo permita, con especial consideración a los criterios de buenas prácticas y erradicación del lenguaje sexista en el Ayuntamiento de Madrid. Estos principios de acción se impulsan en el funcionamiento de todas las unidades administrativas dependientes del Distrito y

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

constituyen una eficaz herramienta para la remoción de roles y estereotipos que ha venido tradicionalmente reproduciendo el lenguaje y que ha sido especialmente rígido en el caso del lenguaje administrativo y normativo (R1).

A través de este programa también se seguirán articulando medidas concretas de toma de conciencia del problema de las violencias machistas, mediante la visibilización en actos públicos y conmemoraciones institucionales (L1). Por otra parte, el Pleno de la Junta Municipal adoptó un acuerdo unánime para la adopción de medidas contra los actos de violencia machista que comporten la muerte de mujeres y que contribuyan a la toma de conciencia de la gravedad del problema, así como el compromiso de la máxima institución municipal del Distrito. También se promoverá desde la Junta Municipal la participación en manifestaciones de repulsa a las que se invita a participar al personal adscrito al Distrito, y haciendo visible todas las medidas policiales de impacto en el Distrito en los informes y análisis, tanto de la Junta como del Consejo de Seguridad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

El objetivo principal de este programa es la concesión de ayudas de carácter económico: subvenciones de fomento del asociacionismo y la participación ciudadana. Estas subvenciones se destinan a la realización de los proyectos que presenten las Entidades ciudadanas que se encuentren inscritas en el Censo Municipal de Entidades y Colectivos Ciudadanos del Ayuntamiento de Madrid, siguiendo los términos establecidos en el Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana, y tengan sede en el Distrito de Tetuán.

La finalidad de esta convocatoria de subvenciones es la promoción del tejido asociativo, proporcionando recursos a estas Entidades para la captación de nuevos socios/as y la garantía de su permanencia y del correcto funcionamiento y desarrollo de sus actividades. Se trata de conseguir su implicación y participación en la actividad municipal y de tejer redes solidarias entre la ciudadanía que fomenten la inclusión generacional y la perspectiva de género.

Aunque no se han utilizado hasta el momento elementos de análisis de este aspecto, que se incluirán en próximas convocatorias, en los proyectos presentados para solicitud de las subvenciones descritas se ha detectado una carencia de actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres, que consigan su empoderamiento en la participación ciudadana.

Siguiendo las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018, en lo dispuesto en el Anexo (directriz tercera punto seis y directriz quinta), se tiene previsto realizar por el Negociado de Participación Ciudadana la siguiente actuación:

Una Actividad de Formación que incluya medidas encaminadas a: eliminación de estereotipos y roles de género mediante la equiparación de funciones de los asociados y asociadas (R1); promoción de la inclusión de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de cada entidad y fomento de su participación en el tejido asociativo (L2 y L3), mediante la adecuación de las bases por las que se solicitan las subvenciones, dando mayor puntuación a aquellas compuestas por mayoría de mujeres o con proyectos específicos para la eliminación de las desigualdades de género (R2).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	206	DISTRITO DE TETUÁN
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE TETUÁN	

El Servicio de Medioambiente y Escena Urbana mantendrá reuniones con los diferentes responsables de los edificios adscritos al Distrito, para colaborar con ellos en la adaptación de los edificios para obtener los mejores resultados en cuanto a mejorar el impacto de género.

Todas las acciones que se enmarcan en este programa se diseñarán teniendo en cuenta la promoción del principio de igualdad de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

En este Programa, por sus características y finalidad, son de difícil aplicación los criterios de impacto de género. No obstante lo anterior, se van a realizar acciones concretas por parte de las unidades responsables, con el fin de determinar cómo pueden afectar las actuaciones previstas de este programa a los destinatarios y destinatarias del mismo.

Las actividades de este programa, básicamente obras en la vía pública, tendrán en cuenta la diferente situación y posición de hombres y mujeres, a la hora de utilizar la vía pública, haciendo especial incidencia en la eliminación de roles y estereotipos de género (R1).

Se analizará la incidencia de la perspectiva de género en la contratación de hombres y mujeres por parte de las empresas adjudicatarias, tanto en relación al desarrollo y ejecución del contrato, como a los puestos de coordinación y/o dirección de los mismos.

Se contemplará en las empresas adjudicatarias, aquellas que tengan medidas de flexibilidad horaria, aquellas que tengan permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes y aquellas que cuenten con protocolos de actuación en casos de acoso sexual y laboral en el trabajo.

Aunque aún no se han podido introducir en el programa elementos de análisis para la evaluación de impacto de género (objetivos, actividades e indicadores), se tendrán en cuenta estos análisis de cara al presupuesto del próximo año.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>171.02</b>	<b>ZONAS VERDES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

En este programa, por sus características y finalidad, son de difícil aplicación los criterios de impacto de género. No obstante lo anterior, se van a realizar acciones concretas por parte de las unidades responsables, con el fin de determinar cómo pueden afectar las actuaciones previstas de este programa a los destinatarios y destinatarias del mismo.

Las actividades de este programa, básicamente actuaciones en Zonas Verdes, inicialmente sin dotación presupuestaria, tendrán en cuenta la diferente situación y posición de hombres y mujeres, haciendo especial incidencia en la eliminación de roles y estereotipos de género (R1).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>171.03</b>	<b>EQUIPAMIENTO DE ZONAS AJARDINADAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

En este programa, por sus características y finalidad, son de difícil aplicación los criterios de impacto de género. No obstante lo anterior, se van a realizar acciones concretas por parte de las unidades responsables, con el fin de determinar cómo pueden afectar las actividades de este programa a los destinatarios y destinatarias del mismo.

Las actividades de este programa, básicamente diseño e implantación de equipamiento en Zonas Ajardinadas, tendrán en cuenta la diferente situación y posición de hombres y mujeres, haciendo especial incidencia en la eliminación de roles y estereotipos de género (R1).

Se evitarán equipamientos que puedan implicar diferenciación en su utilización por hombres y mujeres, niños y niñas, eliminando así su posible contribución a las violencias machistas, con especial incidencia en la seguridad, iluminación y el planeamiento del Distrito (L1).

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Este programa se constituye como una excelente oportunidad para trabajar desde la primera infancia con los niños y niñas así como con sus familias la igualdad de oportunidades, la eliminación de cualquier tipo de violencia machista, la discriminación por motivos de sexo y la corresponsabilidad en los cuidados. Los contextos y espacios donde se desarrollan la mayoría de las actuaciones y servicios recogidos en el programa de Familia e Infancia, igualmente ofrecen una gran oportunidad para contribuir a equilibrar la situación de las niñas, adolescentes y mujeres del distrito (uso de espacios públicos, liderazgos#).

En las actuaciones de difusión, materiales didácticos, folletos, cartelería y todo aquello relacionado con la comunicación se incluye la utilización de un lenguaje inclusivo visual y escrito, sin manifestar estereotipos sexistas de género, cuidando la visibilidad y proporcionalidad de la representación de mujeres y hombres y ofreciendo referentes femeninos en aquellos ámbitos donde las mujeres están poco representadas (R1).

Siguiendo con el trabajo iniciado en años anteriores, para el presupuesto del año 2020 se incorporan indicadores de distribución de los recursos y equidad en el acceso a los mismos, desagregando por sexo los indicadores cuya unidad de medida es el número de personas usuarias de los programas y se definen los objetivos con una clara orientación con las líneas estratégicas de la Política de Igualdad e incidiendo en los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género.

La totalidad de los objetivos propuestos tienen una clara orientación y compromiso con la política de igualdad:

**1. APOYAR A LAS FAMILIAS DEL DISTRITO EN LA CRIANZA Y EDUCACIÓN DE SUS HIJOS E HIJAS MEDIANTE PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL Y EDUCATIVO QUE PROMUEVAN EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA INFANCIA Y FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER.**

A través de los Servicios de Ayuda a Domicilio Familiar, del Centro de Día Infantil, del Programa Centros Abiertos (cuyas demandantes mayoritarias son mujeres con responsabilidades familiares no compartidas) se facilita la conciliación de la vida familiar y laboral, con especial incidencia e impacto en la posibilidad de incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su permanencia en la actividad laboral, cubriendo las necesidades de cuidado de los menores en horarios extraescolares incompatibles con la asistencia al trabajo y trabajando desde estos mismos espacios la erradicación de estereotipos de género.

Por su parte, el espacio socioeducativo para padres y madres contempla la corresponsabilidad y coeducación a través de sesiones concretas y de forma transversal en todas las sesiones.

**2. ATENDER A FAMILIAS Y MENORES EN SITUACIÓN DE RIESGO SOCIAL MEDIANTE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL.**

Las actuaciones propuestas en el marco de este objetivo, permiten interactuar con padres y madres y poder trabajar con ellos la sensibilización y asimilación de roles igualitarios así como la eliminación de estereotipos respecto a las tareas y funciones que debe desarrollar cada miembro de la unidad familiar.

Igualmente los servicios de educación social y el programa ASPA, incorporan de manera específica el fortalecimiento y empoderamiento de chicas adolescentes y jóvenes en las relaciones que establecen con sus iguales, así como la eliminación de roles y estereotipos asociados al género y en particular los relacionados con las profesiones y empleos.

**3. PREVENIR CONDUCTAS ANTISOCIALES ENTRE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEL DISTRITO, HACIENDO ESPECIAL HINCAPIÉ EN EVITAR SITUACIONES DE DESIGUALDAD, ACOSO Y MALTRATO.**

Las actividades preventivas incluidas en este objetivo, se centran en la eliminación de situaciones de desigualdad, acoso y maltrato, incidiendo directamente en generar espacios igualitarios, contribuyendo de manera clara y positiva a la construcción de relaciones saludables entre los niños y las niñas participantes.

**4. VELAR, POR EL CUMPLIMIENTO, DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES REFERIDAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO DE AQUELLOS CONTRATOS DE SERVICIOS VIGENTES O PREVISTOS EN EL EJERCICIO DE 2019 (NUEVO EN 2019)**

Dado que el 50.49% de este programa corresponde al Capítulo 2 que se gestiona, principalmente, a través de contratos de servicios, se considera que este programa presupuestario tendrá un impacto considerable en la lucha a favor de la igualdad, lo que se ha pretendido promover mediante la introducción de cláusulas sociales

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Las actuaciones a desarrollar en el marco del programa "Personas Mayores y Servicios Sociales" constituyen una excelente posibilidad para el impulso de transversalidad de las políticas de igualdad de género; tanto respecto a los potenciales beneficiarios de los distintos servicios, recursos y programas; como desde la perspectiva del empleo.

En las actuaciones de difusión, materiales didácticos, folletos, cartelería y todo aquello relacionado con la comunicación se incluye la utilización de un lenguaje inclusivo visual y escrito, sin manifestar estereotipos sexistas de género, cuidando la visibilidad y proporcionalidad de la representación de mujeres y hombres y ofreciendo referentes femeninos en aquellos ámbitos donde las mujeres están poco representadas (R1).

Siguiendo con el trabajo iniciado en años anteriores, para el presupuesto del año 2020 se incorporan indicadores de distribución de los recursos y equidad en el acceso a los mismos, desagregando por sexo los indicadores cuya unidad de medida es el número de personas usuarias de los programas y se definen los objetivos con una clara orientación con las líneas estratégicas de la Política de Igualdad e incidiendo en los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género.

La totalidad de los objetivos propuestos tienen una clara orientación y compromiso con la política de igualdad:

**1. GARANTIZAR LA ATENCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LA POBLACIÓN MAYOR DEL DISTRITO EN SU PROPIO ENTORNO SOCIAL.**

Este objetivo incluye una serie de actuaciones que garantizan el acceso en condiciones de igualdad a servicios dirigidos a cubrir las necesidades de las personas mayores (SAD, TAD, Ayudas Técnicas, Lavandería a Domicilio, eliminando así las brechas de género en el acceso a recursos.

El análisis de los hogares del distrito evidencia un importante número de mujeres de avanzada edad que viven solas y con redes sociales y familiares escasas, lo que puede suponer un riesgo, a veces muy elevado, al que hay que intentar ofrecer soluciones.

**2. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DEL MAYOR EN LA VIDA SOCIAL Y PREVENIR SU DETERIORO FÍSICO-PSÍQUICO MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE OCIO Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE SALUDABLE.**

Desde las actuaciones desarrolladas en los Centros Municipales de Mayores se promueve la promoción de la igualdad tanto de género, como en su vertiente de lucha contra el edadismo y todos aquellos estereotipos negativos que justifican la discriminación por razones de edad; en un colectivo que, siendo sorprendentemente heterogéneo, es además fundamentalmente femenino.

La activa y mayoritaria participación de las mujeres en la vida de los Centros Municipales de Mayores supone una buena oportunidad para trabajar con ellas un reparto equitativo e igualitario de las tareas domésticas o el cuidado de personas dependientes (hijos/as o nietas/os) con el fin de posibilitarles una mayor implicación en la vida activa de su barrio y favorecer su liderazgo y protagonismo en los propios centros.

Igualmente se programan actividades de sensibilización sobre los factores que influyen en la desigualdad entre hombres y mujeres y el papel de las personas mayores como activos sociales y trasmisores de valores.

**3. APOYO A LAS FAMILIAS CIUDADORAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE RIESGO PARA LOS MAYORES**

Los datos sobre la realidad del cuidado en nuestra ciudad son claros: la gran mayoría de las personas cuidadoras de personas dependientes (niños, niñas o personas mayores) son mujeres. Esta realidad es trabajada desde los Programas "Cuidar a quienes cuidan" y Respiro Familiar, facilitando la participación activa de las mujeres (R3) e incidiendo en la formación y necesidad de incorporar a hombres en los cuidados (R1) así como su autonomía económica (L2)

**4. ATENDER A LOS MAYORES DEL DISTRITO CON DEMENCIA O CON DETERIORO FUNCIONAL, RELACIONAL O COGNITIVO MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE LOS CENTROS DE DÍA MUNICIPALES.**

A través de la participación de las personas mayores en Centros de Día (para personas con demencia o con deterioro funcional/relacional) se facilita en gran medida la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres cuidadoras, con especial incidencia e impacto en la posibilidad de incorporación al mercado de trabajo y su permanencia en la actividad laboral, cubriendo las necesidades de cuidado de las personas mayores.

**5. FAVORECER ALTERNATIVAS DE CONVIVENCIA PARA LAS PERSONAS QUE NO PUEDEN PERMANECER EN SU DOMICILIO MEDIANTE LA GESTIÓN DE SOLICITUDES PARA ALOJAMIENTOS ALTERNATIVOS.**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Con en algunas de las situaciones descritas anteriormente, y en el contexto del sobrevejecimiento de las mujeres, este objetivo facilita el cuidado y el acceso de las mujeres a recursos de atención a las necesidades residenciales que presentan.

**6. PROMOVER UN PROCESO COMUNITARIO CON LAS PERSONAS MAYORES DEL DISTRITO DIRIGIDO A INCREMENTAR SU BIENESTAR Y SU IMPLICACIÓN EN EL TERRITORIO.**

El proyecto GEROS, con fecha prevista de finalización en marzo de 2020, ha ido generando grupos de personas mayores (con una aplastante mayoría de mujeres) cuyas dinámicas y actuaciones han ido dirigidas principalmente al reconocimiento de las mujeres en la vida social, el autocuidado, la creación de redes de mujeres y el empoderamiento de las participantes como agentes activas, fundamentales y plenas en la vida social del distrito.

**7. VELAR, POR EL CUMPLIMIENTO, DE LAS CLAUSULAS SOCIALES REFERIDAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO DE AQUELLOS CONTRATOS DE SERVICIOS VIGENTES PREVISTOS EN EL EJERCICIO DE 2020**

Dado que un 89.74% de este programa corresponde al Capítulo 2 que se gestiona, principalmente, a través de contratos de servicios, se considera que este programa presupuestario tendrá un impacto considerable en la lucha a favor de la igualdad, lo que se ha pretendido promover mediante la introducción de cláusulas sociales.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Este programa, tiene como finalidad principal atender las distintas necesidades que la población del distrito presenta, siendo las mujeres del distrito las que en una mayor proporción acude a los dispositivos de atención a comunicar situaciones de riesgo, solicitar servicios o prestaciones o realizar demandas no sólo para ellas, sino para sus familias.

El acceso a estas mujeres, ofrece la posibilidad de incidir de manera positiva a través de los procesos de intervención y acompañamientos en las cuestiones relacionadas, especialmente, con la eliminación de posibles situaciones de violencia que pudieran estar viviendo o presenciando (LE1), el fomento de su autonomía y la corresponsabilidad en los cuidados (LE2) y su participación activa en todos los ámbitos de su vida pública (LE3); pero también el trabajo intensivo que desde los distintos proyectos y servicios se realiza incide en la reducción de las desigualdades y estereotipos de género (R1), el acceso a recursos materiales e inmateriales (R2) y el fomento de su presencia y participación en espacios de poder y toma de decisiones (R3).

En las actuaciones de difusión, materiales didácticos, folletos, cartelería y todo aquello relacionado con la comunicación se incluye la utilización de un lenguaje inclusivo visual y escrito, sin manifestar estereotipos sexistas de género, cuidando la visibilidad y proporcionalidad de la representación de mujeres y hombres y ofreciendo referentes femeninos en aquellos ámbitos donde las mujeres están poco representadas (R1).

Siguiendo con el trabajo iniciado en años anteriores, para el presupuesto del año 2020 se incorporan indicadores de distribución de los recursos y equidad en el acceso a los mismos, desagregando por sexo los indicadores cuya unidad de medida es el número de personas usuarias de los programas y se definen los objetivos con una clara orientación con las líneas estratégicas de la Política de Igualdad e incidiendo en los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género.

La totalidad de los objetivos propuestos tienen una clara orientación y compromiso con la política de igualdad:

1. **GARANTIZAR LA ATENCIÓN SOCIAL DE LOS CIUDADANOS EN EL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES.**  
 Los datos de las memorias evidencia que son las mujeres en un porcentaje muy superior a los hombres las que acuden a realizar demandas que involucran (por lo general) a todos los miembros de la unidad familiar, tienen mayores dificultades en la empleabilidad, menor nivel formativo, y un mayor índice de pobreza y dedicación a los cuidados de la familia extensa.  
 Esta realidad ofrece una importante oportunidad para trabajar desde los espacios de intervención en las Unidades de Trabajo Social temas de igualdad, formación y empleo, corresponsabilidad en los cuidados, implicación de los hombres en las situaciones familiares, entre otros.  
 La intervención social desarrollada y enfocada a la prevención de la exclusión social incide en la perspectiva de género y a las circunstancias relacionadas con el género que favorecen la exclusión.  
 Por tanto, el trabajo desarrollado por las Trabajadoras Sociales incide en la reducción de desigualdades (R1), el acceso a recursos (R2), el fomento de la implicación y participación de las mujeres (R3), la erradicación de las violencias machistas (LE1), el fomento de la autonomía de las mujeres (LE2) y la participación de las mujeres en todos los ámbitos (LE3).
2. **APOYAR LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS Y SUS FAMILIARES PROPORCIONÁNDOLES LOS RECURSOS Y PRESTACIONES NECESARIAS.**  
 La desigualdad por razón de sexo interactúa con otras desigualdades y discriminaciones, siendo una de las más evidentes la situación de discapacidad. El servicio de ayuda a domicilio para personas con discapacidad contribuye a la autonomía económica de las cuidadoras así como al fomento de la corresponsabilidad (LE2) a la vez que se garantiza el acceso a recursos para fomentar su autonomía (R2).
3. **FOMENTAR EL VOLUNTARIADO EN EL DISTRITO**  
 Los datos de las personas voluntarias en el distrito ponen en evidencia una mayor implicación de las mujeres en la atención de las necesidades que se puedan presentar en el marco de la intervención realizada desde los Servicios Sociales.  
 De esta manera, esta situación se aprovecha para impulsar el protagonismo y liderazgo de las mujeres (LE3) a la vez que se incide en la promoción de la participación activa en los espacios de poder, visibilización y toma de decisiones (R3)
4. **PREVENIR SITUACIONES DE EXCLUSIÓN SOCIAL EXTREMA MEDIANTE PRESTACIONES ECONÓMICAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL**

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

En el marco de este objetivo se desarrollan actuaciones de integración e inclusión social, que contribuyen a la ruptura de estereotipos (R1), el acceso de las mujeres a recursos materiales e inmateriales a través de actuaciones de capacitación para el empleo (R2) así como actuaciones de formación que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres (LE2)

5. ATENDER A LA POBLACIÓN ADULTA DEL DISTRITO MEDIANTE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVOS.

El servicio de Educación Social para personas adultas contribuye de manera positiva a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones, así como en la lucha por la erradicación de las violencias machistas.

En las intervenciones realizadas por parte de las Educadoras Sociales, se incorporan cuestiones relativas al acceso y utilización de recursos comunitarios (LE3) y acceso a derechos para eliminar brecha de género (LE2), así como el acceso a recursos (R2).

6. PROMOVER UN PROCESO DE DINAMIZACIÓN COMUNITARIA QUE FOMENTE LA PARTICIPACIÓN Y COORDINACIÓN DE ENTIDADES Y CIUDADANÍA DEL DISTRITO Y PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES.

7. VELAR, POR EL CUMPLIMIENTO, DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES REFERIDAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO DE AQUELLOS CONTRATOS DE SERVICIOS VIGENTES O PREVISTOS EN EL EJERCICIO DE 2020

Dado que el 87.63% de este programa corresponde al Capítulo 2 que se gestiona, principalmente, a través de contratos de servicios, se considera que este programa presupuestario tendrá un impacto considerable en la lucha a favor de la igualdad, lo que se ha pretendido promover mediante la introducción de cláusulas sociales.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Los objetivos del programa de salubridad de los distritos se refieren a la mejora de la salud pública en aspectos concretos y limitados a la seguridad alimentaria, sanidad ambiental en concreto piscinas y centros de belleza, tatuajes,... y en materia de protección animal. Estos objetivos llevan implícito el desarrollo de actividades referidas a la inspección y control de los establecimientos y de los productos expendidos, y sus indicadores de resultados o de realización.

La determinación, definición y selección de sus objetivos, actividades correspondientes e indicadores de medición son determinadas por las Áreas Centrales, aplicándose de manera obligatoria a los distritos. Los distritos por tanto se limitan a cumplimentar los datos numéricos de los indicadores establecidos sin entrar a valorar si las actividades a la que se refieren, así como si el propio indicador es oportuno en relación con el objetivo.

La determinación de los objetivos, actividades e indicadores por las áreas Centrales persigue la uniformidad en la obtención de datos de manera que a través de ellos pueda adoptarse decisiones que afecten a todos los distritos. Por ello se considera que en el caso de los indicadores de género podrían ser designados también por las Áreas al objeto de poder valorar con criterios similares los datos obtenidos.

La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que debe presidir toda la acción municipal, no implica que existan ámbitos o materias en los que la actividad desarrollada no esté relacionada o asociada a situaciones de desigualdad, y que por ello hayan de ser objeto de actividades en este sentido. Así el "Informe de Impacto de Género 2017", indica que la voluntad de promover la igualdad de oportunidades se realizara en todos los ámbitos de actuación municipal en los que ésta sea posible y por tanto figurara como un objetivo en el ámbito presupuestario.

Por ello dado los objetivos indicados en el programa 31101 al no ir dirigidos directamente a las personas si no a la inspección y control de establecimientos y productos puestos en el mercado, se consideran neutrales respecto al género, por cuantos estos objetivos no están asociados a situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

El principal objetivo de este programa es facilitar el acceso al sistema educativo de menores de tres años para favorecer el desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de niños y niñas del Distrito, promocionando la igualdad de género y favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo alcanzar de esta manera una mayor autonomía económica de las mujeres, al romper con el estereotipo del cuidado de los hijos y permitir el acceso al mercado laboral.

Así se ha establecido que la entidad adjudicataria del servicio de las Escuelas Infantiles, deberá desarrollar un proyecto coeducativo con perspectiva de género.

Además, en el Servicio de Apoyo a la Escolarización Municipal de primer ciclo de Educación Infantil, se tiene en cuenta en la baremación, la situación socio familiar, como la consideración de víctima de violencia de género, y se acuerda otorgar puntuación a madres adolescentes para favorecer de esta manera su incorporación en el mercado laboral o la participación social.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Dentro del Programa Punto E, que se desarrolla durante todo el curso escolar en horario de recreo en 2 Institutos del Distrito y 1 centro de FPB, se continúan abordando diferentes cuestiones para la sensibilización ante conductas sexistas con el objetivo de prevenir la desigualdad y la violencia de género, a través de talleres participativos.

El Programa de Prevención de Absentismo junto con el Aula de Acogida y Convivencia desarrolla el taller "El Emocionario Adolescente" que trata de ayudar al alumnado a reconocer y gestionar las emociones, a través de sesiones de coeducación.

También se lleva a cabo el Proyecto Mochilas que trabaja las inseguridades ante el cambio de primaria a secundaria abordándolo desde una perspectiva de género

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

El proyecto de actividades extraescolares de conciliación de la vida familiar y laboral proporciona recursos para reducir las desigualdades, dado que el cuidado de menores y mayores suele estar feminizado. Contribuye a la autonomía económica de las mujeres al facilitar un espacio donde el alumnado es atendido.

El Departamento de Educación colabora en aquellas actuaciones que se llevan a cabo en el Distrito para la consecución de la igualdad de género.

La COPIA del Distrito fomenta la presencia y participación comunitaria equilibrada de niños/as y adolescentes e impulsará el aprendizaje de pautas de convivencia democrática en menores, basadas en el respeto mutuo, la integración social de la diferencia, la cooperación y la no violencia.

Se tienen en cuenta el número de alumnos y alumnas participantes en las diversas actividades de este programa y en relación a las Comisiones de participación infantil y adolescente (COPIA), se controla el número de niñas y niños participantes en las mismas.

Se pretende analizar en las empresas adjudicatarias, aquellas que tengan medidas de flexibilidad horaria, aquellas que tengan permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes y aquellas que cuenten con protocolos de actuación en casos de acoso sexual y laboral en el trabajo. Todos estos datos se han recogido en los Objetivos, Actividades e Indicadores del programa.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Una gran parte de la población de Chamberí son mujeres, y aunque de hecho son las mujeres las más participativas en nuestra oferta cultural, esto no significa que en este programa no sea vital educar en la igualdad de género y fomentar la práctica de la misma. Por un lado, porque aunque las mujeres han jugado un papel fundamental en la vida cultural de nuestra sociedad, en los contenidos que se desarrollan en los programas culturales, muchas veces quedan excluidas. También en los contenidos mediáticos para la difusión de las actividades, por todo ello es necesario e imprescindible trabajar en estos temas. Por otro lado el componente sociocultural de algunos de los programas culturales como por ejemplo talleres o las actividades infantiles, permite crear un espacio muy adecuado para educar en la igualdad de hombres y mujeres tanto para la población adulta como para la infantil y juvenil (R1).

Este programa tiene como misión fomentar la cultura promoviendo la diversidad de las expresiones culturales y ofreciendo unos servicios culturales que refuercen la creación y la participación de la ciudadanía, plasmada en una programación amplia, variada, original y de calidad, con el fin de priorizar la cultura no sólo como alternativa de ocio para las vecinas y vecinos del Distrito y, en general, para toda la población madrileña, sino promoviendo integrar la cultura en marcos de desarrollo sostenible, manteniendo el criterio de optimización de los recursos y fomentando los criterios de eficiencia y eficacia.

Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos (R1) programando actuaciones concretas dentro de este programa.

Se han contemplado medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos con el objetivo de eliminar las brechas de género, mediante criterios de igualdad, mérito y capacidad (R2).

Se ha promovido la participación activa de las mujeres, especialmente en la esfera de la toma de decisiones, mediante un intercambio continuo de información (R3).

Se han generado Líneas de actuación que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas, a la consecución de la autonomía económica de las mismas y al aumento de su participación.

Se tienen en cuenta el número de hombres y mujeres participantes en las diversas actividades de este programa, mediante la programación de actividades culturales que fortalezcan la igualdad de participación de hombres y mujeres. Todos estos datos se han recogido en los Objetivos, Actividades e Indicadores del programa.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Este Programa tiene como objetivo ofrecer a las vecinas y vecinos actividades que ayuden a fomentar la práctica deportiva: competiciones, torneos y eventos deportivos, que incentiven el trabajo en equipo y promuevan hábitos saludables.

La participación en las actividades programadas en el Distrito por parte de las mujeres es minoritaria, por lo que se hace imprescindible fomentar y apoyar el deporte femenino.

Se tiene en cuenta que las actividades programadas se dirijan igualitariamente a hombres y mujeres, niños y niñas, evitando desigualdades que pudieran generarse, adecuando la oferta de las actividades a las diferentes demandas y necesidades de los vecinos y vecinas del Distrito.

Se ha creado un Objetivo concreto, basado en el fomento de proyectos deportivos que fortalezcan y faciliten el deporte femenino, tratando así de igualar la participación entre hombres, mujeres, niños y niñas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Este programa, por su carácter de prestación de servicio al público, va a contar con numeroso personal perteneciente a distintas empresas privadas del sector de limpieza, mantenimiento y vigilancia de instalaciones, y de obras de reforma, reparación y conservación.

Desde el Distrito se incluirán en los contratos con estas empresas que presten sus servicios en estos nuevos equipamientos públicos, cláusulas sociales que entre otras cuestiones irán dirigidas a lograr la igualdad de género entre empleados y empleadas.

Se contemplará en las empresas adjudicatarias, aquellas que tengan medidas de flexibilidad horaria, aquellas que tengan permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes y aquellas que cuenten con protocolos de actuación en casos de acoso sexual y laboral en el trabajo. Todos estos datos se han contemplado dentro de los Objetivos, Actividades e Indicadores de este programa.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Los objetivos del programa de consumo, van dirigidos a garantizar la protección de los consumidores y usuarios en materia de consumo no alimentario, siendo los destinatarios del programa, todos los ciudadanos que adquieren o consumen los distintos productos y servicios en el Distrito de Chamberí. Dichos objetivos se orientan, tanto en la gestión y la tramitación de denuncias y reclamaciones, como en la inspección de establecimientos.

Al no estar dirigidos los objetivos a las personas, resulta difícil asociar a posibles situaciones de desigualdad de género. Por otro lado no se pueden apreciar situaciones de desigualdad de género ni en la inspección de locales y establecimientos, ni en la interposición de denuncias.

No obstante, desde el año 2016 se consideró señalar las diferencias por sexo en la presentación de las reclamaciones con el fin de detectar una posible desigualdad de género en este aspecto. Así, para el año 2018, el número de denuncias y reclamaciones interpuestas por mujeres, fue del 54.30%, frente al 44.90% presentadas por hombres.

Por último, desde el año 2018, se ha considerado desagregar por sexo y por materias los datos obtenidos de las reclamaciones presentadas, con el fin de ver si existen desigualdades relevantes de género. Dado que en el sistema de bases de datos actual no se disponen de datos desagregados por sexos, se deberá implantar una base de datos que ofrezca estos datos.

**OBJETIVO:** Obtención de datos desagregados por sexo y materia en las reclamaciones y denuncias presentadas en OMIC.

**INDICADOR:** Implantación de la actividad

**ACTIVIDAD:** Diseño e implantación de una aplicación local, y Cómputo del número de reclamaciones y denuncias desagregadas por sexo y materia

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>912.20</b>	<b>CONCEJALÍA-PRESIDENCIA DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

En cuanto al impacto de género de este programa se indica que todas las acciones que se enmarcan en el mismo se diseñarán teniendo en cuenta la promoción del principio de igualdad de género.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Este programa constituye un adecuado instrumento para la mejora de la promoción de la perspectiva de género en algunos de sus objetivos, dado su carácter transversal.

En el caso del objetivo 1 del programa, promover la eficaz gestión de los servicios competencia del Distrito, la contratación se configura precisamente como un instrumento válido para articular las políticas de igualdad y de lucha contra la discriminación y violencias a través de contratos cuyo objetivo específico se encuentra en esa órbita y que ya se han comenzado a articular en ejercicios anteriores, dentro de la Línea estratégica de promoción del derecho a la seguridad de las mujeres (L1), así como otros servicios en los que se seguirán incluyendo medidas específicas con perspectiva de género. En concreto, se seguirán incorporando cláusulas sociales relacionadas con la perspectiva de género en cuanto a la formación del personal, disposición de plan de igualdad en las empresas licitadoras, la inclusión de perspectiva de género para evitar impactos negativos como criterio valorable en la calidad de los proyectos, entre otros extremos, y que se constituyen en instrumento de autonomía política de las mujeres (L2).

El objetivo 3 que se desarrolla a través de la actividad de asesoramiento de los órganos colegiados, que articulan el funcionamiento de la participación ciudadana del Distrito, permite actualizar permanentemente la perspectiva de género a través de acciones encaminadas tanto a eliminar las barreras y la lucha contra la discriminación como a promover la igualdad.

Se seguirá manteniendo una voluntad en el estímulo para el uso del lenguaje no sexista en todos aquellos documentos cuya flexibilidad así lo permita, con especial consideración a los criterios de buenas prácticas y erradicación del lenguaje sexista en el Ayuntamiento de Madrid. Estos principios de acción se impulsan en el funcionamiento de todas las unidades administrativas dependientes del Distrito.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Este Programa tiene como objetivo potenciar el acercamiento de las asociaciones vecinales y de los vecinos y vecinas del Distrito a los distintos órganos municipales (Concejalía Presidencia, Pleno de la Junta Municipal, Foro Local, Consejo de Seguridad) para que puedan presentar sus sugerencias o reclamaciones participando, de esta manera en la toma de decisiones sobre cuestiones que les preocupen y les afecten. Asimismo, en este Programa se prevé el régimen de subvenciones a asociaciones vecinales para apoyar sus proyectos.

Se contemplará en las reuniones a celebrar, la asistencia de hombres y mujeres a las diversas convocatorias, y su nivel de implicación. Todos estos datos se han contemplado dentro de los Objetivos, Actividades e Indicadores de este programa.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	207	DISTRITO DE CHAMBERÍ
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CHAMBERÍ	

Este programa, por su carácter de prestación de servicio al público, cuenta con numeroso personal perteneciente a distintas empresas privadas del sector de limpieza, mantenimiento y vigilancia de instalaciones, servicio de auxiliares de información y de obras de reforma, reparación y conservación de los Edificios municipales adscritos al Distrito de Chamberí.

Desde el Distrito se han incluido en los contratos con estas empresas que prestan sus servicios en edificios públicos, cláusulas sociales que entre otras cuestiones van dirigidas a lograr la igualdad de género entre empleados y empleadas.

Se han incluido Indicadores para verificar en las empresas adjudicatarias, aquellas que tengan medidas de flexibilidad horaria, aquellas que tengan permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes y aquellas que cuenten con protocolos de actuación en casos de acoso sexual y laboral en el trabajo, y el seguimiento de los hombres y mujeres empleados en los contratos de servicios propios de este programa, tanto para la ejecución de los mismos como para su coordinación. Todos estos datos se han contemplado dentro de los Objetivos, Actividades e Indicadores de este programa.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

Para el próximo año está previsto que las actuaciones señaladas puedan contribuir a la mejora de las condiciones de accesibilidad y utilización por los ciudadanos de los espacios y vías públicas en este Distrito, fundamentalmente derivadas de las peticiones directas de vecinos del Distrito, pero también para la ejecución de los Acuerdos adoptados en el Pleno de la Junta Municipal en el ámbito de las nuevas competencias recibidas. Por otra parte, estas actuaciones deberán ser realizadas con la finalidad de crear zonas inclusivas, que fomenten su uso por las todos y todas, al margen de su condición de género, edad, autonomía personal, etc., para lo que se incluirán en las intervenciones a realizar los ajustes razonables que permitan conseguir una mejor accesibilidad a los espacios públicos, para permitir una utilización no discriminatoria de los mismos

Como marco normativo se puede utilizar la Ley Orgánica que plantea la igualdad efectiva en todos los ámbitos, lo que implica la inclusión del uso de los espacios públicos, y la Carta Europea para la igualdad entre hombres y mujeres, que en su artículo 21.punto b, la seguridad, insta a las ciudades a desarrollar ya aplicar estrategias, políticas y acciones, incluidas mejoras específicas en el estado o en la configuración del entorno, por ejemplo, los puntos de conexión de los transportes, los aparcamientos, el alumbrado público..., para asegurar la vigilancia policial y otros servicios vinculados con el aumento de la seguridad de las mujeres y de los hombres en la práctica y para tratar de reducir su percepción de falta de seguridad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

Son varios los marcos normativos específicos en los que se asienta la memoria de impacto de género en el Programa de Familia-Infancia, la Ley Orgánica 1/1996, del 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil; la Ley 6/1995, de 28 de marzo, de la Comunidad de Madrid, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia; y la Ley 26/2015 de 28 de julio de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia; pero en concreto la Carta de Servicios de los Centros de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid, tiene el compromiso institucional de atender las necesidades sociales de la ciudadanía con el objetivo de garantizar la equidad social reconociendo la diversidad de la población que atiende.

Desde el cometido de atender las demandas sociales de la ciudadanía se observan, se recopilan y se analizan los datos de las brechas de género prevalentes en el sector de familia Infancia en los siguientes fenómenos/indicadores:

La feminización de la pobreza se constata en la invisibilidad de la mujeres en la toma de decisiones versus la representatividad de estas en la relación directa con la administración local, al ser ellas las representantes de la familia por la asunción de patrones culturales en la relación de roles hombre-mujer. A este respecto cobran importancia en servicios sociales, la gestión de ayudas económicas que mejoran la calidad de vida de las familias y en muchos casos posibilitan una mejora en la conciliación y por lo tanto una posibilidad de acceso al empleo.

La igualdad en el desempeño de las tareas domésticas en el núcleo familiar entre mujeres y hombres, es un área personal y de convivencia que se aborda tanto de forma individual en los domicilios familiares como en las Actividades grupales del Servicio de Educación Social del distrito.

Las conductas sexistas detectadas tanto en adolescentes como en adultos se trabajan de forma conjunta con distintos Departamentos de la Junta municipal en los colegios e institutos, en especial por medio de distintos proyectos del Servicio de Educación Social tanto en sus recorridos de medio abierto como en talleres grupales donde se trabaja la autoestima de las mujeres y se trabaja la igualdad de roles y de oportunidades.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

El informe índice de desigualdad de género en la ciudad de Madrid establece cinco ámbitos en los que son más visibles las brechas de género en la ciudad, que se reproducen en los distritos. Si esas brechas de género se visibilizan en todos los sectores de población, se observan en mayor medida en la población mayor debido a características sociodemográficas, de salud y culturales propias de las mujeres.

En relación a esos cinco ámbitos: educación, trabajo productivo remunerado, trabajo productivo no remunerado, ingresos económicos y toma de decisiones, no son de considerar los referidos a trabajo remunerado, pero si son de considerar y muy significativos los restantes, sobre los que a continuación se realiza su análisis y las medidas a aplicar.

En relación al trabajo productivo no remunerado, es crucial en la etapa del envejecimiento el tiempo de cuidados, ya que la mujer, y sobre todo la mujer mayor, asume la carga más importante de los mismos, encontrándonos en este momento en la situación de tercera edad cuidando a cuarta edad, o numerosas personas pero en su mayoría mujeres cuidando a su cónyuge, y un número significativo de personas mayores cuidando a nietos. En todos estos aspectos los Servicios Sociales cobran protagonismo en la gestión de prestaciones que apoyan a los cuidadores, siendo una de estas, además de las dirigidas a mayores, las que se dirigen a apoyar a la infancia, como comedores escolares, escuelas infantiles y espacios extraescolares todas ellas dirigidas a apoyar a la familia en su conciliación, apoyando igualmente a aquellos mayores cuidadores de nietos.

La educación también es una brecha de género importante en las personas mayores, aunque los índices de analfabetismo se han reducido a lo largo de los años, el acceso a la instrucción académica ha sido más favorable a los hombres, motivo por el cual los talleres de cultura general y alfabetización se han visto incrementados a lo largo de los años con una gran afluencia de mujeres, talleres que son impartidos por personas voluntarias y que varían desde el aprendizaje de idiomas, hasta cultura general alfabetización, historia del arte, etc.

Los ingresos económicos en el sector de personas mayores también son menores en el colectivo de las mujeres, preceptoras de pensiones de viudedad o de pensiones no contributivas, y aun siendo un nivel en el que los servicios sociales no tienen competencia, si son competencia de los mismos, el aumentar la calidad de vida por medio de prestaciones indirectas como son las ayudas económicas, los comedores en los centros de mayores con precios asequibles y otros servicios como peluquería.

Por último, en el ámbito de la toma de decisiones, esta brecha se observa en los Centros de Mayores en la composición de las Juntas Directivas, aspecto que previo a las elecciones de los centros se trabaja con las juntas directivas existentes y con los socios y socias en general, tratando de que exista una paridad en las mismas, objetivo que se va logrando, dado que en la últimas elecciones celebradas en el año 2019 se han constituido dos juntas directivas en las que la presidencia es ejercida por mujeres, aspecto que se seguirá trabajando para el año 2020.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

La presente memoria de impacto de género en el Programa de Integración Comunitaria y Emergencia Social se establece en varios marcos normativos: el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género; la Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local; la Carta de servicios de los Centros de Servicios, Atención Social Primaria, y el Plan estratégico para la Igualdad de género 2018-2020; en aplicación a su contenido y en especial al desarrollo de las entrevistas sociales como técnica del Trabajo Social y la ejecución de los diferentes proyectos distritales se observan las siguientes brechas de género:

Continúa vigente la visibilidad del colectivo de mujeres en la titularidad de las relaciones de las unidades de convivencia con la administración local, de las 15.183 historias sociales activas en los centros de servicios sociales, en 11.118 las titulares son mujeres frente a la titularidad de 4.065 hombres. Esta prevalencia tiene dos lecturas, una la de la mayor supervivencia de la mujer mayor que conforman un gran número de historias sociales y otra la que responde a la mujer como proveedora de la cobertura de necesidades en la familia. La acción de los servicios sociales para el año 2020, es la difusión de los servicios mediante grupos informativos en todos los sectores de población que puede posibilitar una mayor asistencia de hombres, aunque se reproducirá la mayor titularidad en mujeres.

En los asentamientos existentes en la demarcación geográfica del distrito de Fuencarral- El Pardo, tanto en los perfiles de población, y aun siendo significativamente mayor la presencia de varones sobre la de mujeres, se perpetua la asunción del rol femenino de abastecedora de necesidades familiares por medio de la gestión directa de prestaciones y ayudas de la administración, como en su relación con las áreas de salud, escolar, vivienda.... Desde hace años desde el Departamento de Servicios Sociales se viene realizando un trabajo global para favorecer su empoderamiento a través de la información de sus derechos y el acompañamiento en su proceso de cambio en la transmisión cultural.

Las situaciones de violencia de género en un primer nivel son detectadas por medio de la técnica de entrevistas en la Atención Social Primaria, para conformar en la situación de emergencia un diseño de intervención social con el Servicio especializado de Atención a la Violencia y de forma integradora con servicios de vivienda, salud, educación...; y en un segundo nivel el diseñar líneas de trabajo cuyo fin último sea la prevención.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

En cuanto a la aplicación de la perspectiva de género, se incorporaron indicadores desagregados por sexo, en referencia al objetivo 03 -Mejorar el control en materia de sanidad y protección animal-, dentro de la actividad Tramitación de Licencias de animales Potencialmente Peligrosos, siendo los indicadores: 02) Licencia de animales potencialmente peligrosos solicitadas por mujeres y 03) Licencia de animales potencialmente peligrosos solicitadas por hombres.

Con estos indicadores se visibilizan los roles y estereotipos de género en referencia a esta temática.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

El marco normativo lo determina la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, concretamente los artículos 23, la educación para la igualdad entre mujeres y hombres, y 24, integración del principio de igualdad en la política de educación.

El objetivo general del programa es la prestación a niños y niñas de 3 meses a 3 años, de un servicio que garantice unos proyectos educativos con perspectiva de género, educando las identidades desde la coeducación. Los objetivos específicos son: educar sin discriminación social, ideológica, psíquico o física, impulsando el respeto y la tolerancia; complementar la labor de las familias en la atención y educación de sus hijos, compensando desigualdades e integrando todas las diferencias y particularidades; y por último colaborar en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Además, la Escuelas Infantiles eliminan otros factores de desigualdad no contemplados en la normativa, dado que facilitan a las madres estudiantes y escolarizadas en Secundaria el acceso a las plazas públicas.

Cabe destacar que la financiación municipal de la gestión de Escuelas Infantiles está contribuyendo a eliminar brechas de género, dado que predomina el papel de la mujer en los puestos de trabajo de dichas Escuelas. Durante el curso 2018/19, se duplicó el número de Escuelas Infantiles municipales en el Distrito, pasando de tres a seis. Los seis puestos de Dirección los ocupan mujeres en su totalidad. Y en cuanto al resto del personal, las Escuelas emplean a 117 mujeres y 14 hombres.

Por otro lado, se contribuye a la L2 (autonomía económica. Estrategia de Igualdad para la ciudad) ya que el aumento de los servicios públicos de cuidados favorece que las mujeres puedan tener el tiempo necesario para la formación e incorporación al mundo laboral.

Teniendo en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en lo que a la vertiente no educativa que este programa engloba, se analizan en este caso las personas que intervienen en las labores de mantenimiento y limpieza, procedentes de empresas privadas. En la actualidad, el contrato de Gestión Integral que engloban todos los trabajos de mantenimiento y limpieza de los Colegios y Escuelas Infantiles Municipales del Distrito, se rige por los convenios colectivos del sector de limpieza, el cual obliga a la subrogación del personal existente, no pudiendo actuar de manera inmediata en la eliminación de brechas de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

El programa se realiza en el marco del Convenio de Colaboración para la Prevención y Control del Absentismo Escolar entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Madrid, de 2 de abril de 2001 y en cumplimiento de diversa normativa legal, entre la que destacamos la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para dar cumplimiento al objetivo principal de garantizar la escolarización regular del alumnado en la etapa de escolaridad obligatoria, entre 6 y 16 años, el programa incluye actuaciones específicas orientadas en todo momento a concienciar sobre la igualdad. Así a modo de ejemplo, en las citaciones y comparecencias se cita en todos los casos al padre y a la madre, transmitiendo el mensaje de que deben implicarse ambos por igual en la educación de los hijos.

Por otra parte, el contrato de apoyo a la prevención del absentismo escolar en la población con mayor índice de absentismo, gestionado por la Sección, consiste en actuaciones dirigidas a alumnos y alumnas y familias que tratan de evitar que las niñas queden ancladas en sus "roles tradicionales" por motivos culturales. De esta manera se intenta concienciar a las familias que las niñas deben concluir sus estudios para labrarse un futuro distinto al de ocuparse únicamente de las labores domésticas y el cuidado de familiares. Igualmente en materia de salud se tratan de prevenir situaciones de embarazos no deseados en adolescentes.

Se sigue una metodología que contempla el trabajo continuado con las familias, a la hora de romper con roles y estereotipos y que contribuya a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de géneros realizando propuestas a la Dirección de Área Territorial y entidades del Distrito.

No se ha incluido ningún objetivo específico relacionado con la igualdad de género, dado que el objetivo tratado hasta la actualidad ya incluía medidas e indicadores encaminados a alcanzar la igualdad y eliminar diferencias.

En el objetivo 1 del programa se añadieron ya en 2017 seis indicadores para desglosar por sexos la previsión de menores participantes en las actividades preventivas, casos activos en seguimiento y padres participantes en sesiones formativas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

Cabe subrayar que todos los programas gestionados bajo esta aplicación presupuestaria incluyen medidas para la eliminación de las brechas de género y para la prevención de violencias machistas y discriminación por motivos de género entre el alumnado del Distrito. Además, un objetivo específico del contrato de actividades extraescolares, es la conciliación de la vida familiar y laboral.

En los pliegos de los contratos se contempla la inclusión efectiva de niños que vivan situaciones de desventaja social, así como sensibilizando al alumnado en la igualdad de oportunidades. A modo de ejemplo, uno de los objetivos generales del contrato de actividades extraescolares es el de fomentar el desarrollo personal del alumnado, facilitando y promoviendo su socialización, con la adopción de actitudes y comportamientos de compañerismo, solidaridad, respeto e igualdad de género. Y el objetivo específico de la actividad extraescolar de música y coro es promover en el alumnado la motivación hacia la música y poner a su servicio los beneficios que el canto en grupo proporciona: disciplina, compromiso, actitud solidaria, desarrollo de la sensibilidad, superación de la timidez, adquisición de una cultura musical, no sexista. Todo ello intentando incorporar pautas favorecedoras de la igualdad, destacando el papel de la mujer a lo largo de la Historia y más concretamente en el terreno artístico y cultural.

En las cláusulas sociales de los pliegos figuran, entre otras obligaciones, la de hacer un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad. Por otra parte, desde 2017 se viene introduciendo un nuevo criterio social de adjudicación en los contratos de actividades extraescolares y complementarias, que consiste en puntuar a las empresas que se comprometan a la impartición al personal de ejecución del contrato de un curso de formación vinculado con la actividad a desarrollar y en el que se incluya la perspectiva de género y la prevención de la violencia de género.

Desde el curso 2016/17 viene desarrollándose por parte de la Sección un contrato de prevención de violencia de género en las aulas y dada su buena acogida por parte de los centros y su evidente necesidad, desde comienzos del curso 2018/19 se han incrementado los recursos económicos destinados al programa. Se prevé su continuidad para 2020.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

La Unión Europea a través de sus distintos tratados, pactos, directivas, y convenciones han integrado la igualdad de género como un aspecto prioritario que garantice el disfrute de los derechos humanos buscando el crecimiento integral de las personas independientemente de su sexo o género. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el mandato normativo de promoción de la igualdad y no discriminación por género que debe conducir cualquier actuación pública. Por lo tanto, el propósito fundamental que debe guiar la actuación de las diversas administraciones con competencias en la materia es garantizar que los intereses y manifestaciones intelectuales y creativas sean expresados con libertad. La igualdad de participación, acceso y contribución a la vida cultural de los hombres y las mujeres es un derecho fundamental de las personas y un objetivo principal de su desarrollo.

La cultura con su diversidad de expresiones, manifestaciones, formas y prácticas es facilitadora del desarrollo integral de las personas.

No obstante aunque no existen estudios integrales que engloben las diversas áreas dónde se manifiesta la cultura, se detectan numerosos obstáculos en los que se refiere a igualdad de género, tanto en el acceso como en las contribuciones y participación de las mujeres en cine, teatro, música, patrimonio, gestión cultural y asociativa. Los síntomas son comunes a otras áreas socioeconómicas: techo de cristal, segregación por actividades, restricción de oportunidades, desigualdad laboral, mantenimiento de estereotipos de género, etc..

El programa contribuye a la eliminación de roles y estereotipos de género mediante diversas acciones como programar actividades de temática de igualdad, así como organizando actividades de conciliación familiar con el fin de dotar de tiempo a las mujeres que llevan el peso del trabajo doméstico, con el fin de disminuir la brecha de género.

Las líneas globales de actuación son las siguientes:

Desarrollo de la oferta de actividades culturales, formativas, así como de esparcimiento y medioambientales para fomentar y promocionar la cultura en el ámbito distrital, incrementando la variedad de sus fuentes y diversas formas: visitas culturales, conferencias, música, poesía, teatro, ecología, cine, arte contemporáneo, pintura, fotografía, etc.

Responder a los intereses culturales de la población del Distrito mediante la diversificación de la oferta de cursos y talleres, tanto en actividades tradicionales como de nueva demanda, ajustados a los intereses de los ciudadanos y ciudadanas.

Realización de actividades festivas y lúdicas en colaboración con entidades ciudadanas, dentro de la programación de las fiestas del Distrito.

Programación de actividades de educación e información medioambiental.

Difusión y divulgación de las actividades mediante la utilización de diversas herramientas de comunicación.

Fomento de la igualdad en el ámbito cultural.

Se ha incluido en este programa la recogida de datos de participación desglosados por sexos en aquellas actuaciones que requieren una inscripción previa, incluyendo asimismo indicadores de género y de impacto de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la legislación europea en esta materia, destacándose la Declaración de Niza del Consejo Europeo sobre Deporte, así como la resolución del Parlamento Europeo 2202/2280 sobre las mujeres y el Deporte, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, constituye el marco legal de referencia en materia de igualdad de géneros en el ámbito deportivo. Dentro del Ayuntamiento de Madrid, se ha venido trabajando en la redacción de diversas instrucciones y regulaciones concretadas en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Programa Operativo de Gobierno, Estrategia para la Igualdad y Plan de Derechos Humanos.

El creciente aumento de la práctica deportiva de las mujeres, no significa que sus condiciones de acceso, permanencia, motivación, incentivos y los obstáculos encontrados sean semejantes a los de los hombres. Las principales diferencias que se pueden destacar son: la inferior presencia en términos generales, sobre todo en la práctica federada y profesional, menor nivel de práctica deportiva como actividad recreativa, menor ocupación en servicios deportivos, priorización masculina en la distribución de recursos (económicos, materiales y humanos), menor participación en actividades formativas vinculadas al deporte, desigual tratamiento mediático con menor visibilización y transmisión de estereotipos sexistas, ausencia de reconocimiento social, falta de representatividad en estructuras deportivas, etc.

En la elaboración de este programa se ha mantenido el objetivo de promoción de la igualdad de género, y se continúa con algunas de las actividades organizadas el año anterior. Por otra parte, se indican los datos desagregados por sexo en los indicadores de participación e indicadores de impacto de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la legislación europea en esta materia, destacándose la Declaración de Niza del Consejo Europeo sobre Deporte, así como la resolución del Parlamento Europeo 2202/2280 sobre las mujeres y el Deporte, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, constituye el marco legal de referencia en materia de igualdad de géneros en el ámbito deportivo. Dentro del Ayuntamiento de Madrid, se ha venido trabajando en la redacción de diversas instrucciones y regulaciones concretadas en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Programa Operativo de Gobierno, Estrategia para la Igualdad y Plan de Derechos Humanos, y por último el Decreto de las normas de elaboración del Presupuesto 2020.

El creciente aumento de la práctica deportiva de las mujeres, no significa que sus condiciones de acceso, permanencia, motivación, incentivos y los obstáculos encontrados sean semejantes a los de los hombres. Las principales diferencias que se pueden destacar son: la presencia inferior en términos generales sobre todo en la práctica federada y profesional, menor nivel de práctica deportiva como actividad recreativa, menor ocupación en servicios deportivos, priorización masculina en la distribución de recursos (económicos, materiales y humanos), menor participación en actividades formativas vinculadas al deporte, desigual tratamiento mediático con menor visibilización y transmisión de estereotipos sexistas, ausencia de reconocimiento social, falta de representatividad en estructuras deportivas, etc.

La influencia de las normas sociales y los estereotipos de género es muy significativa en el ámbito deportivo, no obstante los poderes públicos tienen la obligación de cumplir los mandatos normativos que recogen entre otras cuestiones, el deber de promover el cambio de valores, el fomento y reconocimiento del deporte practicado por mujeres, la superación de obstáculos que impiden o dificultan el acceso de hombres y mujeres a determinadas actividades y el incremento de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Aunque los indicadores revelan una participación equilibrada en las actividades dirigidas, incluso en algunos sectores de edad más alta de las mujeres, como ocurre en el colectivo de personas mayores, es importante destacar las importantes diferencias que se dan en el caso de alquileres, uso libre, cesiones a equipos, y práctica competitiva.

El programa contiene medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género al utilizar un lenguaje inclusivo en toda la información que se destine a los usuarios y usuarias. Es importante señalar la recogida de datos según sexo y edad de participación en las distintas actividades programadas, ya que nos permite un análisis de impacto de género, y realizar un diagnóstico sobre la brecha existente en el uso y disfrute de las instalaciones deportivas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

En cuanto a la aplicación de la perspectiva de género, se incorporaron indicadores desagregados por sexo, en referencia al objetivo 02 -Garantizar los derechos de los consumidores mediante la información, el asesoramiento y gestión de reclamaciones y/o denuncias por parte de la Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC)-, sobre el porcentaje de reclamaciones/denuncias realizadas por mujeres y por hombres, a fin de analizar el impacto de género y así identificar si existen desigualdades por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo. En caso de existir una desigualdad significativa en las magnitudes, habría que intervenir para modificar el sistema y corregir la asimetría.

Respecto a las actividades de control e inspección en materia de consumo, no es pertinente incluir indicadores que contribuyan al principio de igualdad de género, pues no se pueden contemplar desde el punto de vista de la inspección en los establecimientos medidas tendentes a eliminar roles y estereotipos de género ni contemplar medidas que eliminen brechas de género o promuevan una participación activa de mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADM TVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

Por su carácter transversal al funcionamiento de los órganos de gobierno y representación; así como administrativos del Distrito, este programa se constituye en un adecuado instrumento para la mejora de la promoción de la perspectiva de género en algunos de sus objetivos.

En el caso de la contratación que se comprende en el objetivo 1 del programa, esta se configura precisamente como un instrumento válido para articular las políticas de igualdad y de lucha contra la discriminación, a través de contratos cuyo objetivo específico se encuentra en esa órbita, dentro de la Línea estratégica de promoción del derecho a la seguridad de las mujeres (L1), así como otros servicios en los que se seguirán incluyendo medidas específicas con perspectiva de género.

En este programa se incluye un objetivo 3 que se desarrolla a través de la actividad de asesoramiento de los órganos colegiados, que articulan el funcionamiento de la participación ciudadana del Distrito, de participación ciudadana.

En el ámbito de la promoción y respeto de los derechos humanos, la participación política encuentra su manifestación más paradigmática en el funcionamiento de los órganos colegiados de representación política del Distrito, y en la adopción de acuerdos que recogen la voluntad de dichos órganos y de la ciudadanía, con lo cual se pone en práctica la Meta 1 del Plan Estratégico de Derechos Humanos del Ayuntamiento de Madrid relativo al derecho a la participación democrática y a la información, transparencia y rendición de cuentas. También, a través de una parte importante de los acuerdos adoptados, así como de los contratos previstos se articulan los derechos contra la discriminación. Se incorporarán las correspondientes metas de protección de derechos humanos en la redacción del clausulado de los contratos que afecten a la seguridad y vigilancia de las personas e instalaciones.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

La Unión Europea a través de sus distintos tratados, pactos, directivas, y convenciones han integrado la igualdad de género como un aspecto prioritario que garantice el disfrute de los derechos humanos buscando el crecimiento integral de las personas independientemente de su sexo o género. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el mandato normativo de promoción de la igualdad y no discriminación por género que debe conducir cualquier actuación pública. Dentro del Ayuntamiento de Madrid, se ha venido trabajando en la redacción de diversas instrucciones y regulaciones concretadas en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Programa Operativo de Gobierno, Estrategia para la Igualdad y Plan de Derechos Humanos, y por último el Decreto de las normas de elaboración del Presupuesto 2020.

En el ámbito asociativo y de participación ciudadana se detecta una brecha de género relacionada con la masculinización del espacio público, que ha relegado tradicionalmente a las mujeres al contexto doméstico. Esto conlleva una menor intervención en los asuntos colectivos, y una menor intervención en los procesos de toma de decisiones en el área pública. Es importante destacar que en el ámbito asociativo las cifras más altas de mujeres en cargos directivos son de las entidades vinculadas a la educación y a la salud y apoyo mutuo, y tal circunstancia también ha tenido su reflejo tradicional en la menor representatividad femenina en los órganos de participación de la ciudadanía, si bien los impulsos activos y conscientes en materia de promoción de la igualdad han supuesto una reversión de la tendencia tradicional, por lo que al menos en la Comisión Permanente del foro local, y en la propia asistencia a las sesiones de sus órganos se ha producido un considerable incremento de la presencia de mujeres.

Además de datos cuantitativos que sirvan para realizar un análisis de género en el contexto de la participación ciudadana, tanto en lo que se refiere a intervenciones individuales en los procesos participativos, como en la medida de la presencia femenina en los ámbitos profesionales y asociativos, se han incluido indicadores de impacto de género sobre las medidas concretas para fomentar la igualdad.

El programa contribuye a la participación activa continuando con un programa concreto de ludotecas que facilite la asistencia de las mujeres a las diversas convocatorias que se realizan. Esta propuesta surge del Foro Local, con el fin de poner los medios para conseguir una mayor implicación en la toma de decisiones.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	208	DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE FUENCARRAL-EL PARDO	

Teniendo en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en lo que a la vertiente no educativa que este programa engloba, se analizan en este caso las personas que intervienen en las labores de mantenimiento y limpieza, procedentes de empresas privadas. En la actualidad, el contrato de Gestión Integral que engloban todos los trabajos de mantenimiento y limpieza de los Edificios Municipales del Distrito, se rige por los convenios colectivos del sector de limpieza, el cual obliga a la subrogación del personal existente, no pudiendo actuar de manera inmediata en la eliminación de brechas de género. No obstante, y dentro de las competencias de la administración, en la redacción de futuros pliegos de contratos de gestión integral y Marco de obras, se van a incluir cláusulas, condiciones de ejecución y criterios valorables que obliguen a las empresas a que el personal que interviene en cada contrato cumpla, en lo que se refiere a materia de igualdad de género con las directrices del Ayuntamiento de Madrid en este sentido, con los objetivos que se plantean en este programa y a premiar aquellas que su política incentiven dichos objetivos. En este caso, los pliegos que rigen los contratos con los que se realizarán estos servicios en el año 2020, contienen medidas para considerar y reducir las desigualdades por razón de género que se pudieran producir durante su ejecución. En este sentido, se han analizado los indicadores que nos ayudaran a detectar estereotipos, roles y brechas de género. Consideramos por tanto que una manera de promover esta igualdad sea la de incentivar a las empresas que actúan en nuestro Distrito a que implanten herramientas encaminadas a este fin y que, aunque sea de una manera paulatina.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.

El objetivo de este programa es la ejecución de obras en vía pública, básicamente reparación de acerados, realización de pasos de vehículos y otras similares, todo ello a través de empresas contratadas por el distrito.

El impacto de género de las actuaciones a ejecutar en este programa se considera prácticamente nulo, sin embargo, como en programas similares, entendemos que pueden reforzarse las consideraciones de perspectiva de género en la redacción de los pliegos para la adjudicación de estos trabajos a empresas, haciendo hincapié en las cláusulas sociales, exigiendo y valorando políticas de igualdad en las empresas licitadoras, como conciliación de vida laboral y personal, flexibilidad horaria, permisos retribuidos y/o reserva de puesto de trabajo en determinados supuestos, protocolos internos ante acosos laborales, y otros que fomenten la igualdad de acceso y oportunidades reales entre el personal de las empresas.

Estas medidas se contemplarán en los nuevos pliegos e irán perfeccionándose en pliegos sucesivos de acuerdo con la experiencia y las instrucciones que se vayan recibiendo al respecto.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

El objetivo general del Programa es la atención a las familias, menores y adolescentes del Distrito, que estén atravesando situaciones de mayor dificultad, situaciones de riesgo por precariedad económica, desarraigo, dificultades de escolarización, desempleo, problemas para la conciliación de la vida familiar y laboral, dificultades de adaptación, violencia doméstica, falta de recursos socio educativos, etcétera.

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos: asegurar la atención social a las familias que precisen información, orientación e intervención social; desarrollar proyectos, tanto de prevención como de tratamiento individual y/o grupal, para menores y adolescentes en situación de dificultad o vulnerabilidad social; atender grupos familiares, mediante el apoyo psico-social, las ayudas necesarias que les permitan superar situaciones de escasez de recursos personales y/o materiales; desarrollar proyectos intersectoriales e interinstitucionales en el ámbito de la comunidad escolar y, por último desarrollar proyectos de coordinación para conseguir una red completa y necesaria de implementación de todos los proyectos del distrito.

En todos los contratos que se han tramitado de esta partida se contemplan medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género a través de una cláusula social donde se indica que toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que sean necesarios para la ejecución del contrato y que se aporten al usuario, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Dichos documentos deberán ser siempre presentados previamente al departamento para su revisión y aprobación. Además en todos los proyectos de Familia e Infancia se exige la presencia paterna, haciendo partícipes a los padres de la intervención social con los menores.

Asimismo se establecen medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género y que se concretan en que en todas las entrevistas mantenidas con mujeres en situación de monomarentalidad se concientiza a las mismas sobre la necesidad de hacer efectivos sus derechos, relativos a pensión de alimentos y otros por parte de los progenitores.

Por otro lado se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones como grupos de mujeres, escuelas de familia, entre otros.

El programa de Familia e Infancia organiza actividades para la eliminación de las violencias machistas, tanto como para la infancia como para las madres mediante talleres donde se trabaja su trayectoria personas, social, laboral, constatándose la discriminación que sufren y así tomen conciencia de la violencia machista que muchas veces se ha ejercido sobre ellas.

En todos los contratos de este programa se incluye una cláusula social que contribuye a la conciliación de la vida familiar y laboral donde se establece que la empresa adjudicataria deberá establecer medidas que favorezcan, la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato, tales como: la realización de la formación interna de la organización en horario laboral; no establecer reuniones en tiempos límites con los horarios de salida; la flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios en función de las necesidades de conciliación, siempre y cuando no repercutan en la calidad del servicio prestado. Antes de la finalización del contrato, la entidad adjudicataria deberá presentar un informe con las actuaciones realizadas con determinación de su alcance y destinatarios/as.

Además a las mujeres se les informa de ayudas económicas a las que podrían tener derecho, como las prestaciones económicas propias de Servicios Sociales, la Renta Mínima de Inserción y ayudas económicas tanto de escuelas infantiles, como de comedores escolares y de cobertura de necesidades básicas, promoviendo así el acceso y el mantenimiento de empleo, haciendo a las mujeres más independientes tanto a nivel económico como personal y posibilitando un bienestar socio-vital a las mujeres fundamentalmente monomarentales, lo que contribuye a su autonomía económica y a la corresponsabilidad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

El objetivo general de este programa es la promoción del bienestar de las personas mayores de 65 años, facilitando prestaciones y servicios tanto a nivel individual como grupal.

Los objetivos específicos más significativos son: favorecer la permanencia de las personas mayores en su entorno social, proporcionando los recursos comunitarios que les permitan mantener niveles adecuados de calidad de vida: servicio de ayuda a domicilio, comida a domicilio, lavandería, teleasistencia; garantizar a las personas mayores un alojamiento digno y adaptado a sus necesidades facilitando la atención adecuada cuando sea necesaria una atención integral fuera del domicilio; facilitar un envejecimiento positivo mediante programas de prevención y de desarrollo personal, llevados a cabo en los centros municipales de mayores; potenciar la participación de las personas mayores en todos los ámbitos de la vida, con especial incidencia en las relaciones entre generaciones y en la promoción de actitudes solidarias hacia este colectivo.

En todos los contratos que se han tramitado de esta partida se contemplan medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género a través de una cláusula social donde se indica que toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que sean necesarios para la ejecución del contrato y que se aporten al usuario, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad. Dichos documentos deberán ser siempre presentados previamente al Departamento para su revisión y aprobación.

Asimismo se establecen medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género y que se concretan en los centros municipales de mayores en la programación de Actividades extraordinarias, como el día de la Mujer, día Internacional de la Violencia de Género, talleres, etcétera.

Por otro lado se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacios de toma de decisiones a través de las juntas directivas de los centros municipales de mayores, donde las mujeres cada vez son más, potenciando su inclusión en las mismas. De hecho en el centro de mayores Infante Don Juan la presidenta es una mujer y en el resto de las juntas directivas de los centros de mayores Aravaca, Dehesa de la Villa y Manzanares la presencia de la mujer está en torno al 30%.

El programa de Mayores y Servicios Sociales organiza actividades para la eliminación de las violencias machistas mediante actividades intergeneracionales donde se plantean talleres de testimonio de vida de las mujeres mayores: su trayectoria personal, social, laboral, donde se constata la discriminación que han sufrido a lo largo de su historia de vida que sirve para que los hombres mayores tomen conciencia de la violencia machista que muchas veces se ha ejercido sobre ellas.

Además a las mujeres de los centros municipales se les informa de pensiones a las que podrían tener derecho, al apoyo económico que pueden tener cuando su pensión es escasa por parte del departamento de Servicios Sociales, lo que contribuye a su autonomía económica y a la corresponsabilidad.

Actualmente en los centros municipales de mayores hay un aumento de la participación de mujeres, dando visibilidad a este colectivo empoderándolas tanto en los talleres, actividades comunitarias y actividades puntuales y extraordinarias.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

Este programa comprende el conjunto de actuaciones profesionales destinadas a informar, gestionar y posibilitar la atención social, herramienta con la que se trabaja y aborda las situaciones de exclusión social, con el fin de integrar comunitariamente a esta población.

Desde la Atención Social Primaria, dirigida a todos los ciudadanos del distrito a través de los Centros de Servicios Sociales por medio de las unidades de trabajo social de primera atención y de zona, se desarrollan todas las acciones que favorecen la inclusión social e integración comunitaria, descrita en la Carta de Servicios.

Aunque el programa se dirige a todos los ciudadanos, se presta especial atención a las personas en situación de vulnerabilidad social, desprotección, dependencia y/o emergencia social, ya sea por causas naturales o sobrevenidas. Por sectores de población, los principales grupos que presentan una mayor situación de pobreza y exclusión son: las personas con diversidad funcional, los parados de larga duración, los jóvenes en situación de desempleo, las personas con pensión no contributiva, las minorías étnicas y las personas sin hogar, con problemáticas originadas por múltiples causas como desarraigo, soledad, falta de recursos familiares y personales, problemas de salud, falta de autonomía personal, crisis económicas y sociales.

La variedad de la demanda y de las necesidades están vinculadas básicamente, por un lado, a los aspectos socio-económicos (garantía de ingresos mínimos, inserción laboral, actividades formativas, etc.) y, por otro, a la necesidad de integración en su entorno social (participación en actividades comunitarias, en actividades culturales y de ocio, etcétera).

Los principales objetivos que se establecen para el desarrollo de este Programa son: informar y orientar sobre recursos y prestaciones sociales, intervenir, tanto a nivel individual como social, gestionar prestaciones sociales, promocionar acciones de desarrollo personal y laboral, desarrollar proyectos de apoyo a la integración de menores con diversidad funcional y sus familias, trabajar en coordinación con el SAMUR SOCIAL y los recursos de la zona, desarrollar las prestaciones sociales para todos los colectivos, especialmente para aquellos que se encuentran en situación de riesgo y/o exclusión social y difundir los programas de Servicios Sociales a través de sesiones informativa, publicaciones, etcétera.

En todos los contratos que se han tramitado de esta partida se contemplan medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género a través de una cláusula social donde se indica que toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que sean necesarios para la ejecución del contrato y que se aporten al usuario, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad. Dichos documentos deberán ser siempre presentados previamente al departamento para su revisión y aprobación.

Asimismo se establecen medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género y que se concretan en que en todas las entrevistas mantenidas con mujeres en situación de exclusión social se concientiza a las mismas sobre la necesidad de hacer efectivos sus derechos, relativos a pensión de alimentos y otros por parte de los progenitores a los que puedan acceder.

Por otro lado se promueve la participación activa de mujeres, en especial en el proceso de atención e intervención social se trata de fomentar el empoderamiento de la mujer, la toma de conciencia de su situación de vulnerabilidad si existe, además de una promoción del ejercicio de sus derechos como mujer.

El programa de Integración Comunitaria y Emergencia social organiza actividades para la eliminación de las violencias machistas, mediante talleres donde se trabaja su trayectoria personal, social, laboral, constatándose la discriminación que sufren y así tomen conciencia de la violencia machista que muchas veces se ha ejercido sobre ellas.

En todos los contratos de este Programa se incluye una cláusula social que contribuye a la conciliación de la vida familiar y laboral donde se establece que la empresa adjudicataria deberá establecer medidas que favorezcan, la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato, tales como: realización de la formación interna de la organización en horario laboral; no establecer reuniones en tiempos límites con los horarios de salida; la flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios en función de las necesidades de conciliación, siempre y cuando

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

no repercutan en la calidad del servicio prestado.

Antes de la finalización del contrato, la entidad adjudicataria deberá presentar un informe con las actuaciones realizadas con determinación de su alcance y destinatarios/as...

Además a las mujeres se les informa de ayudas económicas a las que podrían tener derecho, como las prestaciones económicas propias de Servicios Sociales, la Renta Mínima de Inserción y ayudas económicas tanto de escuelas infantiles, como de comedores escolares y de cobertura de necesidades básicas, promoviendo así el acceso y el mantenimiento de empleo, haciendo a las mujeres más independientes tanto a nivel económico como personal y posibilitando un bienestar socio-vital a las mujeres fundamentalmente monomarentales, lo que contribuye a su autonomía económica y a la corresponsabilidad.

En todos los proyectos se promueven actividades comunitarias que promueven la participación de los vecinos/as donde se visibiliza su protagonismo, tales como: actividades intergeneracionales, día de las familias, día de la mujer, día contra la violencia de género, etcétera.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.

Para el próximo año 2020 el programa de Salubridad Pública tiene previsto seguir potenciando la promoción, prevención, protección de la salud pública y garantizar la sanidad y protección animal en la gestión de los presupuestos del departamento de Salud.

Mediante el desarrollo de estrategias para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se va a poder eliminar cualquier factor en las prácticas administrativas y herramientas de gestión usadas que puedan derivar en algún tipo de discriminación.

Con respecto a la eliminación de medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos se están llevando a cabo los siguientes aspectos: la incidencia no es muy diferenciadora porque tanto los hombres como las mujeres fueron atendidos en porcentajes similares.

Se observa que hay mayor número de hombres (55%) que de mujeres (45%) que solicitan la licencia de animales potencialmente peligrosos, pero en todo caso, son datos que no suponen informe de transversalidad y afección alguna. Este dato facilita la integración y criterios de igualdad en cuanto a la tenencia de animales potencialmente peligrosos.

La comunicación realizada durante las actividades de inspección, es fluida y comunicativa con el fin de evitar roles y estereotipos que suponga discriminación sexista de género. Para ello, deberemos utilizar un lenguaje que no suponga agresión o manipulación ante la relación con el inspeccionado, de forma que se eviten factores de riesgo derivados de la actuación inspectora.

En relación a las medidas que promueven la participación activa de las mujeres, se realizan actividades basadas en la formación en materia de salud pública; es un aspecto importante y decisivo en la vida de las mujeres y los hombres, el hecho de tener una igualdad de acceso a las oportunidades que posibilita un equilibrio que facilita un acceso a los recursos para la participación social y política. Este hecho, hace que la igualdad se convierta en la normalidad y posibilita la fluidez y comunicación en todas las actividades que se desarrollan en el departamento de Salud.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.

Con respecto al impacto de género, se indica que en el PPT (Pliegos de Prescripciones Técnicas) de la escuela infantil Las Viñas, para el contrato del curso 2017-2018 se hacía constar en las cláusulas sociales, en concreto en su apartado 4.1. que "en toda la documentación que deban aportar los licitadores o que sea necesaria para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad". Esta cláusula se incluye en los pliegos de las nuevas escuelas infantiles ubicadas en la avenida de Valladolid y calle Islas Bisagos.

Por otro lado, cabe señalar que el número de alumnos escolarizados en esta primera etapa de educación infantil es aproximadamente de un 50% de niños y un 50% de niñas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020. Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.

El programa de absentismo atiende básicamente los casos que son enviados por los centros escolares del distrito para ser dados de alta y comenzar así su seguimiento con objeto de que vuelvan a acudir a clase con regularidad. El número de escolares en esa situación durante 2019 fue de 14 chicos y 14 chicas, y se supone una programación semejante en 2020. Dentro del apartado de Absentismo se incluye igualmente un Servicio de recuperación y tratamiento de dificultades de Aprendizaje (logopedia, habilidades sociales) en el Distrito de Moncloa-Aravaca donde los usuarios son mayoritariamente chicos: 70% niños chicos frente a 35% niñas. Estos datos parecen concordar con otros resultados que difunden los medios de comunicación en los que se sugiere una mejor adaptación de las niñas y mujeres jóvenes al aprendizaje académico.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.

Con respecto al impacto de género habitualmente se solicita a las empresas adjudicatarias que realicen sus memorias e informes de actividad desagregando los datos por género. En la práctica se han promocionado programas que facilitaban una participación mayoritariamente femenina.

Las proporciones aproximadas son las siguientes: en los servicios para la realización de actividades municipales en centros educativos para la conciliación de la vida laboral y familiar, aproximadamente un 50 % de niños y un 50% de niñas. En los certámenes (teatro, dibujos navideños, villancicos): 20% de niños y 80% de niñas. Por último, en la actividad de huertos escolares el porcentaje es: 55% niños y 45% niñas y en Natación la participación femenina es del 50%. En la nueva actividad Certamen Musical prevemos que en el primero habrá una participación equitativa mientras que en el segundo puede darse un 60% a 40% a favor de las niñas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

El marco normativo en el que se desarrolla este programa viene definido por la Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que establece en su art. 15 que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. El Ayuntamiento de Madrid, por su parte, tiene establecido el Plan Estratégico para la Igualdad de género de la ciudad de Madrid 2018-2020 y ha descrito las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre 2018.

La finalidad de este programa de Actividades Culturales es la gestión y desarrollo de la oferta cultural y recreativa del distrito, con el fin de divulgar y aproximar a los ciudadanos una programación cultural y de ocio de calidad y una formación complementaria que les permita ampliar sus conocimientos y preparación, favoreciendo el acceso a las diversas manifestaciones que adoptan el arte y la cultura. Distinguimos tres áreas de actuación: la programación cultural, base y especial; los talleres culturales relativos a diversas áreas o grupos de conocimiento y las actividades recreativas, donde destacan las tres fiestas del distrito: San Antonio de la Florida, Dehesa de la Villa y Aravaca.

Las medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género impregnan toda la programación cultural del distrito que siempre ha de ser inclusiva y no sexista. Además, en todos los contratos aparece una cláusula social que indica: "En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar las licitadoras o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad".

Entre las medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género destaca la inclusión en todos los contratos de cláusulas en materia laboral, social y de igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

En relación a las medidas que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas destacan los Puntos Violetas que instalamos en las fiestas del Distrito en colaboración con la Unidad de Participación Ciudadana y Colaboración Público Social.

En cuanto a las medidas que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres podemos citar los talleres que se imparten en los centros culturales y que mejoran la formación de sus destinatarios siendo estos mayoritariamente mujeres.

Finalmente, entre las medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres se promueve la participación activa de mujeres en las actuaciones culturales, conciertos, teatro, entre otros.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.

Los destinatarios de la carrera de San Antonio de la Florida son ciudadanos del municipio de Madrid y pertenecen a diferentes sectores de la población: infantil, juvenil, adultos y mayores. Participan desde niños/as de 8 o 9 años -en la carrera de previa de pequeños-, hasta personas de 84 años en la carrera general. El objetivo no es otro que el promocionar el deporte y la actividad física entre los vecinos/as, no siendo lo más importante el obtener una buena clasificación, sino el promover la adquisición de hábitos saludables.

En el distrito de Moncloa-Aravaca se utilizan las posibilidades que ofrece el deporte como vehículo de formación de las personas y como transmisor de valores, con el fin de superar prejuicios y estereotipos que impiden a las mujeres y a los hombres desarrollarse según sus expectativas personales y su potencial individual.

Especial mención merece las dificultades de acceso de las mujeres al ámbito deportivo, este ha sido tardío y no exento de problemas y prueba de ello es que hoy, en pleno siglo XXI, su presencia es menor en casi todas las modalidades ya sean de práctica lúdica como competitiva. Las mujeres en el deporte, han tenido que ir superando barreras que han generado grandes desigualdades.

Para la superación de todas estas desigualdades es fundamental el cumplimiento de la ley en materia de igualdad, así como la exigencia del deber de los poderes públicos en promover el empoderamiento de las mujeres, fomentando y reconociendo el deporte practicado por mujeres.

Desde el distrito de Moncloa-Aravaca, se alienta la participación femenina en competiciones deportivas, tales como los Juegos Deportivos Municipales, Copa Primavera y torneos propios del distrito (Carrera de San Antonio de la Florida, Copa Moncloa-Aravaca, etcétera), promoviendo la idea de que cualquier disciplina deportiva puede ser practicada por hombres y mujeres indistintamente, desechando la postura tradicional de orientación deportiva en función del sexo.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.

El Distrito de Moncloa-Aravaca cuenta con diez Centros Deportivos Municipales con una superficie total de más de 182.725 m2, y desde ellas se promociona el deporte como medio de salud, educativo, lúdico, cultural y de integración social. En este sentido debe destacarse que en dicha promoción rige el principio de igualdad entre hombres y mujeres; así en nuestros centros deportivos la práctica de las diferentes disciplinas deportivas va dirigida a toda la población en general, siendo cada ciudadano/a el que elige qué deporte practicar.

En las competiciones regulares organizadas por el distrito -Juegos Deportivos Municipales, Copa Primavera y Copa Moncloa- existen equipos participantes masculino, femenino y mixto (benjamín y alevín), no existiendo números cerrados en su admisión para poder participar.

En el distrito de Moncloa-Aravaca se utilizan las posibilidades que ofrece el deporte como vehículo de formación de las personas y como transmisor de valores, con el fin de superar prejuicios y estereotipos que impiden a las mujeres y a los hombres desarrollarse según sus expectativas personales y su potencial individual.

Especial mención merece las dificultades de acceso de las mujeres al ámbito deportivo, este ha sido tardío y no exento de problemas y prueba de ello es que hoy, en pleno siglo XXI, su presencia es menor en casi todas las modalidades ya sean de práctica lúdica como competitiva.

Las mujeres en el deporte, han tenido que ir superando barreras que han generado grandes desigualdades. Para la superación de todas estas desigualdades es fundamental el cumplimiento de la ley en materia de igualdad, así como la exigencia del deber de los poderes públicos en promover el empoderamiento de las mujeres, fomentando y reconociendo el deporte practicado por mujeres.

En el distrito de Moncloa-Aravaca se fomenta el empleo de estrategias coeducativas en el ámbito escolar y deportivo, así como contextos de participación y práctica que faciliten la incorporación de chicas y de chicos a todo tipo de actividades como hábito permanente, alcanzando su máxima expresión en el alto grado de participación de niños y niñas en edad escolar, que participan en las competiciones organizadas por el distrito.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

Se tiene en cuenta para la elaboración de esta Memoria la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y en especial su art.15. Se han aplicado las determinaciones del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y del I Plan Estratégico para la Igualdad de Género en la ciudad de Madrid 2018-2020.

El programa de la Unidad de Consumo para el 2020, basado en la gestión de denuncias y reclamaciones formuladas en la OMIC (Oficina Municipal de Información al Consumidor), lo hace de manera que se eliminen las desigualdades de género y facilite una comunicación sin diferencia alguna.

Para eliminar roles y estereotipos se han tomado las siguientes medidas con el fin de dignificar a los ciudadanos, para protegerlos y defenderlos como consumidores y usuarios, en tramitación de expedientes en cita previa en Oficina de Información al Consumidor donde se atienden a hombres y mujeres; la atención de inspectores de forma uniforme y cordial que evite estereotipos.

Como parte de nuestro compromiso en la participación activa de las mujeres, se realizan actividades de formación en materia de consumo, como campañas de información de aquellas actividades que suponen una discriminación en la igualdad de consumidores.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>912.20</b>	<b>CONCEJALÍA-PRESIDENCIA DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.

Durante el ejercicio presupuestario 2020 el Programa de "Dirección y Gestión Administrativa del Distrito", del Distrito de Moncloa-Aravaca, continuará manteniendo una decidida actividad de contratación pública responsable dirigida a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la incorporación de cláusulas sociales de igualdad en los pliegos de los contratos destinados a promover la eficaz gestión de los servicios competencia del Distrito, fundamentalmente en relación con el lenguaje inclusivo, la conciliación responsable y el fomento del empleo femenino, y lograr de este modo la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

La finalidad principal de este programa es favorecer la participación ciudadana a través del fomento del asociacionismo y del voluntariado y mediante los órganos establecidos en el Reglamento Orgánico de Participación ciudadana del Ayuntamiento de Madrid. Uno de los objetivos es conseguir la igualdad entre mujeres y hombres por lo que la perspectiva de género se encuentra presente en todas las actuaciones.

Para fomentar el asociacionismo, se realiza una convocatoria anual de subvenciones cuya finalidad es la promoción del tejido asociativo, proporcionando recursos a las entidades para la captación de nuevos socios/as y para garantizar su correcto funcionamiento, el desarrollo de sus actividades y su permanencia en el entorno. Se trata de conseguir su implicación y participación en la actividad municipal y de tejer redes solidarias entre la ciudadanía que fomenten la inclusión generacional y la perspectiva de género. El número de personas beneficiarias de los proyectos subvencionados es similar entre hombres y mujeres (3.034 hombres frente a 3.067 mujeres).

Por otro lado, la participación vecinal se materializa en el Foro Local del Distrito que eleva las propuestas elaboradas en las diferentes mesas de trabajo al Pleno de la Junta Municipal del Distrito. Por lo general, en las mesas de trabajo existe paridad en el total de participantes (88 hombres frente a 89 mujeres). Sin embargo, los representantes de dichas mesas, que conforman la Comisión Permanente, son 11 hombres y 7 mujeres. Esta ligera brecha de género junto con la de los asistentes al plenario del Foro Local (40% mujeres y 60% hombres) son dos de los aspectos en los que se va a trabajar para tratar de reducirlas.

El marco normativo en el que se desarrolla este programa viene definido por la Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que establece en su art. 15 que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Por su parte el art. 35 hace referencia a las subvenciones públicas.

En cuanto a la normativa municipal, es necesario señalar las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid (en adelante, Directrices de Transversalidad de Género), que establece la incorporación de criterios de género y cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones y el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, en su ámbito estratégico 1 "Acción Pública con Enfoque Integrado de Género".

Las medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género han sido, por un lado, la utilización de un lenguaje escrito y visual inclusivo y no sexista en todo el proceso de convocatoria de subvenciones y en todas las publicaciones realizadas.

Por otro lado, se han incluido en las bases de la Convocatoria de Subvenciones para los años 2019 y 2020 los criterios que establecen las Directrices de Transversalidad de Género: la inclusión del marco normativo sobre igualdad, la solicitud a las entidades de evitar el uso discriminatorio tanto en el lenguaje como en las imágenes y la incorporación de criterios de valoración relativos a la integración de la perspectiva de género en el proyecto presentado.

Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, entre otras, se ha incorporado en las bases de la convocatoria anual de subvenciones como obligaciones de las entidades beneficiarias: presentar un compromiso explícito con la igualdad entre mujeres y hombres, incluir datos relativos a la situación y posición de las mujeres, incorporando indicadores de género y realizar tanto en el momento de la presentación del proyecto como en la justificación un informe de impacto de género referido a la aportación que realiza la entidad para contribuir a la igualdad.

Para apoyar a las asociaciones en esta tarea en la reunión previa que se tiene con las entidades se dedica un tiempo a destacar la importancia que tiene introducir la perspectiva de género en todas sus acciones y se les explica cómo elaborar el informe de impacto de género, entregándoles un modelo de informe que les sirva de guía. En dicho informe las entidades tienen que desglosar por género el nº de personas beneficiarias del proyecto y en caso de que exista brecha de género incluir medidas para reducirla.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones, a través del Servicio de Dinamización de los Foros Locales que consigue que participen las mujeres tanto en las mesas de trabajo como en la Comisión Permanente y en el Plenario fomentando su empoderamiento.

El Programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas con medidas como la implementación de los Puntos Violeta en las fiestas del distrito, dentro de la Campaña "Madrid libre de violencias machistas" en coordinación con la Agente de Igualdad del distrito, con el Área de Familia, Igualdad y Bienestar Social, con las asociaciones del barrio y con la mesa de igualdad del Foro Local.

El programa contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad subvencionando proyectos que incluyen actividades de conciliación de la vida familiar y laboral y de corresponsabilidad, como los desarrollados por las AMPAs de los colegios o las asociaciones juveniles.

Se promueve la presencia y la participación de mujeres en el Foro Local, el Pleno de la Junta Municipal del Distrito, en las asociaciones y sus equipos directivos a través de la labor de la dinamizadora de los foros y en las diferentes comunicaciones y reuniones que se tienen con las asociaciones del distrito, contribuyendo así a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	209	DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MONCLOA-ARAVACA	

En la elaboración de la presente Memoria se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 15 establece la obligación de que las Administraciones públicas integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, se han aplicado las determinaciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Además, han estado presentes las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, particularmente la directriz tercera, apartado 4, relativa a la integración del enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los presupuestos del Ayuntamiento de Madrid.

Dentro de este programa se encuentran las actividades de mantenimiento de los inmuebles destinados a prestaciones de servicio público adscritos al distrito y la ejecución de obras de reforma y mejora de los mismos. Tanto el mantenimiento de los inmuebles como la ejecución de obras se realizan a través de empresas especializadas contratadas por el distrito, todo ello gestionado por personal municipal.

El impacto de género de las actuaciones a ejecutar en este programa es escaso, sin embargo como en programas similares, entendemos que pueden reforzarse las consideraciones de perspectiva de género en la redacción de los pliegos para la adjudicación de estos trabajos a empresas, haciendo hincapié en las cláusulas sociales, exigiendo y valorando políticas de igualdad en las empresas licitadoras, como conciliación de vida laboral y personal, flexibilidad horaria, permisos retribuidos y/o reserva de puesto de trabajo en determinados supuestos, protocolos internos ante acosos laborales, y otros que fomenten la igualdad de acceso y oportunidades reales entre el personal de las empresas.

Estas medidas se contemplarán en los nuevos pliegos e irán perfeccionándose en pliegos sucesivos de acuerdo con la experiencia y las instrucciones que se vayan recibiendo al respecto.

Por otro lado y en relación con la programación y ejecución de obras de reforma en los edificios, el distrito atiende las peticiones de los centros, así como las provenientes de otros servicios, y las propuestas por los propios servicios técnicos del distrito, entre las que se encuentran actuaciones que ayudan a mejorar el impacto de género, como pueden ser la ejecución de vestuarios y/o aseos para personal o público y de minusválidos diferenciados, creación de salas de lactancia y salas específicas, entre otras.

## Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 14 que "entre los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1.El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. En este sentido los Proyectos que se desarrollarán en este programa incorporan la perspectiva de género.

## Metodología:

R1. Todas las propuestas de gasto a desarrollar en este programa fomentan el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres.

R2. Las medidas que contribuyen al acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género se realizan a través de las contrataciones con la inclusión de cláusulas sociales.

R3. Orientación en la elaboración de normativa interna de las asociaciones o entidades ciudadanas, que asegure la igualdad y participación de las mujeres.

## Líneas de actuación de políticas de igualdad de género:

L1. Las actuaciones contempladas en este programa que contribuyen a la eliminación de violencia machista son:

-Campamentos urbanos para menores en riesgo de exclusión.

L2. Las propuestas incluidas en este programa que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad son:

-Proyecto de apoyo social a familias monoparentales

L3. La visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, a través de este programa son:

-Dinamización de la participación de la infancia

COMPARATIVA		2019	2020
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI	
Actividades		SI	SI
Indicadores de desagregación Estadística	NO	NO	
Indicador de Género		NO	NO
Indicador Impacto de Género	NO		NO

## Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 231.03 PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 14 que "entre los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1.El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. En este sentido los Proyectos que se desarrollarán en este programa incorporan la perspectiva de género.

## Metodología:

R1. Todas las propuestas de gasto a desarrollar en este programa fomentan el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres.

R2. Las medidas que contribuyen al acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género se realizan a través de las contrataciones con la inclusión de cláusulas sociales.

R3.Orientación en la elaboración de normativa interna de las asociaciones o entidades ciudadanas, que asegure la igualdad y participación de las mujeres.

## Líneas de actuación de políticas de igualdad de género:

L1. Las actuaciones contempladas en este programa que contribuyen a la eliminación de violencia machista son:

- Taller de hábitos saludables

L2. Las propuestas incluidas en este programa que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad son:

- Proyecto apoyo social abuelos acogedores

L3. La visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, a través de este programa son:

- Animación y dinamización en los centros de mayores

COMPARATIVA			2019	2020
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI		
Actividades		SI		SI
Indicadores de desagregación Estadística	NO	NO		
Indicador de Género		NO		NO
Indicador Impacto de Género	NO		NO	

## Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 231.06 INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 14 que "entre los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1.El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. En este sentido los Proyectos que se desarrollarán en este programa incorporan la perspectiva de género.

## Metodología:

R1. Todas las propuestas de gasto a desarrollar en este programa fomentan el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres.

R2. Las medidas que contribuyen al acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género se realizan a través de las contrataciones con la inclusión de cláusulas sociales.

R3.Orientación en la elaboración de normativa interna de las asociaciones o entidades ciudadanas, que asegure la igualdad y participación de las mujeres.

## Líneas de actuación de políticas de igualdad de género:

L1. Las actuaciones contempladas en este programa que contribuyen a la eliminación de violencia machista son:

- Plan de intervención social en las colonias de Caño Roto y los Olivos dentro del fondo de reequilibrio territorial.

L2. Las propuestas incluidas en este programa que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad son:

- Plan de integración social comunitaria.

L3. La visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, a través de este programa son:

- Proyecto de mediación vecinal.

COMPARATIVA			2019	2020
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI		
Actividades			SI	SI
Indicadores de desagregación Estadística	NO	NO		
Indicador de Género		NO	NO	
Indicador Impacto de Género		NO	NO	

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	210	DISTRITO DE LATINA
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA	

**Breve descripción del programa:**

El programa de salubridad pública se engloba dentro de las actividades desarrolladas por el Departamento de Salud, estando en el mismo incluidos los gastos necesarios para la protección de la salud pública, y que tienen como finalidad el desarrollo de actuaciones de promoción, formación, prevención, información, gestión e inspección tendentes a garantizar la seguridad alimentaria, la salud ambiental, la sanidad y protección animal, así como la seguridad y legítimos derechos e intereses de las y los consumidoras/res dentro de este ámbito. Entre todas se significa la importancia del control sanitario y de la calidad de los alimentos, de manera que se asegure la salud de las y los consumidoras/res frente a riesgos derivados del consumo de los mismos, controlando las condiciones higiénico-sanitarias y la calidad alimentaria. Estas actuaciones tienen incidencia directa en la prevención de enfermedades y por lo tanto en la protección de la salud de las ciudadanas y ciudadanos, derecho contemplado en el artículo 43 de nuestra Constitución.

**Metodología 3R**

R1. Eliminación de medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género.

Se contemplan las siguientes medidas:

En el lenguaje utilizado durante las inspecciones. Los/las inspectores/as adscritos/as al departamento, procurarán el uso de lenguaje inclusivo, así como no harán ninguna valoración previa en el momento de presentarse en los establecimientos eliminando roles y estereotipos de género de los/las empleados/das de los mismos. Deberán preguntar por el o la responsable para ser atendidos, y en ningún caso podrán realizar ninguna valoración o anticipación sobre el género de las distintas personas que desarrollan su actividad en el mismo, como pueden ser el o la encargado/da o cocinero/ra, evitando así estereotipos sexistas de género.

En las actas de inspección se realizarán las pertinentes modificaciones y adaptaciones conforme al género de la persona que atiende a los técnicos que desarrollan las labores de inspección, todo ello como consecuencia de la no conformidad con respecto a este tema que se ha advertido en diferentes leyendas que aparecen impresas en las mismas, en las que se hace sólo referencia al género masculino.

En todas las comunicaciones administrativas realizadas desde el negociado de gestión, igualmente se realizarán en todos los casos utilizando lenguaje inclusivo.

Se establece indicador de género en la concesión de licencias de animales potencialmente peligrosos. Este indicador hace manifiesto a la igualdad de género, así como es relevante en lo referido a la participación social, la integración y criterios de paridad en cuanto a la responsabilidad de la tenencia de animales que tengan la consideración de potencialmente peligrosos.

R3. Medidas que promueven la participación activa de las mujeres.

Las actuaciones realizadas en las materias de especial competencia del departamento, tienen una importante repercusión en la salud y en consecuencia en la calidad de vida de las mujeres y hombres. Las mismas se desarrollan a través de diferentes programas los cuales tienen un impacto de género positivo al favorecer la igualdad de oportunidades y un acceso equilibrado a los recursos por parte de ambos. Son normas o acciones que apoyan el empoderamiento de las mujeres, su mayor participación social, la igualdad y su presencia en los procesos de toma de decisiones.

Dentro de ellas, y en el caso que nos ocupa, se destaca la Formación en materia de Salud Pública, de manera que la sociedad conozca sus derechos tanto como proveedores o consumidores de alimentos, así como suministradores o usuarios de diferentes instalaciones o servicios que tienen repercusión directa sobre su salud tanto de forma individual como en el ámbito familiar y social del que forman parte. La formación se realiza de forma directa en la atención al público, la cual se hace efectiva tanto de manera presencial en dependencias municipales mediante personación, como en el transcurso de las inspecciones. La formación que se realiza se hace en materia de seguridad alimentaria; en fraudes alimentarios como son los casos de identificación incorrecta de especies de la pesca, identificación incorrecta de despieces cárnicos y la identificación incorrecta de productos y derivados cárnicos como ejemplos más significativos; en seguridad e higiene de instalaciones; y finalmente en materia de alergias e intolerancias alimentarias entre otras. Estas actuaciones de formación, además de complementar las actuaciones de control desarrolladas por el departamento, promueven el empoderamiento de la ciudadanía en el uso, consumo y acceso a alimentos e instalaciones de manera que puedan ser consideradas seguras, favoreciendo el equilibrio entre hombres y mujeres en esta materia.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

L1. Se contribuye a eliminar roles y estereotipos de género con las medidas establecidas?.

Sí. Las medidas indicadas en las que se refiere a la utilización de un lenguaje inclusivo y una adecuación al género de los interlocutores o administrados promueven la eliminación de roles y estereotipos de género.

L1. Se ha contemplado algún indicador de género?



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 311.01 SALUBRIDAD PÚBLICA**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

Sí. Se ha establecido indicador de género en lo referido a los hombres y mujeres a los que se ha concedido licencia para la tenencia de animales potencialmente peligrosos.

L3. Se contribuye al aumento de la visibilidad y participación de las mujeres en el espacio público?

Sí. La formación que se realiza por parte de los técnicos del departamento, contribuye a la mejora de los conocimientos en materia de salud pública, favoreciendo el equilibrio entre hombres y mujeres.

L3. Se ha contemplado algún indicador?

Sí. Se ha establecido un indicador relativo a la representación de hombres y mujeres en el desarrollo de actividades y su responsabilidad en el incumplimiento de la normativa sanitaria que resulta de aplicación, consistente en el número de propuestas de expedientes sancionadores.

## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	210	DISTRITO DE LATINA
Programa:	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA	

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 23 que es un fin de la educación el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. En su artículo 24 establece que la educación debe integrar el principio de igualdad impulsando, entre otros, los principios de coeducación y la igualdad efectiva. Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. El Ayuntamiento de Madrid implanta en el curso escolar 2017/2018 su propia red de escuelas infantiles municipales. La Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid publicada el 14 de noviembre de 2016 establece en su artículo 3 dentro de sus principios rectores la coeducación. En este sentido los Proyectos educativos que se desarrollarán en las escuelas infantiles municipales incorporarán de forma transversal la perspectiva de género para atender a las necesidades de los niños y las niñas de 0 a 3 años. Metodología:

R1. El Proyecto Educativo de la nueva red de escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid fomenta el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

R2. Facilitar el acceso a la etapa 0-3 años a través de la puesta en marcha de una red de escuelas infantiles municipales contribuye a que las mujeres puedan tener más acceso a recursos formativos, laborales y de desarrollo personal, favoreciendo la reducción de la brecha de genero existente, posibilitando una mayor participación de las mujeres en la vida social y laboral.

R3. La Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid establece en su artículo 20 sobre derechos de madres, padres, tutores/as representantes legales, letra e) a participar en la organización, funcionamiento, gobierno y evaluación del centro educativo en los términos establecidos en las leyes. En su artículo 21 sobre deberes de madres, padres, tutores/as representantes legales, letra b) participar de manera activa en las actividades que se establezcan en virtud de los compromisos educativos que los centros establezcan con las familias para mejorar el desarrollo de las niñas y los niños.

L1.El uso en las actividades co-educativas de cuentos con patrones de buenos tratos en 1-2 y 2-2 años, contribuye a eliminar futuras violencias machistas. Asimismo en la Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid en su artículo 21 letra f) se establece que uno de los deberes de los padres es contribuir a reforzar el mensaje de tolerancia "0" a la violencia de género.

L2.Se fomentará la corresponsabilidad a través de estrategias que faciliten la asistencia de madres y padres a las reuniones de toma de decisiones.

L3. A través de cuentos y actividades donde los protagonistas sean niñas o mujeres con roles activos y relevantes se contribuye a la visibilización de las niñas y mujeres en el espacio público.

COMPARATIVA	2019	2020		
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI		
Actividades	SI	SI		
Indicadores de desagregación Estadística			SI	SI
Indicador de Género	NO	NO		
Indicador Impacto de Género	NO	NO		

## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	210	DISTRITO DE LATINA
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA	

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 23 que es un fin de la educación el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. En su artículo 24 establece que la educación debe integrar el principio de igualdad impulsando, entre otros, los principios de coeducación y la igualdad efectiva. Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. El Ayuntamiento de Madrid tiene entre sus competencias la participación en la vigilancia de la escolaridad obligatoria. Dicha competencia se ejerce a través de un Convenio de Colaboración interinstitucional entre Comunidad de Madrid y Ayuntamiento desde el año 2001, y desde los propios distritos a través de proyectos y actuaciones singulares encaminados a prevenir el absentismo escolar. Si bien el origen y mantenimiento, en su caso, de la problemática del absentismo escolar es multifactorial, no es menos cierto que es necesario analizar la misma incorporando la variable sexo. Realizar un estudio más en profundidad sobre la situación del absentismo escolar en el distrito Latina con un enfoque de género permitirá tomar decisiones en un futuro sobre el modo de abordar dicha problemática de forma más ajustada a la realidad. Al fin de cumplir con este objetivo se incluyeron en 2019 indicadores desagregados por sexo, en aquellas actuaciones que tienen que ver con el control y seguimiento del absentismo escolar. Todo ello con el fin de analizar en el caso del absentismo escolar como se distribuye la variable sexo, en función de las etapas educativas de escolaridad obligatoria (Ed. Primaria y Educación Secundaria Obligatoria) así como inferir (en un análisis más profundo) los motivos de esta distribución. En esta misma línea se incluyeron indicadores sobre corresponsabilidad en el absentismo escolar en relación con quien comparece en las citaciones de absentismo: padre/madre/tutor/a legal o ambos. Esta recopilación de información sobre la relación entre la categoría género y absentismo escolar ha servido para mejorar el proceso de integración de la perspectiva de género en la prevención y control del absentismo escolar. En el ejercicio económico 2020 se continuará en la misma línea, incorporando de forma transversal a las actuaciones previstas en materia de prevención y control del absentismo escolar la perspectiva de género para atender a las necesidades del alumnado de Educación Infantil (segundo ciclo) y de la etapa obligatoria. En aquellas actuaciones que requieren acudir a una contratación se han establecido diferentes requisitos encaminados a incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las actuaciones planteadas y especialmente en las actuaciones realizadas con colectivos vulnerables; incluyéndose específicamente la realización de la análisis de la realidad teniendo en cuenta la variables sexo.

R1. El desarrollo de actuaciones concretas con población en riesgo de absentismo escolar se realizará con materiales de contenidos e imágenes no sexistas y lenguaje inclusivo. En el abordaje de colectivos vulnerables se contribuirá a la ruptura de roles y estereotipos de género. Desarrollando actuaciones específicas con mujeres, niñas y adolescentes.

R2. Las actuaciones preventivas desarrolladas dentro del Programa de Prevención Y Control del Absentismo Escolar, así como las destinadas a colectivos vulnerables dentro del Plan Integral de Convivencia en el Barrio de Caño Roto y Colonia Los Olivos contribuirán a reducir la brecha de género de la población infantil y adolescente participante en estos programas, existente por motivos culturales, sociales, económicos...

R3 Desarrollo de actuaciones encaminadas al desarrollo de las competencias educativas básicas en niñas y adolescentes en colectivos vulnerables, fomentando la toma de decisiones, para el fomento de una participación equilibrada en el futuro.

L1. Analizar en qué medida situaciones de: violencia machista, uso indebido de redes sociales, abuso, acoso escolar... influyen en el absentismo escolar a fin de valorar en coordinación con otros departamentos/servicios competentes actuaciones multidisciplinares que aborden esta problemática.

L2. Contribuir a seguir profundizando en el análisis del mecanismo de la corresponsabilidad al introducir indicadores en relación con quién acude a las citaciones: a) sólo madre o tutora legal; b) sólo padre o tutor legal; c) padre/madre o tutores legales, que permitirán inferir las razones que motivan la asistencia de uno o ambos progenitores o tutores legales. Todo ello con el fin de poder articular medidas para garantizar la presencia de ambos progenitores cuando esto sea posible

L3 Promover la participación de los colectivos vulnerables en la transformación de su entorno.

COMPARATIVA	2019	2020		
Objetivos Promoción de la Igualdad	NO	SI		

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 325.01 ABSENTISMO**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

Actividades SI SI  
Indicadores de desagregación Estadística SI SI  
Indicador de Género NO NO  
Indicador Impacto de Género NO SI

## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	210	DISTRITO DE LATINA
Programa:	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA	

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 23 que es un fin de la educación el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. En su artículo 24 establece que la educación debe integrar el principio de igualdad impulsando, entre otros, los principios de coeducación y la igualdad efectiva. Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. Con carácter general: el presente programa de servicios complementarios a la enseñanza tendrá como objetivo transversal en todas sus actuaciones: sensibilizar a la Comunidad Educativa: alumnado, profesorado, familias... en la igualdad de oportunidades y en la Promoción de la Igualdad. En aquellas actuaciones que requieren acudir a una contratación se han establecido diferentes requisitos encaminados a cumplir el objetivo anteriormente citado, tales como: incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las actuaciones planteadas y especialmente en aquellas en las que alguno de los dos sexos se encuentre subrepresentado, como es el caso del contrato de transporte se ha incluido como criterio de adjudicación la incorporación de mujeres ante bajas y/o jubilaciones incidiendo así en la reducción de la brecha de género. En todos los contratos se incluirá como cláusula de obligado cumplimiento que los materiales educativos utilizados sean no sexistas y promuevan la Igualdad. Uso no sexista del lenguaje en toda la documentación: inscripciones, memorias, cartas, informes...; La temática del Certamen Beatriz Galindo para la anualidad 2020 será: Latina 3000 #Igualdad donde se invitará al alumnado a imaginar un mundo de Igualdad en un futuro muy lejano (año 3000). En las memorias se incluirán los datos desagregados por sexo. La incorporación de un Informe de Impacto de género que sirva de análisis de la realidad y permita tomar decisiones sobre futuras actuaciones en el ámbito educativo concreto. Con carácter específico se van a desarrollar con perspectiva de género las siguientes actuaciones: 1) Programa de actividades extraescolares municipales en centros educativos para la conciliación de la vida familiar y laboral y el desarrollo personal del alumnado; 2) Programa de Dinamización de la Participación en la Infancia y Adolescencia del Distrito: promoviendo la participación de los niños, niñas y adolescentes del distrito desde la igualdad entre géneros para juntos participen en la construcción de su entorno; 3) Programa Violencia 0. Distrito Latina cuyo objetivo es promover la Igualdad a partir del curso escolar 2020/2021 (septiembre-noviembre); 5) Desarrollo del Certamen de Relato Corto Beatriz Galindo con perspectiva de género. Desde este Distrito consideramos que al promover la Igualdad en el ámbito educativo en las etapas de: educación infantil, primaria y secundaria obligatoria de forma transversal estamos fomentando el desarrollo de factores de protección encaminados a prevenir la violencia de género.

R1 Las actuaciones que se desarrollan en este programa fomenta el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

R2. La temática del Certamen Beatriz Galindo contribuye en el año 2020 a crear historias sobre un futuro Igualitario; donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidad, y se respeten sus derechos; un futuro sin violencia. En este sentido se propone el reto al alumnado de escribir historias que imaginen un futuro desde una mirada de Igualdad.

R3. El Programa de Dinamización de la Participación en la Infancia y Adolescencia con perspectiva de género es un espacio que contribuirá a la promoción activa de las niñas y adolescente mujeres en la toma de decisiones sobre su entorno próximo y ciudad.

L1. Las actuaciones previstas en los distintos servicios complementarios a la enseñanza y especialmente en Madrid Violencia 0. Distrito Latina contribuirán a la eliminación de las violencias machistas.

L2. El Programa de Actividades Extraescolares municipales tiene como objetivo una doble finalidad: ofrecer una oferta de ocio educativo de calidad y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias, esto contribuye a que las mujeres puedan tener más acceso a recursos formativos, laborales y de desarrollo personal, favoreciendo la reducción de la brecha existente en los diferentes ámbitos en los que se siguen posicionando hombres y mujeres. Asimismo se ofrecerán modelos de corresponsabilidad en las actuaciones previstas de Promoción de la Igualdad.

L3. El Certamen Beatriz Galindo con su temática: Latina 3000# Igualdad promoverá la reflexión acerca de las condiciones ideales que deberían darse en un mundo donde todos somos Iguales y a la vez tan diferentes; y que esa sociedad se enriquece desde la diversidad. El Programa de Dinamización de la Participación de la Infancia y Adolescencia contribuirá a la participación de las niñas y adolescentes mujeres en la toma de decisiones.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 326.01 SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

Objetivos Promoción de la Igualdad SI SI  
Actividades SI SI  
Indicadores de desagregación Estadística SI SI  
Indicador de Género SI SI  
Indicador Impacto de Género SI SI

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 334.01 ACTIVIDADES CULTURALES**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 14 que "entre los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1.El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. En este sentido los Proyectos que se desarrollarán en este programa incorporan la perspectiva de género.

**Metodología:**

R1. Todas las propuestas de gasto a desarrollar en este programa fomentan el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres.

R2. Las medidas que contribuyen al acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género se realizan a través de las contrataciones con la inclusión de cláusulas sociales.

R3. Orientación en la elaboración de normativa interna de las asociaciones o entidades ciudadanas, que asegure la igualdad y participación de las mujeres.

**Líneas de actuación de políticas de igualdad de género:**

L1. Las actuaciones contempladas en este programa que contribuyen a la eliminación de violencia machista son:

- Punto informativo en las fiestas de los barrios.

L2. Las propuestas incluidas en este programa que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad son:

- Talleres y actividades en los centros culturales.

L3. La visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, a través de este programa son:

- Programa actividades en igualdad.

**COMPARATIVA**

			2019	2020
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI		
Actividades			SI	SI
Indicadores de desagregación Estadística	SI	SI		
Indicador de Género		NO	NO	
Indicador Impacto de Género		NO	NO	

## Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 341.01 ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 14 que "entre los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1.El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. En este sentido los Proyectos que se desarrollarán en este programa incorporan la perspectiva de género.

## Metodología:

R1. Todas las propuestas de gasto a desarrollar en este programa fomentan el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres.

R2. Las medidas que contribuyen al acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género se realizan a través de las contrataciones con la inclusión de cláusulas sociales.

R3.Orientación en la elaboración de normativa interna de las asociaciones o entidades ciudadanas, que asegure la igualdad y participación de las mujeres.

## Líneas de actuación de políticas de igualdad de género:

L1. Las actuaciones contempladas en este programa que contribuyen a la eliminación de violencia machista son:

- Práctica del deporte saludable.

L2. Las propuestas incluidas en este programa que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad son:

- práctica del deporte saludable.

L3. La visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, a través de este programa son:

- Subvenciones a clubes deportivos

COMPARATIVA			2019	2020
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI		
Actividades			SI	SI
Indicadores de desagregación Estadística	SI	SI		
Indicador de Género		SI	SI	
Indicador Impacto de Género		SI	SI	



## Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 342.01 INSTALACIONES DEPORTIVAS**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 14 que "entre los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1.El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. En este sentido los Proyectos que se desarrollarán en este programa incorporan la perspectiva de género.

## Metodología:

R1. Todas las propuestas de gasto a desarrollar en este programa fomentan el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres.

R2. Las medidas que contribuyen al acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género se realizan a través de las contrataciones con la inclusión de cláusulas sociales.

R3.Orientación en la elaboración de normativa interna de las asociaciones o entidades ciudadanas, que asegure la igualdad y participación de las mujeres.

## Líneas de actuación de políticas de igualdad de género:

L1. Las actuaciones contempladas en este programa que contribuyen a la eliminación de violencia machista son:

- Salas de musculación y ejercicios cardiovasculares en igualdad.

L2. Las propuestas incluidas en este programa que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad son:

- Salas de musculación con ejercicios para preparación de ingreso en cuerpos y fuerzas de seguridad del estado para mujeres.

L3. La visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, a través de este programa son:

- Adecuación de horarios en apertura y cierre de instalaciones compatible con horarios de conciliación de la vida familiar.

COMPARATIVA			2019	2020
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI		
Actividades			SI	SI
Indicadores de desagregación Estadística	SI	SI		
Indicador de Género		SI	SI	
Indicador Impacto de Género		SI	SI	

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	210	DISTRITO DE LATINA
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA	

De conformidad con el Tratado de Amsterdam, de 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Corroborando el artículo 14 de la Constitución Española que recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el artículo 9.2 que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 15 la obligación para los Poderes Públicos de integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones de forma transversal, Principio de Transversalidad, haciéndolo de forma activa "en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades". La Ciudad de Madrid da respuesta en su Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020. Se dispone en la Resolución de 18 de septiembre de 2019 del Director General de Presupuestos, por la que se dictan las normas de elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020, que para cada programa se expresarán sus objetivos y para cada objetivo se señalarán las actividades necesarias para su consecución y los indicadores que permitirán medir el grado de realización de los mismos y el efecto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, valorando el impacto de género. Acompañando a tal efecto la presente Memoria de Impacto de Género.

Los objetivos, actividades e indicadores del Programa en materia de Consumo con el que se promueve el imperativo constitucional del desarrollo de los procedimientos que garanticen la protección de los legítimos derechos de las personas consumidoras y usuarias con la Inspección y Control de toda actividad comercial y de prestación de servicios, así como de bienes, productos y servicios, con la información y asesoramiento de los derechos y obligaciones a las personas consumidoras y usuarias y resolución de sus reclamaciones, promoviendo la mediación y conciliación en las controversias entre éstas y las empresas, con el fomento de la formación respecto a esta materia, atendiendo al riesgo de vulnerabilidad e instando los códigos de buenas prácticas atendiendo a la incidencia en el mercado. Se ha entendido hasta ahora que implícita la neutralidad de la función pública en estas actuaciones no se ejercía ningún impacto de género a destacar.

Si bien, a priori, el que no se detecten significativas brechas de género en las que con nuestras actividades se pudiera incidir, es cierto que el tomar conciencia de la implantación de la transversalidad de género conlleva el establecer como meta el incorporar el enfoque de género en todas sus fases y proceso del Programa.

Tomando inicialmente para ello como finalidad el máximo aporte a la eliminación de las desigualdades de género, visibilizando las diferencias en cuanto a las problemáticas, necesidades, demandas e interés de mujeres y hombres. Incorporando un adecuado uso de un lenguaje inclusivo escrito y visual, desagregando por sexo toda la información e indicadores relativos a las personas. Tal que en las inspecciones realizadas se desagregará por sexo, mujer u hombre, la persona compareciente en la misma, y la representación legal de la titularidad de la empresa, relacionado con la actividad económica ejercida. Se desagregará por sexo la solicitud de información y temática en las personas atendidas y asesoradas en la oficina municipal de información al consumidor (personas consumidoras)OMIC del Distrito, en las reclamaciones y denuncias interpuestas por las personas consumidoras y usuarias y de las personas comparecientes o empleadas de las empresas reclamadas y de la representación legal de su titularidad, relacionado también con el sector de la actividad económica reclamada. Desagregando por sexo, igualmente, la representación legal de la titularidad de las empresas con irregularidades informado propuesta de inicio de expediente sancionador. Con estas mismas líneas se trabajará en todo contacto y reunión que se lleve a cabo en dicho ejercicio 2020 con agentes sociales y económicos del Distrito, al efecto de fomentar la formación de las personas consumidoras respecto a sus legítimos derechos en consumo, y en la prevención de irregularidades en las prácticas empresariales en la adopción de códigos de buenas prácticas.

**Metodología 3R**

**R1 Medidas llevadas a cabo para la eliminación de roles y estereotipos de género:**

En el lenguaje verbal, escrito y visual, utilizado por el personal que realiza la inspección en las empresas durante las inspecciones y con las personas consumidoras y usuarias, el uso de lenguaje inclusivo, eliminando roles y estereotipos de género de las mujeres u hombres, que se han venido asignando en función de la actividad comercial o empresarial, empleadas/empleados en las empresas y establecimientos, evitando estereotipos sexistas de género por razón de los sectores económicos y empresariales inspeccionados o reclamados.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 493.00 CONSUMO**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

En los modelos de impresos utilizados, actas de inspección, hojas de reclamaciones..., se realizaron las pertinentes modificaciones y adaptaciones conforme al género, todo ello como consecuencia de la no conformidad con respecto a este tema que se ha advertido en diferentes leyendas que aparecen impresas en las mismas, en las que se hacía sólo referencia al género masculino.

En todas las comunicaciones administrativas se utiliza en todos los casos lenguaje inclusivo, propulsando la visibilidad tanto de mujeres como de hombres.

R2. Medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género.

R3. Medidas que promueven la participación activa de las mujeres.

Las actuaciones realizadas en nuestro Programa tienen una importante repercusión en el consumo y en consecuencia en la calidad de vida de las mujeres y hombres. Las mismas se desarrollan a través de diferentes programas los cuales tienen un impacto de género positivo al favorecer la igualdad de oportunidades y un acceso equilibrado a los recursos por parte de ambos (R2). Son normas o acciones que apoyan el empoderamiento de las mujeres, su mayor participación social, la igualdad y su presencia en los procesos de toma de decisiones (R3).

Dentro de ellas, y en el caso que nos ocupa, se destaca la Formación en materia de consumo, de manera que la sociedad conozca sus derechos tanto como agentes proveedores o mujeres y hombres consumidoras/es, así como agentes suministradores o mujeres y hombres usuarias/os de diferentes instalaciones o servicios que tienen repercusión directa sobre su vida tanto de forma individual como en el ámbito familiar y social del que forman parte. La formación se realiza de forma directa en la atención al público, la cual se hace efectiva tanto de manera presencial en dependencias municipales mediante personación, como en el transcurso de las inspecciones o en las reuniones concertadas con agentes sociales y económicos. Estas actuaciones de formación, además de complementar las actuaciones de inspección y control desarrolladas, promueven el empoderamiento de la ciudadanía en el uso, consumo y acceso a bienes y servicios, favoreciendo el equilibrio entre hombres y mujeres en esta materia.

La desagregación por sexo en los indicadores del Programa señalados en esta memoria nos podrá facilitar las cuotas de participación activa de las mujeres.

Los indicadores que se utilizan en el Programa son de magnitud Número de mujeres y Número de hombres y Porcentajes.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

L1. Medidas llevadas a cabo para la eliminación de violencias machistas. Actuaciones de sensibilización.

A través de la formación e información impulsar las actuaciones de sensibilización de empoderamiento de las mujeres que elimine posibles violencias machistas.

Las medidas indicadas en las que se refiere a la utilización de un lenguaje inclusivo y una adecuación al género de las personas interlocutoras o administradas promueven la eliminación de roles y estereotipos de género.

L2. Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad

L3. Se contribuye al aumento de la visibilidad y participación de las mujeres en el espacio público:

La formación que se realiza por parte del personal inspector, contribuye a la mejora de los conocimientos en materia de consumo, favoreciendo el equilibrio entre hombres y mujeres con eliminación de la división sexual del trabajo y atribución desigual de roles y tareas (L2), fomentando e impulsando la participación y visibilidad de la mujer (L3).

COMPARATIVA			2019	2020
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI		
Actividades			NO	SI
Indicadores de desagregación Estadística	NO	SI		

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 493.00 CONSUMO**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

Indicador de Género		NO	NO
Indicador Impacto de Género		NO	NO

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 210 DISTRITO DE LATINA  
**Programa: 924.01 PARTICIPACIÓN CIUDADANA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE LATINA

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 14 que "entre los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1.El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. En este sentido los Proyectos que se desarrollarán en este programa incorporan la perspectiva de género.

**Metodología:**

R1. Todas las propuestas de gasto a desarrollar en este programa fomentan el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres.

R2. Las medidas que contribuyen al acceso y distribución de los recursos que eliminan brechas de género se realizan a través de las contrataciones con la inclusión de cláusulas sociales.

R3. Orientación en la elaboración de normativa interna de las asociaciones o entidades ciudadanas, que asegure la igualdad y participación de las mujeres.

**Líneas de actuación de políticas de igualdad de género:**

L1. Las actuaciones contempladas en este programa que contribuyen a la eliminación de violencia machista son:

- Subvenciones a proyectos de asociaciones del distrito.

L2. Las propuestas incluidas en este programa que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad son:

- Subvenciones a proyectos de asociaciones del distrito.

L3. La visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, a través de este programa son:

- Subvenciones a proyectos de asociaciones del distrito.

COMPARATIVA	2019	2020		
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI	SI	SI
Actividades	SI	SI		
Indicadores de desagregación Estadística			SI	SI
Indicador de Género	SI	SI		
Indicador Impacto de Género	SI	SI		

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

## MARCO NORMATIVO

- \_ Ley 6/1995 de 28 de marzo de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid.
- Ordenanza de las prestaciones económicas del sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Artículos 15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En el artículo 17 hace referencia a la influencia de los cuidados en la vida de los hombres y mujeres.
- Principio 4 de la Carta Europea para la Igualdad de Hombres y Mujeres . Hace referencia a que la eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la Igualdad de mujeres y hombres.
- Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid 2015-2019. Dedicar un objetivo estratégico a promover el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad luchando contra la desigualdad y potenciando su autonomía y visibilidad.
- Directrices para la aplicación de la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, que marcan la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, aprobado el 7 de marzo de 2018, que establece como ámbito estratégico la "Acción Pública con Enfoque Integrado de Género".

## BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDA LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, HACIENDO ALUSIÓN A LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DIFERENCIADA DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN A LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE ACTUA

Al objeto de apoyar a las familias del distrito en la crianza y educación de sus hijos/as, se ponen en marcha a través de ese programa medidas que posibilitan un adecuado desarrollo evolutivo de los/las menores a la vez que posibilitan la corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Estos apoyos permiten por tanto, que los procesos de incorporación de las mujeres al sistema laboral no queden paralizados por la función de cuidadoras, rol que tradicionalmente les viene impuesto a las mujeres por el hecho de serlo.

Para atender a las familias y menores en situación de riesgo social mediante programas de intervención psicosocial desde una perspectiva de género, se articulan servicios de apoyo de entre los cuales se sigue observando una posición diferenciada de hombres y mujeres en los niveles de estrés emocional y sobre responsabilidad, ya que siguen siendo ellas las principales encargadas de dar respuesta a las necesidades del hogar, compatibilizándolo con las exigencias del mercado laboral. Esta situación, produce un mayor número de derivaciones de mujeres a servicios como el apoyo psicológico. Así mismo, se valora que las situaciones de vulnerabilidad siguen teniendo una afectación mayor en las mujeres, para quienes se destinan un mayor número de ayudas económicas. Dato que no se puede desligar a la feminización de los Servicios Sociales, ya que son fundamentalmente ellas, las que siguen solicitando ayuda en nombre de toda la unidad familiar.

## METODOLOGIA 3R

R1. Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuales?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales que se han realizado para diversas actividades dentro de los proyectos del distrito, se han programado actividades con perspectiva de género en los programas de intervención Psicosocial encaminados a la ruptura de los estereotipos de género. Ruptura que también se consigue en la realización de talleres coeducativos que fomentan vínculos igualitarios y que potencian los cuidados por parte de padres y madres, buscando la implicación de los padres/madres de educación y cuidado. En los contratos para la atención a este colectivo se han introducido dentro de las cláusulas sociales que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género.

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 211 DISTRITO DE CARABANCHEL  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL

R2. Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, al haberse contemplado las diferencias entre las necesidades de hombres y mujeres, fomentándose para dar respuesta a través de los servicios a la corresponsabilidad y la conciliación, favoreciéndose en consecuencia el acceso de la mujer al mundo laboral, lo que contribuye a romper las brechas de género. Todo ello mediante servicios tales como centros de día para la atención de las y los menores en períodos lectivos, campamentos en período vacacional, servicio de ayuda a domicilio y ayudas económicas que facilitan y posibilitan el acceso de las mujeres a diferentes recursos formativos, laborales, de ocio o desarrollo personal, reduciendo así la brecha existente en todos estos ámbitos y que como consecuencia de ella sigue posicionado a las mujeres frente a los hombres en situación de mayor vulnerabilidad y desventaja laboral, social etc.

R3. Se promueve la participación actividad de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí, se promueve a partir de actuaciones para el empoderamiento y acceso a la toma de decisiones a través tanto de la atención individualizada como grupal que realizan las/los trabajadoras/es sociales, ofreciendo especiales apoyos para la integración en todos los ámbitos de la vida diaria de las mujeres

#### LINEAS DE ACTUACIÓN

L1. Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Si, mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen las/los trabajadoras/es sociales y servicios como apoyo psicológico, el servicio de educación social, el centro de Atención a la Infancia etc., Además se realiza trabajo preventivo en los espacios de ocio y apoyo escolar con jóvenes y menores del distrito.

L2. Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, mediante los recursos de conciliación, la gestión de ayudas económicas, campamentos de verano, centros abiertos etc. Al mismo tiempo se trabaja en la implicación de los hombres en las tareas del hogar y cuidado de los/las miembros de la unidad familiar, al objeto de conseguir una mayor corresponsabilidad.

L3. Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos como ciudadanas de pleno derecho que son, para ello sigue siendo necesario la articulación de los servicios de apoyo a la conciliación que este programa articula y que ya han sido citados anteriormente

#### COMPARATIVA 2018/2019/

Presupuestos año 2018 2019

#### OBJETIVOS

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? Si/no SI SI

#### ACTIVIDADES

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? Si/no SI SI

#### INDICADORES DESAGREGACION ESTADISTICA

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? Si/no SI SI

#### INDICADORES DE GENERO

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

Si/no

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 211 DISTRITO DE CARABANCHEL  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL

NO SI



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

## MARCO NORMATIVO

- Ordenanza de las prestaciones económicas el sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Ordenanza Municipal por la que se regula el acceso a los Servicios de Ayuda a Domicilio para mayores y/o personas con discapacidad en la modalidad de atención personal y atención doméstica, de Centros de Día, propios o concertados, y Centros Residenciales, para mayores, del Ayuntamiento de Madrid.
- Estatutos y Reglamento de los Centros Municipales de Mayores.
- Artículos 15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Establece la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios de la Administración Local.
- Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid 2015-2019. Dedicar un objetivo estratégico al cuidado en los momentos últimos vitales y bienestar en la vida cotidiana. Dedicar además un objetivo al fortalecimiento de servicios y programas para personas mayores.
- Directrices para la aplicación de la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, que marcan la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, aprobado el 7 de marzo de 2018, que establece como ámbito estratégico la "Acción Pública con Enfoque Integrado de Género".

## BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDA LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, HACIENDO ALUSIÓN A LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DIFERENCIADA DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN A LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE ACTUA

Al objeto de garantizar la atención de las necesidades de la población mayor del distrito en su propio entorno social, se articulan recursos de apoyo de entre los cuales se destaca un número significativamente superior de mujeres que precisan apoyos para permanecer en su domicilio en adecuadas condiciones. Sin olvidar que la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres, es necesario destacar que las mujeres mayores del distrito se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad debido a que su poder adquisitivo es inferior a la de los hombres. La dedicación exclusiva durante generaciones de la mujer a las necesidades del hogar ha provocado la dependencia absoluta de estas a los ingresos de sus esposos y una vez viudas estos se reducen notablemente.

Para potenciar la participación de las personas mayores en la vida social y prevenir su deterioro físico y psíquico se realizan actividades de ocio y tiempo libre saludable en los centros de mayores del distrito, valorándose un uso significativamente mayor de estos servicios por parte de las mujeres.

Con el objetivo de apoyar a las familias cuidadoras en la prevención de situaciones de riesgo de las personas mayores, se articulan servicios en los que se denota una mayor implicación de las mujeres en las funciones de cuidadoras, por lo que se debe seguir trabajando por un reparto más equitativo de estas funciones.

## METODOLOGIA 3R

R1. Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuales?

Si, a través de los talleres y actividades se trabaja la necesidad de cuestionarse los papeles de hombres y mujeres ante el cuidado y el autocuidado. En los contratos para la atención a este colectivo se han introducido dentro de las cláusulas sociales que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género. Y a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres en los materiales que se han realizado en el distrito

R2. Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 211 DISTRITO DE CARABANCHEL  
**Programa: 231.03 PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL

Si, con la información y orientación que se realiza desde las unidades de trabajo social a las mujeres para el acceso de estas a talleres de formación tales como nuevas tecnologías, motivación para implicarse en juntas directivas y acceder en igualdad de oportunidades a los órganos de participación ciudadana lo que contribuye a generar una nueva cultura de sociedad más equitativa.

R3. Se promueve la participación actividad de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Si, se promueve a partir de actuaciones para el empoderamiento y acceso a la toma de decisiones a través de la atención individualizada que realizan las/los trabajadoras/es sociales ofreciendo especiales apoyos para la integración en todos los ámbitos de la vida diaria de las mujeres mayores.

**LINEAS DE ACTUACIÓN**

L1. Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Si, mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen las/los trabajadoras/es sociales y otros servicios como las animadoras de los centros de mayores, equipos sicosociales o el servicio de ayuda a domicilio.

L2. Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si bien la autonomía económica es de difícil acceso debido a que no se encuentran en edad laboral, se informa y orienta en la tramitación de prestaciones y pensiones públicas a las que tienen derecho. Igualmente se trabaja para que las mujeres se incorporen a actividades que tienen que ver con la mejora personal de su bienestar social y sanitario y se hacen puntualmente charlas informativas sobre igualdad en los centros de mayores, talleres, y actividades que orientan a reconocer comportamientos machistas, mediante cuentos, canciones etc# que debido a su proceso educativo lo sientan como compartimientos normales Pretendiendo así extender entre hombres y mujeres un funcionamiento social más equitativo.

L3. Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través de la información facilitada las mujeres de los recursos y servicios existentes para que puedan accederán ellos como ciudadanas de pleno derecho que son

**COMPARATIVA 2018/2019**

Presupuestos año 2018 2019

**OBJETIVOS**

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? Si/no SI SI

**ACTIVIDADES**

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? Si/noSI SI

**INDICADORES DESAGREGACION ESTADISTICA**

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? Si/no SI SI

**INDICADORES DE GENERO**

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

Si/no

NO SI

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

## MARCO NORMATIVO

- \_ Ley 15/2001, de 27 de Diciembre, de la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid.
- Ordenanza de las prestaciones económicas el sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Artículos 69,15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- - Ordenanza Municipal por la que se regula el acceso a los Servicios de Ayuda a Domicilio para mayores y/o personas con discapacidad en la modalidad de atención personal y atención doméstica, de Centros de Día, propios o concertados, y Centros Residenciales, para mayores, del Ayuntamiento de Madrid.
- Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid 2015-2019. Dedicar un objetivo estratégico a la mejora en las prestaciones de servicios sociales de atención social.
- Directrices para la aplicación de la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, que marcan la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, aprobado el 7 de marzo de 2018, que establece como ámbito estratégico la "Acción Pública con Enfoque Integrado de Género".

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDA LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, HACIENDO ALUSIÓN A LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DIFERENCIADA DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN A LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE ACTUA

Al objeto de garantizar la atención a la ciudadanía en el sistema público de Servicios Sociales se han articulado todo un sistema de atención por parte del equipo de Trabajadoras/es Sociales cuyos datos de atención nos siguen indicando en líneas generales una feminización de los Servicios sociales tanto por ser las mujeres las que por su situación de mayor vulnerabilidad frente a la de los hombres acuden más a servicios sociales como porque siguen siendo ellas las encargadas de pedir ayuda, en el rol de cuidadoras de la unidad familiar.

Otro de los objetivos es el de apoyar la integración social de las personas con diversidad funcional y sus familias proporcionándoles recursos y prestaciones necesarias por ello y en cumplimiento con lo reflejado en el Plan Estratégico de la Ciudad de Madrid (2017-2019) se sigue trabajando por la accesibilidad de las personas con diversidad funcional a los recursos y servicios del sistema público valorándose también en este aspecto una mayor vulnerabilidad de las mujeres con diversidad funcional ya que son ellas las que más han solicitado servicios tales como la ayuda a domicilio.

Para prevenir situaciones de exclusión social extrema mediante prestaciones económicas y proyectos de inserción socio laboral, se articulan servicios de apoyo socio laboral y se facilita la tramitación de apoyos económicos. En este aspecto, es de destacar el mayor número de mujeres que al contar con una situación de desventaja socio económica frente a las de los hombres, cuentan con ayudas económicas o precisan especiales apoyos para conseguir la inserción laboral o formativa, de ahí la importancia de posibilitar recursos que permitan reducir la brecha existente actualmente con apoyo para la búsqueda de empleo, formación en nuevas tecnologías, o tramitación de prestaciones económicas.

Otro objetivo es el de atender a las personas sin hogar mediante la intervención social y las ayudas económicas que favorezcan la integración social siendo este el único punto en el que existe menos demanda de alojamiento por parte de las mujeres frente a la de los hombres cuyos vínculos sociales y familiares suelen resquebrajarse con más asiduidad que en el caso de las mujeres.

## METODOLOGIA 3R

R1. Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuales?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombre y niños en los materiales que se han realizado en el distrito. Desarrollo de acciones de formación y prevención en este sentido, talleres, concursos, convocatorias#..

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

R2. Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, con servicios para potenciar habilidades sociales, ocio y tiempo libre, orientación para el empleo que pretende reducir la brecha existente en el ámbito laboral, formativo y social de las mujeres con apoyos específicos para que alcancen la plena autonomía.

R3. Se promueve la participación actividad de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Si, a través de la participación de actividades grupales y comunitarias. Se promueve la participación de la toma de decisiones.

#### LINEAS DE ACTUACIÓN

L1. Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Si, mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen las/los trabajadoras/es sociales y otros agentes sociales. Así mismo se contribuirá a esta labor en el marco de las acciones de prevención de violencias machistas que se prevén desarrollar en el distrito

L2. Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, mediante el acceso a recursos ya mencionados anteriormente que posibilitan la autonomía económica de las mujeres en la medida que estas mejoran su accesibilidad laboral ampliando sus habilidades personales, laborales y formativas todo ello al objeto de reducir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

L3. Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos como ciudadanas de pleno derecho que son.

#### COMPARATIVA 2018/2019

Presupuestos año 2018 2019

#### OBJETIVOS

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? Si/no SI SI

#### ACTIVIDADES

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? Si/no SI SI

#### INDICADORES DESAGREGACION ESTADISTICA

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? Si/no SI SI

#### INDICADORES DE GENERO

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 211 DISTRITO DE CARABANCHEL  
**Programa: 231.06 INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL

Si/no  
NO SI

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
Programa:	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

#### Introducción

El sistema educativo español, configurado de acuerdo con los valores de la Constitución y asentado en el respeto a los derechos y libertades reconocidos en ella, se asienta en principios y fines, entre ellos destacan: "El desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género" y "La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad".

#### Marco Normativo:

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) tras su modificación realizada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE)

Tres son los principios fundamentales que presiden esta Ley. El primero consiste en "la exigencia de proporcionar una educación de calidad a todos los ciudadanos de ambos sexos, en todos los niveles del sistema educativo".

Entre los fines de la educación se resaltan el "pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género".

Además establece en la disposición adicional vigesimoquinta, el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: "con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los centros que desarrollen el principio de coeducación en todas las etapas educativas, serán objeto de atención preferente y prioritaria en la aplicación de las previsiones recogidas en la presente Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios internacionales suscritos por España".

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI)

En los artículos 15 y 19 se recoge la obligatoriedad de incorporar la transversalidad en las actuaciones municipales y en la necesidad de elaboración de informes de impacto.

En el artículo 23 establece que el "sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres" además incluirá, "dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros".

El artículo 24 queda reflejado:

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Plan de Gobierno Ayuntamiento de Madrid 2015-2019 (Páginas 44 a 47)

Este Plan dedica un objetivo estratégico a Promover el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad luchando contra la desigualdad y potenciando su autonomía y visibilidad.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. (Páginas 13 y 20)

En el artículo 6 establece la erradicación de los estereotipos en el papel político.

En el artículo 13 hace referencia al papel de prestatarios de servicio en el marco educativo y de la formación continua.

En el artículo 16 hace referencia al papel de prestatarios de servicio respecto al cuidado de los niños/as.

En el artículo 18 hace referencia al papel de prestatarios de servicio como promotor para el acceso a la formación y a la

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

educación de quienes sufren puedan padecer una situación de exclusión social.

En el artículo 22 hace referencia al papel de prestatarios de servicio como promotor de campañas de sensibilización y programas de educación destinados a las víctimas presentes o potenciales y a los agresores.

-Directrices para la aplicación de la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, que marcan la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

-Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, aprobado el 7 de marzo de 2018, que establece como ámbito estratégico la "Acción Pública con Enfoque Integrado de Género".

#### CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA

Según datos de La Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid en el curso escolar 2016-2017 un total de 20.000 alumnas y alumnos cursaron alguno de los cursos de Educación Primaria o de Educación Secundaria Obligatoria en el Distrito de Carabanchel, siendo el sexto distrito con mayor número de alumnado de entre 6 y 16 años de edad y el cuarto con mayor número de alumnado en la etapa de Educación Infantil (de 0 a 6 años) con un total de 8.557 menores, en la Ciudad de Madrid.

Los proyectos que recoge este programa favorecerán en 2020 el desarrollo integral de las capacidades de la persona a través de su participación e integración en la comunidad educativa, y de manera significativa de los/as menores, en los centros educativos, que con una perspectiva preventiva, social y comunitaria, facilitará la escolarización de los colectivos más vulnerables, promoviendo la igualdad, la inclusión, la equidad y la integración social, desde las edades más tempranas; de acuerdo a los expuesto ya en 2004 por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte:

"la educación infantil asume la función corregir la conocida espiral que empieza en las desigualdades de origen social [#] la Educación Infantil aporta un elemento fundamental de prevención del fracaso escolar y constituye un factor de equidad de primer orden"

Según datos para el curso escolar 2012-2013 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, las escuelas de Educación Infantil de primer ciclo son medios adoptados en su mayoría por núcleos familiares en la que ambos progenitores trabajan (60,2 %, frente al 39,8% en la que uno o ninguno de los progenitores trabajaban), siendo un recurso que favorece y facilita la conciliación familia-trabajo.

A través del asesoramiento educativo a toda la comunidad se promoverán actuaciones relacionadas con la mejora de la calidad de la información a facilitar, así como de la orientación, en su mayoría a mujeres, interesadas en la gestión de la formación de sus hijas o hijos y/o de ellas mismas. A lo largo del 2020 se continuará incidiendo en la eliminación de un uso sexista del lenguaje en la documentación gestionada desde la Sección de Educación, así como en la de gestión de consultas en materia educativa. De igual manera se seguirá colaborando con el Servicio de Apoyo a la Escolarización de Latina- Carabanchel para la admisión del alumnado en centros docentes.

#### OBJETIVO 02:

#### GESTIÓN DE LAS ESCUELAS INFANTILES DE TITULARIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID.

##### Metodología

##### R1. Roles y Estereotipos. Modificación de roles.

En el Contrato Administrativo para la Presentación del Servicio Educativo de las Escuelas Infantiles Municipales del Distrito de Carabanchel: Las Amapolas y La Patria Chica, se establece en el punto 20 "Criterios de Adjudicación", apartado A "Criterios No Valorables en Cifras o Porcentajes", punto 1 "Proyecto de Gestión Educativa y Organizativa del Centro", la elaboración por parte de la empresa adjudicataria de un Proyecto Coeducativo con perspectiva de género (punto 1.6), en el que quede reflejado los siguientes apartados:

- Análisis de la realidad de la escuela infantil.
- Objetivos que persigue el Proyecto Coeducativo.
- Coordinación con otros profesionales.
- Seguimiento y evaluación del Proyecto Coeducativo en la Escuela Infantil.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

## Líneas de actuación

LE1. Erradicación de las violencias machistas. Fomento de Comportamientos No Sexistas y Coeducación.

En el Pliego de Prescripciones Técnicas que ha de Regir el Contrato Administrativo para la Prestación del Servicio Educativo de las Escuelas Infantiles Municipales del Distrito de Carabanchel: Las Amapolas y La Patria Chica; se especifica en el apartado 5 "Clausulas Sociales":

"En toda la documentación que deban aportar los licitadores o que sea necesaria para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad"

LE2. Autonomía Económica de las Mujeres y Corresponsabilidad. Servicios de Apoyo a la Conciliación. Valor económico del trabajo

El objetivo 1 tiene en consideración, sin perjuicio de los beneficios que supone sobre los menores una escolarización temprana, el indudable el papel que desempeñan las escuelas infantiles como un recurso fundamental para la conciliación de la vida familiar y laboral; aunando los derechos educativos del alumnado con el derecho al trabajo de sus progenitores o tutores legales.

Además en relación al valor económico del trabajo y autonomía económica:

Respecto a la obligación del contratista (apartado 3 del PPT) de ofrecer un producto de comercio justo en los desayunos y/o meriendas (apartado 3.15 del PPT); en relación a la discriminación de género en el ámbito laboral; en el Pliego de Prescripciones Técnicas que ha de Regir el Contrato Administrativo para la Prestación del Servicio Educativo de las Escuelas Infantiles Municipales del Distrito de Carabanchel: Las Amapolas y La Patria Chica; se especifica en el apartado 5 "Clausulas Sociales", subapartado "Condiciones Especiales de Ejecución":

"Es condición especial para la ejecución de este contrato, que la empresa adjudicataria asuma la obligación de respetar los derechos básicos a lo largo de toda la cadena de producción y el cumplimiento de las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo de los productos de comercio justo, y en especial:

o La convección 100, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

o La convención 111, contra la discriminación en el acceso al empleo y las condiciones laborales por sexo"

Respecto a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de las escuelas Infantiles (en su mayoría mujeres, ver indicadores) que les permita una mayor acreditación social de su trabajo y mejora en la autonomía económica en el Contrato Administrativo para la Presentación del Servicio Educativo de las Escuelas Infantiles Municipales del Distrito de Carabanchel: Las Amapolas y La Patria Chica, se establece en el punto 20 "Criterios de Adjudicación", apartado B "Criterios Valorables en Cifras y Porcentajes", punto 2 "Criterios sociales":

Se valorará "unas retribuciones totales (incluyendo todos los conceptos) iguales o superiores a la cantidad que resulte de incrementar un porcentaje a la suma de los límites establecidos en las tablas salariales Centros de Educación Infantil 2015 (gestión indirecta)"

## OBJETIVO 03:

COLABORAR CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN EL PROCESO DE ADMISIÓN DEL ALUMNADO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS MEDIANTE LA REPRESENTACIÓN MUNICIPAL EN LOS SERVICIOS DE APOYO A LA ESCOLARIZACIÓN.

## Líneas de actuación

LE2. Autonomía Económica de las Mujeres y Corresponsabilidad. Servicios de Apoyo a la Conciliación.

Desde la Sección de Educación del Distrito de Carabanchel como Representantes Municipales en los Servicios de Apoyo a la Escolarización seguiremos abogando en el 2020 por la convivencia de los derechos de los niños y niñas con el derecho al trabajo de sus progenitores, dedicando recursos y esfuerzos para conciliar la vida familiar y laboral; y de manera concreta para la

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

agrupación de hermanos en el mismo centro escolar y en aquellos casos en los que se detectan situaciones socio familiares que supongan dificultades específicas para atender adecuadamente a la niña o al niño, y que hagan especialmente necesaria la escolarización en un determinado centro educativo.

OBJETIVO 04:

INFORMAR, ORIENTAR Y ASESORAR A LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO.

Metodología

R1. Roles y Estereotipos. Comunicación.

Desde la Sección de Educación del Distrito de Carabanchel se orientará y asesorará, manteniendo la comunicación fluida y efectiva, con los colectivos de mujeres del Distrito.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

#### Introducción

El sistema educativo español, configurado de acuerdo con los valores de la Constitución y asentado en el respeto a los derechos y libertades reconocidos en ella, se asienta en principios y fines, entre ellos destacan: "El desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género" y "La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad".

#### Marco Normativo común para los programas

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) tras su modificación realizada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE)

Tres son los principios fundamentales que presiden esta Ley. El primero consiste en "la exigencia de proporcionar una educación de calidad a todos los ciudadanos de ambos sexos, en todos los niveles del sistema educativo".

Entre los fines de la educación se resaltan el "pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género".

Además establece en la disposición adicional vigesimocuarta, el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: "con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los centros que desarrollen el principio de coeducación en todas las etapas educativas, serán objeto de atención preferente y prioritaria en la aplicación de las previsiones recogidas en la presente Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios internacionales suscritos por España".

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI)

En los artículos 15 y 19 se recoge la obligatoriedad de incorporar la transversalidad en las actuaciones municipales y en la necesidad de elaboración de informes de impacto.

En el artículo 23 establece que el "sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres" además incluirá, "dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros".

El artículo 24 queda reflejado:

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Plan de Gobierno Ayuntamiento de Madrid 2015-2019 (Páginas 44 a 47)

Este Plan dedica un objetivo estratégico a Promover el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad luchando contra la desigualdad y potenciando su autonomía y visibilidad.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. (Páginas 13 y 20)

En el artículo 6 establece la erradicación de los estereotipos en el papel político.

En el artículo 13 hace referencia al papel de prestatarios de servicio en el marco educativo y de la formación continua.

En el artículo 16 hace referencia al papel de prestatarios de servicio respecto al cuidado de los niños/as.

En el artículo 18 hace referencia al papel de prestatarios de servicio como promotor para el acceso a la formación y a la

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

educación de quienes sufren puedan padecer una situación de exclusión social.

En el artículo 22 hace referencia al papel de prestatarios de servicio como promotor de campañas de sensibilización y programas de educación destinados a las víctimas presentes o potenciales y a los agresores.

-Directrices para la aplicación de la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, que marcan la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

-Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, aprobado el 7 de marzo de 2018, que establece como ámbito estratégico la "Acción Pública con Enfoque Integrado de Género".

#### PROGRAMA DE ABSENTISMO

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en su informe de 2016, se constató que a mayor nivel educativo suele haber una mayor participación social, unas tasas de empleo e ingresos relativos más elevados y una mejor salud. Es por esta razón que durante el año 2020, la Sección de Educación continuará la labor acometida en años anteriores consolidando y reforzando las acciones para prevenir y reducir el absentismo escolar en la Enseñanza de Régimen General dirigidas al alumnado, a los claustros de docentes y a los familiares del alumnado de los centros.

Estas acciones, durante el 2020, irán dirigidas a que el alumnado acceda y continúe de forma satisfactoria y con aprovechamiento en el sistema educativo, desarrollando capacidades y destrezas cognitivas, herramientas socio-afectivas y adquiriendo hábitos saludables, recogidas en las programaciones educativas de los centros.

#### OBJETIVO 01:

**PREVENIR Y REDUCIR EL ABSENTISMO ESCOLAR MEDIANTE LA COORDINACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL ABSENTISMO ESCOLAR.**

#### Metodología

R1. Roles y Estereotipos. Modificación de roles.

Atendiendo a las características del Taller de Acercamiento al Aula y a la población educativa a la que va dirigida, alumnado desescolarizado o absentista crónico que abandona el sistema educativo por motivos socio-culturales (mayoritariamente comunidad gitana) desde la Sección de Educación se llevará a cabo una metodología concreta para la acción formativa en relación a la distribución de los recursos espaciales y temporales, estableciéndose aulas disgregadas por sexo, al favorecer la incorporación de la mujer a la acción formativa y permitir trabajar de forma específica nuevos referentes y valores que fomenten la igualdad de género con el alumnado.

R2. Recursos. Proporcionar recursos materiales e inmateriales que fomentan la autonomía

El taller de Acercamiento al Aula será a lo largo del 2020 un recurso puente (fuera del horario escolar) para el alumnado desescolarizado o absentista crónico que abandone el sistema educativo por motivos socio-culturales (casados, pedidas, ayuda en casa, apoyo laboral a los padres...) de manera que puedan reintegrarse en su centro educativo, volver a estudiar y formarse para la incorporación a la vida adulta compensando sus desfases curriculares o, en su defecto, ser derivados a otras opciones formativas como son las Aulas de Compensación Educativa, Unidades de Formación e Inserción Laboral o Formación Profesional Básica, pero dotándoles primero de las habilidades básicas necesarias para poder integrarse con éxito en un centro educativo. Es por ello que el objeto del taller persigue que el alumnado pueda tener una correcta incorporación a la vida adulta y participación ciudadana activa, siendo responsable frente a sí mismo y la sociedad.

Líneas de actuación

LE1. Erradicación de las violencias machistas. Fomento de Comportamientos No Sexistas y Coeducación.

Teniendo en consideración el expediente en tramitación del "Taller de Acercamiento al Aula" se contribuirá a la sensibilización para provocar transformaciones individuales y sociales, de cara a superar creencias y conductas sexistas, estableciéndose en el Pliego de Prescripciones Técnicas del expediente que:

"En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar las empresas licitadoras o que sean necesarios

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad".

"Es condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato".

LE2. Autonomía Económica de las Mujeres y Corresponsabilidad. Servicios de Apoyo a la Conciliación. Valor económico del trabajo

Desde la Sección de Educación se considera que la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones retributivas del personal exigido para la prestación del objeto del contrato implica mayores ventajas para la prestación objeto del mismo, y aporta un valor añadido al servicio que se pretende ofrecer, permitiendo a los profesionales una mayor protección laboral, promoción profesional y autonomía económica.

Es por ello que en la Memoria Justificativa en tramitación del taller se especifica:

"Se valorará que la coordinadora o el coordinador que proponga la entidad licitadora para este contrato sea personal fijo de plantilla de la empresa con carácter indefinido".

Se valorará "Las propuestas que se comprometan, durante todo el periodo de ejecución del contrato, a garantizar a cada trabajador del personal exigido para la prestación objeto del contrato contenido en el pliego de prescripciones técnicas, unas retribuciones totales (incluyendo todos los conceptos) iguales o superiores a la cantidad que resulte de incrementar en un quince por ciento la suma de los mínimos establecidos en las tablas salariales, referentes al vigente Convenio de Acción e Intervención Social".

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
Programa:	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

#### Introducción

El sistema educativo español, configurado de acuerdo con los valores de la Constitución y asentado en el respeto a los derechos y libertades reconocidos en ella, se asienta en principios y fines, entre ellos destacan: "El desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género" y "La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad".

#### Marco Normativo:

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) tras su modificación realizada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE)

Tres son los principios fundamentales que presiden esta Ley. El primero consiste en "la exigencia de proporcionar una educación de calidad a todos los ciudadanos de ambos sexos, en todos los niveles del sistema educativo".

Entre los fines de la educación se resaltan el "pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género".

Además establece en la disposición adicional vigesimocuarta, el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: "con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los centros que desarrollen el principio de coeducación en todas las etapas educativas, serán objeto de atención preferente y prioritaria en la aplicación de las previsiones recogidas en la presente Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios internacionales suscritos por España".

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI)

En los artículos 15 y 19 se recoge la obligatoriedad de incorporar la transversalidad en las actuaciones municipales y en la necesidad de elaboración de informes de impacto.

En el artículo 23 establece que el "sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres" además incluirá, "dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros".

El artículo 24 queda reflejado:

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Plan de Gobierno Ayuntamiento de Madrid 2015-2019 (Páginas 44 a 47)

Este Plan dedica un objetivo estratégico a Promover el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad luchando contra la desigualdad y potenciando su autonomía y visibilidad.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. (Páginas 13 y 20)

En el artículo 6 establece la erradicación de los estereotipos en el papel político.

En el artículo 13 hace referencia al papel de prestatarios de servicio en el marco educativo y de la formación continua.

En el artículo 16 hace referencia al papel de prestatarios de servicio respecto al cuidado de los niños/as.

En el artículo 18 hace referencia al papel de prestatarios de servicio como promotor para el acceso a la formación y a la

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

educación de quienes sufren puedan padecer una situación de exclusión social.

En el artículo 22 hace referencia al papel de prestatarios de servicio como promotor de campañas de sensibilización y programas de educación destinados a las víctimas presentes o potenciales y a los agresores.

-Directrices para la aplicación de la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas por Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, que marcan la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

-Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, aprobado el 7 de marzo de 2018, que establece como ámbito estratégico la "Acción Pública con Enfoque Integrado de Género".

#### SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN

Dentro de los objetivos que enmarcan el Programa Servicios Complementarios Educación se incide en proyectos que permiten al alumnado del Distrito de Carabanchel desarrollar habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos, que implementan, completando y apoyando al currículo vigente, intervenciones educativas, completarias y extraescolares, que favorecen la inclusión, la equidad educativa, la igualdad de oportunidades y el ocio positivo y saludable, fomentando la conciliación familiar y laboral.

Varios de los servicios del 2020 tienen como objeto general: fomentar la convivencia, la mediación escolar, la integración y la cohesión del alumnado en el aula, en el centro y en la comunidad educativa. Del mismo se han establecidos servicios que persisten en la en la resolución adecuada de los conflictos y el desarrollo de competencias y herramientas que promocionen y fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de conductas sexistas y de violencia de género.

Por otra parte, se gestionarán medidas y actuaciones destinadas a apoyar políticas públicas de educación que generen mayor cohesión social y una ciudadanía más reflexiva, activa y participativa, y que impulsen el empoderamiento de la mujer.

Durante el año 2020, por consiguiente, se continuará implementando y desarrollando actuaciones para que el alumnado del distrito desarrolle actitudes y capacidades, y adquiera competencias sociales y cívicas, junto con la formación, asesoramiento y orientación a sus familiares y al profesorado de los centros educativos públicos.

Además, se llevarán a cabo actuaciones, como a lo largo de los dos últimos años, que incidan en la eliminación de un uso de sexista del lenguaje, tanto, en la documentación interna a gestionar desde la Sección de Educación, véase: divulgación de información, correspondencia, notas, etc., como, en la documentación a aportar a los centros educativos y a los familiares de su alumnado por parte de las empresas adjudicatarias de los contratos a través de boletines trimestrales o cartas informativas. Estas empresas, durante el año 2019, han impartido formación permanente en materia de perspectiva de género al equipo de profesionales encargados de la docencia de los proyectos y servicios del programa. Formación que se continuará ofertando durante el 2020, incidiendo en la calidad de la misma.

Por todo ello, en 2020, se llevarán a cabo acciones de control y seguimiento de las líneas de actuación especificadas para cada objetivo en esta Memoria de Evaluación de Impacto de Género.

Siendo conscientes, desde la Sección de Educación, de la situación y de las necesidades del Distrito Carabanchel en el que se encuentra ubicado el 5 %1 de los menores de la ciudad de Madrid (porcentaje de población menor de 16 años sobre la población total de todos los distritos) y con un índice de feminidad de 114,9 (número de mujeres por cada 100 hombres), a lo largo del año 2020 se continuará la trayectoria del año anterior, incidiendo en actuaciones de sensibilización, información, formación y educación, desde tres ejes:

- Consolidar los proyectos, y por consiguiente la metodología y las líneas de actuación desarrolladas en el curso escolar 2018-2019 dirigidas al alumnado, a los claustros de docentes, los familiares del alumnado de los centros y a los equipos de

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

profesionales de los proyectos.

- Incrementar los recursos destinados a fortalecer proyectos consolidados atendiendo a las demandas de los centros educativos.
- Implementar nuevas actuaciones atendiendo a las necesidades detectadas y demandas desde la comunidad educativa.

#### OBJETIVO 01:

FOMENTAR EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA POBLACIÓN ESCOLAR DEL DISTRITO MEDIANTE ACTIVIDADES EDUCATIVAS.

#### Metodología

R1. Roles y Estereotipos. Acciones formativas.

En el expediente de contratación externa, al que hace referencia el objetivo número uno, 300/2019/00585 "PLAN DE ACTIVIDADES MUNICIPALES EN CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO (dividido en 2 lotes)", de forma específica Lote 1, y en la previsión del expediente en tramitación del "PLAN DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS PARA EL FOMENTO DE LA CONVIVENCIA", se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género.

En ambos expedientes:

En el Pliego de Prescripciones Técnicas queda recogido en el apartado de "Condiciones Técnicas":

"Los objetivos específicos, los contenidos, el plan de actividades, la temporalización, la Metodología y, por último, la propuesta de evaluación, se definirán por la empresa licitadora en un Proyecto de Trabajo elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género"

"Se supervisará por la Sección de Educación la entrega, por parte de la entidad adjudicataria, de una memoria final de la actividad en la que deberá incluirse, entre otros aspectos, una desagregación estadística de los datos por sexo".

En la Memoria Justificativa en el punto 16 referente a "Criterios de Adjudicación" apartado B "Criterios Valorables en Cifras y Porcentajes", subapartado B.1 "Criterios Sociales", punto 2 "Programa de formación dirigido a los profesionales que ejecuten el contrato" se especifica:

"Se valorará la presentación por parte de la entidad licitadora de un programa de formación dirigido a la plantilla que va a ejecutar el contrato que tenga una duración mínima de 25 horas. Este deberá estar vinculado con la actividad que se vaya a desarrollar e incluir formación relativa a la perspectiva de género y la prevención de la violencia de género".

R2. Recursos. Recursos inmateriales para fomentar su autonomía.

Los contratos de este objeto tienen entre sus finalidades:

- Promover y potenciar la participación y el desarrollo integral del individuo completando la programación general de la educación.
- Propiciar la interacción entre la enseñanza y el medio. Con un criterio basado en una actuación preventiva y comunitaria con una intervención global y no puntual y mediante una colaboración directa con el profesorado.

Por lo que desde el objetivo 1 se promoverán actividades educativas con un carácter de compensación de desigualdades, de igualdad de oportunidades y de apoyo a la acción tutorial.

#### Líneas de actuación

LE1. Erradicación de las violencias machistas. Fomento de Comportamientos No Sexistas y Coeducación.

Se contribuirá a la sensibilización para provocar transformaciones individuales y sociales, de cara a superar creencias y conductas sexistas, desde ambos expedientes, recogiendo en el Pliego de Prescripciones Técnicas apartado 6 "Condiciones Especiales de Ejecución" de dichos expedientes:



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
Programa:	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

"En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar las empresas licitadoras o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad".

"Es condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato".

LE2. Autonomía Económica de las Mujeres y Corresponsabilidad. Servicios de Apoyo a la Conciliación. Valor económico del trabajo

El conjunto de actividades extraescolares, elaboradas y a presentar por el Distrito en 2020 en colaboración con los Centros Educativos y la aprobación del Consejo Escolar (participación de la familia), enmarcadas en el expediente 300/2019/00585 "PLAN DE ACTIVIDADES MUNICIPALES EN CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO (dividido en 2 lotes)", de forma específica Lote 1, tienen como objeto la mejora de la calidad educativa de los mismos y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde la Sección de Educación se considera que la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones retributivas del personal exigido para la prestación del objeto del contrato implicará mayores ventajas para la prestación objeto del mismo, y aportará un valor añadido al servicio que se pretende ofrecer, permitiendo a los profesionales una mayor protección laboral, promoción profesional y autonomía económica.

Es por ello que en la Memoria Justificativa del expediente 300/2019/00585 "PLAN DE ACTIVIDADES MUNICIPALES EN CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO (dividido en 2 lotes)", de forma específica Lote 1, en el punto 16 referente a "Criterios de Adjudicación" apartado B "Criterios Valorables en Cifras y Porcentajes", subapartado B.1 "Criterios Sociales", punto 1 "Estabilidad en el empleo y mejora de las condiciones laborales" se especifica:

"Se valorará que la coordinadora o el coordinador que proponga la entidad licitadora para este contrato sea personal fijo de plantilla de la empresa con carácter indefinido".

Se valorará "Las propuestas que se comprometan, durante todo el periodo de ejecución del contrato, a garantizar a cada trabajador del personal exigido para la prestación objeto del contrato contenido en el pliego de prescripciones técnicas, unas retribuciones totales (incluyendo todos los conceptos) iguales o superiores a la cantidad que resulte de incrementar en un cuarenta por ciento la suma de los mínimos establecidos en las tablas salariales, referentes al vigente Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural".

OBJETIVO 02:

IMPLEMENTAR ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE IGUALDAD Y BUEN TRATO ENTRE LAS PERSONAS.

Metodología

R1. Roles y Estereotipos. Acciones formativas.

En el expediente de contratación externa, al que hace referencia el objetivo 2, 300/2019/00585 "PLAN DE ACTIVIDADES MUNICIPALES EN CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO (dividido en 2 lotes)", de forma específica Lote 2, se enmarcan las actividades de "Taller de Prevención" y "Taller de Igualdad y Buen Trato", siendo objeto de este último desarrollar durante el 2020 acciones formativas de sensibilización en 24 centros educativos (18 CEIP y 6 IES) que incidan de forma directa en la Igualdad de Trato y de Oportunidades con un Carácter Preventivo, permitiendo la consecución de una reducción de desigualdades, modificación de roles y estereotipos en el alumnado.

Cabe destacar, además, en relación a la incidencia de los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género, que:

En el Pliego de Prescripciones Técnicas queda recogido en el punto 4 "Condiciones Técnicas generales":

"Las empresas licitadoras definirán cada proyecto en un proyecto de trabajo elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

género que recoja los elementos claves de la propuesta pedagógica: los objetivos específicos, los contenidos, la adecuación metodológica, el plan de actividades, la temporalización, y por último, la evaluación. Además, la ejecución del contrato se supervisará por la Sección de Educación mediante reuniones de coordinación y con la entrega, por parte de la empresa adjudicataria de cada uno de los lotes, de una memoria final de la actividad en la que deberá incluirse, entre otros aspectos, una desagregación estadística de los datos por sexo."

En el Pliego de Prescripciones Técnicas queda recogido en el punto 7 "Condiciones Técnicas específicas para cada uno de los dos lotes", "Condiciones Técnicas Específicas para los Talleres de Igualdad y Buen Trato para todos los centros educativos" que:

"El objetivo de los talleres es implementar en los centros educativos actividades de sensibilización que potencien la educación en valores respeto a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en el buen trato y no discriminación entre las personas; completando el currículo favoreciendo la asimilación de habilidades, destrezas y competencias de carácter social y ciudadano, y desarrollando la inteligencia emocional, intrapersonal e interpersonal."

"Los contenidos generales de los talleres, son los especificados a continuación:

- " Sentimientos y emociones de grupo.
- " Importancia del trabajo en grupo.
- " Comunicación afectiva en el contexto escolar.
- " Trabajo en equipo: cooperación.
- " Construcción de la identidad a través del juego y en base a la igualdad.
- " Bienestar físico y emocional. Identificación y expresión de sentimientos.
- " Conceptos generales e identificación del buen trato y mal trato.
- " Roles y estereotipos masculinos y femeninos.
- " Importancia de los trabajos domésticos y cuidado. Reparto de responsabilidades.
- " Conocimientos de la diversidad.
- " Alternativas de juegos y actividades de ocio y tiempo libre no sexistas."

"La empresa aportará, al menos, un monitor/a especializado/a que deberán estar en posesión de alguno de los siguientes títulos: Psicología, Pedagogía, Sociología, Psicopedagogía, Magisterio, Educación Social, Trabajo Social u otra titulación universitaria relacionada con el ámbito socioeducativo. Además, deberá tener una experiencia mínima de un año en el ámbito de la igualdad de trato"

En la Memoria Justificativa en el punto 16 referente a "Criterios de Adjudicación" apartado B "Criterios Valorables en Cifras y Porcentajes", subapartado B.1 "Criterios Sociales", punto 2 "Programa de formación dirigido a los profesionales que ejecuten el contrato" se especifica:

"Se valorará la presentación por parte de la entidad licitadora de un programa de formación dirigido a la plantilla que va a ejecutar el contrato que tenga una duración mínima de 25 horas. Este deberá estar vinculado con la actividad que se vaya a desarrollar e incluir formación relativa a la perspectiva de género y la prevención de la violencia de género".

Líneas de actuación

LE1. Erradicación de las violencias machistas. Fomento de Comportamientos No Sexistas y Coeducación.

Las actividades del Taller de Igualdad y Buen Trato diseñadas atendiendo a las características, demandas y necesidades de cada uno de los 24 centros educativos participantes continuarán contribuyendo en 2020 a ofrecer al alumnado nuevo referentes y transmitir valores encaminados a fomentar la igualdad de género y el respeto a la diversidad y la singularidad.

Además se contribuirá a la sensibilización para provocar transformaciones individuales y sociales, de cara a superar creencias y conductas sexistas, recogiendo en el Pliego de Prescripciones Técnicas apartado 6 "Condiciones Especiales de Ejecución" del expediente 300/2019/00585 que:

"En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar las empresas licitadoras o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad".

"Es condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
Programa:	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato".

LE3. Participación sociopolítica y cultural de las mujeres. Participación activa.

Las actividades del Taller de Igualdad y Buen Trato se desarrollarán desde una perspectiva metodológica de carácter competencial y experiencial atendiendo a la situación de la mujer en el panorama político, social y cultura, que potenciará la participación activa, democrática, crítica y responsable del alumnado en la sociedad, en general, y de forma específica del alumnado femenino.

OBJETIVO 03:

PROMOVER LA PARTICIPACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD MEDIANTE EL FOMENTO DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y LA REALIZACIÓN DE CERTÁMENES Y CONCURSOS ESCOLARES.

Metodología

R1. Roles y Estereotipos. Acciones formativas.

En el expediente de contratación externa, actualmente en tramitación, al que hace referencia el objetivo 3, "PROGRAMA DE ACTIVIDADES TEATRALES PARA LOS CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO", se contemplará la gestión, desarrollo, ejecución y evaluación de la Semana XXII de Teatro Escolar (año 2020), siendo el objeto de la actividad difundir y sensibilizar a la Comunidad Educativa de la importancia y trascendencia de la representación de montajes teatrales en la escuela con la idea de realizar un certamen teatral. Las artes escénicas ofrecen un escenario educativo inigualable para trabajar los roles y estereotipos de la mujer a lo largo de la historia y la modificación de aquellos no acordes con la actual sociedad democrática, desde una perspectiva metodológica lúdica y creativa que permite la participación activa de todo el alumnado y la implicación en la realización y puesta en común de un proyecto a través de la cooperación igualitaria de todos/as sus miembros.

Además, el teatro, potencia la modificación de roles y estereotipos desde el alcance y variedad de los nuevos papeles femeninos y el mayor número de obras teatrales escritas por mujeres.

Cabe destacar en relación a la incidencia de los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género, que en el Pliego de Prescripciones Técnicas quedará recogido en el punto "Condiciones Técnicas Generales" que:

"Será precisa la elaboración de una Memoria Final de la actividad en la que deberá incluirse, desde la perspectiva de género, una desagregación estadística de los datos por sexo, utilizando un lenguaje visual y escrito no sexista".

Durante el desarrollo y evaluación de la memoria de la XXI Semana de Teatro Escolar (2019) se ha detectado una mayor participación del alumnado femenino en los montajes, un 71% de alumnas frente a un 29% de alumnos. Por este motivo durante la difusión de la Semana XXII de Teatro Escolar (año 2020) se seguirá incidiendo en la difusión y motivación para la participación en el certamen del alumnado masculino.

Líneas de actuación

LE1. Erradicación de las violencias machistas. Fomento de Comportamientos No Sexistas y Coeducación.

En las Bases de la XXI Semana de Teatro Escolar (2019), en el apartado 4, relativo a los requisitos de participación se recoge que:

"La obra a representar será elegida libremente por cada centro participante, y deberá ser representada en el idioma español y deberá tener en consideración la perspectiva de género."

Dada la acogida de la iniciativa y de las propuestas de coeducación de los montajes presentados por parte de los centros educativos durante el 2018 y el 2019, en la Semana XXII de Teatro Escolar (año 2020) se mantendrá dicho requisito, favoreciendo su difusión y la participación de los centros.

Se contribuirá a la sensibilización para provocar transformaciones individuales y sociales, de cara a superar creencias y conductas sexistas, por lo que en la tramitación del Pliego de Prescripciones Técnicas apartado 6 "Condiciones Especiales de Ejecución" del expediente del "PROGRAMA DE ACTIVIDADES TEATRALES PARA LOS CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO" se establecerá que:

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	211	DISTRITO DE CARABANCHEL
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CARABANCHEL	

"En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar las empresas licitadoras o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad".

"Es condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato".

OBJETIVO 04:

ANALIZAR Y PROFUNDIZAR EN LAS NECESIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO

Metodología

R1. Roles y Estereotipos. Reducción de Desigualdades y modificación de roles.

Desde la Sección de Educación del Distrito de Carabanchel, se colaborará en el diseño, configuración y gestión de la intervención del IV Plan Local de Infancia y Adolescencia de Madrid, PLIAM, que comenzará a ser efectivo durante el 2020, y que apoyará medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género mediante la participación paritaria de alumnado en las Comisiones de Participación Infantil y Adolescente (COPIA), favoreciendo la conciencia cívica a fin de que los participantes puedan ejercer sus plenos derechos como ciudadanos y ciudadanas de una sociedad democrática.

R3. Participación sociopolítica y cultural de las mujeres. Participación activa de la mujer.

A través de la organización y la participación las Comisiones de Participación Infantil y Adolescente (COPIA), se continuará fomentando, durante el 2020, la participación activa de las niñas y adolescentes, tanto de centros ordinarios como de centros de Educación Especial, en la actividad municipal como espacio de poder y de toma de decisiones sobre aspectos que inciden y afectan a su vida cotidiana.

Líneas de actuación

L3. Participación sociopolítica y cultural de las mujeres. Participación activa de las mujeres.

Mediante las Comisiones de Participación Infantil y Adolescente, se contribuye de forma directa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en asuntos municipales que sean de su interés permitiendo acercarse con criterio y reflexión crítica a la realidad que les rodea, favoreciendo un mecanismo público de poder para dar salida a sus necesidades e inquietudes.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	212	DISTRITO DE USERA
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE USERA	

En el desarrollo de todas las actuaciones contempladas en este programa se tendrán en cuenta y analizarán las desigualdades de género que pueden estar presentes en las problemáticas, necesidades, demandas e intereses que se pretenden cubrir con el mismo, así como se diseñarán propiamente actuaciones que tengan en cuenta la promoción del principio de igualdad de género o bien se integrará de manera transversal en sus contenidos.

Esta incorporación de la perspectiva de género se sustenta en las normas, tratados, acuerdos vinculantes y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años. En concreto, el mandato normativo de promoción de la igualdad de género que marca nuestro ordenamiento jurídico y al que se da cumplimiento a través del desarrollo de este programa presupuestario es el siguiente: Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, (artículo 6: Evitar los estereotipos, artículo 12: Contratos públicos, artículo 15: Cuidados y Servicios Sociales, y artículo 16: Cuidado de menores), la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 15: Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, artículo 19: Informes de impacto de género, artículo 33: Contratos de las Administraciones Públicas, artículo 69: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, y artículo 41: Igualdad y publicidad) y el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020 (ámbito 3 de actuación, línea de acción 1: corresponsabilidad, y Ámbito 4 de actuación, línea de acción 2: empoderamiento individual y colectivo..)

A través de la atención directa llevada a cabo desde el servicio de "orientación y atención psicológica" se ha puesto de manifiesto que situaciones consideradas "normales" por las personas atendidas a nivel individual, como el reparto desigual en tareas domésticas, en los tiempos dedicados al cuidado de personas mayores, de renuncia al ocio por atender a la familia, de sobrecarga con trabajos dentro y fuera del hogar, relaciones afectivo-sexuales de riesgo tanto en personas adultas como en adolescentes, etc., contribuyen a aumentar y consolidar la desigualdad entre hombres y mujeres, pudiendo incluso provocar otras situaciones relacionadas con el género como la violencia machista y el maltrato.

Asimismo, a través de las intervenciones socioeducativas realizadas con familias y menores en situación de riesgo social llevadas a cabo por el servicio de "Educación Social" se detecta que la reproducción de los estereotipos sexuales y la socialización diferenciada de hombres y mujeres ha supuesto desigualdad en cuanto a la participación y responsabilidad social entre hombres y mujeres. Se ha venido constatando a través de la intervención familiar una alta conflictividad en las relaciones de pareja como consecuencia en gran parte de la atribución desigual de roles y tareas entre hombres y mujeres. También se detectan un gran número de familias monomarentales sin referentes masculinos y con doble rol en las mujeres, con dificultades para conciliar vida laboral y familiar, soledad por la ausencia de redes de apoyo, y violencia de género en diferentes grados, desde situaciones latentes a casos de maltrato grave con medidas judiciales.

En todas estas actuaciones del programa de Atención a la Familia e Infancia se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, y a la promoción de la participación activa de mujeres, entre ellas:

Compromiso de garantizar un uso de imágenes y lenguaje inclusivo, visual y escrito sin manifestaciones de estereotipos sexistas de género en la difusión de los servicios. Programación de talleres dirigidos a jóvenes, mujeres y hombres sobre buen trato, relaciones saludables, corresponsabilidad, coeducación.... (R1)

Se realizan actividades de sensibilización con jóvenes y adultos, y la programación de talleres sobre los mitos del amor y sobre micromachismos, roles y responsabilidades en el hogar además de promover la participación en las actuaciones distritales en esta materia. (R1)

Se facilita la participación en actividades de formación y empleo, favoreciendo la conciliación familiar y laboral y la corresponsabilidad a familias a través de los recursos de SAF, SAD, Centros de Día, Campamentos urbanos. (R2)

A través de las intervenciones individuales o grupales se impulsa la participación poniendo en valor las aportaciones de las mujeres en los diferentes espacios comunitarios. (R3)

El trabajo realizado a través de estos servicios de forma individual y grupal con las mujeres permite dotarlas de competencias, habilidades y autoestima, para impulsar su protagonismo y seguir generando procesos de empoderamiento para potenciar sus capacidades y para hacer visible su contribución en los distintos ámbitos de participación (Ampas, mesas distritales, grupos motores, .....). (R3)

Las líneas de actuación del programa contribuyen, por tanto, a la promoción de la igualdad de género a través de las siguientes

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	212	DISTRITO DE USERA
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE USERA	

actuaciones:

LÍNEA 1: Eliminación de las violencias machistas, mediante el desarrollo de grupos, talleres y actuaciones comunitarias para la prevención de la violencia, el fomento de la educación en igualdad respecto a las relaciones afectivo sexuales, y la visibilización de micromachismos, mitos del amor, y la corresponsabilidad

LÍNEA 2: Mejora de la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, mediante la derivación, orientación y acompañamiento a programas de empleo.

LÍNEA 3: Dar visibilidad y aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, a través de intervenciones grupales que visibilicen las causas de la subordinación de las mujeres en el espacio público, y favorezcan la adquisición de habilidades para el cambio personal y la participación en espacios culturales , deportivos.....

Por último, en todos los servicios contratados se incluyen cláusulas sociales dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del uso de las cláusulas de igualdad, como son: fomentar medidas de conciliación, realizar una acción al año de sensibilización y formación acerca de los derechos en materia de igualdad y conciliación con las/los trabajadoras/es, y la elaboración , al finalizar el contrato, de un informe de impacto de género, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias del servicio, detallando las medidas de igualdad aplicadas. Asimismo, en todos los contratos realizados se ha contemplado la perspectiva de género en el objeto de los mismos y que las/los profesionales que presten los diferentes servicios cuenten con formación específica en género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	212	DISTRITO DE USERA
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE USERA	

En el desarrollo de todas las actuaciones contempladas en este programa se tendrán en cuenta y analizarán las desigualdades de género que pueden estar presentes en las problemáticas, necesidades, demandas e intereses que se pretenden cubrir con el mismo, así como se diseñarán propiamente actuaciones que tengan en cuenta la promoción del principio de igualdad de género.

Esta incorporación de la perspectiva de género se sustenta en las normas, tratados, acuerdos vinculantes y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años. En concreto, el mandato normativo de promoción de la igualdad de género que marca nuestro ordenamiento jurídico y al que se da cumplimiento a través del desarrollo de este programa presupuestario es el siguiente: Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, (artículo 6: Evitar los estereotipos, artículo 12: Contratos públicos, artículo 15: Cuidados y Servicios Sociales, y artículo 16: Cuidado de menores), la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 15: Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, artículo 19: Informes de impacto de género, artículo 33: Contratos de las Administraciones Públicas, artículo 69: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, y artículo 41: Igualdad y publicidad) y el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020 (ámbito 3 de actuación, línea de acción 1: corresponsabilidad, y Ámbito 4 de actuación, línea de acción 2: empoderamiento individual y colectivo..)

Dentro de las atenciones ofrecidas desde este programa a las personas mayores se detecta una clara atribución desigual de roles y tareas entre hombres y mujeres. Fundamentalmente esta desigualdad se detecta en las distintas responsabilidades que asumen hombres y mujeres respecto a los cuidados de las personas mayores dependientes, lo que supone una disponibilidad desigual de tiempos propios de mujeres y hombres que condicionan de modos bien distintos la vida, la salud, el acceso a recursos y las oportunidades de mujeres y hombres.

Asimismo se detecta, que estando las mujeres mayores mayoritariamente presentes como socias en los centros de mayores, están por el contrario gravemente subrepresentadas en los puestos de mayor capacidad decisoria y representación como son las Juntas Directivas de los respectivos Centros de Mayores.

Es por ello, que en todas las actuaciones del programa de atención a las personas mayores y servicios sociales se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, medidas que contribuyan también a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género y a la promoción de la participación activa de las mujeres, entre ellas:

Compromiso de garantizar un uso de imágenes y lenguaje inclusivo, visual y escrito sin manifestaciones de estereotipos sexistas de género en la difusión de los servicios. (R1)

Se recogerá, además de datos desagregados por sexo del número de personas que reciben atención social a través de las prestaciones sociales del programa (servicio de ayuda a domicilio, centros de día, teleasistencia, prestaciones económicas para cobertura de necesidades básicas, acondicionamientos geriátricos, etc..), información cuantitativa y cualitativa para analizar si existen desigualdades de género en el acceso a los recursos, conocer el índice de cobertura de estas prestaciones en relación a la proporción diferenciada de hombres y mujeres mayores en el distrito, medidas que van a contribuir a una distribución de los recursos que eliminen brechas de género (R2).

(R2) En el nuevo contrato del servicio de animación socio cultural y de actividades y talleres de los centros de mayores del distrito, se contempla para realizar en el año 2019, talleres monográficos donde abordar el tema de las desigualdades de género y la brecha de género hombre- mujeres en las personas mayores. En concreto están previstos el desarrollo de los siguientes talleres en los centros de mayores:

o Taller de nuevas masculinidades: Se realizarán sesiones para promover la reflexión entre los socios varones de los CMM sobre la construcción de la identidad masculina y se tome conciencia e interioricen los cambios de roles y estatus de los hombres en una sociedad igualitaria entre hombres y mujeres. Este taller tratará de mostrar el proceso a través del cual las personas pueden fortalecer sus capacidades, su confianza y protagonismo en cuanto forman parte de un grupo social basado en la igualdad de género, con la finalidad de promover cambios positivos en las situaciones que se les plantean en su vida diaria. Los contenidos a tratar en este taller serán, al menos, los siguientes: trabajar los roles y contenidos de género, sexualidad y relaciones amorosas, políticas de igualdad, modelos hegemónicos de masculinidad, violencias machistas, corresponsabilidad en

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	212	DISTRITO DE USERA
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE USERA	

los cuidados, autoestima en los hombres, emociones y afectos.

o (R3) Taller de Igualdad, empoderamiento y prevención de violencias machistas: Promoverá la toma de conciencia de las mujeres mayores, sobre sus capacidades, profundizando en su autoconocimiento. Facilitará herramientas para que se sientan protagonistas de sus decisiones y sus vidas. A través de este proceso de empoderamiento, las mujeres cobrarán autonomía en su toma de decisiones y en el desarrollo de sus propias capacidades. Los contenidos a tratar en este taller serán, al menos, los siguientes: Roles y estereotipos, autoestima, el lado físico, psicológico y social de la salud, empoderamiento y liderazgo de las mujeres, corresponsabilidad en los cuidados, autocuidados; igualdad y derechos de las mujeres: los feminismos; las violencias machistas: violencias en la pareja, micromachismos, agresiones sexuales, tipos de violencia y ciclo de la violencia.

Líneas de Actuación:

LÍNEA 1: Dentro del programa de animación sociocultural que se lleva a cabo en los centros de mayores, se programan y realizan actividades específicas de sensibilización dirigidas a hombres y mujeres con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer y del Día contra las Violencias machistas, lo que va a contribuir a la eliminación de violencias machistas.

LÍNEA 3: El programa contribuye a la visibilidad y al aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público a través de la continuidad del taller "Entre nosotras", taller puesto en marcha en el año 2017 cuyo objetivo es el empoderamiento de las mujeres mayores, para impulsar su protagonismo y liderazgo en los centros de mayores.

Las líneas de actuación del programa contribuyen, por tanto, a la eliminación de las violencias machistas, a la mejora de la corresponsabilidad, así como a dar visibilidad y aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

Por último, en todos los servicios contratados se incluyen cláusulas sociales dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del uso de las cláusulas de igualdad, como son: fomentar medidas de conciliación, realizar una acción al año de sensibilización y formación acerca de los derechos en materia de igualdad y conciliación con las/los trabajadoras/es, y la elaboración, al finalizar el contrato, de un informe de impacto de género, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias del servicio, detallando las medidas de igualdad aplicadas. Asimismo, en todos los contratos realizados se ha contemplado la perspectiva de género en el objeto de los mismos.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	212	DISTRITO DE USERA
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE USERA	

En el desarrollo de todas las actuaciones contempladas en este programa se tendrán en cuenta y analizarán las desigualdades de género que pueden estar presentes en las problemáticas, necesidades, demandas e intereses que se pretenden cubrir con el mismo, así como se diseñarán propiamente actuaciones que tengan en cuenta la promoción del principio de igualdad de género.

Esta incorporación de la perspectiva de género se sustenta en las normas, tratados, acuerdos vinculantes y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años. En concreto, el mandato normativo de promoción de la igualdad de género que marca nuestro ordenamiento jurídico y al que se da cumplimiento a través del desarrollo de este programa presupuestario es el siguiente: Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, (artículo 6: Evitar los estereotipos, artículo 12: Contratos públicos, artículo 15: Cuidados y Servicios Sociales, y artículo 16: Cuidado de menores), la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 15: Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, artículo 19: Informes de impacto de género, artículo 33: Contratos de las Administraciones Públicas, artículo 69: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, y artículo 41: Igualdad y publicidad) y el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020 (ámbito 3 de actuación, línea de acción 1: corresponsabilidad, y Ámbito 4 de actuación, línea de acción 2: empoderamiento individual y colectivo..)

Desde los centros de servicios sociales se detecta que la atención social se presta en mayor número a mujeres que a hombres, dado que la mujer es la que acude en mayor proporción tanto a realizar la demanda como a acudir a todas las líneas de intervención propuestas por los servicios sociales, demandas que se realizan por mujeres pero que involucran a toda la unidad familiar.

Asimismo, en las intervenciones realizadas para apoyar la integración social de las personas discapacitadas se detectan desigualdades de género que se constatan a través de las relaciones de poder que en ocasiones muestran los hombres en situación de diversidad funcional con respecto a las mujeres, así como en otros factores tales como el cuidado de las personas con diversidad funcional que se ejerce mayoritariamente por las madres en un porcentaje mayor que por parte de los padres.

Es por ello, que en todas las actuaciones del programa de Integración Comunitaria y Emergencia se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, medidas que contribuyan también a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género y a la promoción de la participación activa de las mujeres, entre ellas:

En todas las atenciones familiares realizadas se exige la presencia paterna, haciendo partícipes a los padres de la intervención social con la familia, así mismo en toda la difusión del programa a través de folletos y carteles divulgativos se utilizará un lenguaje inclusivo visual y escrito sin manifestaciones de estereotipos sexistas de género. Ambas medidas están encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género (R1).

En todas las entrevistas mantenidas con mujeres en situación de monomarentalidad se concientiza a las mismas sobre la necesidad de hacer efectivos sus derechos, relativos a pensión de alimentos y otros por parte de los progenitores, medida que va a contribuir a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género (R2)

Se promueve la participación activa de las mujeres en el proceso de atención e intervención social con el fin de fomentar el empoderamiento de la mujer y con ello la promoción del ejercicio de sus derechos, medida que va a promover la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones.(R3)

**Líneas de Actuación:**

**LÍNEA 1:** El programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas a través de la información y asesoramiento que se ofrece a las mujeres para la prevención de violencias machistas a través de las Unidades de Trabajo Social de primera atención y Zona, así como por parte de otros profesionales de los servicios de Mediación Intercultural y de Atención a la vulnerabilidad residencial; poniendo en marcha las medidas de atención y protección que procedan.

Dentro de las actuaciones que se programan desde el servicio ofrecido de Mediación Intercultural para la mejora de la convivencia en el distrito, se incide directa y/o transversalmente en las manifestaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta además variables culturales y de origen étnico que pueden originar situaciones de violencia, exclusión y marginación, lo que va a contribuir a la eliminación de violencias machistas

El enfoque multicultural permite sensibilizar sobre la diversidad y abordar desde diferentes códigos culturales roles, estereotipos y

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	212	DISTRITO DE USERA
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE USERA	

mitos que impiden que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, dado que estas dependen del contexto social, étnico y cultural de cada persona.

LÍNEA 2: Se contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad desde el momento en que se promueve el acceso y mantenimiento del empleo en las mujeres a través de la concesión de prestaciones económicas (escuela infantil, comedor escolar,..) y de recursos para la conciliación de la vida familiar y laboral (campamentos urbanos durante las vacaciones escolares, centros de día infantiles,..)

Se facilitará información sobre recursos formativos y de empleo, y sobre recursos de apoyo para facilitar el acceso a las mujeres a los mismos. Igualmente se orientará a la participación en talleres y grupos de intervención social en los que se trabaja la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades.

LÍNEA 3: También contribuye el programa a la visibilidad y al aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, al promover la participación de las mujeres en los espacios comunitarios organizados por Servicios Sociales y otros Servicios municipales.

Dentro del servicio de mediación intercultural se impulsan espacios para fomentar actitudes de respeto y de aceptación de la diferencia, así como el análisis de roles y estereotipos que sustentan la desigualdad en las diferentes culturas con las que se trabaja. Se facilitan espacios de intercambio de saberes y conocimientos, de reflexión y reconocimiento de experiencias de mujeres de distintas culturas y etnias.

Se impulsa y motiva a las mujeres a participar en las distintas mesas y grupos de trabajo que se desarrollan en el distrito: mesas de salud, asociaciones culturales, vecinales....

Se promoverá la participación activa de las personas en los eventos del distrito contra la violencia de género, Se realizará de forma transversal, un trabajo de sensibilización sobre las características de la desigualdad que dan lugar a la violencia de género, en el trabajo cotidiano con las asociaciones de inmigrantes.

Se colaborará de forma directa con grupos mujeres migrantes, o bien se orientará para la participación en otros grupos de intervención, para trabajar procesos de empoderamiento individual, colectivo y social de las mujeres, potenciando sus capacidades.

Las líneas de actuación del programa contribuyen, por tanto, a la eliminación de las violencias machistas, a la mejora de la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, así como a dar visibilidad y aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

Por último, en todos los servicios contratados se incluyen cláusulas sociales dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del uso de las cláusulas de igualdad, como son: fomentar medidas de conciliación, realizar una acción al año de sensibilización y formación acerca de los derechos en materia de igualdad y conciliación con las/los trabajadoras/es, y la elaboración , al finalizar el contrato, de un informe de impacto de género, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias del servicio, detallando las medidas de igualdad aplicadas. Asimismo, en todos los contratos realizados se ha contemplado la perspectiva de género en el objeto de los mismos; todas ellas medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	212	DISTRITO DE USERA
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE USERA	

Metodología del programa 3R, Recursos:

Potenciar la reducción de las desigualdades, proporcionando el acceso de las mujeres a recursos materiales e inmateriales para fomentar su autonomía, su formación y capacitación.

Fomento del emprendimiento, gestión cultural, seguridad, prevención y sensibilización de la violencia de género, etc.

Este programa tiene entre sus objetivos avanzar, consolidar y fortalecer la igualdad de género, así como las líneas de implantación institucional de la transversalidad de género, a fin de garantizar que el principio de igualdad entre mujeres y hombres, reconocido en el ordenamiento jurídico internacional, europeo y nacional, sea transversal a todas las actuaciones municipales.

Línea de actuación de las políticas de igualdad :

Línea 1: Este programa contribuye a realizar actuaciones de sensibilización, información y formación para potenciar la igualdad de género, y sensibilizar sobre la brecha de la desigualdad de género.

Normativa aplicable: El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Madrid.

Estrategia de mainstreaming de género Beijing 1995. Transversalización de la igualdad de género en todas las políticas, en todos los niveles. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, firmado el 14 de diciembre de 2016 para promover la igualdad de género en todos sus ámbitos como institución, específicamente en el referido a las relaciones laborales.

El 29 de marzo de 2017 se crea el Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad. El presente Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020 pretende dar continuidad a muchas de las líneas iniciadas en los anteriores planes, fundamentalmente la institucionalización de la transversalidad, y a la vez innovar en algunos aspectos de las políticas de género que no se encuentran recogidos en los anteriores planes, correspondientes a la realidad actual que viven las mujeres de Madrid.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	212	DISTRITO DE USERA
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE USERA	

**PROGRAMA INSTALACIONES DEPORTIVAS:** Descripción de la problemática: Fomentar la participación de la mujer en los deporte masculinizados, como son el futbol, baloncesto, voleibol, Ecuavoley, tenis, frontenis, etc.

Metodología del programa 3R, Recursos acceso a los recursos Para fomentar la presencia y participación equilibrada de las mujeres en los deportes poniendo el foco en los musicalizados. Línea de actuación 3, contribuye el programa a dar una mayor visibilización a las mujeres en los deportes,

Normativa aplicable: El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Madrid. ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO Beijing 1995

Transversalización de la igualdad de género en todas las políticas, en todos los niveles. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, firmado el 14 de diciembre de 2016 para promover la igualdad de género en todos sus ámbitos como institución, específicamente en el referido a las relaciones laborales.

El 29 de marzo de 2017 se crea el Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad. El presente Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020 pretende dar continuidad a muchas de las líneas iniciadas en los anteriores planes, fundamentalmente la institucionalización de la transversalidad, y a la vez innovar en algunos aspectos de las políticas de género que no se encuentran recogidos en los anteriores planes, correspondientes a la realidad actual que viven las mujeres de Madrid.

**OBJETIVO 1:** Poner a disposición de las ciudadanas una diversidad de instalaciones deportivas que fomenten la actividad física y la práctica de deportes en las mujeres del distrito. **OBJETIVO 2:** Fomentar y facilitar la práctica del deporte femenino

adecuando la oferta de las actividades deportivas programadas a las diferentes necesidades y demandas las vecinas del distrito.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

La gestión que desde la Junta Municipal del Distrito se realiza con cargo a este programa presupuestario tiene en consideración la diversidad funcional y de género. Así, las actuaciones con cargo a los créditos consignados pretenden abordar mejoras para todos los vecinos sin distinción, lo que implica no olvidar las circunstancias específicas de determinados colectivos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>171.01</b>	<b>PATRIMONIO VERDE</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

Con cargo a este programa presupuestario se pretende gestionar la remodelación de las zonas verdes de competencia del Distrito, siempre considerando la diversidad funcional y de género. Así, las mejoras de los espacios estarán dirigidas a todos los vecinos sin olvidar las circunstancias y necesidades específicas de determinados colectivos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>171.02</b>	<b>ZONAS VERDES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

Con cargo a este programa presupuestario se pretende gestionar la remodelación de las zonas verdes de competencia del Distrito, siempre considerando la diversidad funcional y de género. Así, las mejoras de los espacios estarán dirigidas a todos los vecinos sin olvidar las circunstancias y necesidades específicas de determinados colectivos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>171.03</b>	<b>EQUIPAMIENTO DE ZONAS AJARDINADAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

Con cargo a este programa presupuestario se pretende gestionar la remodelación de las zonas verdes de competencia del Distrito, siempre considerando la diversidad funcional y de género. Así, las mejoras de los espacios estarán dirigidas a todos los vecinos sin olvidar las circunstancias y necesidades específicas de determinados colectivos.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

En la elaboración de este presupuesto se ha tenido en cuenta las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas en Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, que marca la integración de la perspectiva de género en el presupuesto madrileño. Igualmente se ha tenido en cuenta la Ley 11/2003 de Servicios Sociales, La Ley 6/95 de Garantía y Derechos de la Infancia, La Ley de Igualdad así como el Plan de Infancia y Familia del Ayuntamiento de Madrid.

En el desarrollo de este programa se mantiene como base una tendencia ascendente de incluir un lenguaje inclusivo. Las brechas de género detectadas principalmente en este programa son las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral principalmente demandada por las mujeres, tanto en familias nucleares como monoparentales, la titularidad de los expedientes en su gran mayoría corresponde a las mujeres, su nivel de participación es mayor que en el de los hombres y hay colectivos de mujeres como las gitanas que padecen mayor desigualdad por cuestiones de género y culturales.

Este programa quiere contribuir a la erradicación de violencias machistas, Autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad, Participación sociopolítica y cultural de las mujeres, modificación de roles y la igualdad en el acceso a los recursos.

Toda la contratación de proyectos dirigidos a los menores y las familias responden a criterios que recogen la perspectiva de género como uno de los elementos básicos a tener en cuenta, estableciéndolo como criterio social, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres. Así, en todos los pliegos de prescripciones técnicas, se incluirá no sólo un uso no sexista del lenguaje, sino también la emisión de informes de impacto de género y la formación en igualdad de los profesionales. Se trata por tanto de evitar la discriminación de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Asimismo se incorporará el uso del lenguaje inclusivo escrito y visual no sólo a través de las contrataciones sino también mediante el desarrollo de actividades específicas con esta finalidad.

En definitiva, este programa tiene capacidad potencial de incidir en la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres al contribuir a satisfacer las demandas y necesidades básicas de las familias y favorecer la corresponsabilidad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

Para la elaboración de este presupuesto se ha tenido en cuenta la Ley de Dependencia de la Comunidad de Madrid, la Ley de Igualdad y los distintos programas municipales en la atención a los mayores prestando especial atención a la igualdad de género.

Desde el año 2016, se ha iniciado en este distrito la desagregación estadística por sexo en los programas presupuestarios para poder iniciar el proceso de elaboración de unos presupuestos con perspectiva de género. El avance en la elaboración de indicadores de género permitirá tener más información para ver la incidencia del programa en la reducción de brechas. Para el 2020 se incluyen indicadores de género y se pretende avanzar en este proceso, terminando de incorporar lenguaje inclusivo.

En el colectivo de personas mayores se detectan diversas brechas de género como son que en las mujeres se concentran las pensiones más bajas, un porcentaje más alto de mujeres cuidadoras así como una mayor participación de estas en las distintas actividades de los Centros municipales de Mayores.

Con cargo a este programa presupuestario y en relación con las acciones de igualdad de género se pretende contribuir desde la incorporación de un lenguaje inclusivo escrito y visual.

En los Centros Municipales de Mayores y de forma transversal en todas las acciones se trabaja la eliminación de roles y estereotipos de género y se ha promueve la equidad en las Juntas Directivas donde hasta ahora había una mayor presencia de hombres.

Señalar también que en toda la contratación de proyectos dirigidos a las personas mayores, pretende responder a criterios que recogen la perspectiva de género como uno de los elementos básicos a tener en cuenta, estableciéndolo como criterio social, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres. Así, en todos los pliegos de prescripciones técnicas, se incluirá no sólo un uso no sexista del lenguaje, sino también la emisión de informes de impacto de género y la formación en igualdad de los profesionales. Se trata por tanto de evitar la discriminación de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Las distintas actividades y medidas contempladas en este programa contribuyen a la reducción de estas brechas. Estas actividades de carácter participativo y los distintos talleres del programa de dinamización social contribuyen a eliminar roles y estereotipos sexistas y a facilitar la participación de las mujeres mayores a la eliminación de las violencias machistas.

El programa tiene capacidad potencial de contribuir a la mejora de la situación vital de las mujeres mayores que por su rol de género son las encargadas de las tareas de reproducción y cuidado. El programa cubre las necesidades específicas de las mujeres mayores, que tienen menor autonomía en la gestión y mayor carga de cuidado, y de hombres mayores (menor autonomía doméstica) según el peso que ha tenido en ellas/ellos los roles de género y la falta de oportunidades.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

En la elaboración de este presupuesto se ha tenido en cuenta las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas en Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, que marca la integración de la perspectiva de género en el presupuesto madrileño.

Desde al año 2016, se ha iniciado en este distrito la desagregación estadística por sexo en algunos de los programas presupuestarios para poder iniciar el proceso de elaboración de unos presupuestos con perspectiva de género. El avance en la elaboración de indicadores de género permitirá tener más información para ver la incidencia del programa en la reducción de brechas de género.

El programa garantiza el acceso a los recursos y derechos sociales de las mujeres prestando especial atención a las familias monoparentales, a las mujeres cuidadoras, mujeres con discapacidad y mujeres en situación de desempleo. La menor tasa de actividad y de ocupación femenina tiene como consecuencia mayor exclusión del sistema de protección social derivado del trabajo. Esto, junto con la mayor precariedad en el empleo y el papel de cuidadoras, hace que sean las mujeres las que en una mayor proporción acceden a los Servicios Sociales.

En este marco, este programa presupuestario pretende prestar especial atención a la utilización de un lenguaje inclusivo escrito y visual, tanto en la contratación de servicios, en la que se incluirán cláusulas sociales tendentes a la transversalidad activa del principio de igualdad de género, como en la atención a realizar por los profesionales.

Así, toda la contratación de proyectos sociales responde a criterios que recogen la perspectiva de género como uno de los elementos básicos a tener en cuenta, estableciéndolo como criterio social, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres. Así, en todos los pliegos de prescripciones técnicas, se incluirá no sólo un uso no sexista del lenguaje, sino también la emisión de informes de impacto de género y la formación en igualdad de los profesionales. Se trata por tanto de evitar la discriminación de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

En definitiva, desde los distintos proyectos sociales se pretende llevar a cabo acciones para la eliminación de roles y estereotipos de género a través de intervenciones sociales individuales, grupales y comunitarias, actuaciones de ocio y tiempo libre, lúdicas, culturales y educativas. Igualmente se ha trabajado la corresponsabilidad orientando a los padres y a las madres hacia su implicación y responsabilidad compartida.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

La perspectiva de género recogida en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, aprobadas recientemente en Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, constituye un elemento relevante dentro de la gestión del Departamento de Servicios Sanitarios. La utilización de un lenguaje inclusivo, el uso de material e informes no sexistas en la atención a la ciudadanía y en las inspecciones es una de las prioridades del Departamento.

Mención especial merece la atención en consultas e inspecciones a colectivos inmigrantes (propietarios de locales de comida exótica, puestos de mercadillos#) con problemáticas específicas de género acusadas, y donde la utilización de una comunicación y lenguaje inclusivo tiene una crítica importancia.

Igualmente la tramitación de contratos para la prestación de los servicios que llevan a cabo desde este Departamento recoge expresamente cláusulas sociales que incluyen la perspectiva de género.

Destacar el contrato que se realiza relativo al suministro, transporte, mantenimiento y retirada de los evacuatorios sanitarios químicos portátiles a instalar en los mercadillos y otras vías o espacios públicos del distrito, se incluye la iluminación de los evacuatorios. Asimismo, se controla en la ejecución del contrato que los mismos se ubiquen en zonas controladas del ámbito de actuación del mercadillo o festejo, de forma que sean completamente accesibles y se encuentren en el entorno de la actividad. Ello contribuye positivamente a mantener las condiciones de seguridad de los usuarios en general y de las mujeres en particular, así como la accesibilidad para su uso

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

Desde este programa se toman medidas y actuaciones para favorecer la igualdad de género de forma transversal. Así, por un lado, toda la documentación que se genere incluirá lenguaje inclusivo y no sexista y por otro, se ha considerado a través de los baremos y las cuotas que se fijan para los alumnos escolarizados en escuelas infantiles no sólo la renta per cápita sino también las circunstancias de las familias monoparentales.

Señalar también que dentro de la programación general de las escuelas infantiles, todos los talleres y formación en género para el personal, así como talleres y actividades para el alumnado dirigidas específicamente a la participación infantil y adolescente, en cuya programación, planificación y ejecución se ha considerado la perspectiva de género.

Indicar que toda la información y asesoramiento, tanto escrito como visual, incorpora un uso del lenguaje inclusivo no sexista y que todas las para la prestación de los servicios con cargo a este programa presupuestario, tienen obligación contractual de realizar entre su personal formación en igualdad y aportar memorias anuales de impacto de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

La contratación que se lleva a cabo con cargo a este programa presupuestario responde a criterios, en los que la perspectiva de género se configuraba como uno de los elementos básicos a tener en cuenta, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Así, toda la contratación incluye en los pliegos de prescripciones técnicas cláusulas sociales que pretenden que en la publicidad, imagen, o materiales que deban aportar las empresas licitadoras o que sean necesarios para la ejecución de los contratos, se haga uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentando valores de igualdad con presencia equilibrada de hombres y mujeres, respetando la diversidad y la corresponsabilidad.

Así mismo se prevé en estas contrataciones la formación en igualdad de las personas encargadas de la prestación de los servicios y la elaboración anual de memorias de impacto de género.

Resaltar que con cargo a este programa presupuestario se realiza el servicio de prevención del absentismo en la comunidad gitana del Distrito de Puente de Vallecas, incluyendo actuaciones específicas dirigidas a prevenir el absentismo escolar en las niñas de esta etnia, toda vez que en la comunidad gitana el absentismo de las menores se produce con mayor intensidad que en otros colectivos, siendo necesario incidir de forma concreta en esta problemática.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

Desde el Distrito de Puente de Vallecas y concretamente desde el programa de Servicios Complementarios de Educación se ha realizado una gestión cuya finalidad ha sido la transversalidad activa del principio de igualdad de género.

Con cargo a este programa presupuestario se realizarán actividades en las que la igualdad de género ha constituido un aspecto especialmente relevante, de forma que no sólo se ha incorporado un lenguaje inclusivo escrito y visual sino que además las actividades que se realicen en los centros educativos, así como las actividades específicas de participación infantil y adolescente estarán programadas, planificadas y ejecutadas con perspectiva de género.

Toda la contratación de las actividades responde a criterios que recogen la perspectiva de género como uno de los elementos básicos a tener en cuenta, estableciéndolo como criterio social, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres. Así, en todos los pliegos de prescripciones técnicas, se incluye como cláusula social que, en toda la documentación, publicidad, imagen, o materiales que deban aportar las empresas licitadoras o que sean necesarios para la ejecución del contrato deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Asimismo se ha establecido la obligación contractual de que las entidades prestadoras de estos servicios realicen una formación en igualdad a todo el personal contratado y la obligación de presentar anualmente una memoria de impacto de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

A través de este programa presupuestario se atenderá una amplia oferta cultural, en espacios abiertos y en centros municipales dirigida a todos los vecinos y vecinas del distrito, programados específicamente para rechazar la violencia machista y la discriminación homófoba.

En este marco, la contratación de las actividades culturales responde a criterios que recogen la perspectiva de género como uno de los elementos básicos a tener en cuenta, el pliego de programación cultural se ha realizado desde un enfoque de perspectiva de género, estableciendo como criterio social, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres. Estableciendo varias actividades adicionales con perspectiva de género en materia de multiculturalidad, integración y prevención de la violencia.

Y también es importante destacar, que en la programación cultural del distrito se realiza una programación específica para conmemorar el día internacional de la mujer, en el mes de marzo, otra programación específica para visibilizar el rechazo a las violencias machistas y ciclos de programación cultural, realizados exclusivamente por artistas y compañías femeninas, como "las Lunas de Vallecas.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

Este programa presupuestario tiene como finalidad el fomento de la actividad deportiva del distrito. Contribuyendo a promocionar el deporte de base femenino de diferentes disciplinas y apostando por escuelas deportivas mixtas y otras escuelas dirigidas al fomento del deporte femenino.

Destacar el compromiso del distrito por la igualdad, también en el deporte, y así, se fomenta la actividad deportiva femenina con el aumento de la participación de mujeres en los torneos de Voleibol sénior, compromiso de volver a intentar consolidar un grupo de baloncesto femenino, continuar apostando por las escuelas deportivas de gimnasia rítmica, escuelas de colaboración de gimnasia rítmica, creación y consolidación de equipos femeninos de fútbol americano y de rugby.

En definitiva, en las programaciones deportivas se hace especial hincapié en el fomento de la práctica deportiva femenina, con escuelas de fútbol específicas para niñas, así como clubs de entrenamiento femeninos y especialmente actividades dirigidas propias en las que la participación de las mujeres se ha conseguido que sea más elevada que la de los hombres, significando también que en el caso de las escuelas infantiles, la participación es equilibrada, es decir, un 50 % de niños y de niñas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

Este programa presupuestario tiene como finalidad el fomento de la actividad deportiva del distrito. Contribuyendo a promocionar el deporte de base femenino de diferentes disciplinas y apostando por escuelas deportivas mixtas y otras escuelas dirigidas al fomento del deporte femenino.

Destacar el compromiso del distrito por la igualdad, también en el deporte, y así, se fomenta la actividad deportiva femenina con el aumento de la participación de mujeres en los torneos de Voleibol sénior, compromiso de volver a intentar consolidar un grupo de baloncesto femenino, continuar apostando por las escuelas deportivas de gimnasia rítmica, escuelas de colaboración de gimnasia rítmica, creación y consolidación de equipos femeninos de fútbol americano y de rugby.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

La perspectiva de género constituye un elemento relevante dentro de la gestión de la Oficina Municipal de Información al Consumidor y en las labores de inspección de establecimientos, según lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La utilización de un lenguaje inclusivo, el uso de material e informes no sexistas en la atención personalizada y en las inspecciones es una de las prioridades del Departamento.

Destaca la atención en OMIC de una gran población de mayores, siendo en mayoría de mujeres, y a colectivos inmigrantes con problemáticas específicas de género acusadas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>912.20</b>	<b>CONCEJALÍA-PRESIDENCIA DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

El artículo 14 de la Constitución señala que todos los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2, indica que corresponde a los poderes públicos promover la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para, con ello, facilitar la participación de todos los ciudadanos en los diversos ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

En este marco, el Presupuesto del Distrito de Puente de Vallecas y este programa presupuestario plasman el desarrollo de políticas activas dirigidas a hacer efectivo el principio de igualdad con el objetivo de actuar contra la discriminación, directa e indirecta, favoreciendo la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades.

Así, los principios que inspiran la contratación administrativa que se realiza con cargo a las consignaciones de crédito, incluyen como criterios esenciales la perspectiva de género y cláusulas sociales, aspectos que pretenden el reconocimiento de la diversidad y de la igualdad.

Junto a ello, todas las actuaciones dirigidas a los vecinos tienen carácter global, y abordan de forma transversal, actuaciones dirigidas a problemáticas específicas de violencia de género, igualdad entre hombres y mujeres, diversidad funcional, entre otros, pretendiendo con ello evitar que se perpetúe la desigualdad.

En definitiva, el Presupuesto de la Junta de Distrito recoge la perspectiva de género estableciendo créditos dirigidos a acciones positivas, y objetivos, indicadores y actividades, orientados a la reducción de las desigualdades y a medidas de promoción de la igualdad efectiva.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece entre otros mandatos, la obligatoriedad de transversalizar, de forma activa, el principio de igualdad de género en todas las actividades de las Administraciones Públicas, lo que implica la obligación de tener presente dicho principio, al definir el objeto, así como el conjunto de apartados de los pliegos de contratación y la posibilidad de establecer condiciones de ejecución especiales en los contratos para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Ello supone que en los pliegos puedan incluirse, medidas para fomentar la presencia de las mujeres en los equipos de trabajo.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

La obligatoriedad de transversalizar de forma activa, el principio de igualdad de género en todas las actividades de las Administraciones Públicas, implica también la obligación de tener presente este principio, a la hora de establecer las bases reguladoras de las subvenciones a favor de proyectos a realizar por las entidades sin ánimo de lucro, y las respectivas convocatorias de subvenciones.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	213	DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE PUENTE DE VALLECAS	

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece entre otros mandatos, la obligatoriedad de transversalizar, de forma activa, el principio de igualdad de género en todas las actividades de las Administraciones Públicas, lo que implica la obligación de tener presente dicho principio, al definir el objeto, así como el conjunto de apartados de los pliegos de contratación y la posibilidad de establecer condiciones de ejecución especiales en los contratos para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

La tramitación de contratos recoge expresamente cláusulas sociales que incluyen la perspectiva de género.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de atender a las familias del distrito que atraviesan situaciones de dificultad y/o vulnerabilidad que dificultan la atención y el cuidado de sus hijos/as. Estas situaciones se abordan a través de una la intervención social que apoye y favorezca una convivencia familiar adecuada y prevenga situaciones de riesgo social teniendo en cuenta para ello, la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres y niñas del distrito en relación a los hombres.

Al objeto de apoyar a las familias del distrito en la crianza y educación de sus hijos/as, se ponen en marcha a través de este programa medidas que posibilitan un adecuado desarrollo evolutivo de los/as menores a la vez que posibilitan la conciliación de la vida familiar y laboral. Estos apoyos permiten por tanto, que los procesos de incorporación de las mujeres al sistema laboral no queden paralizados por la función de cuidadoras, rol que tradicionalmente les viene impuesto a las mujeres por el hecho de serlo. Para ello, se articulan medidas tales como plazas en centro de día infantil en el programa de apoyo a la infancia , campamento en periodo vacacional para conciliación de vida laboral y familiar , Servicio de ayuda a domicilio (SAD) o se gestionan ayudas económicas para el pago de escuela infantil, comedores escolares etc.

Al objeto de atender a las familias y menores en situación de riesgo social mediante programas de intervención psicosocial desde una perspectiva de género, se articulan servicios de apoyo de entre los cuales se sigue observando una posición diferenciada de hombres y mujeres en los niveles de estrés emocional y sobre responsabilidad, ya que siguen siendo ellas las principales encargadas de dar respuesta a las necesidades del hogar, compatibilizándolo con las exigencias del mercado laboral. Esta situación, produce un mayor número de derivaciones de mujeres a servicios como el apoyo psicológico. Así mismo, se valora que las situaciones de vulnerabilidad siguen teniendo una afectación mayor en las mujeres, para quienes se destinan un mayor número de ayudas económicas. Dato que no se puede desligar a la feminización de los Servicios Sociales, ya que son fundamentalmente ellas, las que siguen solicitando ayuda en nombre de toda la unidad familiar.

En relación a este último punto, desde el departamento de Servicios Sociales se promueve la corresponsabilidad en el ámbito familiar para lo cual se motiva la participación e implicación de los hombres en la prevención y/o atención de cualquier situación de dificultad/riesgo que afecte a sus hijos/as, citando desde este servicio, nominativamente a ambos progenitores.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, concertar transversal, la actuación de los Poderes Públicos.

Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- " a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- " b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- " c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En el 2019 se continuara en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la en los procedimientos de contratación del Distrito que así lo permitan las cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres solicitando a las empresas adjudicatarias informes de impacto de género, como indicadores de género.

Las actuaciones de este programa se enmarcan también en normativas tales como la Ley 6/1995, de 28 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid en cuyo artículo 3 se destacan entre otros los



## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

siguientes principios de actuación:

c) Eliminar cualquier forma de discriminación en razón de nacimiento, sexo, color, raza, religión, origen nacional, étnico o social, idioma, opinión, impedimentos físicos, condiciones sociales, económicas o personales de los menores o sus familias, o cualquier otra circunstancia

f) Fomentar los valores de tolerancia, solidaridad, respeto, igualdad y en general los principios democráticos de convivencia establecidos en la Constitución.

## METOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales que se han realizado en el distrito

Talleres, concursos convocatorias#.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si con servicios tales como centros de día, programa de apoyo a la infancia, campamentos en periodo vacacional, Servicio de ayuda a domicilio y ayudas económicas que facilitan y posibilitan medidas para el acceso de las mujeres a diferentes recursos formativos, laborales de ocio o desarrollo personal, reduciendo así la brecha existente en todos estos ámbitos y que como consecuencia de ella sigue posicionando a las mujeres frente a los hombres en situación de mayor vulnerabilidad y desventaja laboral, social etc..

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se promueve a partir de actuaciones para el empoderamiento y acceso a la toma de decisiones a través tanto de la atención individualizada como grupal que realizan las trabajadoras sociales, ofreciendo especiales apoyos para la integración en todos los ámbitos de la vida diaria de las mujeres.

## LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen las trabajadoras sociales y servicios como el apoyo psicológico, el servicio de educación social, el Centro de Atención a la Infancia etc, Además se realiza trabajo preventivo en los espacios de ocio y apoyo escolar con jóvenes y menores del distrito.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Mediante los recursos de conciliación, la gestión de ayudas económicas, campamentos de verano, centros abiertos etc. Al mismo tiempo se trabaja en la implicación de los hombres en las tareas del hogar y cuidado de los/las miembros de la unidad familiar, al objeto de conseguir una mayor corresponsabilidad.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos como ciudadanas de pleno derecho que son, para ello sigue siendo necesario la articulación de los servicios de apoyo a la conciliación que este programa articula y que ya han sido citados anteriormente.

## COMPARATIVA PRESUPUESTOS

2019	2020
------	------

## OBJETIVOS:

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?	SI	SI
--	----	----

## ACTIVIDADES:

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?	SI	SI
---	----	----

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

INDICADORES:

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?	SI	SI	
¿Se ha contemplado algún indicador de género?		SI	SI
¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?	SI	SI	

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de posibilitar servicios de atención social dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas mayores, ofreciendo respuestas ágiles y eficaces para la resolución de sus demandas y la satisfacción de sus necesidades. Se trata de prevenir situaciones de deterioro que van unidas al proceso de envejecimiento y dependencia favoreciendo la permanencia de la persona mayor en su medio habitual.

Así mismo se promueven acciones para orientar y apoyar a las familias en el cuidado de las personas mayores.

Al objeto de garantizar la atención de las necesidades de la población mayor del distrito en su propio entorno social, se articulan recursos de apoyo de entre los cuales se destaca un número significativamente superior de mujeres que precisan apoyos para permanecer en su domicilio en adecuadas condiciones. Sin olvidar que la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres, es necesario destacar que las mujeres mayores del distrito se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad debido a que su poder adquisitivo es inferior a la de los hombres. La dedicación exclusiva durante generaciones de la mujer a las necesidades del hogar ha provocado la dependencia absoluta de estas a los ingresos de sus esposos y una vez viudas estos se reducen notablemente.

En coherencia con esta información es superior el número de mujeres que acceden a recursos alternativos cuando por sus circunstancias sociales y sanitarias no pueden permanecer en sus domicilios para lo que desde el departamento de Servicios Sociales gestiona y tramita solicitudes de residencias y apartamentos de mayores.

Al objeto de potenciar la participación de las personas mayores en la vida social y prevenir su deterioro físico y psíquico se realizan actividades de ocio y tiempo libre saludable en los centros de mayores del distrito valorándose un uso significativamente mayor de estos servicios por parte de las mujeres sin embargo, este nivel de ocupación no responde a la representatividad de estas en las juntas directivas de los centros de mayores que están ocupadas en mayor número por hombres por lo que se sigue trabajando por aumentar los niveles de equidad en la participación de hombres y mujeres.

Por último al objeto de apoyar a las familias cuidadoras en la prevención de situaciones de riesgo de las personas mayores, se articulan servicios en los que se denota una mayor implicación de las mujeres en las funciones de cuidadoras, por lo que se debe seguir trabajando por un reparto más equitativo de estas funciones.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, concertar transversal, la actuación de los Poderes Públicos.

Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- " a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- " b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- " c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En el 2019 se continuara en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la en los procedimientos de contratación del Distrito que así lo permitan las cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres solicitando a las empresas adjudicatarias informes de impacto de género, como indicadores de género.

METOLOGIA 3R

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 231.03 PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales que se han realizado en el distrito.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, con la información y orientación que se realiza desde las unidades de trabajo social a las mujeres para el acceso de estas a talleres de formación tales como nuevas tecnologías, motivación para implicarse en las juntas directivas y acceder en igualdad de oportunidades a los órganos de participación ciudadana lo que contribuye a generar una nueva cultura de sociedad más equitativa

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se promueve a partir de actuaciones para el empoderamiento y acceso a la toma de decisiones a través de la atención individualizada que realizan las trabajadoras sociales, ofreciendo especiales apoyos para la integración en todos los ámbitos de la vida diaria de las mujeres mayores.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen las trabajadoras sociales y otros servicios como las animadoras de los centros de mayores, equipo psicossocial o el servicio de ayuda a domicilio.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad?¿Cómo?

Sí bien la autonomía económica es de difícil acceso debido a que no se encuentran en edad laboral, se informa y orienta en la tramitación de prestaciones y pensiones públicas a las que tienen derecho. Igualmente se trabaja por que las mujeres se incorporen a actividades que tienen que ver con la mejora personal de su bienestar social y sanitario y se hacen puntualmente charlas informativas sobre igualdad en los centros de mayores ,talleres y actividades que orientan a reconocer comportamientos machistas , mediante cuentos , canciones etc.. que debido al su proceso educativo lo sientan como compartimientos normales pretendiendo así extender entre hombres y mujeres un funcionamiento social más equitativo.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos como ciudadanas de pleno derecho que son.

**COMPARATIVA PRESUPUESTOS**

2019 2020

**OBJETIVOS:**

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI SI

**ACTIVIDADES:**

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI SI

**INDICADORES:**

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de ofrecer respuestas ágiles y eficaces para prevenir la exclusión social de aquellos colectivos, grupos y/o personas, vulnerables que se encuentren en situación de riesgo por motivos de pobreza, desempleo, desarraigo, sin hogar o en situación de dependencia. Se pretende, detectar en este sentido las necesidades del distrito y prestar atención a las situaciones de dificultad social a través de la gestión y tramitación de las demandas planteadas, así como el desarrollo de proyectos que favorezcan la inclusión social de personas vulnerables.

Al objeto de garantizar la atención a la ciudadanía en el sistema público de Servicios Sociales se han articulado todo un sistema de atención por parte del equipo de trabajadoras sociales cuyos datos de atención nos siguen indicando en líneas generales una feminización de los Servicios Sociales tanto por ser las mujeres las que por su situación de mayor vulnerabilidad frente a la de los hombres acuden más a Servicios Sociales como por qué siguen siendo ellas las encargadas de pedir ayuda, en el rol de cuidadoras de la unidad familiar.

Otro de los objetivos de este programa es el de apoyar la integración social de las personas discapacitadas y sus familiares proporcionándoles recursos y prestaciones necesarias por ello y en cumplimiento con lo reflejado en el Plan Estratégico de la Ciudad de Madrid (2017-2019) se sigue trabajando por la accesibilidad de las personas con diversidad funcional a los recursos y servicios del sistema público valorándose también en este aspecto una mayor vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad ya que son ellas las que más han solicitado servicios tales como la ayuda a domicilio.

Favorecer un Plan comunitario de integración y convivencia dirigido a familias que incluyan actividades socioeducativas (preventivas y de atención), para promover la interiorización de valores, normas y comportamientos que permitan a las personas un desenvolvimiento social adecuado y rompa con la brecha de género

Al objeto de prevenir situaciones de exclusión social extrema mediante prestaciones económicas y proyectos de inserción socio laboral, se articulan servicios de apoyo socio laboral y se facilita la tramitación de apoyos económicos. En este aspecto, es de destacar el mayor número de mujeres que al contar con una situación desventaja socio económica frente a la de los hombres, cuentan con ayudas económicas o precisan especiales apoyos para conseguir la inserción laboral o formativa, de ahí la importancia de posibilitar recursos que permitan reducir la brecha existente actualmente con apoyo para la búsqueda de empleo, formación en nuevas tecnologías, o tramitación de prestaciones económicas.

Por último otro de los objetivos que este programa recoge es el de atender a las personas sin hogar mediante la intervención social y las ayudas económicas que favorezcan la integración social siendo este el único punto en el que existe menos demanda de alojamiento por parte de las mujeres frente a la de los hombres cuyos vínculos sociales y familiares suelen resquebrajarse con más asiduidad que en el caso de las mujeres.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, concertar transversal, la actuación de los Poderes Públicos.

Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- " a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- " b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- " c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En el 2019 se continuara en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la en los procedimientos de

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

contratación del Distrito que así lo permitan las cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres solicitando a las empresas adjudicatarias informes de impacto de género, como indicadores de género.

#### METODOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales que se han realizado en el distrito.

Se prevé para el año 2019 el desarrollo de acciones de formación y prevención en este sentido.

Talleres, concursos convocatorias#.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si con servicios tales como el de habilidades sociales , ocio y tiempo libre , orientación para el empleo que pretenden reducir la brecha existente en el ámbito laboral, formativo y social de las mujeres con apoyos específicos para que alcancen la plena autonomía.

Además se prevé desde este programa acciones específicas en igualdad para la población general, lo que contribuye a generar una nueva cultura de sociedad más equitativa

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se promueve a partir de actuaciones desde el Plan comunitario que contempla la mediación y la capacitación para el liderazgo para el empoderamiento y acceso a la toma de decisiones a través de la atención individualizada que realizan las trabajadoras sociales y el grupo de mujeres existente en el departamento, así como desde la convivencia vecinal y participación de los recursos existentes ofreciendo especiales apoyos para la integración en todos los ámbitos de la vida diaria de las mujeres.

#### LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen las trabajadoras sociales , mediadores sociales comunitarios y otros agentes sociales , Así mismo se contribuirá a esta labor en el marco de las acciones de prevención de violencias machistas que se prevén desarrollar en el distrito durante el año 2020

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad?¿Cómo?

Si, mediante el acceso a recursos ya mencionados anteriormente que posibilitan la autonomía económica de las mujeres en la medida que estas mejoran su accesibilidad laboral ampliando sus habilidades personales, laborales y formativas todo ello al objeto de reducir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público? Si, a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos como ciudadanas de pleno derecho que son.

#### COMPARATIVA PRESUPUESTOS

	2019	2020
<b>OBJETIVOS:</b>		
¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?	SI	SI
<b>ACTIVIDADES:</b>		
¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?	SI	SI
<b>INDICADORES:</b>		
Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?	SI	SI

#### OBJETIVOS:

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?

SI SI

#### ACTIVIDADES:

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?

SI SI

#### INDICADORES:

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?

SI SI

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 231.06 INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI SI  
¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO SI

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
Programa:	311.01	SALUBRIDAD PÚBLICA
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

## MARCO NORMATIVO

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006) elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

El artículo 23 de la Ley 3/2007, determina que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez el art. 24.2 recoge que las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán entre otras las siguientes actuaciones: la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. Asimismo la cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La instrucción 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, aprobada por Decreto de 19 de enero de 2016, relativa a la incorporación de cláusulas sociales. Desde el año 2016 en los procedimientos de contratación abiertos se incluyen cláusulas sociales.

- En los contratos que sean pertinentes, cuyos destinatarios afecten al género.

En enero de 2017 da comienzo la ejecución del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Madrid que incluye 61 medidas y entre otras la elaboración de una guía de lenguaje inclusivo, la incorporación de la igualdad como una herramienta más del trabajo municipal, un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual o el respeto al ejercicio del derecho a la conciliación laboral y familiar. El Plan no está dirigido únicamente a la plantilla sino que recoge en el ámbito de sus competencias las obligaciones que emanan del artículo 14 de la Constitución Española. En este sentido es necesario:

- Revisar los documentos administrativos, públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.

## DIAGNÓSTICO

Este programa contribuye al desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión en la



## Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 311.01 SALUBRIDAD PÚBLICA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

comunidad educativa de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En los presupuestos del año 2020 se pretende dar continuidad y avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello es necesario:

Adaptar los documentos, imágenes y en general cualquier medio de difusión a un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres, la diversidad y la corresponsabilidad.

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan, se incluirán cláusulas sociales para evitar el desequilibrio existente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La entidad adjudicataria al inicio de su ejecución presentará la planificación de las acciones a realizar en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo, así como su contenido en este sentido. Con carácter previo a la finalización del contrato la entidad aportará memoria de impacto de género y memoria de corresponsabilidad de los trabajadores que ejecutan el contrato.

En los presupuestos la inclusión de indicadores de género e informe de impacto de género.

## METOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales empleados.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, el propio recurso facilita la disminución de la brecha al primar en el acceso a las familias monomarentales o monoparentales y con escasos recursos económicos, al mismo tiempo que el coste del servicio también lo contempla.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí al contar las AMPAS y Consejos Escolares con una mayor presencia de mujeres, siendo estos últimos los órganos representativos de las familias en la comunidad educativa.

## LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, mediante el fomento del conocimiento y la difusión de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, se incluye como objetivo en las contrataciones la conciliación de la vida familiar y laboral.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí mediante la oferta de un recurso formativo para los menores que resulta conciliador de la vida familiar y laboral.

## COMPARATIVA PRESUPUESTOS

2019 2020

## OBJETIVOS:

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI SI

## ACTIVIDADES:

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 311.01 SALUBRIDAD PÚBLICA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI SI

INDICADORES:

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
Programa:	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

## MARCO NORMATIVO

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006) elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

El artículo 23 de la Ley 3/2007, determina que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez el art. 24.2 recoge que las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán entre otras las siguientes actuaciones: la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. Asimismo la cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La instrucción 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, aprobada por Decreto de 19 de enero de 2016, relativa a la incorporación de cláusulas sociales. Desde el año 2016 en los procedimientos de contratación abiertos se incluyen cláusulas sociales.

- En los contratos que sean pertinentes, cuyos destinatarios afecten al género.

En enero de 2017 da comienzo la ejecución del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Madrid que incluye 61 medidas y entre otras la elaboración de una guía de lenguaje inclusivo, la incorporación de la igualdad como una herramienta más del trabajo municipal, un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual o el respeto al ejercicio del derecho a la conciliación laboral y familiar. El Plan no está dirigido únicamente a la plantilla sino que recoge en el ámbito de sus competencias las obligaciones que emanan del artículo 14 de la Constitución Española. En este sentido es necesario:

- Revisar los documentos administrativos, públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.

## DIAGNÓSTICO

Este programa contribuye al desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión en la

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

comunidad educativa de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En los presupuestos del año 2020 se pretende dar continuidad y avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello es necesario:

Adaptar los documentos, imágenes y en general cualquier medio de difusión a un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres, la diversidad y la corresponsabilidad.

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan, se incluirán cláusulas sociales para evitar el desequilibrio existente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La entidad adjudicataria al inicio de su ejecución presentará la planificación de las acciones a realizar en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo, así como su contenido en este sentido. Con carácter previo a la finalización del contrato la entidad aportará memoria de impacto de género y memoria de corresponsabilidad de los trabajadores que ejecutan el contrato.

En los presupuestos la inclusión de indicadores de género e informe de impacto de género.

#### METODOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales empleados.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, el propio recurso facilita la disminución de la brecha al primar en el acceso a las familias monomarentales o monoparentales y con escasos recursos económicos, al mismo tiempo que el coste del servicio también lo contempla.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí al contar las AMPAS y Consejos Escolares con una mayor presencia de mujeres, siendo estos últimos los órganos representativos de las familias en la comunidad educativa.

#### LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, mediante el fomento del conocimiento y la difusión de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, se incluye como objetivo en las contrataciones la conciliación de la vida familiar y laboral.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí mediante la oferta de un recurso formativo para los menores que resulta conciliador de la vida familiar y laboral.

#### COMPARATIVA PRESUPUESTOS

	2019	2020
OBJETIVOS:		
¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?	SI	SI
ACTIVIDADES:		

#### OBJETIVOS:

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?

SI SI

#### ACTIVIDADES:

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 323.01 CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI SI

INDICADORES:

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

## MARCO NORMATIVO

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006) elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

El artículo 23 que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez el art. 24.2 recoge que las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán entre otras las siguientes actuaciones: la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. Asimismo la cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La instrucción 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, aprobada por Decreto de 19 de enero de 2016, relativa a la incorporación de cláusulas sociales. Desde el año 2016 en los procedimientos de contratación abiertos se incluyen cláusulas sociales.

- En los contratos que sean pertinentes, cuyos destinatarios afecten al género.

En enero de 2017 da comienzo la ejecución del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Madrid que incluye 61 medidas y entre otras la elaboración de una guía de lenguaje inclusivo, la incorporación de la igualdad como una herramienta más del trabajo municipal, un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual o el respeto al ejercicio del derecho a la conciliación laboral y familiar. El Plan no está dirigido únicamente a la plantilla sino que recoge en el ámbito de sus competencias las obligaciones que emanan del artículo 14 de la Constitución Española. En este sentido es necesario:

- Revisar los documentos administrativos, públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.

## DIAGNÓSTICO

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

Este programa contribuye al desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión en la comunidad educativa de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se considera necesario gestionar la inclusión transversal de estos contenidos en las diferentes actuaciones a realizar.

Durante el año 2019 hemos exigido que en la ejecución de los contratos de este programa se tenga en cuenta la perspectiva de género y hemos incluido cláusulas sociales en materia de igualdad de oportunidades para evitar el desequilibrio existente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Al inicio de su ejecución la entidad adjudicataria presenta la planificación de las acciones a realizar en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo. Con carácter previo a la finalización se les exige a las empresas memoria de impacto de género y memoria de corresponsabilidad de los trabajadores que ejecutan el contrato.

En los presupuestos del año 2020 se pretende dar continuidad y avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito;

Para favorecer un cambio en el comportamiento social que acorte la brecha de igualdad se adoptarán las siguientes actuaciones:

Se adaptarán los documentos, imágenes y en general cualquier medio de difusión a un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres, la diversidad y la corresponsabilidad.

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan se seguirán incluyendo cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.

En los presupuestos se incluirán indicadores de género e informe de impacto de género.

**METODOLOGIA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de la intervención individual, grupal y comunitaria de los diferentes agentes implicados.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, se ha realizado un seguimiento específico en los caso de menores embarazadas, facilitando un acompañamiento y acceso a los recursos tanto sociales como educativos.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí. Se promueve fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad a través de la Comisión de Participación de infancia y adolescencia (COPIA), con representantes en todos los CEIP (Centros de Educación Infantil y Primaria).

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, a través de la intervención individual, grupal y comunitaria de los diferentes agentes implicados.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, mediante orientación académico-profesional a las alumnas que participan en el programa.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí, mediante el fomento del conocimiento y la difusión de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 325.01 ABSENTISMO**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

COMPARATIVA PRESUPUESTOS 2019 2020

## OBJETIVOS:

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI SI

## ACTIVIDADES:

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI SI

## INDICADORES:

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? SI SI



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
Programa:	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

## MARCO NORMATIVO

La igualdad ante la ley es una exigencia común en las constituciones europeas. La CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 reconoce la igualdad jurídica en su artículo 14 y vincula a todos los poderes públicos.

La CARTA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA SOCIAL (2006) elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

El artículo 15 establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

El artículo 23 recoge que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez el art. 24.2 recoge que las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán entre otras las siguientes actuaciones: la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. Asimismo la cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La INSTRUCCIÓN 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, aprobada por Decreto de 19 de enero de 2016, relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos que celebre el Ayuntamiento de Madrid sujetos al Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. En este sentido, la instrucción prevé una serie de actuaciones a tener en cuenta:

- En todos los contratos que sean pertinentes al género, es decir que sus destinatarios o usuarios sean personas físicas, afecten a mujeres y hombres e incidan en el acceso y control de los recursos, se deberá incluir la perspectiva de género a través de cuantas cláusulas sociales relativas a la igualdad entre mujeres y hombres se precisen.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

Se deberá evitar en todos los casos el uso del lenguaje e imágenes sexistas.

- Cuando se hayan previsto indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute el contrato, se incluirán los datos relativos a la situación y posición de las mujeres, incorporando los siguientes indicadores de género: de distribución, de contribución, índice de feminidad y feminización y análisis de las brechas de género existentes, así como indicadores cualitativos que aporten información sobre la situación de mujeres y hombres respecto al objeto de ese contrato. En estos supuestos deberá exigirse a la empresa adjudicataria, con carácter obligatorio y como condición especial de ejecución que elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato.

- En los supuestos en los que no se hayan incorporado indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute en contrato, la inclusión en los pliegos de los datos relativos a la situación y posición de las mujeres tendrá carácter potestativo.

- En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad. El responsable del contrato llevará a cabo la revisión de la cartelería y documentación, así como de cualquier otro soporte que garantice su cumplimiento.

En enero de 2017 da comienzo la ejecución del I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID. Este Plan incluye 61 medidas y entre otras la elaboración de una guía de lenguaje inclusivo, la incorporación de la igualdad como una herramienta más del trabajo municipal, un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual o el respeto al ejercicio del derecho a la conciliación laboral y familiar. El Plan no está dirigido únicamente a la plantilla sino que recoge en el ámbito de sus competencias las obligaciones que emanan del artículo 14 de la Constitución Española. En este sentido es necesario:

- Revisar los documentos administrativos, públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.

#### DIAGNÓSTICO

Este programa contribuye al desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión en la comunidad educativa de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Partimos de una situación en la que no se incluía en los contratos esta temática, se considera necesario gestionar la inclusión transversal de estos contenidos en las diferentes actuaciones a realizar.

Durante el año 2019 hemos exigido que en la ejecución de los contratos de este programa se tenga en cuenta la perspectiva de género y hemos incluido cláusulas sociales en materia de igualdad de oportunidades para evitar el desequilibrio existente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Al inicio de su ejecución la entidad adjudicataria presenta la planificación de las acciones a realizar en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo. Con carácter previo a la finalización se les exige a las empresas memoria de impacto de género y memoria de corresponsabilidad de los trabajadores que ejecutan el contrato.

En los presupuestos del año 2020 se pretende dar continuidad y avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito.

Para favorecer un cambio en el comportamiento social que acorte la brecha de igualdad se adoptarán las siguientes actuaciones:

Se adaptarán los documentos, imágenes y en general cualquier medio de difusión a un uso no sexista del lenguaje, evitando

## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres, la diversidad y la corresponsabilidad.

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan se seguirán incluyendo cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.

En los presupuestos se incluirán indicadores de género e informe de impacto de género.

## METOLOGIA 3R: INCIDENCIA EN LOS MECANISMOS DE REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales empleados.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, mediante las actividades extraescolares, que son medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí, se promueve fomentando valores de igualdad, con la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

## LINEAS ESTRATÉGICAS DE POLÍTICA DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, se ha incluido en los contratos la valoración cuantitativa de la información para el acceso a recursos que favorezcan la igualdad de género del personal responsable de la ejecución del servicio.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, se incluye como objetivo en las contrataciones la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad retributiva.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, mediante el fomento del conocimiento y la difusión de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

## COMPARATIVA PRESUPUESTOS

	2019	2020
<b>OBJETIVOS:</b>		
¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?	SI	SI
<b>ACTIVIDADES:</b>		
¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?	SI	SI
<b>INDICADORES:</b>		
Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?	SI	SI
¿Se ha contemplado algún indicador de género?		SI
¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?	NO	NO

## OBJETIVOS:

## ACTIVIDADES:

## INDICADORES:

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
Programa:	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

## MARCO NORMATIVO

La igualdad ante la ley es una exigencia común en las constituciones europeas. La CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 reconoce la igualdad jurídica en su artículo 14 y vincula a todos los poderes públicos.

La CARTA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA SOCIAL (2006) elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

El artículo 15 establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

El artículo 26 establece las orientaciones a tener en cuenta para la realización de actuaciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones por parte de las administraciones públicas en el ámbito de la creación y producción artística, así como en la gestión cultural:

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
  - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
  - b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
  - c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
Programa:	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

La INSTRUCCIÓN 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, aprobada por Decreto de 19 de enero de 2016, relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos que celebre el Ayuntamiento de Madrid sujetos al Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. En este sentido, la instrucción prevé una serie de actuaciones a tener en cuenta:

- En todos los contratos que sean pertinentes al género, es decir que sus destinatarios o usuarios sean personas físicas, afecten a mujeres y hombres e incidan en el acceso y control de los recursos, se deberá incluir la perspectiva de género a través de cuantas cláusulas sociales relativas a la igualdad entre mujeres y hombres se precisen.

Se deberá evitar en todos los casos el uso del lenguaje e imágenes sexistas.

- Cuando se hayan previsto indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute el contrato, se incluirán los datos relativos a la situación y posición de las mujeres, incorporando los siguientes indicadores de género: de distribución, de contribución, índice de feminidad y feminización y análisis de las brechas de género existentes, así como indicadores cualitativos que aporten información sobre la situación de mujeres y hombres respecto al objeto de ese contrato. En estos supuestos deberá exigirse a la empresa adjudicataria, con carácter obligatorio y como condición especial de ejecución que elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato.

- En los supuestos en los que no se hayan incorporado indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute en contrato, la inclusión en los pliegos de los datos relativos a la situación y posición de las mujeres tendrá carácter potestativo.

- En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad. El responsable del contrato llevará a cabo la revisión de la cartelería y documentación, así como de cualquier otro soporte que garantice su cumplimiento.

En enero de 2017 da comienzo la ejecución del I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID. Este Plan incluye 61 medidas y entre otras la elaboración de una guía de lenguaje inclusivo, la incorporación de la igualdad como una herramienta más del trabajo municipal, un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual o el respeto al ejercicio del derecho a la conciliación laboral y familiar. El Plan no está dirigido únicamente a la plantilla sino que recoge en el ámbito de sus competencias las obligaciones que emanan del artículo 14 de la Constitución Española. En este sentido es necesario:

- Revisar los documentos administrativos, públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.

#### DIAGNÓSTICO

Durante el año 2019 en materia de igualdad se han realizado, entre otras, las siguientes actividades:

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

Se han realizado conferencias donde la mujer es protagonista tanto en el arte como en otros aspectos de la vida personal y social, la vivencia del amor, por ejemplo.

Para el fomento de la igualdad en marzo se han realizado programaciones de sensibilización para la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

Para la prevención de las violencias machistas y con motivo de la celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se ha realizado programación específica en el mes de noviembre.

Con motivo de las fiestas locales se ha creado el punto de violencia para unas "fiestas libres de violencias".

En las actuaciones de los auditorios en centros culturales se ha fomentado la contratación de artistas femeninos.

Con las exposiciones se ha fomentado la participación de artistas mujeres jóvenes.

Durante el año 2019 hemos exigido que en la ejecución de los contratos de este programa se tenga en cuenta la perspectiva de género y hemos incluido cláusulas sociales en materia de igualdad de oportunidades para evitar el desequilibrio existente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Al inicio de su ejecución la entidad adjudicataria presenta la planificación de las acciones a realizar en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo. Con carácter previo a la finalización se les exige a las empresas memoria de impacto de género y memoria de corresponsabilidad de los trabajadores que ejecutan el contrato.

En los presupuestos del año 2020 se pretende dar continuidad y avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello es necesario:

Adaptar los documentos, imágenes y en general cualquier medio de difusión a un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres, la diversidad y la corresponsabilidad.

En los programas y actividades culturales se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural del distrito.

Se adoptarán medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico.

Se adoptarán las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Servicios para el fomento de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y ludotecas para la atención de menores en actividades y reuniones de foros, plenos en la Junta de Distrito, etc.

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan se seguirán incluyendo cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.

En los presupuestos se destaca la inclusión de indicadores de género e informe de impacto de género.

**METODOLOGIA 3R: INCIDENCIA EN LOS MECANISMOS DE REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 334.01 ACTIVIDADES CULTURALES**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí. Facilitando el acceso a mujeres artistas en la muestra de sus trabajos. También con el servicio de ludoteca, que facilita la participación de las mujeres en el espacio público.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí. Se fomenta la participación de las mujeres en los plenos y otros espacios públicos así como a la visibilización del papel de la mujer.

**LINEAS ESTRATÉGICAS DE POLÍTICA DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí. Se ha distribuido en las fiestas del distrito un folleto para la prevención de la violencia machista y por unas "fiestas libres de violencia". Durante el mes de noviembre la programación de actividades en el distrito se centra en la prevención de la violencia de género.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, el aumento del nivel cultural permite un mayor conocimiento y empoderamiento de las mujeres, así como servicios de cuidados de menores.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí, mediante la contratación de mujeres en las actuaciones culturales, conferencias, etc.,

**COMPARATIVA PRESUPUESTOS**

	2019	2020
<b>OBJETIVOS:</b>		
¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?	SI	SI
<b>ACTIVIDADES:</b>		
¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?	SI	SI
<b>INDICADORES:</b>		
Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?	SI	SI
¿Se ha contemplado algún indicador de género?		SI
¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?	NO	NO

**OBJETIVOS:**

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI SI

**ACTIVIDADES:**

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI SI

**INDICADORES:**

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO NO



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
Programa:	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

## MARCO NORMATIVO

La igualdad ante la ley es una exigencia común en las constituciones europeas. La CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 reconoce la igualdad jurídica en su artículo 14 y vincula a todos los poderes públicos.

La CARTA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA SOCIAL (2006) elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

El artículo 15 establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

De acuerdo con el artículo 29 de la misma ley todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Asimismo, el Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

La INSTRUCCIÓN 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, aprobada por Decreto de 19 de enero de 2016, relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos que celebre el Ayuntamiento de Madrid sujetos al Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. En este sentido, la instrucción prevé una serie de actuaciones a tener en cuenta:

- En todos los contratos que sean pertinentes al género, es decir que sus destinatarios o usuarios sean personas físicas, afecten a mujeres y hombres e incidan en el acceso y control de los recursos, se deberá incluir la perspectiva de género a través de cuantas cláusulas sociales relativas a la igualdad entre mujeres y hombres se precisen.

Se deberá evitar en todos los casos el uso del lenguaje e imágenes sexistas.

- Cuando se hayan previsto indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute el contrato, se incluirán los datos relativos a la situación y posición de las mujeres, incorporando los siguientes indicadores de género: de distribución, de contribución, índice de feminidad y feminización y análisis de las brechas de género existentes, así como indicadores cualitativos

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

que aporten información sobre la situación de mujeres y hombres respecto al objeto de ese contrato. En estos supuestos deberá exigirse a la empresa adjudicataria, con carácter obligatorio y como condición especial de ejecución que elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato.

- En los supuestos en los que no se hayan incorporado indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute en contrato, la inclusión en los pliegos de los datos relativos a la situación y posición de las mujeres tendrá carácter potestativo.

- En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad. El responsable del contrato llevará a cabo la revisión de la cartelería y documentación, así como de cualquier otro soporte que garantice su cumplimiento.

En enero de 2017 da comienzo la ejecución del I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID. Este Plan incluye 61 medidas y entre otras la elaboración de una guía de lenguaje inclusivo, la incorporación de la igualdad como una herramienta más del trabajo municipal, un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual o el respeto al ejercicio del derecho a la conciliación laboral y familiar. El Plan no está dirigido únicamente a la plantilla sino que recoge en el ámbito de sus competencias las obligaciones que emanan del artículo 14 de la Constitución Española. En este sentido es necesario:

- Revisar los documentos administrativos, públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.

#### DIAGNÓSTICO

El deporte y la actividad física, por su potencialidad educativa de transmisión de valores, constituye un motor de cambio social y contribuye a promover la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, los datos reflejan que todavía existen diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en las distintas esferas del deporte aunque sí es una característica del distrito el alto porcentaje de participación femenina, casi en un 50% en deportes individuales así como la práctica de deportes femeninos tanto en fútbol sala como baloncesto que no se realiza en la mayoría de distritos.

La adscripción que las actividades físicas y el deporte han tenido y tienen al rol social masculino, la peculiaridad de las estructuras que sustenta el deporte así como las diferencias en la ocupación del tiempo de ocio, la estructura familiar y laboral, los modelos educativos, los estereotipos sociales de género, la utilización del tiempo etc., inciden en el desequilibrio todavía existente y mantienen barreras ocultas que dan lugar a un verdadero techo de cristal para las mujeres en el ámbito deportivo. Es fundamental promover la equidad en el deporte, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres, pero sin que éstas limiten sus posibilidades, facilitando el acceso en condiciones igualitarias. Se pretende que más mujeres gocen del deporte y de los beneficios que éste conlleva.

En los presupuestos del año 2020 se pretende dar continuidad y avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello es necesario:

Adaptar los documentos, imágenes y en general cualquier medio de difusión a un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres, la diversidad y la corresponsabilidad.

En los programas y actividades deportivas se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 341.01 ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

Se adoptarán las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en los eventos y actividades deportivas.

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan se incluirán cláusulas sociales en materia de igualdad de oportunidades para evitar el desequilibrio existente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Al inicio de su ejecución la entidad adjudicataria deberá presentar la planificación de las acciones a realizar en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo. Con carácter previo a la finalización se les exige a las empresas memoria de impacto de género y de corresponsabilidad de los trabajadores que ejecutan el contrato.

En los presupuestos se incluirán indicadores de género e informe de impacto de género.

**METODOLOGIA 3R: INCIDENCIA EN LOS MECANISMOS DE REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, se ha realizado una reducción del 50% del coste de inscripción a las participantes.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí, se promueve la participación creando grupos mixtos en casi todos los deportes con edades desde 8 hasta 12 años.

**LINEAS ESTRATÉGICAS DE POLÍTICA DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, con una campaña cuyo slogan es "juego limpio" intentando eliminar todas las violencias, incluidas las de origen machista.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, con la reducción del precio de las tasas.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí, ya que se fomenta la participación activa de las mujeres en el deporte.

COMPARATIVA PRESUPUESTOS 2019 2020

**OBJETIVOS:**

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI SI

**ACTIVIDADES:**

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI SI

**INDICADORES:**

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI SI

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 341.01 ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI SI  
¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
Programa:	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

## MARCO NORMATIVO

La igualdad ante la ley es una exigencia común en las constituciones europeas. La CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 reconoce la igualdad jurídica en su artículo 14 y vincula a todos los poderes públicos.

La CARTA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA SOCIAL (2006) elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

El artículo 15 establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

De acuerdo con el artículo 29 de la misma ley todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Asimismo, el Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

La INSTRUCCIÓN 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, aprobada por Decreto de 19 de enero de 2016, relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos que celebre el Ayuntamiento de Madrid sujetos al Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. En este sentido, la instrucción prevé una serie de actuaciones a tener en cuenta:

- En todos los contratos que sean pertinentes al género, es decir que sus destinatarios o usuarios sean personas físicas, afecten a mujeres y hombres e incidan en el acceso y control de los recursos, se deberá incluir la perspectiva de género a través de cuantas cláusulas sociales relativas a la igualdad entre mujeres y hombres se precisen.

Se deberá evitar en todos los casos el uso del lenguaje e imágenes sexistas.

- Cuando se hayan previsto indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute el contrato, se incluirán los datos relativos a la situación y posición de las mujeres, incorporando los siguientes indicadores de género: de distribución, de contribución, índice de feminidad y feminización y análisis de las brechas de género existentes, así como indicadores cualitativos

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

que aporten información sobre la situación de mujeres y hombres respecto al objeto de ese contrato. En estos supuestos deberá exigirse a la empresa adjudicataria, con carácter obligatorio y como condición especial de ejecución que elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato.

- En los supuestos en los que no se hayan incorporado indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute en contrato, la inclusión en los pliegos de los datos relativos a la situación y posición de las mujeres tendrá carácter potestativo.

- En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad. El responsable del contrato llevará a cabo la revisión de la cartelería y documentación, así como de cualquier otro soporte que garantice su cumplimiento.

En enero de 2017 da comienzo la ejecución del I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID. Este Plan incluye 61 medidas y entre otras la elaboración de una guía de lenguaje inclusivo, la incorporación de la igualdad como una herramienta más del trabajo municipal, un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual o el respeto al ejercicio del derecho a la conciliación laboral y familiar. El Plan no está dirigido únicamente a la plantilla sino que recoge en el ámbito de sus competencias las obligaciones que emanan del artículo 14 de la Constitución Española. En este sentido es necesario:

- Revisar los documentos administrativos, públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.

#### DIAGNÓSTICO

El deporte y la actividad física, por su potencialidad educativa de transmisión de valores, constituye un motor de cambio social y contribuye a promover la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, los datos reflejan que todavía existen diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en las distintas esferas del deporte aunque sí es una característica del distrito el alto porcentaje de participación femenina, casi en un 50% en deportes individuales así como la práctica de deportes femeninos tanto en fútbol sala como baloncesto que no se realiza en la mayoría de distritos.

La adscripción que las actividades físicas y el deporte han tenido y tienen al rol social masculino, la peculiaridad de las estructuras que sustenta el deporte así como las diferencias en la ocupación del tiempo de ocio, la estructura familiar y laboral, los modelos educativos, los estereotipos sociales de género, la utilización del tiempo etc., inciden en el desequilibrio todavía existente y mantienen barreras ocultas que dan lugar a un verdadero techo de cristal para las mujeres en el ámbito deportivo. Es fundamental promover la equidad en el deporte, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres, pero sin que éstas limiten sus posibilidades, facilitando el acceso en condiciones igualitarias. Se pretende que más mujeres gocen del deporte y de los beneficios que éste conlleva.

En los presupuestos del año 2020 se pretende dar continuidad y avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello es necesario:

Adaptar los documentos, imágenes y en general cualquier medio de difusión a un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres, la diversidad y la corresponsabilidad.

En los programas y actividades deportivas se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 342.01 INSTALACIONES DEPORTIVAS**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

Se adoptarán las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en los eventos y actividades deportivas.

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan se incluirán cláusulas sociales en materia de igualdad de oportunidades para evitar el desequilibrio existente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Al inicio de su ejecución la entidad adjudicataria deberá presentar la planificación de las acciones a realizar en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo. Con carácter previo a la finalización se les exige a las empresas memoria de impacto de género y de corresponsabilidad de los trabajadores que ejecutan el contrato.

En los presupuestos se incluirán indicadores de género e informe de impacto de género.

**METODOLOGIA 3R: INCIDENCIA EN LOS MECANISMOS DE REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, se ha realizado una reducción del 50% del coste de inscripción a las participantes.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí, se promueve la participación creando grupos mixtos en casi todos los deportes con edades desde 8 hasta 12 años.

**LINEAS ESTRATÉGICAS DE POLÍTICA DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, con una campaña cuyo slogan es "juego limpio" intentando eliminar todas las violencias, incluidas las de origen machista.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, con la reducción del precio de las tasas.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí, ya que se fomenta la participación activa de las mujeres en el deporte.

**COMPARATIVA PRESUPUESTOS**

	2019	2020
<b>OBJETIVOS:</b>		
¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?	SI	SI
<b>ACTIVIDADES:</b>		
¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?	SI	SI
<b>INDICADORES:</b>		
Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?	SI	SI
¿Se ha contemplado algún indicador de género?	SI	SI

**OBJETIVOS:****ACTIVIDADES:****INDICADORES:**

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 342.01 INSTALACIONES DEPORTIVAS**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO NO



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

## MARCO NORMATIVO

La igualdad ante la ley es una exigencia común en las constituciones europeas. La CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 reconoce la igualdad jurídica en su artículo 14 y vincula a todos los poderes públicos.

La CARTA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA SOCIAL (2006) elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

El artículo 15 establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

El artículo 35 de la misma ley, recoge que las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La INSTRUCCIÓN 1/2016 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, aprobada por Decreto de 19 de enero de 2016, relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos que celebre el Ayuntamiento de Madrid sujetos al Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. En este sentido, la instrucción prevé una serie de actuaciones a tener en cuenta:

- En todos los contratos que sean pertinentes al género, es decir que sus destinatarios o usuarios sean personas físicas, afecten a mujeres y hombres e incidan en el acceso y control de los recursos, se deberá incluir la perspectiva de género a través de cuantas cláusulas sociales relativas a la igualdad entre mujeres y hombres se precisen.

Se deberá evitar en todos los casos el uso del lenguaje e imágenes sexistas.

- Cuando se hayan previsto indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute el contrato, se incluirán los datos relativos a la situación y posición de las mujeres, incorporando los siguientes indicadores de género: de distribución, de

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
Programa:	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

contribución, índice de feminidad y feminización y análisis de las brechas de género existentes, así como indicadores cualitativos que aporten información sobre la situación de mujeres y hombres respecto al objeto de ese contrato. En estos supuestos deberá exigirse a la empresa adjudicataria, con carácter obligatorio y como condición especial de ejecución que elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato.

- En los supuestos en los que no se hayan incorporado indicadores de género en los programas presupuestarios a los que se impute en contrato, la inclusión en los pliegos de los datos relativos a la situación y posición de las mujeres tendrá carácter potestativo.

- En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad. El responsable del contrato llevará a cabo la revisión de la cartelería y documentación, así como de cualquier otro soporte que garantice su cumplimiento.

En enero de 2017 da comienzo la ejecución del I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID. Este Plan incluye 61 medidas y entre otras la elaboración de una guía de lenguaje inclusivo, la incorporación de la igualdad como una herramienta más del trabajo municipal, un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual o el respeto al ejercicio del derecho a la conciliación laboral y familiar. El Plan no está dirigido únicamente a la plantilla sino que recoge en el ámbito de sus competencias las obligaciones que emanan del artículo 14 de la Constitución Española. En este sentido es necesario:

- Revisar los documentos administrativos, públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.

También, en enero de 2017 entra en vigor el REGLAMENTO ORGÁNICO DE LOS FOROS LOCALES DE LOS DISTRITOS, aprobado por el Pleno de la Corporación el 23 de diciembre de 2016. Los Foros Locales son órganos colegiados. Esto supone un cambio en el modelo de participación ciudadana en las instituciones, ya que sustituyen a los anteriores y también colegiados Consejos Territoriales.

Los Foros Locales son los órganos de información y de participación ciudadana presencial y deliberativa en el ámbito territorial del Distrito, que se configuran como espacios con capacidad para la adopción de acuerdos de iniciativas y propuestas, acerca de todos aquellos aspectos inherentes a la acción municipal en los Distritos.

Los Foros Locales tienen como fin contribuir a la mejora de la gobernanza territorial facilitando, incrementando y fomentando la participación ciudadana en los Distritos y barrios del municipio de Madrid.

El artículo 7.3 de este Reglamento prevé para la composición de la Comisión Permanente lo siguiente:

La Comisión Permanente para el ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones, estará integrada por las personas elegidas para coordinar las mesas y grupos de trabajo del Foro Local, un concejal o vocal vecino del Distrito, con voz pero sin voto, por cada uno de los grupos municipales a propuesta de los mismos, junto con la Vicepresidencia del Foro Local, que ordenará y dirigirá las deliberaciones de la Comisión Permanente. En la composición de la Comisión Permanente se procurará que, en atención al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las personas de cada género no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

DIAGNÓSTICO

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	214	DISTRITO DE MORATALAZ
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ	

Durante el año 2019 en materia de igualdad se han realizado, entre otras, las siguientes actividades:

Para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y promover la participación de la mujer en la esfera pública se ha prestado un servicio de ludotecas para los foros locales y plenos del distrito.

De acuerdo con el Reglamento Orgánico de Funcionamiento de los Foros Locales, en el distrito de Moratalaz se ha constituido un Foro Local y se ha dado cumplimiento al artículo 7.3 en cuanto a la composición de la Comisión Permanente, que cuenta con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, quedando formada por un 50% de personas de cada género.

En los presupuestos del año 2020 se pretende dar continuidad y avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello es necesario:

Adaptar los documentos, imágenes y en general cualquier medio de difusión a un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres, la diversidad y la corresponsabilidad.

En los procedimientos abiertos de contratación, la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad de oportunidades para evitar el desequilibrio existente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Al inicio de su ejecución la entidad adjudicataria presentará la planificación de las acciones a realizar en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo. Con carácter previo a la finalización se les exige a las empresas memoria de impacto de género y memoria de corresponsabilidad de los trabajadores que ejecutan el contrato.

Cualquier otra medida que se detecte en los servicios y actuaciones que se realicen.

En los presupuestos se incluirán indicadores de género e informe de impacto de género.

**METODOLOGIA 3R: INCIDENCIA EN LOS MECANISMOS DE REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales de diversos soportes que se han realizado en el distrito.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, con el servicio de ludoteca y recursos existentes en el distrito para la conciliación se facilita la participación de las mujeres, pues gracias a este servicio pueden liberarse de su rol de cuidadoras.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí. Se fomenta la participación de las mujeres en los plenos y en las mesas de participación y foros locales.

**LINEAS ESTRATÉGICAS DE POLÍTICA DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, a través de campañas de sensibilización.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 214 DISTRITO DE MORATALAZ  
**Programa: 924.01 PARTICIPACIÓN CIUDADANA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE MORATALAZ

Sí, a la corresponsabilidad mediante la ludoteca.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí, fomenta la participación en los plenos y foros locales mediante el servicio de ludoteca.

COMPARATIVA PRESUPUESTOS	2019	2020
--------------------------	------	------

**OBJETIVOS:**

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?	SI	SI
--	----	----

**ACTIVIDADES:**

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?	SI	SI
---	----	----

**INDICADORES:**

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?	SI	SI
¿Se ha contemplado algún indicador de género?		SI
¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?	NO	NO

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

Al estar destinado a una mejora en la vía pública, el resultado beneficiará a todos los usuarios indistintamente, sin exclusión de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

MARCO NORMATIVO: - Ley 6/1995 de 28 de marzo de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid.

- Ordenanza de las prestaciones económicas del sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Artículos 15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En el artículo 17 hace referencia a la influencia de los cuidados en la vida de los hombres y mujeres.
- Principio 4 de la Carta Europea para la Igualdad de Hombres y Mujeres. Hace referencia a que la eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la Igualdad de mujeres y hombres.
- Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid 2015-2019. Dedicar un objetivo estratégico a promover el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad luchando contra la desigualdad y potenciando su autonomía y visibilidad.

**IDENTIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD**

EN EL OBJETIVO: APOYAR A LAS FAMILIAS DEL DISTRITO EN LA CRIANZA Y EDUCACIÓN DE SUS HIJOS MEDIANTE PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL Y EDUCATIVO QUE PROMUEVAN EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS MENORES Y FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Atención a menores en situación de vulnerabilidad social en los Centros de Día de Menores, siempre con historia social previa y derivados desde Servicios Sociales. Siendo un soporte social, educativo y lúdico, en periodos escolares lectivos, a familias con menores de entre 4 y 16 años, que por diversas circunstancias personales, laborales, económicas y sociales, no disponen de recursos suficientes para hacer frente a la totalidad de los cuidados de los menores que están a su cargo.

De esta manera se responde a las demandas de las familias y de sus hijos/as, ofreciendo un recurso socioeducativo, que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral a la vez que se atienden situaciones de vulnerabilidad social, garantizando una alimentación básica, a través de un servicio de cena diaria, actividades de apoyo y acompañamiento en las tareas escolares y talleres socioeducativos que aborden habilidades sociales en los menores.

Ayudas económicas que se vienen prestando a lo largo de los años en concepto de comedor escolar y escuela infantil así como necesidades básicas, indicadores que se desagregan por género, por la importancia de conocer en qué medida niños y niñas son beneficiarios de ayuda económica tanto de escuela infantil como de comedor escolar, y quienes son los titulares de ayudas económicas de necesidades básicas.

Los campamentos urbanos, se desarrollan con la pretensión de facilitar la conciliación familiar y laboral de los progenitores, así como de prevenir la discriminación por género; en el ámbito de la coeducación se hace intervención educativa fortaleciendo la transversalidad en las actividades, para que las niñas y niños participantes desarrollen su personalidad en términos de igualdad, eliminación de estereotipos y sesgos sexistas.

En los contratos para la prestación de dichos servicios se han introducido dentro de las cláusulas sociales que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del servicio, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.

**METODOLOGIA 3R**

R1 ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? Si, formación a todos los profesionales de los contratos en igualdad.

R2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género? Si, los propios recursos favorece el acceso de la mujer al mundo laboral, lo que contribuye a romper las brechas de género.

R3 ¿Se promueve la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? Si Se promueve la participación activa de las mujeres en los grupos donde participan.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

L1 ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? Si A través de estos grupos se trabaja sobre la desigualdad, y dentro de los pliegos de cada contrato, se establece la necesidad de abordar el tema de la violencia de género y se les exige el informe de impacto de género.

También en la medida que se realizan actuaciones que contribuyen a la ruptura de estereotipos de género se trabaja en la

## Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 215 DISTRITO DE CIUDAD LINEAL  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL

disminución de la violencia machista.

L2 ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? SI Se contribuye a la autonomía económica de las mujeres a través de la dotación de prestaciones económicas

L3 ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si Se contribuye a la visibilidad y la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, que se realiza a través de la participación en los espacios de intervención social grupal y de carácter comunitario que se realiza por parte del Departamento de Servicios Sociales en el distrito

MARCO NORMATIVO: Ley/2003 , de 27 de Marzo , de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, donde se recogen los artículos 25 y 26 de la Ley 7/ 1985 , de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

IDENTIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN EL OBJETIVO: ATENDER A FAMILIAS Y MENORES EN SITUACION DE RIESGO SOCIAL MEDIANTE PROGRAMAS DE INTERVENCION PSICOSOCIAL.

Se desagrega en género menores valorados en los Equipos de Trabajos de Menores y Familia, para valorar en qué medida es más vulnerable uno u otro sexo.

## METODOLOGÍA 3 R

R1 ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? Si , desarrollando proyectos concretos para atender a menores en situaciones de riesgo.

R2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género? no

R3 ¿Se promueve la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? no

## LÍNEAS DE ACTUACIÓN

L1 ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? Si a través de todos los bloques de actuación mediante la concienciación continua sobre los menores.

L2 ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? no

L3 ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

no

## COMPARATIVA 2018/2019/2020 EN EL PROGRAMA 231.02

Presupuesto año 2018 2019 2020

## OBJETIVOS

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?

SI/NO SI SI SI

## ACTIVIDADES

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?

SI/NO SI SI SI

## INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?

SI/NO SI SI SI

## INDICADORES DE GÉNERO

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 215 DISTRITO DE CIUDAD LINEAL  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL

SI/NO

SI

SI

SI



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
Programa:	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

**MARCO NORMATIVO:**

- Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local
- Ley/2003 , de 27 de Marzo , de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, donde se recogen los artículos 25 y 26 de la Ley 7/ 1985 , de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local .
- ORDENANZA DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMAPÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

**IDENTIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD**

**EN EL OBJETIVO: GARANTIZAR LA ATENCION DE LAS NECESIDADES DE LA POBLACIÓN MAYOR DEL DISTRITO EN SU PROPIO ENTORNO SOCIAL**

El número de mujeres mayores es considerablemente mayor al de hombres en población de más de 65 años y sobre todo en los tramos de mayores de 80. Se evidencia además un poder adquisitivo menor en estas, mayor carga de cuidados de otros miembros, de la familia y menor participación en puestos de responsabilidad. El porcentaje de mujeres mayores atendidas en los servicios y prestaciones para el mantenimiento en el entorno habitual es muy superior al de hombres mayores, únicamente, en los servicios de comida a domicilio y lavandería se igualan los porcentajes de atención, debido a los déficits instrumentales de los hombres mayores solos en las tareas domésticas.

**METODOLOGÍA 3 R**

**R1** ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? Si Los servicios de ayuda a domicilio se solicitan por cada miembro en la unidad de convivencia, no por unidad familiar y los servicios de limpieza, compra, etc, son repartidos entre los diferentes miembros, nos siendo exclusivos de las mujeres.

En el contrato de auxiliar de hogar las tareas pueden ser realizadas por auxiliar femenino o masculino.

A través de los talleres y actividades dirigidas a la población mayor, tanto en los centros municipales de mayores como del centro de servicios sociales se trabaja la necesidad de cuestionarse los papeles de hombres y mujeres ante el cuidado y el autocuidado.

En los contratos para la atención a este colectivo se han introducido dentro de las cláusulas sociales que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de género.

**R2** ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si. Apoyando con ayudas económicas a las mujeres que tienen escasos ingresos en el sostenimiento de necesidades básicas, tales como alimentación, pago de suministros, etc.

Apoyo en asesoramiento jurídico a las personas mayores para defender sus derechos y aclaran sus dudas sobre herencias, tutelas etc.

**R3** ¿Se promueve la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? Si Se promueve la participación activa de las mujeres mayores en la toma de decisiones en que participen en los Centros de Mayores del distrito y de las actividades que se realizan.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

**L1** ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? Si El programa contribuye a la eliminación de las violencias a través de la información, el asesoramiento así como con la puesta en marcha de las medidas de protección que procedan.

A través de los dispositivos, de SAD, TA, Centros de Día, Fisioterapia, etc, se detectan posibles situaciones de riesgo que hace que estemos alerta ante cualquier nueva necesidad.

**L2** ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? Si a través ayudas de cobertura de necesidades básicas, y pago de equipamientos de carácter residencial.

**L3** ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si El programa contribuye a la visibilidad de las mujeres desde el momento en que se tienen en cuenta sus necesidades y se hacen proyectos encaminados a sus necesidades y se realizan los ajustes adecuados en los cálculos de las Rentas.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
Programa:	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

MARCO NORMATIVO: Ley/2003 , de 27 de Marzo , de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, donde se recogen los artículos 25 y 26 de la Ley 7/ 1985 , de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local Estatutos de Centros Municipales de Mayores , de 25 de Febrero de 2011.

IDENTIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN EL OBJETIVO: POTENCIAR LA PARTICIPACION DEL MAYOR EN LA VIDA SOCIAL Y PREVENIR SU DETERIORO FISICO-PSIQUICO MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE OCIO Y UYILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE SALUBLE

Es preciso conocer en qué medida aumenta , disminuye o se mantiene el uso de los centros en función del género de las personas, motivo por el que no solo se desagrega por género el número de socias/os, sino también la utilización de las distintas actividades: excursiones, talleres, voluntariado y proyectos terapéuticos.

#### METODOLOGÍA 3 R

R1 ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? Si Incluir en las juntas directivas la figura de la mujer como un miembro más y que cada vez tenga un papel más relevante e igualitario.

R2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género? Si, fomentando la paridad, que en los talleres y actividades participen igualitariamente hombres y mujeres.

Que en todos los centros de mayores se realice campañas de sensibilización contra la violencia, el día de la mujer trabajadora y fomentar la igualdad, de manera continua durante todo el periodo.

R3 ¿Se promueve la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? Si, participando en las juntas directivas de los centros de Mayores.

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN

L1 ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? Si a través de todos los bloques de actuación mediante la concienciación continua sobre los/as participantes.

L2 ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? no

L3 ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si

MARCO NORMATIVO: Ley/2003 , de 27 de Marzo , de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, donde se recogen los artículos 25 y 26 de la Ley 7/ 1985 , de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

#### IDENTIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD

EN EL OBJETIVO: APOYAR A LAS FAMILIAS CUIDADORAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE RIESGO PARA LOS MAYORES.

El cuidado sigue siendo una tarea que desarrollan mayoritariamente, las mujeres, cónyuges e hijas, lo que supone una gran sobrecarga y daños en su propia salud.

#### METODOLOGÍA 3 R

R1 ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? Si A través de las Grupos de cuidador, poniendo de manifiesto su fortaleza y la necesidad de que estas se cuiden.

Participando en Grupos de autocuidado para mejorar su autoestima, para las cuidadoras.

Potenciando el uso del programa de respiro familiar entre las cuidadoras para los fines de semana.

R2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género? No

R3 ¿Se promueve la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? Si Se promueve la participación activa de las mujeres a través de las actividades grupales.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 215 DISTRITO DE CIUDAD LINEAL  
**Programa: 231.03 PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

L1 ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? SI Se contribuye con el programa a través de las entrevista de seguimiento y grupales. Tambien se detecta las posibles situaciones de desprotección y agresión que se puedan dar en el entorno del cuidado.

L2 ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? no

L3 ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si

COMPARATIVA 2018/2019/2020 EN EL PROGRAMA 231.03

Presupuesto año	2018	2019	2020
-----------------	------	------	------

OBJETIVOS

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?

SI/NO	SI	SI	SI
-------	----	----	----

ACTIVIDADES

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?

SI/NO	SI	SI	SI
-------	----	----	----

INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?

SI/NO	SI	SI	SI
-------	----	----	----

INDICADORES DE GÉNERO

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

SI/NO	SI	SI	SI
-------	----	----	----

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

**MARCO NORMATIVO:**

- Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local
- Ley 15/2001, de 27 de Diciembre, de la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid.
- Ordenanza de las prestaciones económicas el sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Artículos 69,15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ordenanza Municipal por la que se regula el acceso a los Servicios de Ayuda a Domicilio para mayores y/o personas con discapacidad en la modalidad de atención personal y atención doméstica, de Centros de Día, propios o concertados, y Centros Residenciales, para mayores, del Ayuntamiento de Madrid.
- Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid 2015-2019. Dedicar un objetivo estratégico a la mejora en las prestaciones de servicios sociales de atención social.

**IDENTIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD**

**EN EL OBJETIVO:** Garantizar la atención social del Ciudadano en el sistema público de Servicios Sociales

La atención social se presta en un mayor número a mujeres que a hombres dado que la mujer es la que acude en mayor proporción tanto a realizar la demanda como a acudir a todas las líneas de intervención propuestas por los servicios sociales, demandas que se realizan por mujeres pero que involucran a todo el núcleo familiar. La mujer tiene mayor dificultad en la empleabilidad, menor nivel formativo, y se detecta mayor índice de pobreza y dedicación a los cuidados de la familia extensa.

**METODOLOGÍA 3 R**

R1 ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? Si En las atenciones familiares se exige la presencia paterna, haciendo partícipes a los padres de la intervención social con la familia.

R2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si En todas las entrevistas mantenidas con mujeres en situación de monomarentalidad se concientiza a las mismas sobre la necesidad de hacer efectivos sus derechos, relativos a pensión de alimentos y otros por parte de los progenitores.

Si, a través de la participación de los cursos para formación y acceso a empleo. Se facilita la toma de conciencia de su situación y su empoderamiento.

R3 ¿Se promueve la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? Si Se promueve la participación activa de las mujeres en el proceso de atención e intervención social con el fin de fomentar el empoderamiento de la mujer.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

L1 ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? Si El programa contribuye a la eliminación de las violencias a través de la información, el asesoramiento así como con la puesta en marcha de las medidas de protección que procedan.

L2 ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? Si El programa contribuye a la autonomía y a la corresponsabilidad desde el momento en que con las prestaciones económicas propias de Servicios Sociales como Renta Mínima de Inserción y ayudas económicas y de la formación y el acceso al empleo se contribuye a la mejora económica, a la formación y por tanto al empoderamiento.

L3 ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si El programa contribuye a la visibilidad de las mujeres desde el momento en que promueve la participación en los espacios comunitarios organizados por Servicios Sociales y otros sistemas.

**MARCO NORMATIVO:** Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

**IDENTIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN EL OBJETIVO:** Apoyar la integración social de las personas discapacitadas y sus familiares proporcionándoles los recursos y prestaciones necesarias

La desigualdad detectada se constata a través de las relaciones de poder que en ocasiones muestran los hombres en situación de diversidad funcional con respecto a las mujeres, así como en otros factores tales como el cuidado de las personas con

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

diversidad funcional que se ejerce mayoritariamente por las madres en un porcentaje mayor que por parte de los padres.

#### METODOLOGÍA 3 R

R1 ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? Si En todas las actividades promovidas a través del contrato de apoyo a la Autonomía para personas con Discapacidad, en sus cláusulas y obligaciones contractuales dirigidas a esta medida. También apoyar a las cuidadoras y ofrecer un respiro los fines de semana a través del piso de respiro familiar para fomentar la autonomía personal.

R2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género? SI, se han realizado actividades de sensibilización con dicha población.

R3 ¿Se promueve la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? Si, participando en todas los programas comunitarios que se establezcan desde el distrito.

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN

L1 ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? Si a través de todos los bloques de actuación mediante la concienciación continua sobre los/as participantes.

L2 ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? no

L3 ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

SI

MARCO NORMATIVO: LEY 15/2001, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RENTA MÍNIMA DE INSERCIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID

ORDENANZA DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMAPÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

IDENTIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN EL OBJETIVO: Prevenir situaciones de exclusión extrema mediante prestaciones económicas y proyectos de inserción sociolaboral

Como resulta común en Servicios sociales la titularidad de las rentas mínimas recae sobre las mujeres en mayor medida que sobre los hombres, siendo ellas las que acuden a entrevistas,

#### METODOLOGÍA 3 R

R1 ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? Si a través de la concienciación realizada en los seguimientos y la intervención social que parte de la Renta Mínima de Inserción, como ejemplo se comunica al Servicio de Rentas Mínimas de Madrid el abandono escolar de las menores gitanas antes de la finalización de la escolaridad obligatoria, igualmente se cita a los adultos hombres de las unidades familiares no solo a las titulares.

R2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género? No

R3 ¿Se promueve la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? Se promueve la participación activa de las mujeres a través de las actividades grupales y la intervención comunitaria.

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN

L1 ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? Se contribuye con el programa a través de las entrevista de seguimiento que se realizan tanto en la Renta Mínima de inserción como en las ayudas económicas

L2 ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? Se contribuye a la autonomía económica de las mujeres a través de la dotación de prestaciones económicas

L3 ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Se contribuye a la visibilidad y la participación a través de la información que se realiza por parte del Departamento de Servicios Sociales de actividades de carácter comunitario que se realizan en el distrito.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

Memoria de impacto de género del programa

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 215 DISTRITO DE CIUDAD LINEAL  
**Programa: 231.06 INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL

MARCO NORMATIVO:

IDENTIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN EL OBJETIVO: Atender las necesidades de las personas sin hogar mediante el proceso de atención e intervención en las unidades de trabajo social

La mayor parte de los asentamientos se componen de población inmigrante y muchos de ellos de etnia gitana principalmente rumana y española, la cultura de género en la población gitana está asociada al papel de la mujer como madre y esposa y en este caso también como portadora de ingresos a través de la mendicidad. También se ha observado un gran número de mujeres monoparentales que no pueden hacer frente a alquiler y se ven en un proceso de desahucio.

METODOLOGÍA 3 R

R1 ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? Si A través del empoderamiento que se realiza a través del proyecto de mediación intercultural y comunitaria para su alfabetización e integración en el mercado laboral. También a través del proyecto de alternativas habitacionales para mujeres y otra población que pudiera encontrarse en esta situación.

R2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género? SI

R3 ¿Se promueve la participación activa de las mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? SI en todos los proyectos se fomenta su participación en todos los actos comunitarios

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

L1 ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? Si en la medida de que la mujer es informada sobre sus derechos y acompañada a todos los recursos de promoción de la mujer y prevención y atención de violencia de género

L2 ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? Si mediante el sistema de prestaciones sociales ayudas económicas y Renta Mínima de Inserción.

L3 ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

SI

COMPARATIVA 2018/2019/2020 EN EL PROGRAMA 231.06

Presupuesto año	2018	2019	2020
-----------------	------	------	------

OBJETIVOS

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?

SI/NO	SI	SI	SI
-------	----	----	----

ACTIVIDADES

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?

SI/NO	SI	SI	SI
-------	----	----	----

INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?

SI/NO	SI	SI	SI
-------	----	----	----

INDICADORES DE GÉNERO

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

SI/NO	SI	SI	SI
-------	----	----	----

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

El propósito de este Programa de Protección de la Salubridad Pública en el distrito de Ciudad Lineal es preservar la salud y seguridad de las vecinas y vecinos del Distrito así como la de sus visitantes, dando así cumplimiento al mandato a las administraciones públicas recogido en el artículo 43 de nuestra Constitución de organizar y tutelar la salud pública.

Las actividades del Programa, que se desarrollan en tres ámbitos principales, la Seguridad Alimentaria, la Salud Ambiental y la Sanidad y Protección Animal, son neutrales al género ya que no se hallan asociados a desigualdades entre hombres y mujeres al ser sus objetos de actuación establecimientos alimentarios, establecimientos con incidencia en la Salud Pública, alimentos y, por último, animales de compañía o del entorno urbano.

Aún así, y con la finalidad de contribuir a la implantación de la estrategia de transversalidad de género en este Ayuntamiento de Madrid, en el Presupuesto de 2019 se incorpora por primera vez en este Programa la perspectiva de género para alcanzar los siguientes objetivos mediante las actividades e indicadores que se indican.

**Objetivos:****1.- Eliminación de roles y estereotipos de género:**

En las comunicaciones escritas dirigidas a la ciudadanía, así como en las institucionales y administrativas (informes técnicos, memorias, etc.) se utilizará lenguaje inclusivo, no sexista.

**2.- Recogida de datos y estadísticas de la realidad diferenciada de hombres y mujeres:**

En el presente Presupuesto se ha introducido por primera vez en el Objetivo 3, "Mejorar el control en materia de Sanidad y Protección Animal", dos indicadores desagregando por sexo las solicitudes de Licencias administrativas para la tenencia de animales potencialmente peligrosos (único indicador del Programa ligado a personas) con el fin de conocer las diferentes situaciones, necesidades y condiciones de hombres y mujeres en este ámbito de intervención.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

En los contratos que se realizan para la gestión de actividades educativas se valora, en la medida de lo posible, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de cláusulas sociales y/o especificaciones concretas en los correspondientes pliegos.

En cuanto a la eliminación de las violencias machistas, se programan actividades coeducativas en los centros escolares, así como otras posibles actuaciones que puedan tener cabida.

Así mismo, se planifica y evalúa posteriormente en qué medida las actividades educativas realizadas son utilizadas por alumnos y alumnas. De esta forma, en todas las actuaciones donde se puedan identificar, se realiza medición de participantes desagregados por género. Especialmente en las siguientes:

- Escolarización de las escuelas infantiles.
- Casos de absentismo escolar.
- Actividades extraescolares.
- Aulas de educación de adultos.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

En los contratos que se realizan para la gestión de actividades educativas se valora, en la medida de lo posible, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de cláusulas sociales y/o especificaciones concretas en los correspondientes pliegos.

En cuanto a la eliminación de las violencias machistas, se programan actividades coeducativas en los centros escolares, así como otras posibles actuaciones que puedan tener cabida.

Así mismo, se planifica y evalúa posteriormente en qué medida las actividades educativas realizadas son utilizadas por alumnos y alumnas. De esta forma, en todas las actuaciones donde se puedan identificar, se realiza medición de participantes desagregados por género. Especialmente en las siguientes:

- Escolarización de las escuelas infantiles.
- Casos de absentismo escolar.
- Actividades extraescolares.
- Aulas de educación de adultos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

En los contratos que se realizan para la gestión de actividades educativas se valora, en la medida de lo posible, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de cláusulas sociales y/o especificaciones concretas en los correspondientes pliegos.

En cuanto a la eliminación de las violencias machistas, se programan actividades coeducativas en los centros escolares, así como otras posibles actuaciones que puedan tener cabida.

Así mismo, se planifica y evalúa posteriormente en qué medida las actividades educativas realizadas son utilizadas por alumnos y alumnas. De esta forma, en todas las actuaciones donde se puedan identificar, se realiza medición de participantes desagregados por género. Especialmente en las siguientes:

- Escolarización de las escuelas infantiles.
- Casos de absentismo escolar.
- Actividades extraescolares.
- Aulas de educación de adultos.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

En todos los contratos de servicios que se realizan para la gestión de actividades culturales se valora la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de cláusulas sociales.

En cuanto a la eliminación de las violencias machistas, se programan actividades, tanto en los centros culturales, como en las programaciones festivas de sensibilización.

Es de interés conocer en qué medida el servicio es utilizado por mujeres y hombres en todas nuestras actividades. De esta forma en todas las programaciones donde se puedan identificar, se realiza medición de participantes desagregados por género:

- En los talleres culturales realizados en los Centros Culturales del Distrito se realiza la cuantificación de datos desagregados por género.
- En cuanto a los asistentes a la programación cultural se realiza la cuantificación de datos desagregados por género, siempre que las mismas se ejecutan en un Centro Cultural.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

En todos los contratos de servicios que se realizan para la gestión de actividades deportivas se introducen cláusulas sociales con perspectiva de género, de uso no sexista del lenguaje, de evitación de imágenes discriminatorias de las mujeres o estereotipos sexistas y de fomento con valores de igualdad de una presencia equilibrada de sexos.

En cuanto a la eliminación de las violencias machistas, se programan actividades de empoderamiento y autodefensa en los centros deportivos.

Por otra parte, las mediciones de participación en todas las actividades deportivas se efectúa desagregando los datos por género, con el fin de detectar y en un futuro poder actuar sobre aquellas situaciones en que existen brechas de género sobre las que haya que intervenir.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

En todos los contratos de servicios que se realizan para la gestión de actividades deportivas se introducen cláusulas sociales con perspectiva de género, de uso no sexista del lenguaje, de evitación de imágenes discriminatorias de las mujeres o estereotipos sexistas y de fomento con valores de igualdad de una presencia equilibrada de sexos.

En cuanto a la eliminación de las violencias machistas, se programan actividades de empoderamiento y autodefensa en los centros deportivos.

Por otra parte, las mediciones de participación en todas las actividades deportivas se efectúa desagregando los datos por género, con el fin de detectar y en un futuro poder actuar sobre aquellas situaciones en que existen brechas de género sobre las que haya que intervenir.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

El objetivo de este programa es garantizar la protección y la defensa de los intereses y derechos de las consumidoras y de los consumidores, que solicitan información y presentan reclamaciones en la Oficina Municipal de Información al Consumidor- OMIC, garantizando la calidad de los servicios prestados en materia de consumo no alimentario. Esto se lleva a cabo a través del Objetivo 2 del Programa mediante la información, asesoramiento y gestión de las reclamaciones y denuncias por parte de la Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC)

Por otro lado, mediante los indicadores descritos en dicho Objetivo, se determina si existe una realidad de desigualdad de las mujeres en relación con sus derechos como consumidoras y usuarias de servicios de consumo no alimentario y el grado de participación activa de las mismas en la defensa de sus derechos como consumidoras.

Este Objetivo y sus correspondientes actividades e indicadores ya se habían incluido en el presupuesto de 2018.

Respecto a la extracción de datos de consumidoras y consumidores que realmente se atendieron en la OMIC, se observa una diferencia numérica a favor de las consumidoras

En el año 2018 fueron 433 consumidoras atendidas y 316 consumidores igualmente atendidos, constatando una mayor presencia de mujeres (117)

En función de los datos obtenidos hasta la fecha de hoy, en prácticamente nueve meses transcurridos del año 2019, se observa una tendencia similar, de un número superior de consumidoras atendidas en la OMIC respecto a los consumidores igualmente atendidos.

No obstante, estos datos corresponden al único indicador desagregado por sexo, no pudiéndose realizar una mayor explotación de los mismos, puesto que las aplicaciones informáticas no lo permiten y la aplicación de gestión de OMIC no recoge ningún campo distintivo del género de los reclamantes, lo que significa que la recogida de datos ha de ser manual.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

Por su carácter transversal al funcionamiento de los órganos y representación, así como administrativos del Distrito, este programa presupuestario constituye un adecuado instrumento para la mejora de la promoción de la perspectiva de género en algunos de sus objetivos.

Analizando los objetivos de este programa, podemos comprobar que el relacionado con el número 1 relativo a al desarrollo de las competencias del Distrito a través de la contratación administrativa se configura como un instrumento válido para articular las políticas de igualdad y de lucha contra la discriminación y violencia, a través de la formalización de contratos cuyo objetivo específico se encuentra en esa órbita como el destinado a la organización y celebración de actos contra la violencia machista que se encuadra dentro de la Línea estratégica de la política municipal de igualdad mediante la erradicación de las violencias machistas.

Mediante la incorporación de cláusulas sociales en los contratos se establecen medidas que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres (L2) en cuanto a la formación del personal, disposición de plan de igualdad en las empresas licitadoras, la inclusión de la perspectiva de género para evitar impactos negativos como criterio valorable en la calidad de los proyectos, entre otros extremos.

En este programa se incluye un Objetivo 6 que se desarrolla mediante el asesoramiento a los órganos colegiados, que articulan el funcionamiento de la participación ciudadana en el Distrito, ello permite conocer la perspectiva de género a través de las iniciativas que se presentan por cada uno de los miembros de estos órganos colegiados encaminadas a la eliminación de las desigualdades y la discriminación.

Es en el funcionamiento de los órganos colegiados donde llega a su máximo exponente la participación de los ciudadanos en la vida del Distrito poniéndose en práctica la Meta 1 del Plan Estratégico de Derechos Humanos del Ayuntamiento de Madrid relativo al derecho a la participación democrática y a la información, transparencia y rendición de cuentas.

Del examen de los acuerdos adoptados en esta Junta Municipal queda patente que una gran parte se refieren a corregir la discriminación y la violencia de personas y colectivos, en particular la promoción de las mujeres y colectivos más discriminados, la protección de colectivos LGTBI, los cuales son un exponente de la Línea 3 de fomento de la participación política y sociocultural de las mujeres, así como los derechos vinculados a la transparencia que se articulan a través de las peticiones de información y del adecuado funcionamiento del sistema de Sugerencias y Reclamaciones.

Siguiendo esta línea, los órganos colegiados de naturaleza representativa del distrito garantizan una representación encaminada a conseguir la igualdad de género, de manera que el objetivo que se pretende es conseguir que las mujeres que participen en ellos representen la mitad de las personas que los integran, como así sucede en la mayoría de los Grupos Políticos que integran esta Junta Municipal.

En la Comisión Permanente del Foro Local, de igual manera, se pretende garantizar una representación paritaria en sus integrantes mediante la promoción de la participación activa de mujeres en los espacios de toma de decisiones, con estas medidas se estará cumpliendo la línea estratégica de promoción de la participación femenina en la vida política (L3) y promoviendo el fomento de empoderamiento de las mujeres (R3).

Desde la Secretaría del Distrito se mantiene una voluntad en la consecución de eliminar los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género mediante el uso del lenguaje no sexista en todos los documentos, convocatorias y actas, impulsando este funcionamiento en todas las unidades orgánicas del Distrito que constituyen una herramienta para la remoción de roles y estereotipos (R1).

A través de este programa se seguirán articulando medidas concretas de toma de conciencia del problema de violencias machistas, mediante la visibilización en actos públicos y conmemoraciones institucionales, por ejemplo los "Puntos Violetas", aunque su desarrollo corresponde al Programa de Actividades Culturales (L1).

También desde el Consejo de Seguridad del Distrito se ponen de manifiesto las medidas policiales que se ponen en práctica para la erradicación de la violencia machista y los delitos de explotación sexual a mujeres.

Por último merece destacar que, en cumplimiento de un acuerdo adoptado en la Junta Municipal, al comienzo de cada una de las sesiones plenarias se guarda un minuto de silencio contra los actos de violencia machista con resultado de muerte de alguna mujer, este acto simbólico equivale a una condena expresa de estos hechos y ayuda a la toma de conciencia de la gravedad del problema, poniendo de manifiesto el compromiso de la máxima institución del Distrito en estas situaciones.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

En los proyectos presentados para solicitar subvenciones se tendrá en cuenta la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista, así como la disminución de las desigualdades de género en la evaluación de los mismos.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

Al estar destinado a una mejora de los elementos constructivos de los edificios, así como de sus instalaciones, el resultado beneficiará a todos los usuarios que acceden a ellos indistintamente, sin exclusión de género

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	215	DISTRITO DE CIUDAD LINEAL
<b>Programa:</b>	<b>933.03</b>	<b>I.F.S. GESTIÓN DEL PATRIMONIO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE CIUDAD LINEAL	

Al estar destinado a una mejora en la eficiencia energética de los edificios, tanto en los elementos constructivos como en sus instalaciones, el resultado beneficiará a todos los usuarios que acceden a ellos indistintamente, sin exclusión de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

Evaluación impacto de género:

Al estar destinado a una mejora en la vía pública, el resultado beneficiará a todos los usuarios indistintamente, sin exclusión de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>171.01</b>	<b>PATRIMONIO VERDE</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

Evaluación impacto de género:

Al estar destinado a una mejora en la vía pública, el resultado beneficiará a todos los usuarios indistintamente, sin exclusión de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>171.02</b>	<b>ZONAS VERDES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

Evaluación impacto de género:

Al estar destinado a una mejora en la vía pública, el resultado beneficiará a todos los usuarios indistintamente, sin exclusión de género.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

E

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de atender a las familias del distrito que atraviesan situaciones de dificultad y/o vulnerabilidad que dificultan la atención y el cuidado de sus hijos/as. Estas situaciones se abordan a través de la intervención social que apoye y favorezca una convivencia familiar adecuada y prevenga situaciones de riesgo social teniendo en cuenta para ello, la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres y niñas del distrito en relación a los hombres.

Al objeto de apoyar a las familias del distrito en la crianza y educación de sus hijos/as, se ponen en marcha a través de este programa medidas que posibilitan un adecuado desarrollo evolutivo de los/as menores a la vez que posibilitan la conciliación de la vida familiar y laboral. Estos apoyos permiten por tanto, que los procesos de incorporación de las mujeres al sistema laboral no queden paralizados por la función de cuidadoras, rol que tradicionalmente les viene impuesto a las mujeres por el hecho de serlo. Para ello, se articulan medidas tales como Centros de Día para menores todo el año, gestión de ayudas económicas para el pago de escuela infantil, comedores escolares, bien a través del convenio Ayuntamiento de Madrid-Comunidad de Madrid, o bien a través de ayudas directas.

Al atender a las familias se sigue observando una posición diferenciada de hombres y mujeres en los niveles de carga emocional y sobre responsabilidad, siguen siendo ellas las principales encargadas de dar respuesta a las necesidades del hogar, compatibilizándolo con las exigencias del mercado laboral. Así mismo, se valora que las situaciones de vulnerabilidad siguen teniendo una afectación mayor en las mujeres, para quienes se destinan un mayor número de ayudas económicas. Dato que no se puede desligar a la feminización entre de los usuarios de Servicios Sociales, ya que son fundamentalmente ellas, las que siguen solicitando ayuda en nombre de toda la unidad familiar.

En relación a este último punto, desde el departamento de Servicios Sociales se promueve la corresponsabilidad en el ámbito familiar para lo cual se motiva la participación e implicación de los hombres en la prevención y/o atención de cualquier situación de dificultad/riesgo que afecte a sus hijos/as, citando desde este servicio, nominativamente a ambos progenitores.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En este sentido en el presupuesto del año 2020 se incluirán indicadores de género.

Las actuaciones de este programa se enmarcan también en normativas tales como la Ley 6/1995, de 28 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid en cuyo artículo 3 se destacan entre otros los siguientes principios de actuación:

- Eliminar cualquier forma de discriminación en razón de nacimiento, sexo, color, raza, religión, origen nacional, étnico o social, idioma, opinión, impedimentos físicos, condiciones sociales, económicas o personales de los menores o sus familias, o cualquier otra circunstancia
- Fomentar los valores de tolerancia, solidaridad, respeto, igualdad y en general los principios democráticos de convivencia establecidos en la Constitución.

#### METODOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 216 DISTRITO DE HORTALEZA  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA

niños en los materiales que se utilicen en cualquier servicio que se preste a menores

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, con centros de día durante todo el año, con un horario amplio en periodo vacacional. También estableciendo cuotas iguales para niños y niñas.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se promueve a partir de la intervención social realizada en las Unidades de Trabajo Social.

#### LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen los trabajadores sociales y servicios como la atención integral psicoeducativa, el servicio de educación social, el Centro de Atención a la Infancia etc, Además se realiza trabajo preventivo en los espacios de ocio y apoyo escolar con jóvenes y menores del distrito.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Mediante los recursos de conciliación, la gestión de ayudas económicas, centros de día.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes y los servicios de apoyo a la conciliación y que ya han sido citados anteriormente.

#### COMPARATIVA 2018/2019 EN EL PROGRAMA 231.06

Presupuesto año 2018 2019

#### OBJETIVOS

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?

SI/NO SI SI

#### ACTIVIDADES

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?

SI/NO

SI

SI

#### INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?

SI/NO

SI

SI

#### INDICADORES DE GÉNERO

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

SI/NO

SI

SI

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
Programa:	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de posibilitar servicios de atención social dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas mayores, ofreciendo respuestas eficaces para la resolución de sus demandas y la satisfacción de sus necesidades. Se trata de prevenir situaciones de deterioro que van unidas al proceso de envejecimiento y dependencia favoreciendo la permanencia de la persona mayor en su medio habitual.

Al objeto de garantizar la atención de las necesidades de la población mayor del distrito en su propio entorno social, se articulan recursos de apoyo de entre los cuales se destaca un número significativamente superior de mujeres que precisan apoyos para permanecer en su domicilio en adecuadas condiciones. Sin olvidar que la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres, es necesario destacar que las mujeres mayores del distrito se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad debido a que su poder adquisitivo es inferior al de los hombres. La dedicación exclusiva durante generaciones de la mujer a las necesidades del hogar ha provocado la dependencia absoluta de estas a los ingresos de sus esposos y una vez viudas estos se reducen notablemente.

Al objeto de potenciar la participación de las personas mayores en la vida social y prevenir su deterioro físico y psíquico se realizan actividades de ocio y tiempo libre saludable en los centros de mayores del distrito valorándose un uso significativamente mayor de estos servicios por parte de las mujeres. Sin embargo, este nivel de ocupación no responde a la representatividad de estas en las juntas directivas de los centros de mayores que están ocupadas en mayor número por hombres por lo que se sigue trabajando por aumentar los niveles de equidad en la participación de hombres y mujeres.

Por último al objeto de apoyar a las familias cuidadoras en la prevención de situaciones de riesgo de las personas mayores, se articulan servicios en los que se denota una mayor implicación de las mujeres en las funciones de cuidadoras, por lo que se debe seguir trabajando por un reparto más equitativo de estas funciones.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, concertar transversal, la actuación de los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En este sentido en el presupuesto del año 2019 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del distrito para ellos se incluirá en los procedimientos de contratación que así lo permitan cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres solicitando a las empresas adjudicatarias informes de impacto de género. Así mismo se incluirán en el presupuesto indicadores de género.

#### METOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales que se han realizado en el distrito.

R.2. ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, con la información y orientación que se realiza desde las unidades de trabajo social a las mujeres para el acceso de estas a talleres de formación tales como nuevas tecnologías, motivación para implicarse en las juntas directivas y acceder en igualdad de oportunidades a los órganos de participación ciudadana lo que contribuye a generar una nueva cultura de sociedad más equitativa

R.3. ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

Se promueve a partir de actuaciones para el empoderamiento y acceso a la toma de decisiones a través de la atención de los trabajadores sociales y de todo el personal que trabaja directamente con las mayores: animadores socioculturales, terapeutas, etc. ofreciendo especiales apoyos para la integración en todos los ámbitos de la vida diaria de las mujeres mayores.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Es muy difícil por el silencio que guardan las mujeres mayores acerca de este tema. Se contribuye mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen los trabajadores sociales y otros servicios colaboradores como los animadores de los centros de mayores o el servicio de ayuda a domicilio.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, bien la autonomía económica es de difícil acceso debido a que no se encuentran en edad laboral, se informa y orienta en la tramitación de prestaciones y pensiones públicas a las que tienen derecho. Igualmente se trabaja por que las mujeres se incorporen a actividades que tienen que ver con la mejora personal de su bienestar social y sanitario y se hacen puntualmente charlas informativas sobre igualdad en los centros de mayores pretendiendo así extender entre hombres y mujeres un funcionamiento social más equitativo.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos como ciudadanas de pleno derecho que son.

**COMPARATIVA 2018/2019 EN EL PROGRAMA 231.03**

Presupuesto año	2018	2019
-----------------	------	------

**OBJETIVOS**

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?

SI/NO SI SI

**ACTIVIDADES**

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?

SI/NO

SI

SI

**INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA**

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?

SI/NO

SI

SI

**INDICADORES DE GÉNERO**

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

SI/NO

SI

SI

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de ofrecer respuestas ágiles y eficaces para prevenir la exclusión social de aquellos colectivos, grupos y/o personas, vulnerables que se encuentren en situación de riesgo por motivos de escasos recursos económicos, desempleo, desarraigo, sin hogar o en situación de dependencia. Se pretende, detectar en este sentido las necesidades del distrito y prestar atención a las situaciones de dificultad social a través de la gestión y tramitación de las demandas planteadas, así como el desarrollo de proyectos que favorezcan la inclusión social de personas vulnerables.

Al objeto de garantizar la atención a la ciudadanía en el sistema público de Servicios Sociales se han articulado todo un sistema de atención por parte del equipo de trabajadores sociales cuyos datos de atención nos siguen indicando en líneas generales una feminización de los Servicios Sociales tanto por ser las mujeres las que por su situación de mayor vulnerabilidad frente a la de los hombres acuden más a Servicios Sociales como porque siguen siendo ellas las encargadas de pedir ayuda, en el rol de cuidadoras de la unidad familiar.

Otro de los objetivos de este programa es el de apoyar la integración social de las personas discapacitadas y sus familiares proporcionándoles recursos y prestaciones necesarias por ello y en cumplimiento con lo reflejado en el Plan Estratégico de la Ciudad de Madrid (2017-2019) se sigue trabajando por la accesibilidad de las personas con diversidad funcional a los recursos y servicios del sistema público valorándose también en este aspecto una mayor vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad ya que son ellas las que más han solicitado servicios tales como la ayuda a domicilio.

Al objeto de prevenir situaciones de exclusión social extrema mediante prestaciones económicas y proyectos de inserción socio laboral, se articulan servicios de apoyo socio laboral y se facilita la tramitación de apoyos económicos. En este aspecto, es de destacar el mayor número de mujeres que al contar con una situación de desventaja socio económica frente a la de los hombres, cuentan con ayudas económicas o precisan especiales apoyos para conseguir la inserción laboral o formativa, de ahí la importancia de posibilitar recursos que permitan reducir la brecha existente actualmente con apoyo para la búsqueda de empleo, formación en nuevas tecnologías, o tramitación de prestaciones económicas.

Por último otro de los objetivos que este programa recoge es el de atender a las personas sin hogar mediante la intervención social y las ayudas económicas que favorezcan la integración social.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, concertar transversal, la actuación de los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Se destaca así mismo el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En este sentido en el presupuesto del año 2019 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del distrito para ellos se incluirá en los procedimientos de contratación que así lo permitan cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres solicitando a las empresas adjudicatarias informes de impacto de género. Así mismo se incluirán en el presupuesto indicadores de género.

#### METODOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres en los materiales que se han realizado en el distrito.

R.2. ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 216 DISTRITO DE HORTALEZA  
**Programa: 231.06 INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA

Si con servicios tales como el servicio de orientación laboral, que pretenden reducir la brecha existente en el ámbito laboral, formativo y social de las mujeres con apoyos específicos para que alcancen la plena autonomía.

R.3. ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se promueve a partir de actuaciones y acceso a la toma de decisiones a través de la atención individualizada que realizan los trabajadores sociales.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, mediante la labor de detección de posibles situaciones de violencia machista que hacen los trabajadores sociales y otros servicios colaboradores.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, mediante el acceso a recursos ya mencionados anteriormente que posibilitan la autonomía económica de las mujeres en la medida que estas mejoran su accesibilidad laboral ampliando sus habilidades personales, laborales y formativas todo ello al objeto de reducir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos.

**COMPARATIVA 2018/2019 EN EL PROGRAMA 231.06**

Presupuesto año 2018 2019

**OBJETIVOS**

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género?

SI/NO SI SI

**ACTIVIDADES**

¿Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género?

SI/NO

SI

SI

**INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA**

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas?

SI/NO

SI

SI

**INDICADORES DE GÉNERO**

¿Se ha contemplado algún indicador de género?

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género?

SI/NO

SI

SI

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

En este programa se comprenden todas las acciones relacionadas con la protección de la seguridad y la salud de los consumidores y usuarios en cumplimiento del artículo 43 de la Constitución española, utilizando como herramienta fundamental el Plan de Actividades Programadas por Madrid Salud, en el que se recogen distintas campañas de inspección a realizar anualmente partiendo de un planteamiento global e integrado de las actuaciones municipales en dichas materias, con el objetivo de asegurar que las mismas se realicen con la máxima calidad técnica y funcional, sin perjuicio de las actuaciones inspectoras que pudieran efectuarse al margen de la planificación (denuncias u otros motivos oportunos)

**Objetivos:**

Mejorar la seguridad alimentaria en el distrito mediante inspecciones periódicas y programadas así como el control oficial de alimentos de manera que se garanticen las condiciones higiénico sanitarias en los establecimientos donde se elaboran, consumen o venden comida y bebidas

Mejorar el control de las condiciones técnicas e higiénico-sanitarias de los establecimientos con incidencia directa sobre la salud pública (peluquerías, establecimientos de piercing y tatuaje, centros de cuidado y recreo infantil)

La naturaleza de las actividades no permite realizar una clasificación por género dado que carece del mismo; y en consecuencia una materialización del objetivo de igualdad entre hombres y mujeres que debe inspirar cualquier actuación pública.

## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 23 que es un fin de la educación el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. En su artículo 24 establece que la educación debe integrar el principio de igualdad impulsando, entre otros, los principios de coeducación y la igualdad efectiva. Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. El Ayuntamiento de Madrid implanta en el curso escolar 2017/2018 su propia red de escuelas infantiles municipales. La Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid publicada el 14 de noviembre de 2016 establece en su artículo 3 dentro de sus principios rectores la coeducación. En este sentido los Proyectos educativos que se desarrollarán en las escuelas infantiles municipales incorporan la perspectiva de género.

## Metodología:

R1. El Proyecto Educativo de la nueva red de escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid fomenta el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

R2. Facilitar el acceso a la etapa 0-3 años a través de la puesta en marcha de una red de escuelas infantiles municipales contribuye a que las mujeres puedan tener más acceso a recursos formativos, laborales y de desarrollo personal, favoreciendo la reducción de la brecha existente en los diferentes ámbitos en los que se siguen posicionando hombres y mujeres.

R3. La Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid establece en su artículo 20 sobre derechos de madres, padres, tutores/as representantes legales, letra e) a participar en la organización, funcionamiento, gobierno y evaluación del centro educativo en los términos establecidos en las leyes. En su artículo 21 sobre deberes de madres, padres, tutores/as representantes legales, letra b) participar de manera activa en las actividades que se establezcan en virtud de los compromisos educativos que los centros establezcan con las familias para mejorar el desarrollo de las niñas y los niños.

L1.El uso en las actividades coeducativas de cuentos con patrones de buenos tratos en 1-2 y 2-2 años, contribuye a eliminar futuras violencias machistas. Asimismo en la Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid en su artículo 21 letra f) se establece que uno de los deberes de los padres es contribuir a reforzar el mensaje de tolerancia "0" a la violencia de género.

L2.Se fomentará la corresponsabilidad a través de estrategias que faciliten la asistencia de madres y padres a las reuniones de toma de decisiones.

L3. A través de cuentos y actividades donde los protagonistas sean niñas o mujeres con roles activos y relevantes se contribuye a la visibilización de las niñas y mujeres en el espacio público.

COMPARATIVA	2019	2020		
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI		
Actividades	SI	SI		
Indicadores de desagregación Estadística			SI	SI
Indicador de Género	NO	NO		
Indicador Impacto de Género	NO	NO		

## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 23 que es un fin de la educación el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. En su artículo 24 establece que la educación debe integrar el principio de igualdad impulsando, entre otros, los principios de coeducación y la igualdad efectiva. Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. El Ayuntamiento de Madrid tiene entre sus competencias la participación en la vigilancia de la escolaridad obligatoria. Dicha competencia se ejerce a través de un Convenio de Colaboración interinstitucional entre Comunidad de Madrid y Ayuntamiento desde el año 2001, y desde los propios distritos a través de proyectos y actuaciones singulares encaminados a prevenir el absentismo escolar. Si bien el origen y mantenimiento, en su caso, de la problemática del absentismo escolar es multifactorial, no es menos cierto que es necesario analizar la misma incorporando la variable sexo. Realizar un estudio más en profundidad sobre la situación del absentismo escolar en el distrito Hortaleza con un enfoque de género permitirá tomar decisiones en un futuro sobre el modo de abordar dicha problemática de forma más ajustada a la realidad. Al fin de cumplir con este objetivo se incluyen indicadores desagregados por sexo, en aquellas actuaciones que tienen que ver con la prevención y el control del absentismo escolar. Todo ello con el fin de analizar en el caso del absentismo escolar como se distribuye la variable género, en función de las etapas educativas de escolaridad obligatoria (Ed. Primaria y Educación Secundaria Obligatoria) así como inferir (en un análisis más profundo) los motivos de esta distribución. Por tanto el año 2019 servirá para recopilar información sobre la relación entre la categoría género y absentismo escolar que servirá para mejorar el proceso de integración de la perspectiva de género en la prevención y control del absentismo escolar.

Variable particularmente importante en su superposición a la variable sexo en relación a este Programa de Absentismo es la etnia, y en concreto, la etnia gitana: El índice de niñas gitanas que abandonan el sistema educativo es significativo, en especial en la transición de la etapa de Educación Primaria a Educación Secundaria.

A pesar de mostrar mayor motivación que los niños gitanos para continuar sus estudios, tienen menos libertad para decidir su futuro y desde edades tempranas asumen tareas domésticas y de cuidado que suponen una barrera adicional a su continuidad escolar.

Los niños, por su parte, abandonan la escuela aduciendo la búsqueda de empleo como principal razón: Una de las actuaciones prioritarias marcada desde el Distrito para este programa presupuestario para el año 2020 se centra en la realización de charlas informativas a niños y niñas de 6º de Educación Primaria para favorecer dicha transición.

R1. El desarrollo de actuaciones concretas con población en riesgo de absentismo escolar se realizará con materiales de contenidos e imágenes no sexistas y lenguaje inclusivo. En el abordaje de colectivos vulnerables se contribuirá a la ruptura de roles y estereotipos de género.

R2. Las actuaciones con colectivos vulnerables contribuyen a reducir la brecha de género existente por motivos culturales, sociales, económicos...

L1. Dado que el absentismo escolar es un problema multifactorial, el análisis de las situaciones que derivan en la falta de asistencia injustificada al centro donde tiene asignada plaza puede estar relacionada con situaciones de: violencia machista, uso indebido de redes sociales, abuso, acoso escolar... que, si bien no se abordan directamente desde el programa, sí que se ponen en conocimiento de otros y otras profesionales: Agentes Tutores, Servicios Sociales, entidades... para su abordaje en coordinación con todos y todas las profesionales implicados e implicadas en el seguimiento del caso. La situación de absentismo escolar contribuye, en algunos casos, a detectar este tipo de situaciones.

COMPARATIVA	2019	2020		
Objetivos Promoción de la Igualdad	NO	NO		

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 216 DISTRITO DE HORTALEZA  
**Programa: 325.01 ABSENTISMO**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA

Actividades NO NO  
Indicadores de desagregación Estadística SI SI  
Indicador de Género SÍ SÍ  
Indicador Impacto de Género SÍ SI

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El artículo 14 de la Constitución española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas. La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 23 que es un fin de la educación el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. En su artículo 24 establece que la educación debe integrar el principio de igualdad impulsando, entre otros, los principios de coeducación y la igualdad efectiva. Asimismo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (2015/2019) establece como uno de sus principios rectores el enfoque de género. Con carácter general el presente programa de servicios complementarios a la enseñanza tendrá como objetivo transversal en todas sus actuaciones sensibilizar a la Comunidad Educativa: alumnado, profesorado, familias... en la igualdad de oportunidades y en la Promoción de la Igualdad. En aquellas actuaciones que requieren acudir a una contratación se han establecido diferentes requisitos encaminados a cumplir el objetivo anteriormente citado, tales como: incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las actuaciones. En todos los contratos se incluirá como cláusula de obligado cumplimiento que los materiales educativos utilizados sean no sexistas y promuevan la Igualdad así como un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación: inscripciones, memorias, cartas, informes... En las memorias se incluirán los datos desagregados por sexo con la incorporación del Informe de Impacto de género que sirva de análisis de la realidad y permita tomar decisiones sobre futuras actuaciones en el ámbito educativo concreto. Con carácter específico se van a desarrollar con perspectiva de género las siguientes actuaciones: 1) Programa de actividades extraescolares municipales en centros educativos para la conciliación de la vida familiar y laboral y el desarrollo personal del alumnado; 2) Programa de Dinamización de la Participación en la Infancia y Adolescencia del Distrito: promoviendo la participación de los niños, niñas y adolescentes del distrito desde la igualdad entre géneros para juntos participar en la construcción de su entorno Desde este Distrito consideramos que al promover la Igualdad en el ámbito educativo en las etapas de: educación infantil, primaria y secundaria obligatoria de forma transversal estamos fomentando el desarrollo de factores de protección encaminados a prevenir la violencia de género.

R1 Las actuaciones que se desarrollan en este programa fomentan el uso de materiales con contenidos no sexistas, lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

R2. En todos los proyectos incluidos en este programa se introducen como condición de especial ejecución la cláusula social de elaboración de un informe de impacto de género.

R3. El Programa de Dinamización de la Participación en la Infancia y Adolescencia con perspectiva de género es un espacio que contribuirá a la promoción activa de las niñas y adolescente mujeres en la toma de decisiones sobre su entorno próximo y ciudad.

L1. Las actuaciones previstas en los distintos servicios complementarios a la enseñanza contribuirán a la eliminación de las violencias machistas.

L2. El Programa de Actividades Extraescolares municipales tiene como objetivo una doble finalidad: ofrecer una oferta de ocio educativo de calidad y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias, lo que contribuye a que las mujeres puedan tener más acceso a recursos formativos, laborales y de desarrollo personal, favoreciendo la reducción de la brecha existente en los diferentes ámbitos en los que se siguen posicionando hombres y mujeres. Asimismo se ofrecerán modelos de corresponsabilidad en las actuaciones previstas de Promoción de la Igualdad.

L3. El Programa de Dinamización de la Participación de la Infancia y Adolescencia contribuirá a la participación de las niñas y adolescentes mujeres en la toma de decisiones.



PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
 Sección: 216 DISTRITO DE HORTALEZA  
**Programa: 326.01 SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN**  
 Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA

COMPARATIVA	2019	2020		
Objetivos Promoción de la Igualdad	SI	SI		
Actividades	SI	SI		
Indicadores de desagregación Estadística			SI	SI
Indicador de Género	SI	SI		
Indicador Impacto de Género	SI	SI		

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

El objeto de las acciones puestas en marcha en este programa es el de posibilitar servicios culturales y formativos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas, ofreciendo actividades que atiendan sus demandas y satisfagan sus necesidades.

Con el objeto de garantizar el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo en el Distrito, es competencia de la Unidad de Actividades Culturales, Formativas y deportivas la dirección, gestión y programación de los Centros Culturales del Distrito.

La Unidad de Cultura del Distrito de Hortaleza, para elaborar la programación de las distintas actividades del Distrito ha tenido en cuenta parámetros como tramos por edad, segmentos sociales de la población que permitan dinamizar y fidelizar la participación del máximo número de ciudadanos del Distrito.

Actividades fundamentales son la realización de Talleres en los distintos Centros Culturales del Distrito, tratándose de actividades de gran aceptación que atienden a distintas áreas de conocimiento: deportes, ocio, humanidades, artes escénicas, idiomas, informática, música, baile, gimnasia, aerobio, artes plásticas, decoración, etc.

En los Centros Culturales se realizan también actividades culturales procurando que la programación sea variada y contenga los distintos gustos de los vecinos atendiendo a todos los tramos de población.

En la programación de los Centros Culturales se contempla también la participación de Asociaciones y Entidades del Distrito que tienen entre sus objetivos la gestión de actividades culturales variadas.

Podemos destacar, en general, la participación de un número significativamente superior de mujeres en la mayoría de las actividades realizadas por esta Unidad. No obstante se sigue trabajando por aumentar los niveles de equidad en la participación de hombres y mujeres.

En la línea marcada por el artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres establece "el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y elaboración de presupuesto de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades". Se destaca, así mismo, el artículo 20 de la presente ley en el que se especifica que para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán entre otros:

- " a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- " b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- " c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

En este sentido, en el presupuesto del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del distrito; para ello se incluirá en los procedimientos de contratación que así lo permitan cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres solicitando a las empresas adjudicatarias informes de impacto de género. Así mismo se incluirán en el presupuesto indicadores de género.

**METODOLOGIA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres, niñas, hombres y niños en los materiales que se han realizado en el distrito.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

Si, con la información y orientación para acceder en igualdad de oportunidades a los órganos de participación ciudadana lo que contribuye a generar una nueva cultura de sociedad más equitativa.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se promueve a través de las actividades culturales el acceso a la toma de decisiones ofreciendo especiales apoyos para la integración en todos los ámbitos de la vida diaria de las mujeres.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Sí, mediante la labor de comunicación activa (folletos de fiestas, de actividades culturales y formativas, etc.), redes sociales, videos, etc.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Sí, mediante la aplicación de criterios de "perspectiva de género" en los contratos de las fiestas, incorporando dichos criterios en la publicidad institucional y merchandising, según acuerdo del Pleno del Distrito.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, a través de la información facilitada a las mujeres de los recursos y servicios existentes para que puedan acceder a ellos como ciudadanas de pleno derecho que son.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

Evaluación impacto de género:

Al estar destinado a una mejora de los elementos constructivos de los edificios, así como de sus instalaciones, el resultado beneficiará a todos los usuarios que acceden a ellos indistintamente, sin exclusión de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

Este programa se basa en la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la defensa de las personas consumidoras y usuarias mediante procedimientos eficaces en cumplimiento del art. 51 de la Constitución Española. Las administraciones públicas garantizarán los intereses generales y los particulares. Con el Plan de Inspección Anual, elaborado por el Instituto Municipal de Consumo y la Oficina Municipal de Información al Consumidor (O.M.I.C) se abordan ambos objetivos respectivamente.

**Objetivos:**

Garantizar el derecho de los consumidores mediante la información, el asesoramiento y gestión de reclamaciones y denuncias por parte de la oficina municipal de información al consumidor.

Información al Consumidor de la derivación de sus expedientes a otro órgano competente por resolver (OMIC).

Mediación en los conflictos entre consumidores y empresarios y profesionales propiciando la resolución voluntaria de los mismos.

Indicadores: Se ha comprobado una ligera superioridad en el número de mujeres usuarias de este servicio sobre el número de usuarios hombres. No obstante y dada la naturaleza de las actividades no permite una materialización del objetivo de igualdad entre hombres y mujeres que debe inspirar cualquier actuación pública.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

Evaluación impacto de género:

Al estar destinado a una mejora de los elementos constructivos de los edificios, así como de sus instalaciones, el resultado beneficiará a todos los usuarios que acceden a ellos indistintamente, sin exclusión de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	216	DISTRITO DE HORTALEZA
<b>Programa:</b>	<b>933.03</b>	<b>I.F.S. GESTIÓN DEL PATRIMONIO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE HORTALEZA	

Evaluación impacto de género:

Al estar destinado a una mejora en la eficiencia energética de los edificios, tanto en los elementos constructivos como en sus instalaciones, el resultado beneficiará a todos los usuarios que acceden a ellos indistintamente, sin exclusión de género.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
Programa:	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

El marco normativo vinculado con la memoria de impacto de género es el siguiente:

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.
- Plan Estratégico para la igualdad de género de la ciudad de Madrid 2018-2020.
- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección Integral.
- Directiva 2002/73CE del Parlamento Europeo
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Artículo 31. Políticas urbanas de ordenación territorial y vivienda. Punto 1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas. Punto 3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.
- A nivel mundial, en la Cumbre sobre el Desarrollo Sostenible en septiembre de 2015 la Organización de Naciones Unidas definió 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo uno de ellos "Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas". Por otra parte, en el objetivo de "Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles", se establece como meta "proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad".
- La Nueva Agenda Urbana de la ONU aprobada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Vivienda y el Desarrollo Urbano Sostenible (Hábitat III) que tuvo lugar en Quito, del 17 a 20 de octubre de 2016, reorienta la manera en que se planifican, se diseñan, se financian, se desarrollan, se administran y gestionan las ciudades y los asentamientos humanos
- La Agenda Urbana de la UE adopta la dimensión de género para introducirla en el desarrollo urbano, tanto a nivel nacional y regional como en las propias ciudades. En el Pacto de Amsterdam, firmado el 30 de mayo de 2016, entre las cuestiones transversales de los temas prioritarios seleccionados para la Agenda urbana de la UE está las del "Impacto sobre el cambio social, incluido el cambio de comportamiento, promoviendo, entre otras cosas, igual acceso a la información, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres".

El género, en el ámbito urbanístico, tiene como objetivo la creación de unos espacios y una ordenación urbana que resulten adecuados para hacer más comfortable el trabajo reproductivo, las labores de cuidado y, sobre todo, la vida cotidiana, y, por supuesto, pretende crear unos espacios más seguros y unos entornos más agradables y reconfortables para el encuentro. El urbanismo con perspectiva de género no es un urbanismo exclusivo de las mujeres, es un urbanismo que propone un diseño y una ordenación que tiene en cuenta los roles que se le han asignado a la mujer, actualmente también desempeñados por los hombres. Esta forma de urbanismo tiene en cuenta todas las etapas de la vida de la persona, desde la infancia a la vejez, y no piensa exclusivamente en la parte social que se encuentra en la etapa del trabajo productivo, como ocurre todavía hoy en la mayoría de los casos.

Se trata de integrar el enfoque de género en todas las fases del proceso urbanístico, desde el diseño, la participación, la planificación y la ejecución, hasta la evaluación y el seguimiento y mejorar la calidad de vida de las personas que tienen responsabilidades de cuidado y, en especial, tener en cuenta las necesidades espaciales y urbanas de las mujeres en situación de vulnerabilidad. La percepción de inseguridad urbana ejerce un efecto de restricción para el acceso, uso y apropiación del espacio público de la ciudad por parte de la ciudadanía. Existe evidencia empírica de que las mujeres auto limitan sus desplazamientos, y por tanto el uso y acceso a los espacios urbanos y transporte público, en función de la percepción de inseguridad. Por lo tanto, este factor constituye un obstáculo para la autonomía de las mujeres, ya que evitan salir a determinadas horas o modifican su recorrido a pie por la ciudad.

#### R1- ELIMINACIÓN DE ROLES.

- Reutilización de suelos urbanos infrautilizados o degradados y urbanización de solares vacíos.
- Acceso de las mujeres a los equipamientos públicos, con mejora de calidad, distancias, horarios, costes#



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
Programa:	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

- Creación de pequeños equipamientos urbanos con distancias a las viviendas accesibles a pie.

## R2. ACCESO.

- Reducción de las zonas sin actividad (zonificación). Con la mezcla de usos se asegura la concurrencia de personas en cualquier franja horaria. Por ejemplo, equipando espacios interbloques y zonas estanciales fomentando el uso social del espacio público.
- Señalización con elementos de orientación visibles y precisos, para la apropiación de los espacios amplios y uniformes por parte de las mujeres.
- Ofrecer equipamientos, espacios y servicios que faciliten la conciliación familiar y laboral y mejoren la compatibilidad de horarios y lugares.
- Resolver la accesibilidad en los entornos urbanos para facilitar las tareas de cuidado de las mujeres, más allá de la normativa obligatoria y de la eliminación de barreras arquitectónicas; respondiendo a una realidad tanto física como social.

## R3. MEDIDAS QUE PROMUEVEN LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE MUJERES.

- Identificación de aquellos lugares que son percibidos por las mujeres como no seguros (puntos negros) a través de recorridos y mapeados del distrito.
- La participación activa de las mujeres se promueve a través de las cuotas de participación establecidas en la normativa y recogidas en los documentos de contratación.

## L1. ELIMINACIÓN VIOLENCIAS MACHISTAS

- Garantizar la percepción de seguridad en los espacios públicos y zonas verdes mediante una adecuada iluminación y la máxima visibilidad en todo momento.
- Buscar la identificación de los espacios públicos por parte de la ciudadanía, mediante una clara señalización que permita orientarse sin dificultades, de manera que plazas, calles y parques no sean espacios de nadie, sino de todas y todos.
- Realizar caminos alternativos o hacer coincidir en algunos puntos parte del transporte rodado con vías peatonales.
- Eliminación de elementos opacos, tales como arbustos de gran porte, que reduzcan la visibilidad en espacios públicos por su efecto barrera.

## L2 AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD

- Aumento de espacios de recreo para menores, seguros, agradables e inclusivos y que respondan a los distintos juegos de niñas y niños.
- Creación de espacios de recreo "neutros" que respeten la evolución sociopedagógica de los menores en los parques públicos.
- Diseño de mobiliario urbano adecuado y distribuido pensando en la cercanía a zonas infantiles, con posibilidad de elección de estancias en sombra o sol.
- Creación de espacios de relación inclusivos, pensando en todas las edades. Por ejemplo, con zonas de descanso en los recorridos urbanos y suficientes bancos (para poder sentarse más allá de las sillas y mesas de los locales de restauración) y con fuentes de agua para prevenir golpes de calor y deshidratación de la población con más necesidades para su salud.
- Ampliación de las aceras para el paso del coche de bebés, de sillas de ruedas de mayores o personas con movilidad reducida y de carros de la compra.
- Nivelación de los alcorques con la acera y diferenciación de materiales, colores y texturas en los cambios de nivel.
- Diseño de rampas con poca pendiente y barandillas cómodas.

## L3. VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN.

- Erradicar el uso de imágenes estereotipadas en cualquier elemento urbano de la ciudad
- Recuperación de espacios urbanos, como plazas y parques para actividades lúdicas y sociales para las mujeres y el cuidado de familiares.
- Contratos que incorporen como condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria elabore un informe de impacto de

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. La empresa adjudicataria deberá aportar el informe antes de la finalización de cada anualidad del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

#### PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDAN LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

El programa tiene como finalidad la prevención y atención de cualquier situación de riesgo o dificultad social que pueda afectar a niños, niñas y adolescentes del distrito y sus familias ofreciendo programas y recursos necesarios.

En la situación sobre la que actúa este programa se aprecia una posición diferenciada entre hombres y mujeres. La responsabilidad en la atención y cuidados a la población infantil y adolescente sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres en el caso de familias nucleares/extensas existiendo un alto nivel de monomarentalidad en la población en situación de mayor vulnerabilidad o riesgo de exclusión y ausencia de corresponsabilidad de cuidados en caso de separación legal o de hecho.

En relación con la desprotección de menores y en los casos en seguimiento por la Comisión de Apoyo Familiar, son varones el 55% del total y son mujeres el 45%. Del conjunto de las familias atendidas el 47,71% es monomarental, dándose una prevalencia de un 5% de casos de violencia de género en el global del total de familias.

#### MARCO NORMATIVO

- Ley 6/1995 de 28 de marzo de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Ordenanza de las prestaciones económicas del sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Artículos 15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En el artículo 17 hace referencia a la influencia de los cuidados en la vida de los hombres y mujeres.
- Principio 4 de la Carta Europea para la Igualdad de Hombres y Mujeres. Hace referencia a que la eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la Igualdad de mujeres y hombres.
- Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid 2015-2019 (en periodo de evaluación y elaboración del próximo plan). Dedicar un objetivo estratégico a promover el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad luchando contra la desigualdad y potenciando su autonomía y visibilidad.

#### METODOLOGÍA 3R

R1 Las líneas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos comprenden:

- Promover la implicación los hombres en la prevención y atención de cualquier situación de riesgo que afecte a la población infantil y adolescente del distrito situando la relación paterno-filial como beneficiosa para el desarrollo evolutivo de niños, niñas y adolescentes y para el crecimiento personal de los adultos varones. Si, además, existe una situación de riesgo vinculada con las capacidades parentales y el cuidado, incidir en esta línea resulta fundamental.
- Fomentar la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y de organización de la vida diaria de la familia.
- Establecer en todas las actividades del programa una perspectiva y metodología tendentes a la eliminación de actitudes discriminatorias por razones de género o diversidad de género y orientación afectivo-sexual así como reforzar la transversalidad que favorezca el desarrollo evolutivo de niños, niñas y adolescentes en condiciones de igualdad.

R2 La atención en este programa se realiza a través de contratación pública por lo que se exige y se exigirá la integración de la

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

perspectiva de género en los objetos contractuales y/o de cláusulas sociales con medidas que favorezcan la situación de las mujeres trabajadoras de las empresas contratadas y el acceso prioritario de mujeres a los recursos de conciliación encaminados a facilitar su acceso al mercado laboral y, por ende, su autonomía. De mismo modo se establece como condición de especial ejecución la elaboración de una memoria de impacto de género en la ejecución de todos los servicios precisando las medidas tomadas y reflejando resultados que midan dicho impacto. Por otro lado se insta a la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista en informes, memorias y soportes documentales.

R3 En este contexto se promueve la participación activa de las mujeres creando espacios en forma de grupos de discusión formados exclusivamente por mujeres en cada uno de los proyectos del distrito que intervienen con menores y familias que retroalimentarán la intervención realizada y aportarán la perspectiva de las mujeres participantes incidiendo específicamente en la sobrerrepresentación de las mujeres en el ámbito de los cuidados.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

L1 El programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas a través de actuaciones puntuales de sensibilización y la realización de actividades tendentes a la eliminación de estereotipos.

L2 La contribución a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad se concreta en la promoción de recursos que implica a todos los miembros de la familia sin distinción de sexos y a través de servicios dirigidos a la conciliación de la vida laboral y familiar. Por otro lado, en los servicios contratados se promueven retribuciones conveniadas, incentivando su incremento, y se estimula la toma de medidas de conciliación y la sensibilización de los y las trabajadoras.

L3 En el espacio de cuidado y atención a los menores y las necesidades familiares que abarca la intervención de este programa se buscará la implicación y la eliminación de la infrarrepresentación de los hombres en la toma de decisiones respecto de sus hijos a través de acciones de sensibilización y prevención en las edades tempranas de la población infantil.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

#### PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDAN LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

El programa de mayores y servicios sociales tiene como finalidad promover actuaciones de carácter preventivo y asistencial que contribuyan al bienestar social de las personas mayores y al mantenimiento de mujeres y hombres mayores en su entorno de convivencia en las mejores condiciones posibles. Por otro lado pretende fomentar la participación activa y de calidad en la vida social del distrito y promover la eliminación de las desigualdades que tienen que ver con el género y la orientación sexual en este colectivo.

En este sentido el de hombres y mujeres mayores es un colectivo en crecimiento progresivo dentro del panorama demográfico que culminará en unos años con la llegada a la edad de la jubilación de la generación del babyboom constituyendo un reto para el funcionamiento de los servicios públicos en general y de los servicios sociales municipales, en particular. Otra de sus características es la feminización del envejecimiento y del sobre-envejecimiento y su vinculación a la soledad no deseada, a un menor poder adquisitivo y una mayor carga en cuidados de menores y en Cuidados de Larga Duración.

En lo que se refiere a la atención al colectivo de personas de sesenta y más años, se observa que, además de un crecimiento progresivo, las mujeres mayores duplican con creces el volumen de hombres que tienen historia social en servicios sociales de ASP del municipio de Madrid en la línea de la situación demográfica actual.

En el distrito de Villaverde el porcentaje de personas mayores de 65 años en relación con la población total del distrito asciende al 18% y con un crecimiento interanual de la población mayor de 79 años del 4,6%, lo que evidencia un significativo sobre-envejecimiento de la población del distrito. Si tenemos en cuenta la distribución por sexos, el 40% de las personas mayores de 65, son hombres y el 60%, mujeres. En cuanto a la composición de los hogares, el tipo más frecuente es el de dos adultos, uno al menos de 65 o más años, en cuya situación se encuentran el 14% de los hogares del distrito, seguido por los hogares formados por dos adultos sin menores y con un 9% los formados por mujeres de 65 años o más que viven solas. En situación de soledad viven un total de 5.975 personas de las que el 79% son mujeres y el 21% hombres.

Este panorama sitúa a las mujeres mayores del distrito como un colectivo de riesgo, siendo frecuente su invisibilización en relación con cuestiones como la participación efectiva y constituyendo el sexo un factor de riesgo en el problema de la violencia de género.

#### MARCO NORMATIVO

- Ordenanza de las prestaciones económicas el sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Ordenanza Municipal por la que se regula el acceso a los Servicios de Ayuda a Domicilio para mayores y/o personas con discapacidad en la modalidad de atención personal y atención doméstica, de Centros de Día, propios o concertados, y Centros Residenciales, para mayores, del Ayuntamiento de Madrid.
- Estatutos y Reglamento de los Centros Municipales de Mayores.
- Artículos 15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Establece la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios de la Administración Local.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

#### METODOLOGÍA 3R

R1 La eliminación de roles y estereotipos se aborda mediante la introducción de la perspectiva de género en todas las actividades desarrolladas en el marco de este programa con el objetivo de cuestionar el orden establecido como conservador de roles de

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

género discriminatorios. Se incidirá especialmente en el colectivo de mujeres mayores habiéndose establecido actividades específicas para fomentar su empoderamiento y la visibilización de las situaciones de discriminación por razones de género y de identidad de género y orientación afectivo-sexual.

R2 La atención en este programa se realiza a través de contratación pública por lo que se exige y se exigirá la integración de la perspectiva de género en los objetos contractuales y/o de cláusulas sociales con medidas que favorezcan la situación de las mujeres trabajadoras de las empresas contratadas y la prevención y/o eliminación de la brecha de acceso a los recursos incidiendo en la atención a mujeres en situación de soledad no deseada, con escasez de recursos y responsables de Cuidados de Larga Duración. Del mismo modo se establece como condición de especial ejecución la elaboración de una memoria de impacto de género en la ejecución de todos los servicios precisando las medidas tomadas y reflejando resultados que midan dicho impacto. Por otro lado se insta a la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista en informes, memorias y soportes documentales.

R3 En este contexto en el que el 60% de personas socias de los Centros Municipales de Mayores, son mujeres, se promueve su participación activa fomentando su inclusión en las juntas directivas de los Centros Municipales de Mayores del distrito que constituyen espacios de toma de decisiones que atañen a socias y socios de los citados centros. Por otro lado se promoverán actividades de promoción de la participación social efectiva de las personas mayores en contextos comunitarios y como colectivo tendiendo a corregir la infrarrepresentación de las mujeres mayores en los núcleos de toma de decisiones de los mismos a pesar de constituir el colectivo mayoritario en gran parte de ellos.

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

L1 El programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas a través de actuaciones específicas de sensibilización y la realización de actividades de prevención y eliminación de situaciones de riesgo de maltrato de las personas mayores, en general y de las mujeres mayores, en particular.

L2 La contribución a la autonomía económica de las mujeres se concreta en favorecer el acceso a prestaciones y servicios a las mujeres en desventaja social y económica. La corresponsabilidad se aborda mediante la promoción de recursos que implican a todos los miembros de la familia sin distinción de sexos en el cuidado y autocuidado compensando la sobrecarga tradicional de las mujeres e implicando a los hombres como parte importante en su asunción.

L3 Es de prever que el programa genere un aumento de la participación de las mujeres mayores y su visibilización al realizar acciones que tienen este aumento entre sus objetivos específicos.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

#### PROBLEMÁTICA, DEMANDA O NECESIDAD QUE ABORDAN LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

En el contexto de intervención de este programa se observa una feminización de la demanda que se presenta y en la intervención que se viene realizando en los Servicios Sociales de Atención Social Primaria del Distrito. Con independencia del tipo de prestaciones que soliciten o quien es el beneficiario de la unidad familiar de cada prestación o servicio, o qué tipo de intervención social se esté realizando, es mayoritariamente la mujer quién se responsabiliza de la tramitación y quien acude a los seguimientos.

En la intervención social que se lleva a cabo en Villaverde, el 68% de las personas atendidas en Primera Atención, son mujeres. En cuanto a los casos urgentes atendidos en las Unidades de Trabajo Social, también el 68% corresponden a mujeres y éstas suponen el 74% de las personas entrevistadas por las Trabajadoras Sociales de Zona.

De la intervención realizada se deriva que las mujeres, en el Distrito de Villaverde, presentan mayores dificultades en la empleabilidad, menor nivel formativo, y se detecta mayor índice de pobreza y la asunción de responsabilidades parentales no compartidas por cónyuges o parejas, así como dedicación a los cuidados de la familia extensa a los que no contribuyen, o lo hacen en mucha menor medida los miembros varones de la misma.

#### MARCO NORMATIVO

- Ley 15/2001, de 27 de diciembre, de la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid.
- Ordenanza de las prestaciones económicas el sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.
- Artículos 69,15 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ordenanza Municipal por la que se regula el acceso a los Servicios de Ayuda a Domicilio para mayores y/o personas con discapacidad en la modalidad de atención personal y atención doméstica, de Centros de Día, propios o concertados, y Centros Residenciales, para mayores, del Ayuntamiento de Madrid.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

R1 Las líneas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos comprenden:

- Concienciación en la intervención social que se realiza en las Unidades de Trabajo Social utilizando herramientas como la mediación.
- La derivación a recursos especializados en temas de igualdad, formación y empleo.
- Puesta en marcha de acciones y prestaciones encaminadas a favorecer la prevención de la exclusión social se hace especial hincapié en la perspectiva de género y a las circunstancias relacionadas con el género que favorecen la exclusión.

R2 La atención en este programa se realiza a través de contratación pública por lo que se exige y se exigirá la integración de la perspectiva de género en los objetos contractuales y/o de cláusulas sociales con medidas que favorezcan la situación de las mujeres trabajadoras de las empresas contratadas y el acceso prioritario de mujeres a los recursos de conciliación encaminados a facilitar su acceso al mercado laboral y, por ende, su autonomía. De mismo modo se establece como condición de especial ejecución la elaboración de una memoria de impacto de género en la ejecución de todos los servicios precisando las medidas tomadas y reflejando resultados que midan dicho impacto. Por otro lado se insta a la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista en informes, memorias y soportes documentales: fichas de actividad, notas informativas a las familias, cuestionarios de evaluación, etc. Y a no usar ninguna imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, a la hora de programar actividades y durante la realización de las mismas. De igual modo, se valora que tanto las programaciones como la metodología utilizada propicien la igualdad y corresponsabilidad.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

R3 En este contexto se promueve la participación activa y en toma de decisiones de las mujeres a través de la participación de actividades grupales y en forma de grupos de discusión formados exclusivamente por mujeres en cada uno de los proyectos del distrito que intervienen comunitaria que retroalimentarán la intervención realizada y aportarán la perspectiva de las mujeres participantes incidiendo específicamente en la sobrerrepresentación de las mujeres en el ámbito de la participación comunitaria como una faceta más del rol de cuidadora.

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN

L1 El programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas a través de actuaciones puntuales de sensibilización y la realización de actividades tendentes a la eliminación de estereotipos, la participación de acciones promovidas en cada uno de los procesos comunitarios del distrito y la intervención individual y familiar previniendo y detectando situaciones de riesgo y promoviendo red formal e informal mediante la derivación a recursos especializados y otros proyectos propios del distrito.

L2 La contribución a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad se materializa a través de la formación y el diseño de itinerarios de intervención que promueven su empoderamiento.

L3 La visibilización y aumento de la participación de las mujeres en la esfera pública se promueve a través de su incorporación a grupos de participación comunitaria específicos y la promoción de su presencia en núcleos técnicos y vecinales de análisis y toma de decisiones en procesos comunitarios.



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

El marco normativo vinculado con la memoria de impacto de género es el siguiente:

Directiva 2002/73CE del Parlamento europeo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección Integral.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid.

A su vez el art. 27.2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

El programa de Salubridad Pública se encuentra afectado por el impacto de género, en los parámetros descritos, tal y como recoge las recomendaciones definidas en el informe para la revisión de las memorias de impacto de género de los programas presupuestarios del anteproyecto 2019 del Ayuntamiento de Madrid.

El programa tiene como objetivo el cumplimiento de las competencias que en materia de Salubridad Pública han sido delegadas en los Distritos y sin perjuicio de las que tienen atribuidas el Organismo Autónomo Madrid Salud.

Se trata de actuaciones para garantizar la salud de los consumidores, a través de campañas de inspección y control de las actividades de establecimientos alimentarios, actuaciones sanitarias de carácter profiláctico y de policía sanitaria, así como de la toma de muestras de alimentos para garantizar la calidad de los mismos y expedientes relacionados con animales.

El citado programa contribuye a dar visibilidad a determinadas realidades sociales con los datos obtenidos de las inspecciones higiénico-sanitarias de determinadas campañas:

Restauración (Bares, Cafeterías y Restaurantes, Centros de Tercera Edad, Residencias, Colegios,)

Establecimientos de Restauración regentados por mujeres: 35 %

Establecimientos de Restauración regentados por hombres: 65 %

Salud Pública (Escuelas Infantiles, Centros de Cuidado Infantil, Peluquerías, Centros de Estética, Tatuajes)

Establecimientos de Salud Pública: regentados por mujeres: 70 %

Establecimientos de Salud Pública regentados por hombres: 30 %

Dichas campañas están programadas desde Madrid Salud, y llevadas a cabo por el Departamento de Salud, en el Distrito de Villaverde.

De estas inspecciones, se generan otros parámetros indicadores tales como expedientes sancionadores, medidas cautelares, etc.

Se continúa con el indicador relacionado con el impacto de género en las Licencias para la Tenencia de Animales Potencialmente Peligrosos, por tanto se ha tenido en cuenta la incidencia de género en los titulares de dichas licencias:

- Mujeres titulares solicitantes de la licencia de animales potencialmente peligrosos: 87, que corresponde al 42 % de solicitantes.

- Hombres titulares solicitantes de la licencia de animales potencialmente peligrosos: 121, que corresponde al 58 % de solicitantes.

Diagnostico

Este Programa de Salubridad Pública pone en valor la existencia de sectores muy feminizados, tales como los citados anteriormente (Centros de estética, Peluquerías, Escuelas Infantiles y Centros de Recreo Infantil) donde el Departamento de

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

Salud vela por el cumplimiento de la legislación, dando lugar a mayor seguridad y salud, ya que la aplicación de la legislación vigente nos garantiza que el desarrollo y cuidado de la actividad se realice en adecuadas condiciones, lo cual redunda en una mayor seguridad alimentaria de las usuarias/os.

**Metodología**

R1 ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, se han llevado a cabo dentro de un mismo indicador la desagregación por sexos, en los distintos sectores:

Restauración (Bares, cafeterías y restaurantes, Centros de Tercera Edad, Residencias, Colegios)

Establecimientos regentados por mujeres: 35 %

Establecimientos regentados por varones 65 %

Salud Pública: (Escuelas Infantiles, Centros de Recreo y Cuidado Infantil, Peluquerías, Centros de Estética, Tatuajes)

Establecimientos regentados por mujeres: 70 %

Establecimientos regentados por varones: 30 %

Asimismo este Departamento contribuye a la R1 en el Documento de "Notificación a las/os interesadas/os" de forma visual y escrita con lenguaje inclusivo no sexista.

R2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, las notificaciones a los interesados descritas anteriormente.

R3- ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

No.

**Líneas de Actuación**

L1 ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? No.

L2 ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la responsabilidad?

El programa contribuye al cumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria de los establecimientos, haciendo que redunde en beneficio de la atención y cuidado de las personas: en especial de las usuarias/os de las campañas de

25 Centros de Tercera Edad y Residencias

35 Escuelas Infantiles y Cuidado Infantil

L3 ¿Contribuye el programa a la visibilidad y aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Sí, la actuación pública garantiza a través de las inspecciones que tengan los requisitos higiénico-sanitarios para poder desarrollar una buena gestión alimentaria en mayores y menores, que son el grueso de las/os usuarias/os de dichos centros.

El Departamento de Salud a través de la Programación va avanzando para contribuir a un mayor análisis de la situación actual, se irán desagregando indicadores encaminados a conocer la titularidad de los establecimientos a través de la desagregación estadística.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

El marco normativo vinculado con la memoria de impacto de género es el siguiente:

Directiva 2002/73CE del Parlamento Europeo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección Integral.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid.

Las tareas educativas y el cuidado de menores tradicionalmente han recaído sobre las mujeres. Con el fin de reducir esta brecha y que se comparta la responsabilidad del cuidado y educación de los niños y niñas, de manera igualitaria entre los hombres y las mujeres, es requisito la formación, orientación y habilitación de espacios que favorezcan dichas situaciones, para evitar estereotipos de género y fomentar la educación igualitaria e inclusiva.

#### METODOLOGÍAS 3R

Mediante la mejora de las condiciones de uso de los Centros Docentes públicos dentro del marco competencial del Distrito a través del mantenimiento, la conservación y la limpieza continua de los Centros. Mejorando espacios exteriores, más seguros e inclusivos

El mantenimiento, mediante el Contrato de Servicios de Mantenimiento Integral de los Equipamientos adscritos al Distrito, incluye cláusulas sociales que obligan que en la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar las empresas y necesarios para la ejecución del contrato, sean no sexista, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y corresponsabilidad.

La limpieza se realiza a través del Contrato de Servicios de Limpieza de los Equipamientos adscritos al Distrito. Dicho contrato incorpora como condición especial de ejecución la empresa adjudicataria de cada lote elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. La empresa adjudicataria deberá aportar el informe antes de la finalización de cada anualidad del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato.

Mediante las inspecciones y visitas a los centros, detectar posibles necesidades en materia de accesibilidad y seguridad que requieran obras de reforma y acondicionamiento para hacerlas llegar a la administración competente

En el desarrollo del objetivo para garantizar las condiciones de uso de los centros docentes públicos, se tendrán en cuenta las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad:

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO L

Realización de obras de conservación en los centros que faciliten un uso equitativo de las dependencias y patios, para niños y niñas, mediante la habilitación de espacios inclusivos y accesibles a todos los menores en igualdad de condiciones. Obras en los patios y zonas deportivas, con el fin de crear espacios coeducativos y abiertos a niños y niñas, accesibles y saludables.

Incidir en la conservación y mejora de las condiciones de seguridad, evitando zonas que puedan conllevar a situaciones perceptivas de riesgo, con sistemas lumínicos encaminados e favorecer la transparencia y visibilidad, y al mismo tiempo, reduciendo consumos con fines medioambientales.

En las actividades relacionadas con la ejecución de obras de reforma de las escuelas infantiles se introducirán criterios de seguridad de utilización y accesibilidad que contribuyen a la conciliación y la corresponsabilidad, entre otras cuestiones relacionadas con la igualdad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

En los próximos contratos que se vayan iniciando se incluirán cláusulas que favorezcan la inclusión de mujeres en actividades más masculinizadas, como puede ser el servicio de mantenimiento, jardinería, incluyendo la obligatoriedad de cubrir bajas mediante el empleo de mujeres, o formación expresa mediante cursos mujeres en este tipo de servicios.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

Desde el Programa de Absentismo se incide en la igualdad de oportunidades para ambos sexos. En Villaverde se detecta una brecha en la población gitana, un porcentaje elevado son absentistas, pero en el caso de las adolescentes suelen abandonar antes el sistema educativo. La intervención va encaminada a prolongar todo el tiempo posible la escolarización en edad obligatoria, aunque "se hayan casado por el rito gitano" y hayan abandonado el domicilio familiar.

Desde el Plan Integral de Convivencia se interviene en los patios de los centros educativos para fomentar un uso igualitario del espacio, ya que los adolescentes suelen ocuparlo una buena parte de dicho espacio con deportes como fútbol o baloncesto. Se plantean actividades integradoras y se ofrece un abanico de posibles alternativas deportivas y culturales.

Igualmente con la intervención se realiza prevención de violencia de género específica e inespecífica al realizar con las y los adolescentes Talleres de Inteligencia Emocional para facilitar una adecuada expresión de emociones y la resolución de conflictos.

Se pretende potenciar las capacidades y habilidades del alumnado de manera que no se vean condicionados por roles de género que se asignan tradicionalmente a mujeres y hombres a la hora de afrontar sus oportunidades educativas.

A la hora de valorar la participación, se realiza la desagregación por sexos.

En la atención tanto con el alumnado como con las familias se hará un uso no sexista del lenguaje. Igualmente, los soportes documentales que se utilicen tendrán en cuenta un uso no sexista del lenguaje.

En los proyectos presentados por las empresas licitadoras se valorará que la programación y metodología propicien la igualdad y corresponsabilidad.

**MARCO NORMATIVO**

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

**METODOLOGIA 3R**

Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, incidiendo en que en las citaciones con las familias asistan ambos progenitores para encuadrar el problema del absentismo escolar de forma conjunta, se tratará de que ambas partes participen en el análisis de la situación y la toma de decisiones, asumiendo una responsabilidad compartida.

Con el Plan Integral de Convivencia se contemplan medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género.

**LINEAS DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO**

El Plan Integral de Convivencia contribuye a la eliminación de las conductas violentas en general, pero se hace especial hincapié en comportamientos sexistas y "machistas" que pueden estar en el origen de algunos casos de acoso escolar. Se pretende que el alumnado pueda reconocer y afrontar los posibles maltratos físicos y/o psicológicos.

En el año 2020 se iniciará el Programa de Apoyo Escolar para Alumnado de Educación Secundaria. Se fomentará el acceso igualitario a la formación que contribuya a la ocupación laboral y la autonomía económica.

**OBJETIVOS**

Incremento de los recursos de los Programas para facilitar la intervención educativa con una población más amplia, mejorando los parámetros de igualdad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

**ACTIVIDADES**

Programa de Prevención y Control del Absentismo Escolar.

Plan Integral de Convivencia y Desarrollo de la Inteligencia Emocional.

Apoyo Educativo con Alumnado de Educación Secundaria.

**INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA**

Se incorporan indicadores desagregados por sexo ya que ofrecen información relevante y se puede incidir en determinadas actuaciones para corregir las brechas detectadas.

**INDICADORES DE GÉNERO**

El perfil de profesionales que trabajan en Educación está muy feminizado. En los contratos que se están realizando se potencia la mejora de la retribución salarial por encima de convenio, ya que las profesiones relacionadas con el cuidado suelen estar minusvaloradas socialmente y peor remuneradas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

El Programa de Actividades Extraescolares y Complementarias tiene entre sus finalidades la conciliación de la vida familiar y laboral. Sus objetivos principales se dirigen a ofrecer una alternativa para los periodos vacacionales y ampliar los horarios de los colegios públicos durante el curso escolar, a través de actividades lúdicas, educativas, deportivas y saludables, de manera que las familias puedan compaginar sus horarios laborales con la atención de sus responsabilidades familiares.

Desde el Programa "Servicio Psicopedagógico para el tratamiento de dificultades de aprendizaje e interacción social" se pretende compensar desigualdades entre el alumnado a la hora de afrontar la capacitación curricular y la integración con el grupo de iguales. Se ha detectado una brecha de género en algunos casos en que las niñas que tenían que acudir a tratamientos eran las responsables de cuidar de hermanos menores, por amplios horarios laborales de los progenitores. Se ha incluido esta necesidad en el Programa para que puedan llevar a cabo los tratamientos.

Se pretende potenciar las capacidades y habilidades del alumnado de manera que no se vean condicionados por roles de género que se asignan tradicionalmente a mujeres y hombres a la hora de afrontar sus oportunidades educativas.

A la hora de valorar la participación, se realiza la desagregación por sexos.

En la atención tanto con el alumnado como con las familias se hará un uso no sexista del lenguaje. Igualmente, los soportes documentales que se utilicen tendrán en cuenta un uso no sexista del lenguaje.

En los proyectos presentados por las empresas licitadoras se valorará que la programación y metodología propicien la igualdad y corresponsabilidad.

**MARCO NORMATIVO**

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

**METODOLOGIA 3R**

En las actividades realizadas, la metodología está basada en la transversalidad y la coeducación en lo relativo a las medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género. Se promueven actividades deportivas integrativas y se fomenta la corresponsabilidad.

**LINEAS DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO**

El programa contribuye a un uso saludable del ocio y tiempo libre, ofreciendo alternativas coeducativas.

Con el Servicio Psicopedagógico se facilita la integración escolar y social del alumnado, y centrándonos en las niñas y adolescentes, se les ayuda a enfrentar la etapa escolar de forma satisfactoria.

En el año 2020 se iniciará el Programa "Días sin cole en centros educativos de Educación Infantil y Primaria", para ofrecer una alternativa a los días puntuales no lectivos, facilitando así la conciliación de la vida familiar y laboral.

**OBJETIVOS**

Incremento de los recursos de los Programas para facilitar la intervención educativa con una población más amplia, mejorando los parámetros de igualdad.

**ACTIVIDADES**

Programa de Actividades Extraescolares en los Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

Campamentos Urbanos.

Servicio Psicopedagógico para el tratamiento de dificultades de aprendizaje y de interacción social.

Días "sin cole" en los centros de Educación Infantil y Primaria.

Teatro escolar en los centros de Educación Infantil y Primaria.

**INDICADORES DESAGREGACIÓN ESTADÍSTICA**

Se incorporan indicadores desagregados por sexo ya que ofrecen información relevante y se puede incidir en determinadas actuaciones para corregir las brechas detectadas.

**INDICADORES DE GÉNERO**

El perfil de profesionales que trabajan en Educación está muy feminizado. En los contratos que se están realizando se potencia la mejora de la retribución salarial por encima de convenio, ya que las profesiones relacionadas con el cuidado suelen estar minusvaloradas socialmente y peor remuneradas.



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
Programa:	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

## MEMORIA IMPACTO DE GÉNERO

## -Marco Normativo-

Directiva 2002/73CE del Parlamento Europeo.

Plan Estratégico para la igualdad de género de la ciudad de Madrid 2018-2020.

Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el ayuntamiento de Madrid

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

El artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) establece las orientaciones a tener en cuenta para la realización de actuaciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones por parte de las administraciones públicas en el ámbito de la creación y producción artística, así como en la gestión cultural:

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
  - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
  - c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
  - e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
  - f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

## -Diagnóstico-

Mediante este programa de Actividades culturales se pretende conseguir distintos objetivos cuyo común denominador es atender del mejor modo posible la difusión y la promoción de las actividades culturales entre los vecino/as del Distrito teniendo en cuenta que existen desigualdades de género y el programa está dirigido a las personas de una forma directa, incluyéndose dentro de los objetivos algunos indicadores adicionales, que permiten tener presente la necesidad de cubrir con actividades, que según demanda e intereses del público en general son pertinentes al género.

Según análisis de los diferentes indicadores pertinentes al género a lo largo de los últimos años, observamos que en la mayoría de las actividades culturales realizadas por la Junta municipal de distrito existe una mayor participación de mujeres en relación a la que corresponde a los hombres teniéndose en cuenta lo siguiente.

- En cuanto a la participación por sexo, las mujeres son mayoría en los cursos y talleres en los centros culturales así como en la asistencia a las conferencias (superior al 60%) y en las visitas culturales (superó el 83,3%). Las actividades planteadas promueven la igualdad de oportunidades y visibilizan el papel de la mujer en la cultura de forma activa y como sujeto de creación/acción.

- En relación a otras actividades culturales realizadas también en el Distrito, podemos destacar una mayor participación de mujeres en los siguientes eventos: Festival indispensable 2018, Cine al aire libre (Mas del 70%), Fiestas del Distrito 2018 (Más del 70 %), siendo los artistas participantes grupos formados tanto por mujeres como por hombres.

- Por parte de esta Unidad de Servicios culturales se han realizado las siguientes acciones en materia de igualdad, en este año 2018:

- 1- Promover la visibilidad y el empoderamiento femenino a través de folletos, cartelería y difusión en web y prensa local tanto a nivel visual como escrito

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

2- Incluir temática de igualdad de oportunidades, prevención violencia, empoderamiento de la mujer, autonomía, eliminación roles y estereotipos, etc. en las contrataciones artísticas (obras teatro, conciertos, exposiciones, charlas, etc.).

3- Atender las preferencias manifestadas por los usuarios/as de los Centros socioculturales con el fin de conseguir un progresivo acercamiento entre la oferta y la demanda en cada uno de los barrios, todo ello desde la perspectiva de género.

4- Programaciones especiales de sensibilización en Marzo y Noviembre (Prevención violencia de género).

5- En las actuaciones en los Centros socioculturales se han promovido las actuaciones de compañías de mujeres y en la mayoría de los eventos se ha tenido en cuenta la accesibilidad a las actividades, eliminación de barreras arquitectónicas así como la colocación de puntos violeta.

En el año 2020 se pretende dar continuidad a esta gestión en torno a la perspectiva de género en relación con los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan incluyendo las cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres así como la evaluación de los eventos realizados a través de informes de impacto de género.

En los presupuestos se han incluido indicadores de género así como la adopción de medidas de acción positiva en relación con el intercambio cultural y artístico promoviendo actividades que favorezcan la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la oferta cultural del Distrito.

Se ofrecerán servicios para atender la conciliación de la vida personal, laboral y familiar (ludotecas, campamento urbano Viva el verano y Escuelas de navidad) para atender a menores.

**METODOLOGÍA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? Si ¿Cuáles?

Cartelería inclusiva para todas las actividades.

Diseño y difusión de folletos, cartelería, contenidos y publicidad en redes sociales de actividades, que incluyen lenguaje inclusivo visual y escrito, sin manifestar estereotipos sexistas, con visibilidad de las mujeres y proporción equilibrada de mujeres y hombres.

Proyección de películas v representaciones teatrales que rompen roles y estereotipos de género.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, disponemos de un campamento urbano en el verano que permite mejorar la conciliación personal y laboral de las mujeres que trabajan fuera del hogar. Tenemos previsto la realización de un servicio de ludotecas que permitan el acceso y la participación de las mujeres en los talleres y actividades que se desarrollan en los Centros socioculturales.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se fomenta la participación de las mujeres en las mesas de los foros locales mediante su empoderamiento.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Actuaciones de sensibilización y promoción de la prevención de la violencia de género en centros culturales durante todo el año.

Campamentos coeducativos durante periodos vacacionales

Campaña de sensibilización específica durante el mes de noviembre

Instalación de un Punto Violeta en las fiestas del distrito

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, a la corresponsabilidad mediante campamento urbano de verano y escuelas en periodos de navidad.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Se promueve la presencia de mujeres y la representación equilibrada de mujeres y hombres sobre todo de una forma horizontal en todas las contrataciones

Mediante contrataciones artísticas, charlas, exposiciones, se ha favorecido la representación de las mujeres tanto vertical como horizontalmente.

**PRESUPUESTOS 2019**

OBJETIVOS: ¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI

ACTIVIDADES Se incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 217 DISTRITO DE VILLAVERDE  
**Programa: 334.01 ACTIVIDADES CULTURALES**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE

INDICADORES

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? SI

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

Atendiendo a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Artículo 29, todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán este principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Se promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

En el ámbito municipal, la referencia normativa es Plan Estratégico de la Ciudad de Madrid 2018-2020, y las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid aprobadas por la Junta de Gobierno el día 13 de septiembre de 2018.

Mediante este programa se promueven y potencian las actividades deportivas que se desarrollan en el distrito tanto en las instalaciones deportivas municipales (polideportivos) como en las de carácter elemental y que se dirigen al conjunto de la vecindad ofreciéndoles los medios y recursos necesarios para la práctica deportiva, haciendo especial hincapié en el deporte femenino.

Dentro del impacto de género en este programa, se incluyen indicadores pertinentes al género, relativos la participación de hombres y mujeres diferenciando las actividades de competición y torneos municipales así como las no competitivas.

**METODOLOGÍA 3R**

R1: En las actividades promovidas por el Departamento se contemplarán medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, fundamentalmente a través de la utilización de un lenguaje inclusivo escrito y visual en la cartelería de los centros deportivos, así como en todos los folletos y programas que incitan a la práctica deportiva.

R2: Se incluyen medidas que mejoran el acceso y la distribución de los recursos a la vez que se eliminan brechas de género, a través, por ejemplo, de la contratación de los suministros para los centros deportivos o en los contratos de alquiler de maquinaria para gimnasios municipales. La integración de la perspectiva de género se incluye mediante las cláusulas sociales de los contratos. Se ha detectado una brecha de género en la participación de las chicas jóvenes por lo que se pretende favorecer su participación mediante trofeos de reconocimiento en las competiciones que mayoritariamente sean de participación masculina.

R3: Se promueve la participación activa de mujeres facilitando el acceso a la práctica deportiva y fomentando el empoderamiento de las mismas

**LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

El programa contribuye a la eliminación de las violencias machistas ya que da acceso de la mujer a la práctica deportiva, aumentado su autoestima y acabando con los estereotipos de género, al transmitir valores que fomentan la igualdad en el deporte.

El programa no contribuye directamente a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad pero sí lo hace sobre la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

El marco normativo vinculado con la memoria de impacto de género es el siguiente:

Directiva 2002/73CE del Parlamento Europeo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección Integral.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid.

Los Centros Deportivos Municipales y las Instalaciones Deportivas Básicas tiene un marcado rol social masculino que desde hace años se está intentando cambiar, promoviendo la promoción del deporte como forma de vida saludable. Desde el ámbito educativo, con modelos que equilibren esta brecha, es preciso promover la equidad en el deporte, teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres, pero sin que limiten sus posibilidades y facilitando un uso en condiciones de igualdad.

El deporte y la práctica deportiva puede ser un vehículo de formación de las personas y transmisor de valores, favoreciendo actitudes que permitan tanto a mujeres como a los hombres desarrollarse y llevar una vida más saludable física y mentalmente.

#### METODOLOGÍAS 3R

Mediante la mejora de las condiciones de uso de los edificios municipales a través del mantenimiento, la conservación y la limpieza de los mismos continúa garantizando su correcto funcionamiento y acceso.

El mantenimiento, se realiza mediante el Contrato de Servicios de Mantenimiento Integral de los Equipamientos adscritos al Distrito, que incluye cláusulas sociales que obligan que en la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar las empresas y necesarios para la ejecución del contrato, sean no sexistas, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y corresponsabilidad.

Mediante las inspecciones y visitas instalaciones se detectarán posibles necesidades.

Mediante la introducción de nuevos equipamientos deportivos más diversos, teniendo en cuenta condiciones, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres.

Se proyectaran y estudiaran actuaciones para mejorar y facilitar el acceso de manera inclusiva y conciliadora a mujeres y hombres, introduciendo criterios de seguridad de utilización y accesibilidad y se tendrán en cuenta las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad:

Realización de obras de conservación en los edificios que faciliten un uso equitativo de las Instalaciones deportivas creando espacios inclusivos y accesibles a todos en igualdad de condiciones, sean hombres o mujeres, niñas o niños, incluso creando espacios que permitan la conciliación de la vida familiar, haciendo compatible la actividad deportiva con el cuidado de los niños, con espacios adaptados para ellos también.

Se realizaran obras para mejorar y adaptar zonas para la lactancia, cambio y atención de bebés que sean utilizables en condiciones de igualdad por hombres y mujeres. Se acometerán las obras necesarias de acondicionamiento de aseos para personas ostomizadas facilitando de esta manera un uso inclusivo de los equipamientos para todas las personas en condiciones de igualdad.

Realización de obras de reforma para la mejora de las condiciones de seguridad, evitando zonas que puedan conllevar a situaciones perceptivas de riesgo, con sistemas lumínicos encaminados e favorecer la transparencia y visibilidad, y al mismo tiempo, reduciendo consumos con fines medioambientales.

En los próximos contratos que se vayan iniciando se incluirán cláusulas que favorezcan la inclusión de mujeres en actividades

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

más masculinizadas, como puede ser el servicio de mantenimiento, jardinería, incluyendo la obligatoriedad de cubrir bajas mediante el empleo de mujeres, o formación expresa mediante cursos mujeres en este tipo de servicios.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

Se seguirán recogiendo los datos desagregados por sexo de las personas que presentan reclamaciones en esta Omic, y se asegurará que el lenguaje de las comunicaciones que se hagan a los reclamantes e inspeccionados sea inclusivo y no sexista.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
Programa:	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

El marco normativo vinculado con la memoria de impacto de género es el siguiente:

Directiva 2002/73CE del Parlamento Europeo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección Integral.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid.

Este programa se conforma en un adecuado instrumento para la promoción de la perspectiva de género.

En el ámbito de la contratación pública el objetivo del programa se orienta a implantar una contratación pública como instrumento de cohesión social para conseguir un crecimiento, sostenible e integrador, garantizando un uso más eficiente del gasto público.

Se pretende consolidar en la contratación administrativa la perspectiva de género superando de esta forma la previsión de años anteriores y dando cumplimiento a la normativa sectorial.

En concreto, se incorporan cláusulas sociales relacionadas con esta materia en cuanto a formación del personal, disposición de plan de igualdad en las empresas licitadoras, de manera que se cumpla con la contribución a la autonomía económica de las mujeres, a través del fomento del empleo y la corresponsabilidad. (L2)

El objetivo 3 del programa está encaminado a la asistencia a órganos unipersonales y colegiados del Distrito. Se observa una mayor participación de los hombres en la asistencia a plenos tanto ordinarios como extraordinarios así como a los Foros Locales y Comisiones Permanentes, que constituyen un cauce básico de participación ciudadana. Se reproducen pues las desigualdades de género a través roles y estereotipos con una representación desigual en el espacio público. (R1).

Para analizar este aspecto se recaba información consistente en el número de personas que asisten a las sesiones públicas. Se pretende conocer el perfil de las personas que asisten a los mismos, así como el grado de satisfacción. Una vez obtenida esta información se realizarán las mejoras necesarias para corregir los desequilibrios que se produzcan entre hombres y mujeres y de esta manera favorecer la presencia de las mujeres en los mecanismos que ofrece la Administración en el ámbito público, de manera que se fomente la participación sociopolítica y cultural de las mujeres, impulsando nuevas formas de liderazgo y una participación equilibrada en espacios de toma de decisiones. (L3)

Asimismo, se promoverá la representación al menos paritaria en los integrantes de los órganos de representación política del Distrito, así como en la Comisión Permanente. Con esta medida se cumpliría la línea estratégica de promoción de la participación política L3 superando el déficit de representación de mujeres en actividad política (R3).

A través de este programa se adoptan medidas para visibilizar los desequilibrios entre hombres y mujeres en la esfera pública. A tal efecto, se ha constituido una mesa de igualdad y LGTBIQ en el seno del Foro Local que trabaja para superar los desequilibrios y favorecer el acceso a los recursos en los espacios públicos (L3).

Desde esta Secretaría de Distrito se fomenta el uso del lenguaje no sexista, en todos los documentos, convocatorias, actas. En la misma línea esta actuación se proyecta en los Departamentos adscritos a esta Secretaría. El objetivo es avanzar en el proceso de integración de la perspectiva de género, superando los estereotipos que tradicionalmente se han reproducido en el lenguaje administrativo. (R1).

Asimismo, se desagrega por sexos las sugerencias y reclamaciones con objeto de analizar las materias objeto de reclamación y su incidencia en el sistema SyR superando la brecha de género.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

El marco normativo vinculado con la memoria de impacto de género es el siguiente:

Directiva 2002/73CE del Parlamento Europeo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección Integral.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid.

En relación al Programa de Participación Ciudadana y Voluntariado el objetivo de este programa se orienta a promocionar la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos en el Distrito.

Se contempla indicador de impacto de género al incorporar como indicador las subvenciones concedidas a entidades con proyectos con enfoque de género. Asimismo se incorpora el lenguaje e imágenes inclusivas en todas las publicaciones.

Se incorpora la desagregación por sexos con objeto de valorar la participación real de hombres y mujeres en la relación administrativa y en el supuesto de desequilibrios facilitar la información correspondiente para poner en valor las herramientas con las que cuenta todo ciudadano como sujeto de derechos y obligaciones frente a la Administración Local.

Se valorará la implantación de mejoras dirigidas a solventar el desequilibrio a través de información global y transparente. Se pretende incorporar un servicio de calidad y en consecuencia será necesario conocer el grado de satisfacción de los participantes en el programa.

El objeto del programa concerniente a asistencia a órganos colegiados está encaminado a la asistencia de los mismos tanto a nivel técnico como jurídico. Se observa una mayor participación de los hombres en la asistencia a plenos tanto ordinarios como extraordinarios así como a los foros locales y comisiones permanentes, que constituyen un cauce básico de participación ciudadana. Se pretende con este programa la recogida de información para conocer el perfil de las personas que asisten a los mismos, así como el grado de satisfacción. Una vez obtenida esta información se pretende realizar las mejoras necesarias para corregir los desequilibrios que se produzcan entre hombres y mujeres y de esta manera favorecer la presencia de las mujeres en los mecanismos que ofrece la Administración en el ámbito público.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

El marco normativo vinculado con la memoria de impacto de género es el siguiente:

Directiva 2002/73CE del Parlamento Europeo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección Integral.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid.

Los edificios municipales se tienen que ir adaptando y diseñando teniendo en cuenta diferentes aspectos para hacerlos inclusivos, seguros, que faciliten y concilien la vida familiar, habilitando espacios para la lactancia y atención a bebés. Deberán disponer de accesos visibles y seguros, iluminados, evitando recovecos oscuros y peligrosos, evitando lugares propicios a posibles actos delictivos. Creando espacios que proporcionen confianza a los usuarios tanto sean mujeres como hombres, niños o niñas. Los centros municipales pueden ser un lugar idóneo para fomentar, formar y facilitar el uso en condiciones de igualdad.

#### METODOLOGÍAS 3R

Mediante la mejora de las condiciones de uso de los edificios municipales a través del mantenimiento, la conservación y la limpieza de los mismos continúa garantizando su correcto funcionamiento y acceso.

El mantenimiento, se realiza mediante el Contrato de Servicios de Mantenimiento Integral de los Equipamientos adscritos al Distrito, que incluye cláusulas sociales que obligan que en la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar las empresas y necesarios para la ejecución del contrato, sean no sexistas, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y corresponsabilidad.

La limpieza se realiza a través del Contrato de Servicios de Limpieza de los Equipamientos adscritos al Distrito. Dicho contrato incorpora como condición especial de ejecución la empresa adjudicataria de cada lote elabore un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. La empresa adjudicataria deberá aportar el informe antes de la finalización de cada anualidad del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato.

Mediante las inspecciones y visitas a los edificios se detectarán posibles necesidades.

Se proyectaran y estudiaran actuaciones para mejorar y facilitar el acceso de manera inclusiva y conciliadora a mujeres y hombres, introduciendo criterios de seguridad de utilización y accesibilidad que contribuyen a la conciliación y la corresponsabilidad y se tendrán en cuenta las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad:

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO L

Realización de obras de conservación en los edificios que faciliten un uso equitativo de las dependencias y espacios exteriores creando espacios inclusivos y accesibles a todos en igualdad de condiciones, sean hombres o mujeres, niñas o niños.

Se realizaran obras para mejorar y adaptar zonas para la lactancia, cambio y atención de bebés en edificios municipales que sean utilizables en condiciones de igualdad por hombres y mujeres. Se acometerán las obras necesarias de acondicionamiento de aseos para personas ostomizadas facilitando de esta manera un uso inclusivo de los equipamientos.

Realización de obras de reforma para la mejora de las condiciones de seguridad, evitando zonas que puedan conllevar a situaciones perceptivas de riesgo, con sistemas lumínicos encaminados e favorecer la transparencia y visibilidad, y al mismo tiempo, reduciendo consumos con fines medioambientales.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	217	DISTRITO DE VILLAVERDE
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLAVERDE	

En los próximos contratos que se vayan iniciando se incluirán cláusulas que favorezcan la inclusión de mujeres en actividades más masculinizadas, como puede ser el servicio de mantenimiento, jardinería, incluyendo la obligatoriedad de cubrir bajas mediante el empleo de mujeres, o formación expresa mediante cursos mujeres en este tipo de servicios.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	218	DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS	

Para el año 2020 se mantienen los indicadores con datos desagregados por sexos relativos a las personas en todos los objetivos descritos en este programa.

La derivación y acceso a los recursos a los que aluden los indicadores de este programa proveemos que actúan fundamentalmente sobre la situación descrita en la R2 (recursos), y L2 (Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través fomento del empleo, la corresponsabilidad, la mejora en la movilidad y de los servicios de proximidad) ya que contribuyen a la eliminación de brechas de género con respecto al acceso y distribución de los recursos y a promover la autonomía económica de las mujeres.

No obstante para conocer realmente la situación sobre la que se actúa sería necesario diseñar indicadores que permitiesen recopilar información sobre el tipo de unidad familiar y a quién beneficia fundamentalmente el acceso a estos recursos. La obtención de la información para la recopilación de los posibles indicadores actualmente resulta inviable y compleja.

Para actuar sobre la R1 (Roles y estereotipos) y L1 (Promoción del derecho a la seguridad de las mujeres, a la integridad física y a una vida libre de violencia a través de la erradicación de las violencias machistas en todas sus manifestaciones), desde todos los proyectos se trabaja de forma transversal en sesiones grupales enfocadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, así como a actividades grupales de sensibilización y formación que contribuyen a la eliminación de violencias machistas.

Los trabajadores sociales y los educadores sociales, en sus intervenciones individuales y familiares actúan igualmente sobre L1, L2, R1 Y R2.

Por otra parte, la integración de la perspectiva de género se pretende integrar a través de los contratos existentes en este programa, de atención e intervención socioeducativa en la Cañada Real Galiana, con la incorporación de las cláusulas sociales obligatorias donde se incluye que en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	218	DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS	

Para el año 2020 se mantienen los indicadores con datos desagregados por sexos relativos a las personas en todos los objetivos descritos en este programa.

La derivación y acceso a los recursos y servicios a los que aluden los indicadores de este programa prevemos que actúan fundamentalmente sobre la situación descrita en la R2 (recursos), y L2 (Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través fomento del empleo, la corresponsabilidad, la mejora en la movilidad y de los servicios de proximidad) ya que contribuyen a la eliminación de brechas de género con respecto al acceso y distribución de los recursos y a promover la autonomía económica de las mujeres.

Para medir algunas actuaciones sobre la R1(roles y estereotipos) y L1 (Promoción del derecho a la seguridad de las mujeres, a la integridad física y a una vida libre de violencia a través de la erradicación de las violencias machistas en todas sus manifestaciones), se incluyen indicadores de género para medir y fomentar la participación de las mujeres en diferentes grupos de toma de decisiones, contribuyendo así a la eliminación de roles y estereotipos de género. Igualmente de forma transversal se incluyen en las actividades grupales, acciones de sensibilización y formación que contribuyen a la eliminación de violencias machistas.

Para medir las actuaciones sobre la R3 (representación) y L3 (Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres, impulsando nuevas formas de liderazgo y una participación equilibrada en espacios de toma de decisiones) se incluyen indicadores que hacen referencia al fomento de la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en los Centros Municipales de Mayores.

No resulta necesario destinar importes económicos para estas actividades pues formará parte de los contenidos de las intervenciones individuales y de las sesiones grupales que se tendrán que definir en cada servicio, tanto en el servicio de animación sociocultural como en el de talleres y actividades complementarias.

Por otra parte, la integración de la perspectiva de género también se realiza a través de los contratos existentes en este programa, Servicio de animación sociocultural y promoción y gestión de actividades socioculturales, y servicio de talleres y actividades complementarias, con la incorporación de las cláusulas sociales obligatorias donde se incluye que en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Igualmente se establece como condiciones especial de ejecución en el servicio de animación sociocultural y promoción y gestión de actividades socioculturales y en el servicio de talleres y actividades que la empresa adjudicataria realice durante la ejecución del contrato, como mínimo una acción anual de sensibilización y formación, de duración mínima de 2 horas, con la plantilla adscrita a su ejecución acerca de los derechos en materia de igualdad y conciliación.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	218	DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS	

Para el año 2020 se mantienen los indicadores con datos desagregados por sexos relativos a las personas en todos los objetivos descritos en este programa.

La derivación y acceso a los recursos y servicios a los que aluden los indicadores de este programa prevemos que actúan fundamentalmente sobre la situación descrita en la R2, y L2 ya que contribuyen a la eliminación de brechas de género con respecto al acceso y distribución de los recursos y a promover la autonomía económica de las mujeres.

Para medir algunas actuaciones sobre la R1(roles y estereotipos) y L1 (Promoción del derecho a la seguridad de las mujeres, a la integridad física y a una vida libre de violencia a través de la erradicación de las violencias machistas en todas sus manifestaciones), se incluyen indicadores de género relativos a la participación en sesiones grupales enfocadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, así como a actividades grupales de sensibilización y formación que contribuyen a la eliminación de violencias machistas. Así mismo se incluye un indicador para medir el volumen de mujeres que son derivadas al proyecto de vulnerabilidad residencial, como familias monoparentales o mujeres solas.

Los trabajadores sociales y los educadores sociales, en sus intervenciones individuales y familiares actúan igualmente sobre L1 (Promoción del derecho a la seguridad de las mujeres, a la integridad física y a una vida libre de violencia a través de la erradicación de las violencias machistas en todas sus manifestaciones), L2 (Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través fomento del empleo, la corresponsabilidad, la mejora en la movilidad y de los servicios de proximidad), R1(roles y estereotipos) Y R2 (recursos).

No resulta necesario destinar importes económicos para estas actividades pues formará parte de los contenidos de las sesiones grupales que se tendrán que definir en cada proyecto de intervención grupal, tanto en los Servicios de atención a las personas en situación de vulnerabilidad residencial, como en el Programa de Prevención e Inserción Social de familias en situación de exclusión social.

Por otra parte, la integración de la perspectiva de género también se realiza a través de los contratos existentes en este programa, PREVENCIÓN E INSERCIÓN DE LAS FAMILIAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD RESIDENCIAL, Y SERVICIO DE MEDIACIÓN INTERCULTURAL EN PERIODO ESTIVAL, con la incorporación de las cláusulas sociales obligatorias donde se incluye que en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Igualmente se establece como condición especial de ejecución en el Programa de Prevención e Inserción Social de familias en situación de exclusión social que la empresa adjudicataria en las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan durante la ejecución del contrato, se comprometa a incorporar al menos un 5% de personas desempleadas, priorizando la contratación entre otros colectivos desfavorecidos a mujeres víctimas de violencia machista.

Así mismo el contrato de Mediación Intercultural incluye actividades de sensibilización en materia de igualdad para la propia plantilla de profesionales, así como otras actividades dirigidas a la población para sensibilizar sobre las zonas de inseguridad mayor para las mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	218	DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS	

Con este programa se pretende facilitar el acceso al sistema educativo a los menores de 3 años mediante las Escuelas Infantiles de titularidad municipal. Así como, colaborar con la comunidad educativa en el proceso de admisión de los alumnos y alumnas en los centros educativos mediante la representación municipal en los Servicios de Apoyo a la Escolaridad.

Tradicionalmente, las tareas de educación y cuidado de menores recaen en las mujeres. Para minimizar esta brecha y que se comparta la responsabilidad del cuidado y educación entre mujeres, hombres y la sociedad en su conjunto, es requisito imprescindible la información, orientación y asesoramiento en este sentido, y trabajar para: 1) disminuir los estereotipos de género según los cuales la guarda de niños/as se considera como una responsabilidad propia de las mujeres; 2) dotar de recursos y prestación de servicios que permitan conciliar la vida familiar y laboral; 3) promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro del sistema educativo a través de las AMPAS y otros foros de participación ciudadana.

Los equipos educativos de nuestras dos Escuela Infantil vienen desarrollando un proyecto coeducativo con perspectiva de género, tal y como se recoge en las obligaciones del contratista del PPT, con el fin de trabajar estos objetivos desde la primera infancia interiorizando modelos y/o roles igualitarios en el cuidado y educación de otras personas.

Como medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, se programarán reuniones con los equipos directivos, AMPAS y recursos educativos para informar, asesorar y orientar actividades con perspectiva de género encaminados a la ruptura de los estereotipos de género (en el lenguaje, en los juguetes no sexistas, en la selección de los cuentos y sus temáticas, etc.). Ruptura que también se consigue en la realización de talleres coeducativos que fomenten vínculos igualitarios y que potencien los cuidados por parte de padres y madres, buscando la implicación de los padres/madres en la educación y cuidado de sus hijos e hijas, así como dar modelos no sexistas de cambio a los niños y niñas. Además, en el contrato se han introducido dentro de las cláusulas sociales que la empresa adjudicataria elabore y aplique un plan de igualdad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Anexo IX).

En cuanto a medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, en los baremos de acceso a las escuelas infantiles se prioriza que ambos progenitores trabajen asignando una mayor puntuación según el número de progenitores que trabajen o se formen y el horario semanal en el cuál realizan esta labor; favoreciéndose en consecuencia el acceso de la mujer al mundo laboral.

Además, se estimula la participación activa en las asociaciones de madres y padres de todos los centros educativos, como organismos de toma de decisiones.

El programa contribuye a la eliminación de la violencia en general y de género en particular, así como la ruptura de estereotipos machistas, en la medida en que los proyectos educativos y coeducativos promueven con las actividades que se realizan, la selección de materiales y el uso del lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones (tanto con el alumnado como con las familias), la resolución pacífica de conflicto, la igualdad y el diálogo.

Por otro lado, se fomenta el acceso al mundo laboral ofreciendo un servicio educativo profesional que da respuesta a las necesidades de cuidado y educación de los niños y niñas de 0 a 3 años, lo que contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad.

A través de la presencia de los representantes de las AMPAS en los procesos de escolarización y tomas de decisiones a nivel educativo del centro, se favorece la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	218	DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS	

A través de este programa, el Distrito desarrolla la competencia que le corresponde en materia educativa relativa a la participación en la vigilancia de la escolaridad obligatoria, en el marco del convenio suscrito con la Consejería de Educación, con el fin de cumplir las determinaciones establecidas en la Ley 6/95, de 28 de marzo de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid.

Los objetivos de este programa son prevenir y reducir el absentismo escolar mediante la coordinación y gestión del programa de prevención y control del absentismo escolar y desarrollar actuaciones del distrito para prevenir y reducir el absentismo mediante la mejora de la convivencia en el entorno escolar.

El abordaje de esta problemática se lleva a cabo a través de las actuaciones previstas en el Programa Marco de Prevención y Control del Absentismo escolar gestionado desde el Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, cuyo desarrollo se efectúa en los Distritos; y a través de las actividades diseñadas, contratadas y supervisadas por el propio Distrito, como administración más próxima a la ciudadanía.

Desde el Programa Marco de Prevención y Control del Absentismo escolar, se vigila el cumplimiento de la escolaridad obligatoria en niños y niñas de entre 6 y 16 años en condiciones de igualdad, apoyando la integración y favoreciendo la detección precoz de situaciones de riesgo en los menores. Los datos de casos activos de alumnos y alumnas se encuentran igualados, aunque desde la intervención, se percibe una diferenciación entre el valor que las familias (sobre todo pertenecientes a minorías étnicas) dan a la educación dependiendo de si el caso se trata de un hijo o una hija. Esta situación se acusa en el paso a la educación secundaria obligatoria, donde se percibe que los chicos dejan de asistir regularmente más por decisión propia, y las chicas por cuestiones de índole familiar que pueden ir desde la prohibición de asistir por parte de sus parejas a embarazos a edades muy tempranas, lo que implica la dedicación al cuidado de los hijos y del hogar familiar. Esta última situación, también afecta a los chicos jóvenes, que se encuentran a una corta edad con la obligación de mantener a su pareja e hijos, lo que implica el abandono de los estudios.

El enfoque de género se integra de manera transversal, con actuaciones encaminadas en todo momento a concienciar sobre la igualdad.

En cuanto a las actuaciones que se promueven desde el Distrito, estas van encaminadas a reducir y prevenir el absentismo mediante una mejora de la convivencia en los centros educativos donde se imparte la etapa de educación primaria, considerando que mejorar el clima social en el contexto escolar, es un aspecto relacionado directamente con la disminución del riesgo de absentismo escolar y del abandono prematuro de los estudios. Crear un sentimiento de pertenencia en los centros escolares y un espacio de relación positivo, promueve la continuidad en la escolaridad y la obtención de las competencias y capacidades básicas para el desarrollo óptimo de una ciudadanía activa y responsable en la edad adulta.

Con la finalidad de reducir la desmotivación y falta de interés por el esfuerzo y continuidad de los estudios del alumnado y sus familias, y disminuir las escasas técnicas de comunicación, resolución pacífica de conflictos, interacción social de los menores con problemas de convivencia, acoso escolar y abandono prematuro del sistema educativo; se incluyen actividades formativas directamente relacionadas con estas temáticas, implicando en este proceso formativo y transformador a las familias y el personal de los centros educativos.

Es condición especial de ejecución, que la empresa adjudicataria elabore un Informe de impacto de género (obligaciones sociales exigibles legal o contractualmente según anexo presente en el PPT) en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas, el desarrollo de las actividades y las incidencias más significativas ocurridas (si hubiese), así como la solución adoptada. Todos los datos de las memorias deberán ir segregados por sexo, indicando en todos los documentos el número de niñas y de niños de forma diferenciada, así como, las sugerencias y propuestas de mejora de dichas actividades.

En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	218	DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS	

estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Como medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, se programan actuaciones formativas que incluyen la perspectiva de género y educación integral encaminados a la ruptura de los estereotipos y a la modificación de roles.

En cuanto a medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, se contemplan acciones formativas que potencien la autonomía, iniciativa y espíritu emprendedor (competencia clave en el sistema educativo) respetando la identidad de género y fomentando la igualdad de oportunidades. Así mismo, en las intervenciones familiares se potencia la reeducación en la igualdad de género y en la eliminación de estereotipos de género arraigados en aspectos culturales.

Se promueve y fomenta la autonomía e iniciativa personal, tanto en actividades específicas como en la intervención individual, aportando herramientas y estrategias que estimulan la participación activa de los menores de ambos sexos en su entorno escolar y social, así como su implicación en el proceso de toma de decisiones de aspectos que influyan en su vida diaria. Además, en la intervención familiar se estimula y favorece la participación de ambos progenitores en la toma de decisiones respecto a sus hijos e hijas y la implicación en todos los temas de la vida de los menores.

El programa contribuye a la eliminación de la violencia en general y de género en particular, así como la ruptura de estereotipos machistas, ofreciendo actividades formativas relacionadas habilidades sociales, prevención del acoso escolar, resolución de conflictos, habilidades comunicativas, etc. Asimismo, dichas actuaciones se imparten por modelos de referencia adecuados que contribuyan al aprendizaje y reproducción de roles positivos.

Dotando de estrategias de autonomía e iniciativa personal desde edades tempranas, promoviendo en las familias la responsabilidad compartida de ambos progenitores y fomentando la continuidad en el sistema educativo, valorándolo como pilar básico para su posterior inclusión en el mundo laboral; se contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad y a la visibilidad y al aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	218	DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS	

Con este programa se pretende desarrollar todas aquellas actuaciones educativas que complementan el currículo escolar de los centros sostenidos con fondos públicos del Distrito, incidiendo en los aspectos que requieren mayor atención tanto académica como social y afectiva, en definitiva, una formación integral de los alumnos.

Las dificultades de las familias en la conciliación de la vida laboral y familiar, -discrepando el calendario y los horarios escolares del laboral-, hacen necesario la elaboración de un programa específico de actividades (extensión de los servicios educativos con actividades de apoyo escolar, refuerzo de idiomas, culturales y deportivas) en los centros escolares públicos de infantil y primaria que ofrecen un servicio de permanencia de los menores en el centro escolar fuera del horario lectivo respondiendo a la necesidad de conciliación de las familias.

Ante la necesidad de que los menores formen parte activa de la transformación de su entorno y creen un sentimiento de pertenencia en los centros escolares que promueva la continuidad en la escolaridad y la obtención de las competencias y capacidades básicas para el desarrollo óptimo de una ciudadanía activa y responsable en la edad adulta, se promueven actividades de participación de la infancia y la adolescencia

También, en respuesta a la no continuidad en estructuras autogestionadas de participación de la infancia y adolescencia con voz a nivel pleno del Distrito.

Es condición especial de ejecución, que la empresa adjudicataria elabore un Informe de impacto de género (obligaciones sociales exigibles legal o contractualmente según anexo presente en el PPT) en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas, el desarrollo de las actividades y las incidencias más significativas ocurridas (si hubiese), así como la solución adoptada y el grado cuantitativo y cualitativo de participación e implicación del alumnado. Todos los datos de las memorias deberán ir segregados por sexo, indicando en todos los documentos el número de niñas y de niños de forma diferenciada, así como, las sugerencias y propuestas de mejora de dichas actividades.

En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

Como medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género, se programan servicios educativos de extensión del horario lectivo, acciones formativas y actividades que incluyen la perspectiva de género y educación integral encaminados a la ruptura de los estereotipos y a la modificación de roles. En los contratos se introduce dentro de las cláusulas sociales que la empresa adjudicataria elabore y aplique un plan de igualdad (Anexo IX).

En cuanto a medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género, se contemplan acciones formativas que potencien la autonomía, iniciativa y espíritu emprendedor (competencia clave en el sistema educativo) respetando la identidad de género y fomentando la igualdad de oportunidades.

Se desarrolla un programa de actividades específico que aporta herramientas y estrategias que estimulan la participación activa de los menores de ambos sexos en su entorno escolar y social, así como su implicación en el proceso de toma de decisiones de aspectos que influyan en su vida diaria. A través de este programa se dota de competencias de autonomía e iniciativa personal en edades tempranas contribuyendo estos aprendizajes a la participación activa en todos los ámbitos a lo largo de su vida.

El programa contribuye a la eliminación de la violencia en general y de género en particular, así como la ruptura de estereotipos machistas, ofreciendo espacios de participación, prevención y diálogo entre iguales, así como actividades de formación impartidas por modelos de referencia adecuados que contribuyan al aprendizaje y reproducción de roles positivos.

Dando una respuesta a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar aportando extensión de servicios educativos en horarios, días y vacaciones no lectivas, así como, dotando de estrategias de autonomía e iniciativa personal desde edades tempranas, se contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	218	DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VILLA DE VALLECAS	

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

En los presupuestos del año 2020 se pretende continuar con la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello incluiremos:

- En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan: cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.
- En los presupuestos: indicadores de género y memoria de impacto de género.

## Memoria de impacto de género del programa

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

## Marco Normativo

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

## Diagnóstico

Durante el año 2019 en los contratos que se han realizado dentro de este programa se han incluido cláusulas sociales de igualdad y se les ha solicitado a las empresas adjudicatarias informes de Impacto de Género, así como formación a los trabajadores en género.

Para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral hemos realizado campamentos urbanos dirigidos a menores, Centros de Día para menores, sea trabajado en las escuelas de padres y madres la corresponsabilidad en el cambio de roles y estereotipos de género.

En los presupuestos del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello incluiremos:

- En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan: cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.
- En los presupuestos: indicadores de género e informe de impacto de género.

## METOLOGIA 3R ejemplos

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños. Talleres de sensibilización encaminados a la eliminación de roles y estereotipos.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Desde los proyectos de intervención social se ha contemplado orientación laboral a mujeres para mejorar su empleabilidad.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Si.

## LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Si, desde la intervención que se realiza desde las unidades de Trabajo Social y dentro de los proyectos de intervención social.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si favoreciendo la inserción laboral de las mujeres y con Ayudas Económicas, campamentos urbanos y centros de Día para menores y jóvenes.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si apoyando la presentación de proyectos, actos y actividades por mujeres.

## PRESUPUESTO 2020

OBJETIVOS: ¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI

ACTIVIDADES Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

## INDICADORES:

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 219 DISTRITO DE VICÁLVARO  
**Programa: 231.02 FAMILIA E INFANCIA**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

**Marco Normativo**

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

**Diagnóstico**

Durante el año 2019 en el contrato de Animación socio cultural se han incluido cláusulas sociales de igualdad.

Actividades de sensibilización sobre las aportaciones a la sociedad de las mujeres mayores.

En los grupos de cuidar al cuidador se intenta concienciar sobre las necesidades de las mujeres cuidadoras.

Ayuda a la conciliación a través de las plazas de atención a mayores en centros de Día.

Contribuir al empoderamiento de la población femenina en los espacios de toma de decisiones de los centros de mayores.

En los presupuestos del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello incluiremos:

-En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan: cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.

-En los presupuestos: indicadores de género e informe de impacto de género.

**METODOLOGIA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de Talleres de sensibilización encaminados a la eliminación de roles y estereotipos.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

No.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se intenta eliminar la brecha de género en la presencia de mujeres en los cargos de representación de los Centros de Mayores.

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

No

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

No

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si se favorece la participación de las mujeres mayores en las plataformas de coordinación y actividades comunitarias.

**PRESUPUESTO 2020**

OBJETIVOS: ¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI

ACTIVIDADES Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

**INDICADORES:**

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

**Marco Normativo**

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

**Diagnóstico**

Durante el año 2019 en los contratos que se han realizado dentro de este programa se han incluido cláusulas sociales de igualdad y se les ha solicitado a las empresas adjudicatarias informes de Impacto de Género, así como formación a los trabajadores en género.

Se ha trabajado desde los proyectos de RMI módulos de sensibilización en igualdad y prevención de violencia de género.

En los presupuestos del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello incluiremos:

-En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan: cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.

-En los presupuestos: indicadores de género e informe de impacto de género.

**METODOLOGIA 3R ejemplos**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de Talleres de sensibilización encaminados a la eliminación de roles y estereotipos.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Desde los proyectos de intervención social se ha contemplado orientación laboral a mujeres para mejorar su empleabilidad.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Si (en Mediación Intercultural).

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Si, desde la intervención que se realiza desde las unidades de Trabajo Social y dentro de los proyectos de intervención social.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si favoreciendo la inserción laboral de las mujeres y con Ayudas Económicas.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si apoyando la presentación de proyectos, actos y actividades por mujeres.

**PRESUPUESTO 2020**

**OBJETIVOS:** ¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? NO

**ACTIVIDADES** Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

**INDICADORES:**

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? SI



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

#### Marco Normativo

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 27.1 que las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. A su vez el art. 27.2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

#### Diagnóstico

El fin de este programa es la mejora de la seguridad alimentaria, de la Salud Pública, la protección animal así como invertir la tendencia de la prevalencia de la obesidad en la infancia y juventud. En cuanto a la concienciación y al fomento a la infancia y juventud en hábitos saludables de alimentación y actividad física, vemos que hay una situación y posición diferenciada en chicas y chicos ya que los roles de género y las expectativas socioculturales parecen fuertemente implicadas en el desarrollo de los trastornos de la conducta alimentaria, debido al énfasis permanente en el atractivo físico y la delgadez, factores que inciden de forma especial en el desarrollo de la imagen corporal de la mujer, comprometiendo el acceso a su identidad adulta.

En los presupuestos del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello incluiremos:

- En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan: cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.
- En los presupuestos: indicadores de género e informe de impacto de género.

#### METODOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí. Formación con perspectiva de género a la hora de llevar a cabo la formación, el fomento y la concienciación de la infancia y juventud en hábitos saludables de alimentación y actividad física.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?  
No.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?  
No.

#### LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?  
No.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?  
No.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?  
No.

Presupuesto año 2020

#### OBJETIVOS

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 219 DISTRITO DE VICÁLVARO  
**Programa: 311.01 SALUBRIDAD PÚBLICA**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO

ACTIVIDADES

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

INDICADORES DESAGREGACION ESTADÍSTICA

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

INDICADORES DE GENERO

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
Programa:	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

#### MARCO NORMATIVO

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 23 que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez el art. 24.2 recoge que las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán entre otras las siguientes actuaciones: la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. Asimismo la cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### DIAGNÓSTICO

Este programa contribuye al desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión en la comunidad educativa de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Partimos de una situación en la que no se incluía en los contratos esta temática, se considera necesario gestionar la inclusión transversal de estos contenidos en las diferentes actuaciones a realizar.

Cabe destacar que durante el año 2019 hemos realizado el contrato de Gestión Integral, en el cual hemos incluido cláusulas sociales y los modelos de impacto de género y de medidas de conciliación en la plantilla que ejecuta el contrato.

#### METODOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales empleados.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

No.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se promueve fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

#### LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Si, mediante el fomento del conocimiento y la difusión de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, se incluye como objetivo en las contrataciones la conciliación de la vida familiar y laboral.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si mediante la oferta de un recurso formativo para los menores que resulta conciliador de la vida familiar y laboral.

#### PRESUPUESTO 2020

OBJETIVOS: ¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? NO

ACTIVIDADES Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? NO

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 219 DISTRITO DE VICÁLVARO  
**Programa: 323.01 CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO

INDICADORES:

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? NO

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
Programa:	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

#### MARCO NORMATIVO

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 23 que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez el art. 24.2 recoge que las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán entre otras las siguientes actuaciones: la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. Asimismo la cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### DIAGNÓSTICO

Este programa contribuye al desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión en la comunidad educativa de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Partimos de una situación en la que no se incluía en los contratos esta temática, se considera necesario gestionar la inclusión transversal de estos contenidos en las diferentes actuaciones a realizar. Durante el año 2019 hemos exigido que en la ejecución de los contratos de este programa se tenga en cuenta la perspectiva de género y hemos incluido cláusulas sociales en materia de igualdad de oportunidades y se le exige a las empresas memoria de impacto de género y memoria de corresponsabilidad en los trabajadores que ejecutan el contrato.

#### METODOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños en los materiales empleados.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, mediante las actividades extraescolares, que son medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se promueve fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

#### LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Si, se ha incluido en los contratos la valoración cuantitativa de la formación en igualdad de género del personal responsable de la ejecución del servicio.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, se incluye como objetivo en las contrataciones la conciliación de la vida familiar y laboral.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si, mediante el fomento del conocimiento y la difusión de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

#### PRESUPUESTOS 2020

OBJETIVOS: ¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? NO

ACTIVIDADES Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 219 DISTRITO DE VICÁLVARO  
**Programa: 326.01 SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO

INDICADORES:

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? NO

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
Programa:	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

#### Marco Normativo.

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

El artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) establece las orientaciones a tener en cuenta para la realización de actuaciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones por parte de las administraciones públicas en el ámbito de la creación y producción artística, así como en la gestión cultural:

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
  - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
  - c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
  - e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
  - f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

#### Diagnóstico.

Durante el año 2019 en materia de igualdad se han realizado, entre otras, las siguientes actividades:

Para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral se han realizado campamentos urbanos y ludotecas.

Para fomento de la igualdad se han realizado programaciones especiales.

Para la prevención de la violencia de género se ha realizado programación especial con motivo de las fiestas del distrito.

En las actuaciones de los auditorios en centros culturales se ha fomentado la contratación de artistas femeninos.

En los presupuestos del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello se está incluyendo:

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permiten cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.

En los presupuestos indicadores de género y memoria de impacto de género.

En los programas y actividades culturales se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural del distrito.

Se adoptarán medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

intercambio cultural, intelectual y artístico.

Se adoptarán las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Servicios para el fomento de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, principalmente campamentos urbanos y ludotecas para la atención de menores en actividades y reuniones de foros, plenos de la junta, etc.

#### METODOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Si, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si con el servicio de ludotecas y campamentos de verano se facilita participación de grupos de mujeres, pues gracias a este servicio pueden liberarse las mujeres de su rol de cuidadoras.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Se fomenta la participación de las mujeres en los plenos con el servicio de ludoteca.

#### LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

Si, se distribuido en las fiestas del distrito un folleto para la prevención de la violencia machista y por unas fiesta libres de violencia, también durante el mes de noviembre la programación de actividades en el distrito contempla la prevención de la violencia de género.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

Si, a la corresponsabilidad mediante la ludoteca y campamentos de verano.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

Si mediante la contratación de mujeres en las actuaciones culturales, conferencias, etc.

#### PRESUPUESTO 2020

##### OBJETIVOS:

¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? SI

##### ACTIVIDADES

¿Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? SI

##### INDICADORES:

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

## Marco normativo.

Atendiendo a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en ampro de su Artículo 29 en el que se establece que, "Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Así como, el Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión", durante el año 2020 se van a intentar implantar protocolos y procedimientos de actuación para que se promueva la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, la no discriminación por sexos y la promoción del deporte femenino.

## Diagnóstico.

El deporte y la actividad física, por su potencialidad educativa y mediática, constituyen un motor de cambio social y contribuyen a promover la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, los datos reflejan que todavía existen diferencias importantes en cuanto la participación y representación femenina en las distintas esferas del deporte.

En los presupuestos del año 2020 se pretende continuar avanzando en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello se está incluyendo:

En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permiten cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.

En los presupuestos indicadores de género y memoria de impacto de género.

En los programas y actividades deportivas se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Se adoptarán las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en los eventos y actividades deportivas.

Se realizarán actuaciones específicas a la mujer y su visibilización.

## METOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Sí, a través de un uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y niñas y hombres y niños.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, destinando algunos de los recursos específicamente a actividades orientadas a mujeres.

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

Sí, participando en la organización de algunas de las actividades.

## LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? No

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? No.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

Si, en cuanto que se procura la participación activa de las mujeres en las actuaciones y una prueba específica como el cross de la mujer.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

**Marco Normativo.**

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Este es un programa eminentemente técnico donde no tienen cabida las actuaciones dirigidas al fomento de la igualdad de género, no obstante en los contratos que así lo permitan se incluirán cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.

Así mismo en las fichas de objetivos se ha disgregado por sexos los indicadores que en su caso se podía hacer.

**Diagnóstico.**

Durante el año 2019 hemos realizado el contrato de Gestión Integral, en el cual hemos incluido cláusulas sociales y los modelos de impacto de género y de medidas de conciliación en la plantilla que ejecuta el contrato.

**METODOLOGIA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles? No

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?  
No

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? No

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo? No

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo? No

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público? No

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

No es pertinente.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>912.20</b>	<b>CONCEJALÍA-PRESIDENCIA DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

No es pertinente realizar esta memoria en el Programa 91220 CONCEJALÍA-PRESIDENCIA DEL DISTRITO.

Pero le correspondería a la concejalía del distrito, el impulso y promoción de las políticas de igualdad en todas sus unidades y departamentos administrativos, para que se conviertan en elementos activos y asumir su responsabilidad de trabajar fomentando la igualdad entre mujeres y hombres desde sus respectivas áreas de actuación.

La transversalidad de género es la incorporación, la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas Públicas, de modo, que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

#### Marco Normativo

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

#### Diagnóstico

El objetivo general de este programa es proveer a las unidades y dependencias del Distrito de los bienes y servicios necesarios para el desarrollo de las competencias asignadas a sus órganos unipersonales y colegiados a través de la realización de las correspondientes acciones como limpieza, seguridad, o la adquisición de bienes precisos para cometidos generales.

En la planificación y ejecución de estos contratos se tendrá en cuenta el uso que hace de los edificios públicos la ciudadanía, valorando las diferentes necesidades de mujeres y de hombres, condicionadas por su rol de género que determina la diferente participación en responsabilidades de cuidado y en la esfera pública, principalmente en el mercado laboral dada la incidencia de estos contratos al contar con personal externo a la administración pública.

Se tiene en cuenta que el sector de la limpieza es un sector feminizado dado que el servicio de limpieza se presta fundamentalmente por mujeres a diferencia del caso de la seguridad que está masculinizado y la conserjería donde existe una mayor paridad.

En estos contratos se ha solicitado a las empresas la implantación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para la plantilla que ejecuta el contrato porque no solo las mujeres también los hombres contratados, tienen el derecho (y la obligación) de asumir sus responsabilidades domésticas y familiares de forma equitativa. Así mismo se analizará en nº de mujeres y de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias para el desarrollo del objeto del contrato.

En los presupuestos del año 2020 se pretende avanzar en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello incluiremos:

- En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan: cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.
- En los presupuestos: indicadores de género e informe de impacto de género.

#### METODOLOGIA 3R

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? ¿Cuáles?

Utilización de un lenguaje no sexista en toda la comunicación

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Si, mediante la incorporación de cláusulas sociales en la contratación

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones?

No

#### LINEAS DE ACTUACION

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? ¿Cómo?

No

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? ¿Cómo?

No

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público?

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 219 DISTRITO DE VICÁLVARO  
**Programa: 920.01 DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO

No

PRESUPUESTO 2020

OBJETIVOS: ¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? NO

ACTIVIDADES Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? NO

INDICADORES:

Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? NO

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

**Marco Normativo.**

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

A través de este programa se impulsó en el año 2017 con la implantación de un servicio de dinamización asociativa así como el asesoramiento personalizado en materia de asociacionismo y asesoría jurídica de carácter general, precisamente encaminado a fomentar mediante el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres la igualdad, la formación en materia de género, la formación complementaria en violencia de género y el asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

**METODOLOGIA 3R**

R1. ¿Se han contemplado medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género? Si

¿Cuáles? La implantación de un servicio de dinamización asociativa así como el asesoramiento personalizado en materia de asociacionismo y asesoría jurídica de carácter general, precisamente encaminado a fomentar mediante el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres la igualdad, la formación en materia de género, la formación complementaria en violencia de género y el asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

R.2 ¿Se han contemplado medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos que eliminen brechas de género?

Sí, con el servicio de ludotecas y campamentos de verano se facilita participación de grupos de mujeres, pues gracias a este servicio pueden liberarse las mujeres de su rol de cuidadoras

R.3 ¿Se promueve la participación activa de mujeres, en especial en espacio de toma de decisiones? Sí, se fomenta la participación de las mujeres en los plenos con el servicio de ludoteca

**LINEAS DE ACTUACION**

L1. ¿Contribuye el programa a la eliminación de las violencias machistas? Si

¿Cómo? El personal del programa de dinamización tiene formación específica en violencia de género. La implantación de un servicio de dinamización asociativa así como el asesoramiento personalizado en materia de asociacionismo y asesoría jurídica de carácter general, precisamente encaminado a fomentar mediante el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres la igualdad, la formación en materia de género, la formación complementaria en violencia de género y el asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

L2. ¿Contribuye el programa a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad? Si, a la corresponsabilidad mediante la ludoteca y fomento de la economía social.

L3. ¿Contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público? Si, fomenta la participación en los plenos y foros municipales mediante el servicio de ludoteca y el empoderamiento de entidades de mujeres.

**PRESUPUESTO 2020**

OBJETIVOS: ¿Se incluye la promoción de la igualdad de género? Si



PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 219 DISTRITO DE VICÁLVARO  
**Programa: 924.01 PARTICIPACIÓN CIUDADANA**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO

ACTIVIDADES Se Incluyen actividades de promoción de la igualdad de género? Si

INDICADORES:

¿Están desagregados por sexo los indicadores relativos a personas? SI

¿Se ha contemplado algún indicador de género? Si

¿Se ha contemplado algún indicador de impacto de género? Si

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	219	DISTRITO DE VICÁLVARO
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE VICÁLVARO	

El Artículo 15 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

En los presupuestos del año 2020 se pretende continuar con la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la gestión del Distrito; para ello incluiremos:

- En los procedimientos abiertos de contratación que así lo permitan: cláusulas sociales con medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género.
- En los presupuestos: indicadores de género y memoria de impacto de género

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

En referencia a la incorporación del Enfoque de Género en este programa, en la ficha presupuestaria 2017 se incorporó el lenguaje inclusivo y los indicadores se desagregaron por sexo. En la ficha presupuestaria de 2018 se incorporó la perspectiva de género en el objetivo 1, incluyendo en el mismo que se favorecerá la conciliación de la vida familiar y laboral y en consecuencia, se incorporó la perspectiva de género en la planificación y programación de las actividades desarrolladas en el programa.

En la ficha presupuestaria de 2020, se han desagregado por sexo todos los indicadores y se ha incorporado la perspectiva de género en la programación de las actividades que se organizan en periodos vacacionales.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

En referencia a la incorporación del enfoque de género en el Programa de Personas Mayores, en 2017 se desagregaron los datos por sexo los indicadores, visibilizando el acceso a los recursos de mujeres y hombres. También se inició un proceso de incorporar la perspectiva de género en la planificación de las actividades desarrolladas en el programa, prueba de ello fue el desarrollo de unas jornadas específicas en uno de los CMM. En 2020 se pretende avanzar en este proceso de fomento de la igualdad.

Se han incorporado indicadores de género con la perspectiva de género en los contratos a través de la inclusión de la cláusula social relativa a la obligatoriedad de aportar informe de impacto de género, en los contratos financiados desde este programa. Se continuará planificando con perspectiva de género, lo cual implica planificar actuaciones que promuevan la eliminación de roles y estereotipos tradicionales de género, la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, la corresponsabilidad y la prevención de la violencia de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

En referencia a la incorporación del Enfoque de Género en este programa, en la ficha presupuestaria 2017 se incorporó el lenguaje inclusivo y los indicadores se desagregaron por sexo. En la ficha presupuestaria de 2018 se presupuestó un servicio específico para prevenir la exclusión de mujeres en situación de riesgo social pero no se pudo poner en marcha, si bien sus acciones podrían ser llevadas a cabo desde el Espacio de Igualdad previsto en el Distrito para el 2019.

En la ficha presupuestaria de 2020, se incorpora la Perspectiva de género en las actuaciones programadas de tipo grupal en los Centros de Servicios Sociales y a nivel comunitario. De hecho, así se recoge en el contrato de Inclusión Socio Comunitaria (que incluye cláusula social relativa a la obligatoriedad de aportar informe de impacto de género). Dichas actuaciones tendrán como fin, entre otros, la eliminación de roles y estereotipos tradicionales de género, promover la corresponsabilidad y la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones y la prevención de la violencia de género.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

## Marco normativo de actuación:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI): Art.14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos; Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; Art.19. Informes de impacto de género.

## Marco normativo y programático municipal:

Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2019 - 2020.

Directrices para la aplicación de la transversalidad de Género. Junta de Gobierno, 13 de septiembre de 2018.

## Diagnóstico:

Desde este programa se promueva la seguridad alimentaria, el control de las condiciones técnicas e higiénico-sanitarias, control en materia de sanidad y protección animal, gestión de expedientes y la formación en salud pública.

En todos los servicios donde hay atención al público es importante desagregar los datos por sexo y hacer un análisis posterior para detectar situaciones que afectan al género y también posibles brechas de género.

En este sentido se ha detectado en referencia a la solicitud de tenencia de animales potencialmente peligrosos, donde la proporción es de 60 % hombres y 40% mujeres. Visibilizando de este modo quien solicita este tipo de licencias, lo cual tiene que ver con la socialización diferenciada de género.

## Medidas que se van a implementar según metodología de análisis de las 3R y las-3L:

## Contribuciones de los programas a la eliminación de desigualdades:

R.1. medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género.

R.2. medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos.

R.3. medidas que promueven la participación activa de las mujeres.

## Líneas de actuación de las políticas de igualdad de género del Ayuntamiento de Madrid:

L.1. medidas que contribuyen a la eliminación de las violencias machistas.

L.2. medidas que contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad.

L.3. Indicar aquellas medidas que contribuyen a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público

En 2016 se incorporaron: 1. Indicadores desagregados por sexo en referencia a la concesión de licencias de animales potencialmente peligrosos; 2. Indicadores de género en referencia a la solicitud de tenencia de animales potencialmente peligrosos, donde la proporción es de 60% hombres y 40% mujeres. Visibilizando de este modo roles y estereotipos de género en referencia a esta temática.

En 2017 se incluyó la perspectiva de género en los datos no solo en los indicadores de los objetivos, también la memoria del programa. Tanto en solicitudes para tenencia de animales potencialmente peligrosos como en las charlas que se imparten en los centros de personas mayores como a los escolares en los colegios.

En 2018 se ha incorporado lenguaje inclusivo.

En 2019 se realizó un mayor control sobre los datos desagregados, incorporar el lenguaje inclusivo en todos los ámbitos y realizar los informes, siempre que sea posible, con perspectiva de género.

En 2020 se prevé mantener un mayor control sobre los datos desagregados, incorporar el lenguaje inclusivo en todos los ámbitos y realizar los informes con perspectiva de género cuando sea factible (R1).

En las charlas formativas se incluirá siempre la perspectiva de género, promoviendo la eliminación de los roles tradicionales de

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro: 001 AYUNTAMIENTO DE MADRID  
Sección: 220 DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS  
**Programa: 311.01 SALUBRIDAD PÚBLICA**  
Responsable: COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS

género. (R1)

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI), el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2019-2020 y las directrices para la aplicación de la transversalidad de Género (Junta de Gobierno, 13 de septiembre de 2018), el programa promueve la igualdad de Género.

Las escuelas infantiles en sus pliegos, incorporan medidas en relación al uso sexista del lenguaje y la utilización de imágenes discriminatorias de las mujeres o de estereotipos sexistas, fomentando con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad (R2).

Señalar que el programa promueve la igualdad de género ya que las Escuelas Infantiles Municipales son recursos públicos que favorecen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las familias (R2), influyendo fundamentalmente en la vida de las madres, ya que siguen siendo las que mayoritariamente se ocupan de la mayor parte del cuidado y crianza de las hijas y los hijos. En este sentido, las escuelas infantiles de 0 a 3 años son recursos fundamentales para apoyar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, ya que promueven la corresponsabilidad social de los cuidados, contribuyendo a la autonomía económica de las mujeres (L2).

En referencia a la incorporación de la Perspectiva de Género en la ficha presupuestaria, en el año 2018 se ha incorporado el lenguaje inclusivo y en 2019 se han desagregado los datos por sexo en los indicadores que recogen en número de alumnos y alumnas escolarizados/as en las escuelas infantiles. En 2020 se seguirá avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los contratos (R.2).



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>325.01</b>	<b>ABSENTISMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI), el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2019-2020 y las directrices para la aplicación de la transversalidad de Género (Junta de Gobierno, 13 de septiembre de 2018), el programa promueve la igualdad de Género.

En referencia a la incorporación de la Perspectiva de Género en el trabajo con las familias, es importante observar qué tipo de intervención se realiza con las madres y con los padres y estar pendientes de no perpetuar roles tradicionales de género, ya que es importante que las personas progenitoras se impliquen en la intervención y apoyo a las/los menores.

El Programa busca respetar los principios de igualdad y equidad democráticos, incorporar la perspectiva de género y un compromiso con los valores cívicos.

En cuanto a la incorporación de la Perspectiva de Género en la ficha presupuestaria, en 2017 se han desagregado los datos por sexo, en 2018 se ha incorporado el lenguaje inclusivo y en 2019 se ha incorporado la Perspectiva de género en las actividades educativas encaminadas a prevenir el absentismo escolar.

Por lo tanto, se fomentará el acceso y distribución de los recursos (R.2), se promoverán la eliminación de roles y estereotipos tradicionales de género (R.1), se promoverá la corresponsabilidad (L.2) y la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones (R.3) así como la prevención de la violencia de género (L.1).

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI), el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid 2019-2020 y las directrices para la aplicación de la transversalidad de Género (Junta de Gobierno, 13 de septiembre de 2018), el programa promueve la igualdad de Género.

Estas actividades están diseñadas desde la perspectiva de la innovación pedagógica, buscando un compromiso con los valores cívicos y respetando los principios de igualdad y equidad democráticos, incidiendo en la eliminación de los roles tradicionales de género y la prevención de la violencia de género.

El programa incide a través de las actividades programadas en la eliminación de los roles tradicionales de género (R.1), la prevención de la violencia de las violencias machistas (L.1) y el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral (L.2).

En referencia a la incorporación de la Perspectiva de Género en la ficha presupuestaria, en 2018 se ha incorporado el lenguaje inclusivo, en 2019 se han desagregado los datos por sexo en los indicadores que recogen la participación del alumnado en las actividades programadas y se ha iniciado el proceso de incorporación de la Perspectiva de Género en los contratos. En 2020 se seguirá avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los contratos (R.2)

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

El marco normativo de actuación de este programa es el siguiente:

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI): Art 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos; Art 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art 19. Informes de impacto de género. Art 29. Deportes Marco normativo y programático municipal:

Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid. 2019-2020.

Directrices para la aplicación de la transversalidad de Género. Junta de Gobierno. 13 de septiembre de 2018.

En referencia a la incorporación de la perspectiva de género en este Programa, en 2018 se incorporó el lenguaje inclusivo en la ficha presupuestaria. Se desagregaron por sexo los indicadores que recogían los datos de los cursos de actividades socioculturales y recreativas y se incorporaron indicadores de género en el objetivo de fomentar y visibilizar las actuaciones programadas que promueven la igualdad de género.

En 2019 se incorporan indicadores desagregados por sexo de las exposiciones y conferencias realizadas por hombres y mujeres.

Se promueven los puntos violetas para la prevención de la violencia sexual en fiestas de los barrios.

En 2020 se mantienen los indicadores desagregados y los puntos violetas.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

El marco normativo de actuación en este programa se ubica en el siguiente:

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI): Art 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos; Art 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art 19. Informes de impacto de género. Art 29. Deportes Marco normativo y programático municipal:

Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid. 2019-2020.

Directrices para la aplicación de la transversalidad de Género. Junta de Gobierno. 13 de septiembre de 2018.

En referencia a la incorporación de la perspectiva de género en el Programa, en 2017 se desagregaron los datos por sexo, pudiendo visibilizar el acceso de hombres y mujeres a las actividades ofertadas.

En 2018 se incorporó el lenguaje inclusivo y se realizó un diagnóstico de la situación de partida en referencia a la participación de las mujeres en actividades deportivas del Centro Deportivo Municipal San Blas. También se programó una actividad deportiva cultural específico de promoción prevención de violencia machista a través del deporte.

En el programa de 2018 se corrige el lenguaje inclusivo en la Ficha Presupuestaria y se incorpora un indicador que visibiliza las actividades deportivas que promueven la igualdad de género, que se organizan en el Distrito de forma específica.

Y en este sentido en el programa de 2019 se organizaron 3 jornadas por el Distrito como actividad de promoción la actividad denominada DEPORTE Y GENERO AUTODEFENSA.

En 2020 se continua el análisis de los datos de participación desagregados por sexo, para incidir en la programación deportiva para eliminar los roles tradicionales de género en el deporte (R.1) y promover la igualdad en el acceso a los recursos (R.2).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

El marco normativo de actuación en este programa se ubica en el siguiente:

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI): Art 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos; Art 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art 19. Informes de impacto de género. Art 29. Deportes

Marco normativo y programático municipal:

Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid. 2019-2020.

Directrices para la aplicación de la transversalidad de Género. Junta de Gobierno. 13 de septiembre de 2018.

En referencia a la incorporación de la perspectiva de género en 2018, no se hicieron aportaciones en los objetivos, actuaciones e indicadores, ya que se valoró que no eran pertinentes al género. Se incorporó el lenguaje inclusivo en la ficha.

En 2019 se termina de incorporar el lenguaje inclusivo en el programa. Se incorporan indicadores desagregados por sexo para visibilizar el uso de superficie de instalaciones deportivas en referencia a las mujeres y hombres que habitan en el Distrito, manteniendo dicha actuación en este programa para el 2020.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

Respecto a las actividades de control en establecimientos en materia de consumo, no es pertinente realizar esta memoria ya que no es posible incluir indicadores que contribuyan en la promoción del principio de igualdad de género, no obstante en los indicadores que se relacionan con los intereses particulares de las personas consumidoras (OMIC), se ha contemplado la diferenciación por sexo.

El Plan de Inspección Anual no incide sobre ningún problema, denuncia o necesidad diferenciada de hombres y mujeres, y consecuentemente no se pueden contemplar desde la inspección a los establecimientos medidas tendentes a eliminar roles y estereotipos de género ni contemplar medidas que eliminen brechas de género o promuevan una participación activa de mujeres. Del mismo modo no existen líneas de actuación en el programa que contribuyan a la eliminación de violencia machista, o a un aumento de la autonomía o visualización de las mujeres.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

El Programa de Dirección y Gestión Administrativa del Distrito engloba el conjunto de acciones que realizan las funcionarias y funcionarios adscritos a los diferentes servicios administrativos del Distrito, teniendo como función principal coordinar la gestión administrativa y asesorar a las diversas unidades que lo componen, según las competencias que se atribuyen al Distrito por los decretos y acuerdos de delegación.

En consecuencia, el impacto de género en este programa es mínimo, puesto que serán los distintos servicios los que con sus programas y/o actuaciones impulsen las políticas de género a través de sus diferentes objetivos e indicadores.

No obstante, y con carácter general para todo el Distrito, se han impulsado y se pretende seguir impulsando y ampliando medidas como el lenguaje inclusivo en los documentos que forman parte de los expedientes, o la promoción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal y laboral de las funcionarias y funcionarios del Distrito.

Además se han desarrollado las políticas de igualdad en el ámbito de las Administraciones y de los órganos de Gobierno a través de la incorporación de las cláusulas sociales y las de género en los contratos nuevos que se promueven desde el Distrito.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

Este Programa tiene como objetivo potenciar la participación de los vecinos y vecinas del Distrito. La participación de la ciudadanía en los espacios de toma de decisiones no es igual para hombres y mujeres. Las mujeres tienen más dificultades para participar debido a la socialización diferenciada, que promueve a especialización de las mujeres en trabajos de cuidados, lo cual no facilita su participación en el espacio público.

Este programa analizará los datos de participación y otras variables para incorporar medidas que promuevan la participación de las mujeres en todas las esferas.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	220	DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE SAN BLAS-CANILLEJAS	

En cumplimiento de lo establecido en la legislación española referido al derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos en la vida política, económica, cultural y social, se informa que se ha promovido por parte de la Jefatura de Servicio de Medio Ambiente y Escena Urbana durante el año 2.018 la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos (administrados, técnicos de parte, técnicos municipales, personal directivo, personal administrativo y de servicios internos), tanto en los procedimientos de tramitación de los expedientes de solicitudes de licencias urbanísticas y autorizaciones, y de disciplina urbanística, como en los de contratación de obras de conservación de edificios y de espacios libres y vías públicas.

Aunque la elaboración de este informe no es una tarea fácil, por la dificultad intrínseca que se presenta en la tipología de informes de los diversos expedientes que tramita habitualmente este Servicio, se observa el incremento paulatino de su calidad, gracias, fundamentalmente a la introducción de la transversalidad de género en las políticas públicas de una forma cada vez más profunda y consciente (pueden encontrarse muchos

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>153.22</b>	<b>OTRAS ACTUACIONES EN VÍAS PÚBLICAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

El objetivo del programa es gestionar eficazmente las actuaciones municipales en las vías públicas que han sido delegadas en los distritos, especialmente conservar y mantener las mismas en condiciones de seguridad, salubridad y ornato público en beneficio de la ciudadanía.

En el contexto de actuación de este programa incide el artículo 31 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Este artículo en su apartado 2 párrafo 2 establece que "las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas".

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sin olvidar mencionar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

La estructura y contenido de la Memoria sigue lo establecido en Resolución de 18 de septiembre de 2019 por la que se dictan las Normas de Elaboración del Presupuesto general del ayuntamiento de Madrid para 2020 y las Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto, incluidas en su Anexo XI.

Para realizar la evaluación de impacto de género de este programa se parte del contenido de la memoria del programa más que de la ficha de objetivos. El punto de partida es el diferente uso del espacio público urbano que realizan mujeres y hombres en función de sus necesidades y responsabilidades.

La conservación y la mejora de las condiciones de seguridad de la vía pública se relaciona con la accesibilidad y repercute en la mejora de la movilidad de la ciudadanía en general y de las mujeres en particular. Estas por sus responsabilidades domésticas y de atención a menores y dependientes, utilizan de forma más intensa las vías públicas y otros espacios públicos como parques y jardines.

Las medidas que contempla el programa pueden favorecer el acceso a los recursos especialmente de las mujeres, y facilitar su vida cotidiana al mejorar los espacios públicos del distrito. Por tanto, incide en R2.

La mejora de la movilidad y de la accesibilidad elimina obstáculos para el uso de servicios y de equipamientos del distrito: polideportivos, colegios, escuelas infantiles, centros de salud, centros de servicios sociales etc. Por tanto las actuaciones que dan cumplimiento al objetivo de este programa contribuyen de forma indirecta a la línea estratégica de la política municipal de igualdad de fomento de la corresponsabilidad y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, L2.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

En la redacción de la memoria se ha tenido en cuenta lo previsto en la Ley/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, donde se recogen los artículos 25 y 26 de la Ley 7/ 1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en la Ordenanza de las prestaciones económicas del sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.

Los objetivos y actividades del programa dan cumplimiento a los artículos 18.1 de la Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local; a los artículos 14 apartado 6 y 42 apartado 2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

La estructura y contenido de la Memoria sigue lo establecido en Resolución de 18 de septiembre de 2019 por la que se dictan las Normas de Elaboración del Presupuesto general del ayuntamiento de Madrid para 2020 y las Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto, incluidas en su Anexo XI.

Los objetivos del programa son:

1. Apoyar a las familias del distrito en la crianza y educación de sus hijos mediante prestaciones de carácter social y educativo que promuevan el desarrollo integral de los menores y favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.
2. Atender a familias y menores en situación de riesgo social mediante programas de intervención psicosocial.
3. Atender las necesidades de la población infantil y juvenil en situación de vulnerabilidad de la zona del Ensanche de Barajas.

La edad media de la población de Barajas es de 41,48 situándose por debajo de la media de la ciudad (44,06). La población más joven se encuentra en los barrios de Corralejos y Timón, zonas de nueva edificación y de viviendas de atención prioritaria de la Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo. En la franja de edad de 0-14 años el barrio de Corralejos se sitúa en el 25, 11 %, cuando la media de la ciudad es del 14,22%.

En relación con estos datos y con el objetivo de apoyar a las familias del distrito en la educación de sus hijos e hijas, se ponen en marcha recursos como las escuelas de familias, donde se trabajan el desarrollo de actitudes cooperativas para facilitar la interacción entre ambos sexos, implicando tanto a madres como a padres para conseguir un cambio de actitudes domésticas que propicie la erradicación del sexismo en el ámbito familiar.

Estas medidas inciden en la reducción de roles y estereotipos de género (R1) y contribuyen a la autonomía económica de las mujeres a través del fomento de la corresponsabilidad en las familias (L2).

En relación con los hogares monomarentales (una mujer adulta con uno o más menores) destacamos que de los 568 hogares con esta estructura en el distrito, - hay 143 hogares de un hombre adulto con uno o más menores- 206 está en el Barrio de Timón - en este barrio hay 42 hogares de hombre adulto y uno o más menores -. Dicho número está en estrecha relación con las viviendas adjudicadas por la EMVS hace dos años.

Según el estudio de sobre Necesidades Sociales de la Ciudad de Madrid 2016 la Tasa de Riesgo de Pobreza en hogares formados por madre con hijos a cargo era del 41%.

En la Encuesta de Condiciones de Vida 2018 en los hogares de 1 adulto con 1 o más niños dependientes la tasa de pobreza es del 55,3% frente a los hogares de 2 adultos con 1 o más niños dependientes que es del 21,5 %.

Se detecta una gran precariedad económica donde los padres de los menores no cumplen con el pago de la pensión de

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>231.02</b>	<b>FAMILIA E INFANCIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

alimentos. Desde Servicios Sociales se apoya a las mujeres para que exijan el cumplimiento de dichas pensiones.

Se siguen gestionando ayudas económicas de necesidades básicas (compra de alimentos, enseres, etc.).

Las medidas para mejorar la situación de estos hogares, contrarrestar el mayor riesgo de pobreza, y para promover el empoderamiento de las mujeres responsables de los mismos, incide en R2 y en R3 y contribuyen a la L2.

En la atención a las familias más vulnerables se sigue observando una posición diferenciada entre hombres y mujeres en las responsabilidades de cuidado, domésticas, económicas, etc.

Es por ello que la feminización está ligada a la atención en Servicios Sociales, pues son las mujeres las encargadas principalmente de acudir al Centro de Servicios Sociales para solicitar el apoyo de los mismos.

Desde el Departamento de Servicios Sociales se está trabajando en un cambio de actitud, fomentando una mayor implicación de los hombres. Es por ello que en las entrevistas con las/los trabajadores sociales se solicita la presencia tanto de las madres como de los padres. Dicho objetivo está teniendo una evolución lenta, ya que los cambios estructurales ligados a la perspectiva de género suponen un trabajo lento en el cambio de mentalidad de personas y familias. Las intervenciones con las familias inciden en R1 y contribuyen a la L2.

Se continúa desagregando por sexo los indicadores relativos a personas. Este año se han seguido recogiendo en el presupuesto indicadores para valorar la incidencia que la contratación municipal tiene en la tasa de empleo y desempleo femenina en la ciudad de Madrid, la segregación, horizontal y vertical del mercado de trabajo y la brecha salarial; a través de la recogida de datos del número de empleados y empleadas en los contratos efectuados en el Departamento de Servicios Sociales para el desarrollo de los proyectos, de mujeres y hombres en puestos de coordinación, salarios medios, etc.

Mediante la incorporación de estos indicadores de género se analiza el acceso de las mujeres al empleo (R2), se pretende fomentar de la participación de las mujeres en puestos de decisión (R3) y por tanto se contribuye a las líneas estratégicas L2 y L3.

Por otro lado, este programa incide en la R1 y contribuye a la L1 y a la L3 en cuanto que se realiza el seguimiento de las cláusulas requeridas en los contratos, referente al uso no sexista del lenguaje en todas sus acciones y la presentación de la memoria desagregada por sexo, así como la realización de las actividades con enfoque de género solicitadas en los contratos.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

En la redacción de la memoria se ha tenido en cuenta lo previsto en la Ley/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, donde se recogen los artículos 25 y 26 de la Ley 7/ 1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; en la Ordenanza de las prestaciones económicas del sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid y en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Los objetivos y actividades del programa dan cumplimiento a los artículos 15 y 17 de la Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, y al artículo 14 apartado 6 y 8 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

La estructura y contenido de la Memoria sigue lo establecido en Resolución de 18 de septiembre de 2019 por la que se dictan las Normas de Elaboración del Presupuesto general del ayuntamiento de Madrid para 2020 y las Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto, incluidas en su Anexo XI.

Los objetivos del programa son:

1. Garantizar la atención de las necesidades de la población mayor del distrito en su propio entorno social.
2. Potenciar la participación de las personas mayores en la vida social y prevenir su deterioro físico-psíquico mediante la realización de actividades de ocio y utilización del tiempo libre saludable.
3. Apoyo a las familias cuidadoras para prevenir situaciones de riesgo para los mayores.
4. Atender a los mayores del distrito con demencia o con deterioro funcional, relacional o cognitivo mediante la utilización de los centros de día municipales.
5. Favorecer alternativas de convivencia para las personas que no pueden permanecer en su domicilio mediante la gestión de solicitudes para alojamientos alternativos.
6. Contribuir al empoderamiento de la población mayor femenina.
7. Favorecer la detección, atención y seguimiento de personas mayores de 65 años en situación de aislamiento social con especial incidencia en las mujeres que viven solas.

La edad media de la población de Barajas es de 42,38. La proporción de envejecimiento (población mayor de 65 años/población total) es inferior a la de la ciudad. Barajas tiene un índice de envejecimiento del 17,62. No obstante habría que señalar que el barrio de la Alameda de Osuna tiene un índice de envejecimiento del 24,96 el más alto del distrito. Así mismo en el barrio Alameda de Osuna, la proporción de dependencia es del 72,27.

La presencia mayoritaria de la mujer en todos los servicios desarrollados en el Programa de Mayores incide de una manera significativa a la hora de la planificación de las actividades. Todo el equipo de profesionales trabajan desde una perspectiva de género, tanto desde el punto de vista grupal ("Apoyo a Cuidadoras/es", "Grupos en contacto", etc.) como en actividades como el 8 de marzo, Día contra la Violencia de Género, en los talleres, voluntariado, etc.

Está prevista la continuidad de los grupos "En contacto", formado por mujeres mayores que viven solas lo que les convierte en un colectivo muy vulnerable, pues la progresiva situación de dependencia que viven les lleva a desarrollar un proceso de aislamiento. Uno de los grupos más numerosos es el del barrio de Alameda de Osuna, que coincide con el mayor índice de dependencia del distrito. Es por ello que este tipo de actuaciones contribuyen a una mayor participación de las mujeres y a la visibilización de este colectivo.

El Índice de Desigualdad de Género en la Ciudad de Madrid 2017 señala que los minutos dedicados por las mujeres a las tareas del hogar en día laborable es de 220 mientras que los hombres dedican 145; y que más del 60 % mujeres mayores de 16 años (ocupadas, paradas o inactivas) consideran como una de sus principales situaciones la dedicación a las labores del hogar respecto al 40 % de los hombres. Estos datos indican que las labores de atención a personas mayores son asumidas en una mayor proporción por mujeres.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>231.03</b>	<b>PERSONAS MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

Está prevista la realización del grupo de Cuidadores/as como en años anteriores. A lo largo de los años se ha constatado que las participantes son mayoritariamente mujeres. En las sesiones que se desarrollan en el grupo se trabajan la eliminación de estereotipos de género, explicando cómo inciden en su papel de cuidadoras y la dignificación del cuidado.

Por otra parte, durante el año 2019 han continuado desarrollándose las actividades intergeneracionales en colaboración con los colegios del distrito y con los niños y niñas de las ludotecas del Programa de Familia-Infancia y actividades coeducativas en valores de igualdad. En estas actividades tienen como objetivo la sensibilización para la eliminación de los estereotipos de género, más acentuados en el caso de las mujeres mayores y fomentar la corresponsabilidad familiar en el cuidado de las personas mayores tanto por parte de hombres como de mujeres.

Las medidas previstas en los dos párrafos anteriores tienen efecto en la reducción de las desigualdades que afectan a las mujeres cuidadoras y a las mujeres mayores, e inciden en la modificación de roles y estereotipos de género (R1) y proporcionan mayor acceso de las mujeres a los recursos (R2).

Los servicios y recursos prestados a través del programa (especialmente en los objetivos 1, 4 y 5) contribuyen a la autonomía económica de las mujeres que y a la dignificación de las responsabilidades de cuidado, a través del fomento de la corresponsabilidad y de los servicios de conciliación dando respuesta a R2 y L2.

El trabajo con enfoque de género, las actividades de sensibilización con motivo de días significativos, y la promoción de la participación de las mujeres mayores en todos los ámbitos responden a las líneas estratégicas L1 y L3. La programación de estas actividades se realiza planificadamente a principios de año conjuntamente con la Agente de Igualdad del Distrito. Está previsto la continuidad de estas acciones durante el año 2020.

En el momento actual el 40% de los miembros de las Juntas Directivas de los C.M.M. son mujeres, frente al 60 % de hombres. Uno de los objetivos para el año 2020 es la promoción de una mayor participación de las mujeres en las Juntas Directivas de los Centros Municipales de Mayores, para acercarnos a un porcentaje más próximo a su participación como socias, de forma que se contribuya a L3. Además se sigue avanzando en el empoderamiento de las mujeres mayores (R3).

Está previsto en el presupuesto para 2020 desarrollar un trabajo de detección, atención y seguimiento de personas mayores de 65 años en situación de aislamiento social, con especial incidencia en las mujeres que viven solas. Todo ello para visibilizar a este colectivo y fomentar la participación de las mujeres en su barrio. Este objetivo refuerza la incidencia del programa en los mecanismos de reproducción de las desigualdades R1, R2, R3 y contribuye a L3.

Se continúa desagregando por sexo los indicadores relativos a personas. Este año en el presupuesto se han recogido indicadores para valorar la incidencia que la contratación municipal tiene en la tasa de empleo y desempleo femenina en la ciudad de Madrid, la segregación, horizontal y vertical del mercado de trabajo y la brecha salarial; a través de la recogida de datos sobre número de empleados y empleadas en los contratos efectuados en el Departamento de Servicios Sociales para el desarrollo de los proyectos, del número de mujeres y hombres en puestos de coordinación, salarios medios, etc. Mediante la incorporación de estos indicadores de género se analiza el acceso de las mujeres al empleo (R2), se pretende fomentar de la participación de las mujeres en puestos de decisión (R3) y por tanto se contribuye a las líneas estratégicas L2 y L3.

Por otro lado, este programa incide en la R1 y contribuye a la L1 y a la L3 en cuanto que se realiza el seguimiento de las cláusulas requeridas en los contratos, referente al uso no sexista del lenguaje en todas sus acciones y la presentación de la memoria desagregada por sexo, así como la realización de las actividades con enfoque de género solicitadas en los contratos.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
Programa:	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

En la redacción de la memoria se ha tenido en cuenta lo previsto en la Ley/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, donde se recogen los artículos 25 y 26 de la Ley 7/ 1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en la Ordenanza de las prestaciones económicas del sistema público de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid.

Los objetivos y actividades del programa dan cumplimiento a los artículos 15 y 16 de la Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local y al artículos 14 apartado 6 y 8 y 24 apartado 2 letra b) de la de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y a lo previsto en el artículo 18 apartado 1 sobre el derecho a la información, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

La estructura y contenido de la Memoria sigue lo establecido en Resolución de 18 de septiembre de 2019 por la que se dictan las Normas de Elaboración del Presupuesto general del ayuntamiento de Madrid para 2020 y las Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto, incluidas en su Anexo XI.

Los objetivos del programa son:

1. Garantizar la atención social a la ciudadanía en el sistema público de servicios sociales.
2. Apoyar la integración social de las personas discapacitadas y sus familiares proporcionándoles los recursos y prestaciones necesarias.
3. Prevenir situaciones de exclusión social extrema mediante prestaciones económicas y proyectos de inserción sociolaboral.
4. Favorecer la convivencia y la prevención de conflictos entre las diferentes comunidades vecinales del distrito, potenciando la labor del voluntariado.
5. Mejorar la autonomía personal de la población del distrito con problemas de salud mental para prevenir y/o contener el riesgo de aislamiento social, estigma, pobreza, etc.

La feminización está ligada a la atención en Servicios Sociales, pues son las mujeres las encargadas principalmente de acudir al Centro de Servicios Sociales para solicitar el apoyo de los mismos.

De las 7.369 entrevistas realizadas en el Centro de Servicios Sociales, 5.807 fueron mujeres las que acudieron a dichas entrevistas mientras que los hombres fueron 1.562

Desde el Departamento de Servicios Sociales se está trabajando en la eliminación de esta brecha de género, a través de un cambio de actitud, fomentando una mayor implicación de los hombres. Es por ello que en las entrevistas con las/los trabajadores sociales se solicita la presencia de hombres y mujeres. Esta intervención incide en la modificación de roles y estereotipos de género (R1).

Las medidas de apoyo a hogares encabezados por mujeres, su empoderamiento y la creación del centro comunitario, inciden en el acceso de las mujeres a los recursos (R2) y fomenta la participación activa de las mujeres (R3), y contribuyen a las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad de erradicación de las violencias machistas L1 y de autonomía económica y corresponsabilidad L2.

En relación a la Renta Mínima de Inserción, de los 93 perceptores existentes 23 han sido hombres y 70 mujeres. En el caso de las mujeres son mayoritariamente hogares monomarentales donde los padres de los menores no cumplen con el pago de la pensión de alimentos. Desde Servicios Sociales se apoya a las mujeres para que exijan el cumplimiento de dichas pensiones. Por otro lado, esta prestación contribuye a la autonomía económica de las mujeres (L2).

Según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) 2018 la Tasa de riesgo de pobreza para la ciudad de Madrid es del 23% y por sexo, la tasa de riesgo de pobreza de los hombres es del 21,4% y para las mujeres del 24,4%.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>231.06</b>	<b>INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y EMERGENCIA SOCIAL</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

El indicador AROPE (Estrategia Europa 2020) que recoge la ECV, nos muestra que la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social es del 25% para la Ciudad de Madrid y por sexo del 24% para los hombres y del 26,7% para las mujeres.

Está previsto en el presupuesto la continuidad del proyecto de Inserción Sociolaboral con intervención específica con mujeres en riesgo de exclusión social para favorecer la integración en el mercado laboral y el logro de su autonomía económica.

Estos proyectos que contempla el programa inciden en los mecanismos de reproducción de las desigualdades R2 y R3 y contribuyen a las líneas de la política de igualdad municipal L1, L2 y a la L3 en cuanto que fomenta la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En la atención a la discapacidad se sigue observando una posición diferenciada entre hombres y mujeres en las responsabilidades de cuidado.

Desde el Departamento de Servicios Sociales se está trabajando en un cambio de actitud, fomentando una mayor implicación de los hombres. Es por ello que en las entrevistas con las/los trabajadores sociales se solicita la presencia tanto de hombres como de mujeres. Por otro lado se apoya a las personas cuidadores, entre otras prestaciones ofreciendo un respiro los fines de semana a través del recurso de Centro de Día para respiro familiar. Esta medida va encaminada a la eliminación de roles y estereotipos de género en relación al cuidado, fomentando la autonomía personal de las mujeres que son las principales cuidadoras.

El objetivo y las actividades para el apoyo a personas discapacitadas y a sus familias indican en R1, R2, R3 y contribuyen a L1 y L2.

Se continúa desagregando por sexo los indicadores relativos a personas. Este año en el presupuesto se han recogido indicadores para valorar la incidencia que la contratación municipal tiene en la tasa de empleo y desempleo femenina en la ciudad de Madrid, la segregación, horizontal y vertical del mercado de trabajo y la brecha salarial; a través de la recogida de datos del número de empleados y empleadas en los contratos efectuados en el Departamento de Servicios Sociales para el desarrollo de los proyectos, de mujeres y hombres en puestos de coordinación, salarios medios, etc. Mediante la incorporación de estos indicadores de género se analiza el acceso de las mujeres al empleo (R2), se pretende fomentar de la participación de las mujeres en puestos de decisión (R3) y por tanto se contribuye a las líneas estratégicas L2 y L3.

Por otro lado, este programa incide en la R1 y contribuye a la L1 y L3 en cuanto que se realiza el seguimiento de las cláusulas requeridas en los contratos, referente al uso no sexista del lenguaje en todas sus acciones y la presentación de la memoria desagregada por sexo, así como la realización de las actividades con enfoque de género solicitadas en los contratos.



Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

**Breve descripción del programa:**

El programa de salubridad pública se engloba dentro de las actividades desarrolladas por el Departamento de Servicios Sanitarios, Calidad y Consumo, estando en el mismo incluidos los gastos necesarios para la protección de la salud pública, y que tienen como finalidad el desarrollo de actuaciones de promoción, formación, prevención, información, gestión e inspección tendentes a garantizar la seguridad alimentaria, la salud ambiental y protección animal, así como la seguridad y legítimos derechos e intereses de las y los consumidoras/res dentro de este ámbito.

Entre todas se significa la importancia del control oficial sanitario y de la calidad de los alimentos, de manera que se asegure la salud de las y los consumidoras/res frente a riesgos derivados del consumo de los mismos, controlando las condiciones higiénico-sanitarias y la calidad alimentaria. Estas actuaciones tienen incidencia directa en la prevención de enfermedades y por lo tanto en la protección de la salud de las ciudadanas y ciudadanos, derecho contemplado en el artículo 43 de nuestra Constitución. Además tienen relación con lo establecido en el artículo 27 -integración del principio de igualdad en la política de salud- de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres.

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sin olvidar mencionar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

**Metodología 3R**

R1. Eliminación de medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género.

Se contemplan las siguientes medidas:

En el lenguaje utilizado durante las inspecciones. Los/las inspectores/as adscritos/as al departamento, procurarán el uso de lenguaje inclusivo, así como no harán ninguna valoración previa en el momento de presentarse en los establecimientos eliminando roles y estereotipos de género de los/las empleados/das de los mismos.

En las actas de inspección se realizarán las pertinentes modificaciones y adaptaciones conforme al género de la persona que atienda a los inspectores actuantes, todo ello como consecuencia de la no conformidad con respecto a este aspecto que se ha advertido en diferentes leyendas que aparecen impresas en las mismas, en las que se hace sólo referencia al género masculino.

En todas las comunicaciones administrativas realizadas desde el negociado de gestión, igualmente se realizarán en todos los casos utilizando lenguaje inclusivo.

Se establece indicador de género en la concesión de licencias de animales potencialmente peligrosos. Este indicador hace manifiesto a la igualdad de género, así como es relevante en lo referido a la participación social, la integración y criterios de paridad en cuanto a la responsabilidad de la tenencia de animales que tengan la consideración de potencialmente peligrosos.

R3. Medidas que promueven la participación activa de las mujeres.

Las actuaciones realizadas en materia de salud por parte del departamento, tienen una importante repercusión en la salud y en consecuencia en la calidad de vida de las mujeres y hombres. Las mismas se desarrollan a través de diferentes programas los cuales tienen un impacto de género positivo al favorecer la igualdad de oportunidades y un acceso equilibrado a los recursos por parte de ambos. Son normas o acciones que apoyan el empoderamiento de las mujeres, su mayor participación social y su presencia en los procesos de toma de decisiones.

Dentro de ellas, y en el caso que nos ocupa, se destaca la formación en materia de Salud Pública, de manera que la sociedad conozca sus derechos y deberes, tanto como los titulares de las actividades, proveedores o consumidores de alimentos, así como los usuarios de diferentes instalaciones o servicios que tienen repercusión directa sobre su salud tanto de forma individual como en el ámbito familiar y social del que forman parte. La formación se realiza de forma directa en la atención al público, la cual se

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

hace efectiva tanto de manera presencial en dependencias municipales mediante personación en las mismas, como en el transcurso de las inspecciones. La formación que se realiza se hace en materia de seguridad alimentaria; en fraudes alimentarios como son los casos de identificación incorrecta de especies de la pesca, identificación incorrecta de despieces cárnicos y la identificación incorrecta de productos y derivados cárnicos; en seguridad e higiene de instalaciones; y finalmente en materia de alergias e intolerancias alimentarias entre otras. Estas actuaciones de formación, promueven el empoderamiento de la ciudadanía en el uso y acceso a alimentos e instalaciones que puedan ser consideradas seguras, favoreciendo el equilibrio entre hombres y mujeres en esta materia.

#### LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Las medidas indicadas en las que se refiere a la utilización de un lenguaje inclusivo y una adecuación al género de los interlocutores o administrados promueven la eliminación de roles y estereotipos de género. Asimismo se ha establecido indicador de género en lo referido a los hombres y mujeres a los que se ha concedido licencia para la tenencia de animales potencialmente peligrosos.

La formación que se realiza por parte de los técnicos del departamento, contribuye a la mejora de los conocimientos en materia de salud pública, favoreciendo el equilibrio entre hombres y mujeres. Por tanto, contribuye a la Línea Estratégica 3 al favorecer la participación de las mujeres en el ámbito de la salud.

Las inspecciones realizadas en escuelas, centros de recreo y cuidado infantil inciden en recursos que favorecen la conciliación y benefician indirectamente a las mujeres en cuanto que asumen en mayor medida responsabilidades de cuidado y atención a sus hijas e hijos. Estas actuaciones inciden asimismo en L2.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
Programa:	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

Uno de los principales objetivos de este programa es facilitar el acceso al sistema educativo a menores de tres años mediante escuelas infantiles de titularidad municipal. Teniendo en cuenta que suelen ser mayoritariamente las mujeres las que se encargan de los cuidados, se puede considerar que la gestión que se desarrolla en este programa favorece la corresponsabilidad, al aumentar el tiempo disponible (de las mujeres, especialmente) para el desarrollo personal y laboral.

El Índice de Desigualdad de Género (IDG) en la ciudad de Madrid elaborado por la Subdirección General de Estadística del Ayuntamiento de Madrid muestra que las mujeres mantienen la mayor carga en el trabajo productivo no remunerado. Ellas dedican una media de 220 minutos al día a tareas domésticas, mientras que los hombres dedican unos 145 minutos. En 2017 más del 60% de las mujeres mayores de 16 años consideraban la dedicación a las labores del hogar como una de sus principales responsabilidades frente al 40% de los hombres.

Este programa contribuye al desarrollo de proyectos dirigidos a fomentar en la comunidad educativa, los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Partimos de una situación en la que no se incluía en los contratos esta temática; se considera necesario avanzar y profundizar en la inclusión transversal de estos contenidos en las diferentes actuaciones a realizar.

La Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles Municipales señala que: la red de Escuelas Infantiles Municipales pretende la generación de contextos que posibiliten el logro de los derechos del niño/a. En este sentido, el alumnado de las Escuelas Infantiles pasa a ser el centro de atención como sujetos de derechos.

Las dos funciones básicas que se pretenden son:

- Por un lado, favorecer la equidad educativa mediante la igualdad de oportunidades del alumnado independientemente de sus situaciones socio-económicas y culturales, y así, ofrecer a los niños y niñas el acompañamiento necesario e individualizado de su recorrido en esta etapa de vital importancia y la consideración de personas con plenos derechos y, capaces de asumir sus propios retos a través de un modelo educativo respetuoso con los ritmos individuales, basado en marcos teóricos y experienciales de buenas prácticas educativas, que impliquen calidad y calidez de vida cotidiana y que coloque en el centro la atención a la diversidad desde una perspectiva inclusiva.
- Y por otro, facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, a través del primer contexto escolar con el que las familias y sus hijas/os se encuentran como espacio privilegiado de socialización y ejercicio de la ciudadanía.

El diseño de este programa se ha desarrollado teniendo en cuenta la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 23 establece: el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez el artículo 24.2 recoge que las administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán entre otras las siguientes actuaciones: la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto, cuentos y otros materiales educativos. Asimismo la cooperación con el resto de las administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles: artículos 3 (la coeducación como principio rector del servicio, 19 (letra a- derecho del alumnado a recibir una formación integral no sexista), 20 (letra a- derecho de madres/padres a que sus hijos reciban una educación no sexista), 21 deberes de madres/padres etc., (letra f- contribuir a reforzar el mensaje de tolerancia 0 a la violencia de género y evitar la reproducción de roles sexistas).

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sin olvidar mencionar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

Respecto a la incidencia del programa en la los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género (3R):

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>323.01</b>	<b>CENTROS DOCENTES ENSEÑANZA INFANTIL Y PRIMARIA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

El desarrollo del programa incide en el respeto al principio de coeducación y al derecho del alumnado a recibir una formación integral no sexista. Mediante un modelo teórico de buenas prácticas educativas que implican calidad y calidez de vida y coloca este programa en el centro la atención a la diversidad desde una perspectiva inclusiva. Por tanto, participa de la R1 al contemplar medidas encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género.

También serían proyectos que inciden en R2 en cuanto que los criterios establecidos para baremar las solicitudes de plaza que inciden en el tiempo disponible para el acceso y mantenimiento en el mercado laboral y para el tiempo propio (para formación, ocio etc.) y facilitan la conciliación al flexibilizar el tramo horario de entrada y salida.

Los objetivos y actividades de programa inciden en R3 ya que en sus contratos se establecen criterios de igualdad que promueven el mayor nº de mujeres en puestos de dirección y/o coordinación y a su vez en los criterios sociales de los pliegos técnicos se refleja puntuación específica valorables en cifras y porcentajes por incremento de las retribuciones salariales según XI Convenio Colectivo de ámbitos estatal de centros de asistencia y educación infantil para el conjunto de trabajadoras y trabajadores.

Es una profesión muy feminizada y también los puestos no directamente educativos, son desempeñados por mujeres.

Por otro lado es un recurso que favorece la participación activa de las mujeres en el espacio público a través de los Consejos Escolares, escuelas de madres/padres, etc.

Este programa contribuye a las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal:

L1. Contribuye a la eliminación de las violencias machistas mediante el fomento de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Así mismo, mediante la atención a la diversidad desde una perspectiva inclusiva.

L2. Contribuye a la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad a través de la oferta de plazas de 0 a 3 años en escuelas infantiles de titularidad públicas. Permite que las familias concilien su vida laboral y familiar, prioriza que ambos miembros de la pareja trabajen y en casos de familias monomarentales y monoparentales puedan ser independientes mediante su trabajo, así como a que las madres menores de edad puedan seguir estudiando y mejoren sus condiciones laborales futuras.

L3. También contribuye el programa a la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público a través de los órganos de representación en la dirección de las escuelas; como representantes en los órganos colegiados, Consejos escolares como representantes de los padres y madres del alumnado, del equipo docente, etc.

En el año 2020 seguiremos avanzado en la incorporación de la perspectiva de género y de objetivos de igualdad de género en la contratación y en la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad de oportunidades.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

El principal objetivo de este programa es fomentar el desarrollo integral de la población escolar del distrito mediante actividades educativas. Otros objetivos son fomentar la formación de personas adultas en el distrito, analizar y profundizar en las necesidades educativas del distrito y promover la participación, especialmente entre la población infanto-juvenil y el desarrollo de la creatividad mediante el fomento de actividades artísticas y la realización de certámenes y concursos escolares.

La desigualdad entre mujeres y hombres no solo se manifiesta, sino que se reproduce en los procesos de socialización diferenciada de niñas y niños, que configuran las bases de construcción de la propia identidad. Por esta razón es fundamental incidir en uno de los ámbitos de socialización más importante: la escuela. Es necesario seguir impulsando actuaciones de sensibilización y educación en valores coeducativos que posibiliten el desarrollo integral de niñas y niños, chicas y chicos, generando nuevos modelos relacionales y referentes, ofreciendo propuestas prácticas a la comunidad educativa que permitan identificar y transformar actitudes sexistas.

Este programa contribuye al desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar en la comunidad educativa los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prestando especial atención a la adquisición de habilidades para la resolución pacífica de conflictos y en apostar por un modelo educativo basado en el buen trato y el respeto, teniendo en cuenta el objetivo prioritario de prevenir (para erradicar) la violencia de género.

Además el programa incluye la formación de personas adultas que incide positivamente en la brecha de género en la educación básica de mujeres mayores respecto de hombres mayores, principalmente.

En el año 2020 seguiremos avanzado en la incorporación de la perspectiva de género y de objetivos de igualdad de género en la contratación y en la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad de oportunidades.

En la elaboración del programa y de la memoria de impacto de género se ha tenido en cuenta los art. 23 y 24.2 la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Así mismo se tiene en cuenta la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en especial los artículos 4 -sobre la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos- y 6 -velar para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios-; y el artículo 8 de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sin olvidar mencionar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

En cuanto a la incidencia de los objetivos y actividades del programa en la reproducción de los mecanismos de las desigualdades de género:

En actividades complementarias y extraescolares, se potencia a las niñas en actividades masculinizadas por ejemplo como creadoras de audiovisuales, se ofrecen referentes femeninos: mujeres relevantes en actividades científicas o tecnológicas, mujeres deportistas etc y se fomenta el uso del lenguaje inclusivo, de materiales, de juegos y juguetes no sexistas, por tanto se tiende a la modificación de roles y estereotipos (R1)

Incide en R2 a través de la oferta de actividades extraescolares, y mediante y la oferta de plazas en centros abiertos y campamentos urbanos, como recursos que pueden contribuir a la conciliación de la vida familiar y laboral y a disminuir la sobrecarga de cuidados en los periodos vacacionales que recaen especialmente en el rol de cuidadoras de figuras de abuelas.

La gestión y funcionamiento del recurso de la Escuela Municipal de personas adultas promueve el acceso de las mujeres, especialmente las de mayor edad, a recursos formativos y culturales.

Este año en el presupuesto se han recogido indicadores y actividades para valorar la incidencia que la contratación municipal tiene en la tasa de empleo y desempleo femenina en la ciudad de Madrid y en la segregación, horizontal y vertical del mercado de trabajo; a través de la recogida de datos del número de empleados y empleadas en los contratos para el desarrollo de los proyectos, y del mujeres y hombres en puestos de coordinación (extraescolares, educación de personas adultas). El análisis y la

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>326.01</b>	<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EDUCACIÓN</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

valoración de estos datos inciden indirectamente en R3.

En la contratación además se incluye la cláusula de análisis de impacto de género de la actividad a las empresas contratadas. En cuanto a las contribución del programa a las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal.

Contribuye a LE1 mediante la realización de actividades que fomenten de la resolución pacífica de conflictos, y la realización de actividades específicas de promoción de la igualdad y prevención de violencia de género.

Contribuye indirectamente a L2 mediante la oferta de actividades extraescolares y la oferta de plazas en centros abiertos y campamentos urbanos, considerados como recurso de conciliación de la vida familiar y laboral.

Contribuye a L3 Mediante el diseño de actividades complementarias y extraescolares, que potencian a las niñas en actividades masculinizadas por ejemplo como creadoras de audiovisuales, y que ofrecen referentes femeninos: mujeres relevantes en actividades científicas o tecnológicas, mujeres deportistas etc. De forma indirecta mediante el análisis y la valoración de los datos relativos a mujeres y hombres contratados y mujeres y hombres en puestos de dirección. Mediante el recurso de la Escuela Municipal de personas adultas se fomenta la participación social de las mujeres de más edad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

El objetivo de este programa es satisfacer las demandas de las vecinas y los vecinos del distrito de Barajas ofreciéndoles una oferta cultural, formativa y de esparcimiento variada y de calidad para todo tipo de público y visibilizando la participación de la mujer en el mundo cultural y artístico, no solo como espectadoras sino como promotoras y creadoras, ámbitos tradicionalmente reservados a los hombres, tal como muestran las estadísticas.

Para la redacción de esta memoria se ha tenido en cuenta lo previsto en la Resolución de 18 de septiembre de 2019 por la que se dictan las Normas de Elaboración del Presupuesto general del ayuntamiento de Madrid para 2020 y las Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto, incluidas en su Anexo XI.

El objetivo y las actividades del programa dan cumplimiento al artículo 26. 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sin olvidar mencionar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

En la cartelería y folletos así como en la difusión y publicidad de todas las actividades, se supervisa la utilización del lenguaje inclusivo, visual y escrito. Mediante esta acción se promueve la eliminación de roles y estereotipos de género (R1). Se supervisa la programación y proyección de películas para atender especialmente a esta finalidad.

El acceso a los recursos (R2) se favorece mediante cesiones de espacio para talleres sobre crianza, corresponsabilidad, y otros temas relacionados con la promoción de la igualdad organizados por diferentes asociaciones.

Los Talleres de corresponsabilidad y los de economía familiar y de educación financiera contribuyen a la L2.

En la programación cultural del distrito se promueven acciones que hacen visible el trabajo de mujeres creadoras, artistas e intelectuales incidiendo de manera positiva en el acceso a recursos -R2- y se contribuye a la mayor representación de las mujeres en la esfera cultural del distrito. Por tanto también se responde a línea estratégica de la política de igualdad municipal L3. Se realiza un seguimiento de la participación y representación de las mujeres en la programación cultural del distrito a través de una batería muy importante de indicadores desagregados por sexo. Esta información se tiene en cuenta en la gestión y programación de las actividades culturales de cada año.

Por otro lado, el espacio de toma de decisiones en esta materia tiene una composición totalmente paritaria en el distrito de Barajas y por tanto contribuye a R3.

En los Centros Socioculturales se programan cursos relacionados con las nuevas tecnologías. La oferta de estos cursos responde, entre otras cuestiones, a la brecha digital entre mujeres y hombres, que aumenta a medida que avanza la edad. Por tanto se está incidiendo en el acceso a recursos que eliminan desigualdades de género (R2). Se realiza el seguimiento de la participación de mujeres y hombres en los mismos.

Se pretende lograr la visibilidad y el aumento de la participación de las mujeres en el mundo artístico y cultural (L3) también mediante la realización de actos con motivo del 8 de marzo y de conferencias y espectáculos realizados por mujeres.

Se contribuye a la L1 mediante la realización de actos significativos contra las violencias machistas sobre todo, con motivo del 25 de noviembre.

Se incide en la R1, R2 y se contribuye a la L1 a través de la incorporación de cláusulas sociales con objetivos de igualdad en la contratación que obligan a las empresas adjudicatarias de contratos a realizar múltiples actividades culturales de sensibilización para la igualdad y de coeducación dirigidas a familias. Estas actividades dirigidas a público general y al público familiar contribuyen indirectamente a prevención de la violencia de género (L1).

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

A través de la programación y gestión de las fiestas, de forma indirecta, se actúa para prevenir comportamientos sexistas dando visibilidad al Punto Violeta en el recinto ferial, respondiendo a necesidades de seguridad y logísticas, y apoyando la difusión de la Campaña No es No por unas fiestas libres de violencias machistas.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

Dentro de este programa "Actuaciones Deportivas en el distrito", se pone a disposición de la ciudadanía los medios necesarios que proporcionen oferta deportiva variada y de calidad que contribuya al fomento de una vida sana y saludable, analizando la brecha de género existente en la práctica de actividad física y de competición deportiva, y sus motivos.

Se tiene en cuenta la brecha de género en el deporte y en las actividades dirigidas y se sigue haciendo un esfuerzo por impulsar la promoción de una mayor participación de las mujeres en la oferta deportiva y en los torneos y eventos. Esta actuación se suma junto con la de dar una mayor visibilidad de las mujeres en la práctica deportiva. Ambas son medidas que inciden en el acceso y distribución de los recursos para eliminar las brechas de género.

En el ámbito de este programa presupuestario es de aplicación el artículo 29 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La referencia normativa para la elaboración de la Memoria de Impacto de Género es la Resolución de 18 de septiembre de 2019 del Director General de Presupuestos por la que se dictan las normas de elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para el año 2020 (Anexo 11), y el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

Otra de las actuaciones que se realizan en el distrito en colaboración con la Dirección General de Deportes y la Federación Madrileña de Luchas Asociadas, son las jornadas y seminarios de autoprotección para las mujeres que a través de técnicas de defensa personal y conocimientos básicos sobre medidas de autoprotección, dan los conocimientos necesarios para poder resolver situaciones de agresiones reales.

Para el año 2020 está previsto hacer como proyecto piloto un curso de varios meses de clases de autoprotección para las mujeres, también de carácter gratuito.

Por otro lado también se solicita a las empresas adjudicatarias de diferentes contratos, los datos de participación desagregados por sexo.

Es fundamental promover la equidad en el deporte, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres, pero sin que éstas limiten sus posibilidades en el acceso y continuidad a cualquier práctica deportiva por lo que se sigue avanzando en la incorporación de indicadores para la mejor valoración de la contribución del programa a los objetivos de igualdad de género que inciden en su ámbito de intervención.

En cuanto a las medidas y actuaciones que inciden en los mecanismos de reproducción de las desigualdades (3R) y en las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad (3L):

Respecto a las medidas llevadas a cabo encaminadas a la eliminación de roles y estereotipos de género (R1) se avanza en el uso del lenguaje escrito y visual principalmente en el uso de la cartelería, visualizando a la mujer y evitando estereotipos de género tan habituales en el mundo del deporte.

Sobre las medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que eliminan las brechas de género (R2) se incluyen en programación de las competiciones del distrito, así como en el diseño de la programación deportiva en los centros deportivos.

El programa de Autoprotección para las mujeres que se desarrolla en el distrito promueve la participación activa de las mujeres, favoreciendo su empoderamiento (R3), y es una medida para la prevención de violencias machistas: incluye actuaciones de sensibilización, información y formación a las mujeres y mejora de la seguridad personal (L1).

Se comienza la organización de competiciones recreativas con la participación de equipos mixtos (R2).

A través de los campamentos de verano programados durante el mes de julio en el centro deportivo de Barajas se contribuye al

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>341.01</b>	<b>ACTUACIONES DEPORTIVAS EN DISTRITOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

objetivo de favorecer la conciliación personal, familiar y laboral en el período estival, programando esta actividad en el horario en que los progenitores están trabajando y los niños y niñas no tienen colegio (L2).

Sobre las medidas que se han llevado a cabo encaminadas a fomentar la visibilidad y el aumento de participación de las mujeres (L3) se ha desagregado los datos de participación femenina y masculina de las competiciones así como de los equipos femeninos y masculinos con el fin de estudiar esos datos para adaptar en los próximos años la programación deportiva y la promoción de actividades en cuanto a la competición.

Destacamos la inclusión de tres indicadores de género nuevos para el año 2020, con el objetivo de analizar datos y según los resultados realizar actuaciones para incrementar la participación de equipos femeninos.

1. EQUIPOS FEMENINOS PARTICIPANTES EN COMPETICIONES Y TORNEOS DEPORTIVOS MUNICIPALES.
2. % DE EQUIPOS FEMENINOS PARTICIPANTES EN COMPETICIONES Y TORNEOS DEPORTIVOS MUNICIPALES.
3. EQUIPOS MASCULINOS PARTICIPANTES EN COMPETICIONES Y TORNEOS DEPORTIVOS MUNICIPALES.

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>342.01</b>	<b>INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

El objetivo de este programa es garantizar el buen funcionamiento de las instalaciones deportivas existentes mediante la contratación de los servicios y suministros necesarios, así como, y en relación con la brecha de género existente en cuanto a la práctica deportiva de la mujer frente al hombre, estudiar la satisfacción de los usuarios y usuarias en aras de mejorar las instalaciones deportivas para hacerlas más atractivas a las mujeres con el objetivo de fomentar su participación en las diferentes actividades mejorando su percepción de las instalaciones.

Para ello en el diseño del programa de actividades se ha contemplado las sugerencias de actividades con mayor interés por las mujeres(R2) con el objeto de aumentar su participación.

En el ámbito de este programa presupuestario es de aplicación el artículo 29 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La referencia normativa para la elaboración de esta memoria es la Resolución de 18 de septiembre de 2019 del Director General de Presupuestos por la que se dictan las normas de elaboración del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para el año 2020 (anexo 11), y el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

Dentro del objetivo número 1, Poner a disposición de los ciudadanos y ciudadanas una diversidad de instalaciones deportivas que fomenten la actividad física y la práctica del deporte, se pretende contabilizar el número de equipos femeninos que hacen uso de las instalaciones, así como el uso libre desagregado de todas las mujeres en cuanto a utilización de las instalaciones deportivas municipales.

La realización de estas medidas favorece el análisis de situación de mujeres y hombres en el acceso y distribución de recursos R3.

Dentro del objetivo número 2 de fomentar y facilitar la práctica del deporte adecuando la oferta de las actividades deportivas, la actuación principal debe ser diseñar un programa de actividades que las actividades contribuyan a aumentar el acceso a los recursos de las mujeres en la medida que se pretende aumentar la participación de ellas en las instalaciones deportivas. En el Programa de Actividades, en las actividades dirigidas, hay actividades específicas para mujeres, como natación para embarazadas que cumplen objetivos de empoderamiento y autonomía personal e inciden en R3, y otras como la matronatación en la que participa padre- hijo/a o madre-hijo/a que pueden fomentar la ruptura de los roles asignados a las mujeres (R1) y la corresponsabilidad en los cuidados L2.

Se está avanzado en la desagregación de datos en cuanto a participación masculina y femenina en todo el programa de actividades dirigidas en los centros deportivos, tanto en cada una de las actividades ofertadas como en la categoría a la que pertenecen (R2) (L3).

Destaca la incorporación de dos indicadores de género nuevos, con el objetivo de según los datos obtenidos, emprender actuaciones para aumentar el número de equipos.

1. Nº DE EQUIPOS FEMENINOS QUE UTILIZAN EL CDM (CESION TARJETAS)
2. Nº DE EQUIPOS FEMENINOS QUE UTILIZAN EL CDM (ALQUILER)

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>493.00</b>	<b>CONSUMO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

El objetivo de este programa es la protección de la seguridad, la salud y los legítimos intereses económicos de consumidores/as y usuarios/as mediante el control del mercado de bienes y servicios, facilitando información a través de la atención presencial directa en la OMIC, derivando sus reclamaciones a los organismos competentes y resolviendo sus conflictos de consumo mediante la mediación con las empresas situadas en el distrito.

El mandato del artículo 69 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre igualdad de trato en el acceso a bienes o servicios afecta los objetivos de este programa. Este artículo obliga a todas las personas físicas y jurídicas que suministren bienes y servicios disponibles para el público a evitar discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.

La normativa municipal de referencia para la elaboración de la Memoria de Impacto de Género es la Resolución de 18 de septiembre de 2019 por la que se dictan las Normas de elaboración del presupuesto general del ayuntamiento de Madrid para el 2020 y las directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el Presupuesto contenidas en su Anexo XI; y el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

En los indicadores que se relacionan con las personas que se ha atendido en la Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC) se ha contemplado la diferenciación por sexo.

El objetivo 2 de este programa facilita la defensa y ejercicio de derechos de consumidores/as por tanto, al menos de forma indirecta, facilita el acceso y control de recursos relativos a información, asesoramiento y gestión de reclamaciones en esta materia (R2). La prestación de este servicio contribuye a la participación activa de las mujeres en el ámbito de la defensa de los derechos asociados al consumo, por tanto, y de forma indirecta incide en la participación activa de las mujeres en todos los espacios: R3 y L3.

En la documentación administrativa y en las campañas informativas se utiliza lenguaje inclusivo contribuyendo a la ruptura de roles y estereotipos (R1).

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

Objeto: Dentro de la misión establecida para este programa de proveer a las unidades y dependencias del Distrito de los bienes y servicios necesarios para el desarrollo de las competencias asignadas a sus órganos unipersonales y colegiados, como objetivos se definen entre otros:

Disponer de espacios adecuados para la prestación de los servicios a la ciudadanía, que se articula a través de la tramitación de diversos contratos donde intervienen servicios adscritos a la Secretaría del Distrito, en concreto la Sección de Contratación que dentro de sus funciones de elaboración de los Pliegos de Cláusulas Administrativas interviene verificando la inclusión de las cláusulas sociales contractuales y en concreto las relacionadas con la igualdad.

En la esfera de este programa las personas beneficiadas directamente son el personal de todos los departamentos y unidades administrativas y de forma indirecta la ciudadanía a través de la adecuada gestión de los servicios prestados.

En la gestión de personal y de la contratación pública se tienen en cuenta las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en la asunción desigual de las responsabilidades de cuidado y atención a menores, mayores y dependientes.

En relación al asesoramiento y asistencia a las personas que forman parte de órganos colegiados se atiende a la desigual participación de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones.

En la elaboración de la memoria se ha tenido en cuenta lo previsto en los artículos 15, 33, 35 y disposición adicional primera de la ley Orgánica 3/2007 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sin olvidar mencionar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

El objetivo 1 de este programa y las actividades para su cumplimiento relativas a la gestión y tramitación de contratación inciden en el acceso a recursos económicos y de empleo (R2) además de la mejora de calidad de vida de la ciudadanía que implica el adecuado cumplimiento de los mismos. Estas medidas pueden contribuir a la autonomía económica de las mujeres ya que a través de los distintos contratos públicos se favorece el acceso al empleo y se incluyen cláusulas sociales relativas al fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal contratado por las empresas adjudicatarias. ( L2)

Por otro lado ya se han venido incluyendo indicadores que desagregan por sexos diversas actividades administrativas donde es posible concretar este dato, como es el caso de las reclamaciones y sugerencias, o los asistentes a las sesiones plenarias y foros locales. En el foro local dadas sus características organizativas también sería posible desagregar por sexo el número de coordinadores/as de las diferentes mesas, así como respecto de sus componentes.

El análisis y la valoración de los datos que se obtengan inciden indirectamente en la participación sociopolítica de las mujeres R3, facilitando el conocimiento de esta realidad. Se prevé a través de este análisis romper con roles y tópicos asignados a las mujeres (R1). Por tanto, se puede contribuir a la línea estratégica de la política de igualdad relativa a la visibilidad y aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público, L3.

En relación al resto de indicadores, no se considera posible establecer indicadores fiables de género dado que se trata en gran parte de expedientes tramitados por parte de personas jurídicas, donde no sería posible establecer indicadores desagregados por sexos, así como la existencia de diversas figuras jurídicas de intervinientes dentro de los expedientes (interesados, representantes, denunciantes etc.) que hace muy complejo establecer criterios para poder definirlos, así como también la posible trascendencia que la obtención de estos datos pudiera tener que se estima limitada respecto de su uso para determinar patrones por sexo.

Procedimiento:

Se fundamentará en mantener las líneas de actuación ya iniciadas respecto de:

- Contratos con cláusulas de igualdad, donde nos intentaremos dirigir a la inclusión de las mismas en todos los contratos, teniendo como límite aquellos que por normativa pudieran existir.

A través del seguimiento de las cláusulas sociales con incidencia en la igualdad y en concreto en la brecha de género en el

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>920.01</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. DEL DISTRITO</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

mercado de trabajo y las relativas al fomento de la corresponsabilidad se está contribuyendo de forma indirecta a las líneas estratégicas de la política municipal de igualdad L2 relativa al fomento de la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad y de la presencia de las mujeres en espacios de responsabilidad y toma de decisiones, L3.

- La presentación de quejas y reclamaciones, que se considera indicativa participación social activa de las mujeres al reclamar a la administración la mejora de instalaciones y servicios (R3)

- Asistentes a Plenos y Plenarios de Foro Local, prestando atención a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tal como establece la ley Orgánica 3/2007 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Se propone incluir:

- Asistentes desglosados por sexo en las Comisiones Permanentes de los Foros Locales

- Composición de las Mesas de los Foros Locales y asistencia.

Ambos indicadores implican prestan atención a la participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de responsabilidad y toma de decisiones.

El análisis de los datos relativos a la participación en plenos y órganos de participación ciudadana contribuyen indirectamente a la línea de la política de igualdad relativa a la visibilidad y aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas del espacio público ( L3).

Finalmente señalar que a través del Consejo de Seguridad del Distrito se dispone de información sobre cuestiones relativas a violencia contra las mujeres, y se trata la adopción de medidas que, de forma indirecta, fomentan que el distrito sea un lugar más seguro para mujeres y niñas. Es decir, este órgano contribuye a la línea de erradicación de las violencias machistas, L2.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>924.01</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

En los objetivos e indicadores del programa se mide el grado de participación de la ciudadanía en los órganos distritales con datos desagregados por sexo. Estos datos son objeto de análisis para la valoración de la participación de las mujeres en los espacios de participación ciudadana. Además se mide el impacto de la actuación municipal en las actividades desarrolladas por las entidades ciudadanas poniendo el foco de interés en la participación femenina y los objetivos de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

La estructura y contenido de la Memoria sigue lo establecido en Resolución de 18 de septiembre de 2019 por la que se dictan las Normas de Elaboración del Presupuesto general del ayuntamiento de Madrid para 2020 y las Directrices Generales para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el presupuesto, incluidas en su Anexo XI.

En el ámbito asociativo y de participación ciudadana se identifican desigualdades entre mujeres y hombres que tienen su origen en la asignación a las mujeres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Si bien la presencia de las mujeres en la esfera pública es cada vez mayor, el tiempo de trabajo dedicado a la familia y al hogar condiciona su presencia en espacios de decisión.

Los objetivos y actividades del programa dan cumplimiento a la disposición adicional primera sobre presencia o composición equilibrada, y al artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sin olvidar mencionar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

El programa incide en el acceso y distribución de los recursos en la medida que se subvencionan proyectos que promueven la igualdad entre mujeres y hombres (R2).

Además a través del análisis de los resultados que recogen los indicadores del Objetivo 1 se procura la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones contribuyendo a R3 y a L3.

Contribuye de forma indirecta a la eliminación de las violencias machistas (L1) a la autonomía económica y corresponsabilidad (L2) y al aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública (L3) mediante la subvención de proyectos de entidades ciudadanas que pudieran tener esta finalidad.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

El objetivo general de este programa es conservar los edificios municipales del distrito y sus instalaciones en condiciones idóneas para su uso mediante la realización de las correspondientes acciones de limpieza y mantenimiento.

Este objetivo se relaciona con los siguientes objetivos de los programas 323.01 y 342.01: mejorar las instalaciones deportivas mediante las correspondientes actuaciones de reforma y acondicionamiento y garantizar las condiciones de uso de los centros educativos mediante las correspondientes acciones de limpieza, mantenimiento, conservación, y reforma de los mismos.

En la planificación y ejecución de las obras de mantenimiento se tendrá en cuenta el uso que hace de los edificios públicos la ciudadanía, valorando las diferentes necesidades de mujeres y de hombres, condicionadas por su rol de género que determina la diferente participación en responsabilidades de cuidado y en la esfera pública, principalmente en el mercado laboral. Las obras pueden ser necesarias en escuelas infantiles, centros de día, colegios y/o centros de mayores o de servicios sociales, recursos municipales que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral y que atienden a personas en situación de dependencia y a sus familias.

La prestación del servicio de limpieza, mantenimiento, conservación y reforma se gestiona mediante los contratos de limpieza y mantenimiento integral de los equipamientos adscritos al Distrito de Barajas. Se tiene en cuenta que el sector de la construcción está masculinizado, y que el servicio de limpieza se presta fundamentalmente por mujeres. En estos contratos se ha solicitado a las empresas la implantación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para la plantilla que ejecuta el contrato porque no solo las mujeres también los hombres contratados, tienen el derecho (y la obligación) de asumir sus responsabilidades domésticas y familiares de forma equitativa. Asimismo se analizará en número de mujeres y de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias para el desarrollo del objeto del contrato.

Los objetivos y actividades del programa dan cumplimiento al artículo 33- Contratos de las Administraciones públicas) y artículo 31.1 párrafo 2 y 3 - políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda- de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el ámbito municipal, la referencia normativa es el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las Directrices para la aplicación de la Transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, sin olvidar mencionar el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020.

Los objetivos y actividades del programa tienen impacto sobre recursos como empleo, la autonomía económica de las mujeres o la participación en la toma de decisiones mediante la contratación, por tanto puede contribuir a eliminar brechas de género en el mercado laboral (R2). A través de las cláusulas sociales con incidencia en la igualdad se recogerán datos relativos a mujeres contratadas y hombres contratados para el desarrollo del objeto del contrato. El programa contribuye al fomento de la autonomía económica de las mujeres L2 a través de su participación en el empleo generado por los contratos públicos.

Además se introduce un indicador sobre mujeres empleadas/hombres empleados en puestos de dirección/coordinación, lo que facilita el estudio de la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y su incidencia en la segregación vertical o techo de cristal en el mercado de trabajo. Se pretende visibilizar la participación de mujeres en puestos de decisión en el ámbito económico (R3).

Se favorece la corresponsabilidad, a través de la incorporación de cláusulas sociales de igualdad en la contratación. Se incluyen indicadores relativos a empresas con cláusulas sociales de igualdad relativas a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como flexibilidad horaria, permisos para el cuidado de menores, mayores, personas enfermas o dependientes (L2). De esta forma se refuerza su potencial impacto positivo en el acceso y control de recursos R2, y en la representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de decisión R3, y su contribución a las líneas estratégicas de fomento de la autonomía económica de las mujeres L2 y de visibilización de la participación de las mujeres en el ámbito económico L3.

Se recoge un indicador específico relativo a obras en equipamientos que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar - escuelas infantiles, colegios, centros de día etc- para destacar que la limpieza, mantenimiento, conservación, mejora de la accesibilidad y la reforma de los mismos facilita su disfrute por la ciudadanía y la prestación de servicios para el avance de la



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	221	DISTRITO DE BARAJAS
<b>Programa:</b>	<b>933.02</b>	<b>EDIFICIOS</b>
Responsable:	COORDINADOR/A DEL DISTRITO DE BARAJAS	

corresponsabilidad y la atención a los cuidados de menores, mayores y personas dependientes, L2.

Así mismo la mejora de infraestructuras como polideportivos, centros culturales o centros de mayores mejora el bienestar, la calidad de vida, la salud y el disfrute del tiempo de ocio y por tanto las actuaciones de este programa inciden en el acceso a estos recursos R2.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	310	CRÉDITOS GLOBALES Y FONDO CONTINGENCIA
<b>Programa:</b>	<b>929.01</b>	<b>CRÉDITOS GLOBALES</b>
Responsable:	D.G. DE PRESUPUESTOS	

El Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, prevé la existencia de un programa presupuestario que recoja los créditos referidos a los programas de imprevistos o funciones no clasificadas. En este programa se recogen los créditos para hacer frente a nuevas necesidades surgidas con posterioridad a la aprobación del Presupuesto.

Los distintos programas presupuestarios del Ayuntamiento de Madrid recogen la totalidad de los créditos necesarios para cumplir los objetivos definidos en cada uno de ellos. No obstante, la propia ejecución presupuestaria hace necesaria la creación de un programa con créditos que puedan ser transferidos a otros programas como consecuencia de necesidades nuevas acaecidas durante el ejercicio presupuestario o para atender aquellas insuficiencias que se produzcan en el devenir de la ejecución del Presupuesto.

Este programa no tiene ejecución presupuestaria sino que el crédito previsto se transfiere a otras secciones que lo precisan a través de modificaciones presupuestarias. Por ello, las secciones y programas que reciben el crédito presupuestario, tienen que dar cuenta del posible impacto en la igualdad de género de las actuaciones que se realicen en los respectivos programas.

PRESUPUESTO GENERAL AYUNTAMIENTO DE MADRID 2020

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	310	CRÉDITOS GLOBALES Y FONDO CONTINGENCIA
<b>Programa:</b>	<b>929.02</b>	<b>FONDO DE CONTINGENCIA</b>
Responsable:	D.G. DE PRESUPUESTOS	

La ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, ha establecido un nuevo marco de gestión presupuestaria para todas las Administraciones Públicas.

En este nuevo marco de gestión presupuestaria y para poder hacer frente a determinadas necesidades de gasto de carácter no discrecional y no previstas en las dotaciones iniciales del presupuesto, la citada Ley 2/2012, de 27 de abril, extiende a las Corporaciones Locales la obligatoriedad de incluir en los presupuestos un fondo de contingencia.

En este sentido, el artículo 31 de la citada norma establece que "El Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales incluidas en el ámbito subjetivo de los artículos 111 y 135 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, incluirán en sus Presupuestos una dotación diferenciada de créditos presupuestarios que se destinará, cuando proceda, a atender necesidades de carácter no discrecional y no previstas en el Presupuesto inicialmente aprobado, que puedan presentarse a lo largo del ejercicio. La cuantía y las condiciones de aplicación de dicha dotación será determinada por cada Administración Pública en el ámbito de sus respectivas competencias"

En consecuencia, el Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020 recoge de forma específica la dotación al Fondo de Contingencia, destinado a atender, cuando proceda, necesidades de carácter no discrecional y no previstas inicialmente en el presupuesto.

Este programa no tiene ejecución presupuestaria sino que el crédito previsto se transfiere a otras secciones que lo precisan a través de modificaciones presupuestarias. Por ello, las secciones y programas que reciben el crédito presupuestario, tienen que dar cuenta del posible impacto en la igualdad de género de las actuaciones que se realicen en los respectivos programas que hayan sido financiados a través de este fondo.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	001	AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	320	TRIBUNAL ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO
<b>Programa:</b>	<b>932.01</b>	<b>RECLAMACIONES ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS</b>
Responsable:	PRESIDENTE DEL TRIBUN. ECON. ADMINSTRAT. MPAL	

El programa financia la actividad del TEAMM en cuya última Memoria anual (2018), elevada por su Presidente al Pleno del Ayuntamiento de Madrid en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.3 del ROTEAMM, se detalla cuál es la situación de su organización desde una perspectiva de género. Así, en el TEAMM prestan servicio 34 mujeres (un 65%) y 18 hombres (un 35%) y por lo que respecta al personal directivo el 75% son mujeres (dos Vocales y la Secretaria General) y un 25% de hombres (el Presidente del Tribunal).

Dada la naturaleza de las actividades financiadas por el programa (que se refieren a la tramitación de reclamaciones, verificación de requisitos de procedibilidad, adopción de actos de trámite, control de plazos de tramitación y resolución, digitalización de escritos, etc., así como a la gestión de los recursos materiales para hacerlo -procedimientos de licitación y adjudicación de contratos administrativos, expedientes de adquisición centralizada, expedientes de gasto-) no se contemplan objetivos ni actuaciones que puedan dar lugar a la aparición, mantenimiento o reproducción de desigualdades de género, ni se observan atribuciones de roles o estereotipos que pudieran propiciarlas. Por consiguiente, el programa no prevé el desarrollo de iniciativas específicamente dirigidas a reducir las o evitarlas o fomentar la autonomía de la mujer (como las de fomento del emprendimiento, la prevención de la violencia de género, la facilitación del transporte, el acceso de la mujer a determinados recursos materiales e inmateriales, etc.) que pueden tener (y de hecho tienen) cabida en otros programas municipales.

No obstante, para facilitar el análisis del programa desde una perspectiva de género se incluyen dos indicadores en el Objetivo 05 "Gestión de los servicios afectos al desarrollo de las funciones del Tribunal", vinculado al Capítulo 2, cuales son el del número de mujeres y el del número de hombres empleados por las empresas adjudicatarias de contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	501	INFORMÁTICA DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID
Sección:	102	COORDINACIÓN GENERAL DE LA ALCALDÍA
<b>Programa:</b>	<b>491.01</b>	<b>SERVICIOS INFORMÁTICOS Y COMUNICACIONES</b>
Responsable:	GERENTE DE INFORMÁTICA DEL AYUNTAMIENTO MADRID	

Dado que IAM es una unidad técnica, implementa este enfoque de género de forma indirecta, a través de los requisitos que define cada unidad administrativa responsable.

Todas estas actuaciones se llevan a cabo a iniciativa de la unidad municipal responsable del servicio.

En concreto, en IAM se llevan a cabo actuaciones para integrar el enfoque de género en los sistemas de información que dan servicio, tanto a las áreas de gobierno en su gestión interna, como a los servicios enfocados a la ciudadanía.

Todas las líneas de trabajo en el ámbito de la gestión del organismo se ejecutan en el marco global de la política municipal de igualdad de género.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	503	AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>232.01</b>	<b>FONDO DE REEQUILIBRIO TERRITORIAL</b>
Responsable:	GERENTE DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO	

Las personas paradas madrileñas registradas en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sumaron 163.467 en agosto de 2019, lo que supone 3.253 más que un mes antes pero 4.404 menos que hace un año, que implica una disminución interanual del 2,6%. Las mujeres en paro alcanzaron en julio la cifra de 93.523, mientras que los hombres en esta situación sumaron 69.944, lo que implica que la participación femenina sobre el total sea en agosto de 2019 del 57,2% del total, lo que supone 0,3 puntos más que hace un año. En términos interanuales, el paro registrado en la ciudad de Madrid retrocedió en mayor medida entre los hombres, con una reducción del 3,3%, que entre las mujeres, entre las que lo hizo un 2,1%.

Si atendemos a datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, elaborada por el INE) del segundo trimestre de 2019 en el último año el descenso interanual del paro ha afectado en mayor medida a los hombres, entre los que ha retrocedido un 9,6%, que a las mujeres, quienes lo han hecho un 6,7%. Además, la tasa de actividad de los hombres se sitúa en el 65,5%, mientras que la de las mujeres en el 57,0%, mostrando un claro diferencial negativo.

Ello visibiliza claramente las diferencias existentes desde una perspectiva de género en materia de empleo. Por ello, la actuación de la Agencia contribuye de manera directa a desarrollar una de las principales líneas estratégicas de trabajo en política de igualdad municipal que pretende minorar las diferentes brechas de género en nuestra ciudad en materia de empleo, que es la "Contribución a la autonomía económica de las mujeres", a través, entre otras actuaciones, de acciones de fomento del empleo. De esta manera y partiendo del convencimiento de que en la base y origen de la discriminación de género se encuentra la división sexual del trabajo, mecanismo básico de perpetuación y reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, la Agencia desarrolla dicha línea estratégica de trabajo en política de igualdad municipal mediante el desarrollo e impartición de programas de formación profesional para el empleo.

En primer término, con este programa presupuestario el Ayuntamiento de Madrid está interviniendo desde hace varios años en una serie de barrios cuya determinación se realiza, conjuntamente, con la Federación Regional de Asociaciones Vecinales de Madrid (FRAVM). Estos barrios tienen como denominador común contar con significativos desequilibrios territoriales por lo que son considerados prioritarios de cara a acometer una serie de actuaciones agrupadas en lo que se ha denominado "Planes de Empleo de Barrio". En todo el ámbito de los "Planes de Empleo de Barrio", la Agencia para el Empleo de Madrid procede a la impartición de acciones de formación profesional para el empleo adecuadas a las necesidades del mercado de trabajo introduciendo o requiriendo, en el caso de actuaciones subvencionadas a la FRAVM, la perspectiva de género para garantizar el avance en la equidad e igualdad del mercado laboral de la ciudad de Madrid.

En segundo término, con este programa presupuestario se desarrollan Talleres de formación y empleo financiados por el Fondo de Reequilibrio Territorial en aquellos distritos y barrios con un índice de paro superior a la media de Madrid. Dichos programas implican la realización de un trabajo efectivo en un entorno real, con objeto de mejorar su empleabilidad y adquirir experiencia laboral.

Tanto en la impartición de acciones de formación profesional para el empleo de los "Planes de Empleo de Barrio" como en los Talleres de formación y empleo financiados por el Fondo de Reequilibrio Territorial se busca mejorar la cualificación profesional de las personas desempleadas y, entre otros objetivos, reducir desigualdades, modificando roles y estereotipos.

En el presente programa se contemplan para su posterior evaluación el siguiente indicador, que ya se encontraba incluidos en el presupuesto 2019:

" Porcentaje de mujeres usuarias que reciben un servicio de empleo (Orientación, formación, intermediación): 56%

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	503	AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>241.00</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. AG. EMPLEO DE MADRID</b>
Responsable:	GERENTE DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO	

Las personas paradas madrileñas registradas en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sumaron 163.467 en agosto de 2019, lo que supone 3.253 más que un mes antes pero 4.404 menos que hace un año, que implica una disminución interanual del 2,6%. Las mujeres en paro alcanzaron en julio la cifra de 93.523, mientras que los hombres en esta situación sumaron 69.944, lo que implica que la participación femenina sobre el total sea en agosto de 2019 del 57,2% del total, lo que supone 0,3 puntos más que hace un año. En términos interanuales, el paro registrado en la ciudad de Madrid retrocedió en mayor medida entre los hombres, con una reducción del 3,3%, que entre las mujeres, entre las que lo hizo un 2,1%.

Si atendemos a datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, elaborada por el INE) del segundo trimestre de 2019 en el último año el descenso interanual del paro ha afectado en mayor medida a los hombres, entre los que ha retrocedido un 9,6%, que a las mujeres, quienes lo han hecho un 6,7%. Además, la tasa de actividad de los hombres se sitúa en el 65,5%, mientras que la de las mujeres en el 57,0%, mostrando un claro diferencial negativo.

Ello visibiliza claramente las diferencias existentes desde una perspectiva de género en materia de empleo. Por ello, la actuación de la Agencia contribuye a desarrollar una de las principales líneas estratégicas de trabajo en política de igualdad municipal que pretende minorar las diferentes brechas de género en nuestra ciudad en materia de empleo, que es la "Contribución a la autonomía económica de las mujeres", a través, entre otras actuaciones, de acciones de fomento del empleo. De esta manera, con este programa presupuestario de gestión administrativa, a diferencia de los otros programas que gestiona la propia Agencia para el Empleo, se desarrolla de manera indirecta dicha línea estratégica en política de igualdad municipal.

Como parte de la estrategia de comunicación, en diciembre de 2018, se abrió un perfil abierto en la red social Facebook para impulsar la presencia de la Agencia en Internet y el contacto con la ciudadanía. Atendiendo a las estadísticas del público que sigue a la Agencia, un 75% son mujeres de entre 45 y 54 años.

En materia de formación continua se imparten acciones de formación interna en género y diversidad al personal de la AE, así como formación específica para el personal técnico de Empleo y Formación y para el profesorado de los diferentes cursos, talleres y demás acciones formativas que se desarrollan.

Asimismo, con la pretensión de transversalizar el principio de igualdad de género, la promoción de la igualdad y no discriminación de género que debe inspirar cualquier actuación pública, se incorpora en el presente programa de gestión administrativa del organismo gestor de las políticas municipales de empleo del Ayuntamiento de Madrid, para su posterior evaluación, los siguientes indicadores:

- " Nº de mujeres empleadas por las empresas adjudicatarias de contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato.
- " Nº de hombres empleados por las empresas adjudicatarias de contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato.
- " Nº de mujeres empleadas en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias de contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato.
- " Nº de hombres empleados en puestos de coordinación y/o dirección por las empresas adjudicatarias de contratos municipales para el desarrollo del objeto del contrato.
- " Salario medio mujeres empleadas que desarrollan el objeto del contrato.
- " Salario medio hombres empleados que desarrollan el objeto del contrato.
- " Número de empresas que desarrollan contratos municipales que tiene medidas de flexibilidad horaria.
- " Número de empresas que desarrollan contratos municipales que tienen permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes para empleados/as.
- " Número de empresas que desarrollan contratos municipales que cuentan con protocolos de actuación en casos de acosos sexual y laboral en el trabajo.
- " Número de empresas con Planes de Igualdad.

La inclusión de los referidos indicadores se realiza a fin de valorar la incidencia que la contratación municipal tiene en la tasa de empleo y desempleo femenina en la ciudad de Madrid, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la brecha

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	503	AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>241.00</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. AG. EMPLEO DE MADRID</b>
Responsable:	GERENTE DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO	

salarial, el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, así como el acoso sexual y laboral.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	503	AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>241.02</b>	<b>FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO</b>
Responsable:	GERENTE DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO	

Las personas paradas madrileñas registradas en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sumaron 163.467 en agosto de 2019, lo que supone 3.253 más que un mes antes pero 4.404 menos que hace un año, que implica una disminución interanual del 2,6%. Las mujeres en paro alcanzaron en julio la cifra de 93.523, mientras que los hombres en esta situación sumaron 69.944, lo que implica que la participación femenina sobre el total sea en agosto de 2019 del 57,2% del total, lo que supone 0,3 puntos más que hace un año. En términos interanuales, el paro registrado en la ciudad de Madrid retrocedió en mayor medida entre los hombres, con una reducción del 3,3%, que entre las mujeres, entre las que lo hizo un 2,1%.

Si atendemos a datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, elaborada por el INE) del segundo trimestre de 2019 en el último año el descenso interanual del paro ha afectado en mayor medida a los hombres, entre los que ha retrocedido un 9,6%, que a las mujeres, quienes lo han hecho un 6,7%. Además, la tasa de actividad de los hombres se sitúa en el 65,5%, mientras que la de las mujeres en el 57,0%, mostrando un claro diferencial negativo.

Ello visibiliza claramente las diferencias existentes desde una perspectiva de género en materia de empleo. Por ello, la actuación de la Agencia contribuye de manera directa a desarrollar una de las principales líneas estratégicas de trabajo en política de igualdad municipal que pretende minorar las diferentes brechas de género en nuestra ciudad en materia de empleo, que es la "Contribución a la autonomía económica de las mujeres", a través, entre otras actuaciones, de acciones de fomento del empleo.

De esta manera y partiendo del convencimiento de que en la base y origen de la discriminación de género se encuentra la división sexual del trabajo, mecanismo básico de perpetuación y reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, la Agencia desarrolla dicha línea estratégica de trabajo en política de igualdad municipal mediante la ejecución e impartición tanto de programas de formación y empleo como de cualificación profesional.

Precisamente con la impartición de acciones de formación profesional para el empleo, impartidos al amparo de diferentes convocatorias de la Comunidad de Madrid, se pretende mejorar la cualificación profesional de las personas desempleadas y en la mayoría de los casos los cursos de formación impartidos proporcionan al alumnado un Certificado de Profesionalidad, esto es, un título oficial con validez en todo el territorio nacional que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral. Además, se desarrollan programas de formación y empleo que implican la realización de un trabajo efectivo en un entorno real, con objeto de mejorar su empleabilidad y adquirir experiencia laboral. Todo ello, entre otros objetivos, a fin de reducir desigualdades, modificando roles y estereotipos.

En el presente programa se contemplan para su posterior evaluación el siguiente indicador que ya se encontraban incluidos en el presupuesto 2019:

" Porcentaje de plazas ocupadas por mujeres: 56%

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	503	AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>241.03</b>	<b>POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO MUNICIPALES</b>
Responsable:	GERENTE DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO	

Las personas paradas madrileñas registradas en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sumaron 163.467 en agosto de 2019, lo que supone 3.253 más que un mes antes pero 4.404 menos que hace un año, que implica una disminución interanual del 2,6%. Las mujeres en paro alcanzaron en julio la cifra de 93.523, mientras que los hombres en esta situación sumaron 69.944, lo que implica que la participación femenina sobre el total sea en agosto de 2019 del 57,2% del total, lo que supone 0,3 puntos más que hace un año. En términos interanuales, el paro registrado en la ciudad de Madrid retrocedió en mayor medida entre los hombres, con una reducción del 3,3%, que entre las mujeres, entre las que lo hizo un 2,1%.

Si atendemos a datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, elaborada por el INE) del segundo trimestre de 2019 en el último año el descenso interanual del paro ha afectado en mayor medida a los hombres, entre los que ha retrocedido un 9,6%, que a las mujeres, quienes lo han hecho un 6,7%. Además, la tasa de actividad de los hombres se sitúa en el 65,5%, mientras que la de las mujeres en el 57,0%, mostrando un claro diferencial negativo.

Ello visibiliza claramente las diferencias existentes desde una perspectiva de género en materia de empleo. Por ello, la actuación de la Agencia contribuye de manera directa a desarrollar una de las principales líneas estratégicas de trabajo en política de igualdad municipal que pretende minorar las diferentes brechas de género en nuestra ciudad en materia de empleo, que es la "Contribución a la autonomía económica de las mujeres", a través, entre otras actuaciones, de acciones de fomento del empleo.

De esta manera y partiendo del convencimiento de que en la base y origen de la discriminación de género se encuentra la división sexual del trabajo, mecanismo básico de perpetuación y reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, la Agencia desarrolla dicha línea estratégica de trabajo en política de igualdad municipal mediante el desarrollo e impartición tanto de programas de formación y empleo como de cualificación profesional. Al respecto, se presta especial atención a mujeres con especiales problemas de empleabilidad, incidiendo en su reorientación sectorial y reciclaje profesional a través de, entre otras acciones, la impartición de seminarios específicos para mujeres mayores de 45 años, priorizando además a mujeres con discapacidad y víctimas de violencia de género.

Precisamente con la impartición de acciones de formación profesional para el empleo adecuados a las necesidades del mercado de trabajo se pretende mejorar la cualificación profesional de las personas desempleadas y en la mayoría de los casos los cursos de formación impartidos proporcionan al alumnado un Certificado de Profesionalidad, esto es, un título oficial con validez en todo el territorio nacional que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral. Además, se desarrollan programas de formación y empleo que implican la realización de un trabajo efectivo en un entorno real, con objeto de mejorar su empleabilidad y adquirir experiencia laboral. En ellos se procede a incluir contenidos en materia de género, entre otros objetivos, a fin de reducir desigualdades, modificando roles y estereotipos.

Se ha de tomar en consideración que las atenciones a mujeres por parte de la Agencia para el Empleo de Madrid suponen un 12,4% puntos porcentuales más que a hombres. Al efecto, se impulsan acciones destinadas a fomentar, lograr una mayor concienciación y a garantizar que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades en el mercado de trabajo, combatiendo el desequilibrio en la representación de la mujer en ciertos sectores de actividad y en ciertas profesiones, ejerciendo mayor incidencia de búsqueda de mujeres en los sectores en los que está infrarrepresentada.

Además, en materia de conocimiento del mercado de trabajo y su impacto en las mujeres se elaboran estudios e investigación para así obtener un conocimiento actualizado de la evolución de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo madrileño, así como detectar actividades generadoras de empleo. Este conocimiento garantiza así, la posibilidad de disponer de información precisa y actualizada sobre dicha evolución y repercute en la toma de decisiones para la puesta en marcha iniciativas orientadas a la empleabilidad femenina.

En el presente programa se contemplan para su posterior evaluación los siguientes indicadores, que ya se encontraban incluidos en el presupuesto 2019:

- " Porcentaje de plazas de formación ocupadas por mujeres: 56%
- " Acciones formativas destinadas a formar mujeres en sectores masculinizados y a hombres en posiciones feminizadas: 2
- " Porcentaje de mujeres contratadas en talleres: 56%

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	503	AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>241.05</b>	<b>FOMENTO DEL EMPLEO - U.E.</b>
Responsable:	GERENTE DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO	

Las personas paradas madrileñas registradas en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sumaron 163.467 en agosto de 2019, lo que supone 3.253 más que un mes antes pero 4.404 menos que hace un año, que implica una disminución interanual del 2,6%. Las mujeres en paro alcanzaron en julio la cifra de 93.523, mientras que los hombres en esta situación sumaron 69.944, lo que implica que la participación femenina sobre el total sea en agosto de 2019 del 57,2% del total, lo que supone 0,3 puntos más que hace un año. En términos interanuales, el paro registrado en la ciudad de Madrid retrocedió en mayor medida entre los hombres, con una reducción del 3,3%, que entre las mujeres, entre las que lo hizo un 2,1%.

Si atendemos a datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, elaborada por el INE) del segundo trimestre de 2019 en el último año el descenso interanual del paro ha afectado en mayor medida a los hombres, entre los que ha retrocedido un 9,6%, que a las mujeres, quienes lo han hecho un 6,7%. Además, la tasa de actividad de los hombres se sitúa en el 65,5%, mientras que la de las mujeres en el 57,0%, mostrando un claro diferencial negativo.

Ello visibiliza claramente las diferencias existentes desde una perspectiva de género en materia de empleo. Por ello, la actuación de la Agencia contribuye de manera directa a desarrollar una de las principales líneas estratégicas de trabajo en política de igualdad municipal que pretende minorar las diferentes brechas de género en nuestra ciudad en materia de empleo, que es la "Contribución a la autonomía económica de las mujeres", a través, entre otras actuaciones, de acciones de fomento del empleo. De esta manera y partiendo del convencimiento de que en la base y origen de la discriminación de género se encuentra la división sexual del trabajo, mecanismo básico de perpetuación y reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, la Agencia desarrolla dicha línea estratégica de trabajo en política de igualdad municipal mediante el desarrollo e impartición de programas de formación.

Precisamente con la impartición de acciones de formación profesional para el empleo adecuadas a las necesidades del mercado de trabajo se pretende mejorar la cualificación profesional de las personas desempleadas. Todo ello, entre otros objetivos, a fin de reducir desigualdades, modificando roles y estereotipos.

En este programa presupuestario se encuadran diferentes proyectos europeos diseñados con objeto de mejorar el acceso al mercado laboral y la inclusión social de mujeres y en los que se encuentra participando la Agencia. El proyecto europeo Fast track integration se centra principalmente en la inclusión de la dimensión de género a través de acciones específicas para empoderar a las mujeres y promover su participación activa en la vida social y laboral. Al amparo de este proyecto se han realizado numerosas visitas de estudio a Estocolmo, Milán, Viena y Berlín, donde los y las participantes en el mismo han tenido la oportunidad de conocer de primera mano aquellos recursos en funcionamiento que podrían ser susceptibles de réplica en otros países del partenariado. También se enmarca el proyecto Aracne + financiado por el programa europeo Erasmus+ cuyo público objetivo son mujeres en situación de precariedad laboral. El modelo en el proyecto propuesto busca desarrollar en las alumnas sus verdaderas habilidades, valores y actitudes, y contribuir a hacerlas competentes en el mercado laboral actual utilizando la filosofía de coaching y de la Teoría de la Elección; asimismo se promueve una actitud emprendedora con el objetivo de crear nuevas actividades profesionales en el ámbito de la Economía Social. El proyecto europeo Women Can Build (Las mujeres construyen) versa sobre la Re-concepción de la Formación Profesional hacia una industria de la construcción en igualdad, ayudando a superar barreras culturales y captar la atención de las mujeres hacia dicha industria donde existe una fuerte sobrerrepresentación de los hombres e interviniendo en los principales actores implicados en el fomento de la igualdad de género en el sector: empresas de construcción, profesionales de la formación, centros de FP y mujeres, especialmente jóvenes en situación de desempleo, en riesgo de exclusión social y paradas de larga duración. En el mismo se incluye la puesta en marcha 6 experiencias piloto de aprendizaje mediante la práctica para la inmersión de 60 mujeres en la construcción de un edificio de consumo casi 0 de energía.

En el presente programa se incluyen para su posterior evaluación los siguientes indicadores, que ya se encontraban incluidos en el presupuesto 2019:

" Porcentaje de mujeres que reciben formación: 50%

Centro:	503	AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>241.09</b>	<b>INTERMEDIACIÓN LABORAL</b>
Responsable:	GERENTE DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO	

Las personas paradas madrileñas registradas en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sumaron 163.467 en agosto de 2019, lo que supone 3.253 más que un mes antes pero 4.404 menos que hace un año, que implica una disminución interanual del 2,6%. Las mujeres en paro alcanzaron en julio la cifra de 93.523, mientras que los hombres en esta situación sumaron 69.944, lo que implica que la participación femenina sobre el total sea en agosto de 2019 del 57,2% del total, lo que supone 0,3 puntos más que hace un año. En términos interanuales, el paro registrado en la ciudad de Madrid retrocedió en mayor medida entre los hombres, con una reducción del 3,3%, que entre las mujeres, entre las que lo hizo un 2,1%.

Si atendemos a datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, elaborada por el INE) del segundo trimestre de 2019 en el último año el descenso interanual del paro ha afectado en mayor medida a los hombres, entre los que ha retrocedido un 9,6%, que a las mujeres, quienes lo han hecho un 6,7%. Además, la tasa de actividad de los hombres se sitúa en el 65,5%, mientras que la de las mujeres en el 57,0%, mostrando un claro diferencial negativo.

Ello visibiliza claramente las diferencias existentes desde una perspectiva de género en materia de empleo. Por ello, la actuación de la Agencia contribuye de manera directa a desarrollar una de las principales líneas estratégicas de trabajo en política de igualdad municipal que pretende minorar las diferentes brechas de género en nuestra ciudad en materia de empleo, que es la "Contribución a la autonomía económica de las mujeres", a través, entre otras actuaciones, de acciones de fomento del empleo. De esta manera y partiendo del convencimiento de que en la base y origen de la discriminación de género se encuentra la división sexual del trabajo, mecanismo básico de perpetuación y reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, la Agencia desarrolla dicha línea estratégica de trabajo en política de igualdad municipal ofreciendo asistencia técnica individualizada para la creación de empleo por cuenta propia a través del asesoramiento, información y seguimiento de proyectos de autoempleo, prestando apoyo a los/as trabajadores/as que están creando sus propios puestos de trabajo, que bien por voluntad propia o por dificultades de acceso al mercado típico de trabajo deciden autoemplearse. Con estas acciones se promueve, impulsa y apoya la puesta en marcha de una actividad económica con el objetivo fundamental de crear con ello una ocupación o puesto de trabajo.

A su vez, con la pretensión de transversalizar el principio de igualdad de género, la promoción de la igualdad y no discriminación de género que debe inspirar cualquier actuación pública, se tiene en cuenta especialmente el enfoque de género en materia de prospección y captación de puestos de trabajo tratando de favorecer la orientación e intermediación laboral para las mujeres. De esta manera conforme al mandato constitucional de establecer el deber y el derecho a trabajar de todas las ciudadanas y ciudadanos, así como la libre elección del puesto a desarrollar sin que se produzca discriminación por razón de sexo, se garantiza siempre el principio de igualdad en el acceso al empleo y se consideran discriminatorias las ofertas de empleo referidas a uno de los sexos. En los casos de ofertas discriminatorias, se informa a los/las formulantes de la oferta de su carácter discriminatorio para su modificación, aprovechando para sensibilizar y hacer visible la discriminación y conseguir una toma de conciencia por parte del/la ofertante. A su vez, se procede a realizar una labor de sensibilización a las empresas intermediarias para la incorporación de mujeres en aquellos sectores tradicionalmente donde el hombre tiene mayor presencia y viceversa.

Se ha de tomar en consideración que las atenciones a mujeres por parte de la Agencia para el Empleo de Madrid suponen un 12,4% puntos porcentuales más que a hombres. Al efecto, se impulsan acciones destinadas a fomentar, lograr una mayor concienciación y a garantizar que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades en el mercado de trabajo, combatiendo el desequilibrio en la representación de la mujer en ciertos sectores de actividad y en ciertas profesiones, ejerciendo mayor incidencia de búsqueda de mujeres en los sectores en los que está infrarrepresentada.

En este sentido, el equipo técnico de los departamentos de orientación, intermediación y formación trabaja en la sensibilización y motivación de las usuarias y usuarios en búsqueda de empleo para readaptar sus objetivos profesionales y formativos hacia sectores ocupacionales en los que tradicionalmente existe infrarrepresentación de un sexo u otro. A su vez, se realizan acciones de sensibilización al tejido empresarial con el que se realiza la intermediación, prospección y acuerdos de formación y empleo para la ruptura de estereotipos de género en sectores especialmente masculinizados.

Asimismo, se presta especial atención a mujeres con especiales problemas de empleabilidad, incidiendo en la reorientación sectorial y reciclaje profesional. Así, en este programa cabe encuadrar el Convenio marco de colaboración entre la Agencia para el Empleo de Madrid y Asociación de Mujeres Gitanas Alboreá. Con este convenio la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	503	AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID
Sección:	141	EMPRENDIMIENTO, EMPLEO E INNOVACIÓN
<b>Programa:</b>	<b>241.09</b>	<b>INTERMEDIACIÓN LABORAL</b>
Responsable:	GERENTE DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO	

de Madrid designa a una agencia de zona para atender de manera específica e individualizada a usuarias derivadas por la Asociación de Mujeres Gitanas Alboreá, para que siga todo su proceso de búsqueda de empleo e incorporación laboral. En particular, se informará a la Asociación tanto de los cursos, talleres, seminarios de formación en competencias de acceso al empleo, transversal o digital, y otros recursos de empleo que se pongan en marcha a fin de facilitar el acceso a los mismos a usuarias derivadas por la Asociación, como de aquellas ofertas de empleo adaptadas al perfil de sus usuarias, con el fin de proporcionar candidaturas para la cobertura de las mismas.

En el programa también se encuadran el Convenio marco de colaboración en materia de intermediación laboral y formación entre la Agencia para el Empleo de Madrid y GRUPO ILUNION (el Grupo ILUNION es el grupo empresarial de la ONCE y su Fundación) para promover la inserción laboral de mujeres con discapacidad mayores de 45 años, como colectivo altamente vulnerable, así como el Convenio marco de colaboración en materia de intermediación laboral y formación entre la Agencia para el Empleo de Madrid y la empresa Acciona con objeto de una mayor eficacia en la incorporación de personas desempleadas al mercado laboral, preferentemente mujeres mayores de 45 años víctimas de violencia de género.

En el presente programa se contemplan para su posterior evaluación los siguientes indicadores, que ya se encontraban incluidos en el presupuesto 2019:

- " Porcentaje de candidatas mujeres valoradas para cobertura de puestos: 56%
- " Porcentaje de mujeres atendidas en el servicio de empleo: 56%
- " Porcentaje de mujeres formadas en competencias de acceso al empleo: 56%
- " Porcentaje de mujeres asesoradas en autoempleo: 56%

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	506	AGENCIA TRIBUTARIA MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>932.00</b>	<b>GESTIÓN TRIBUTARIA</b>
Responsable:	DIRECTOR/A DE LA AGENCIA TRIBUTARIA MADRID	

**1.-Diagnóstico de las desigualdades de género:**

Dado que las desigualdades entre mujeres y hombres tienen carácter estructural, y con la finalidad de paliarlas, el programa 932.00 Gestión Tributaria del Organismo Autónomo Agencia Tributaria Madrid tiene como objetivo incidir sobre las brechas de género existentes en el marco económico y en el mercado laboral que afectan a los habitantes del municipio de Madrid.

Dentro de estas esferas, el índice de desigualdad de género de ciudad de Madrid concreta la existencia de brechas de género en el índice de trabajo productivo remunerado, en el de trabajo no remunerado y en la toma de decisiones en el ámbito empresarial.

Existen además, brechas de género con incidencia económica recogidas en la Encuesta de condiciones de vida de la ciudad de Madrid 2018 que señala que la tasa de riesgo de pobreza es mayor para las mujeres que para los hombres y que esta tasa por tipo de hogar es más alta en los hogares monoparentales.

**2.- Marco normativo de actuación:**

Son de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las Directrices de 13 de septiembre de 2018 para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid y el Anexo XI de la resolución de 18 de septiembre de 2019 del Director General de Presupuestos, por la que se dictan las normas de elaboración del presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid para 2020.

**3- Incidencia del programa en los mecanismos de reproducción de desigualdades (R) y en las líneas estratégicas de la política de igualdad municipal (L).**

En concreto, como medidas del programa encaminadas a la eliminación de los roles y estereotipos de género (R1), este Organismo mantendrá la revisión de documentos, impresos, comunicaciones en el marco establecido por la guía de lenguaje inclusivo en el ámbito tributario elaborado por la Agencia Tributaria Madrid, igualmente mantendrá la eliminación de estos roles en el lenguaje visual todo ello dentro del objetivo 1 mejorar la atención a la ciudadanía y al contribuyente.

Se contemplarán medidas que contribuyan a un acceso y distribución de los recursos destinados a eliminar las brechas de género facilitando el acceso a la información con la posibilidad de incorporar a la Biblioteca Técnica, la adquisición de novedades editoriales vinculadas a la igualdad y a la transversalidad de género en el ámbito tributario (R2) todo ello enmarcado en el objetivo 16 actualizar y gestionar el fondo documental de la biblioteca técnica de la Agencia Tributaria y atender las necesidades documentales.

Dentro del objetivo 8 planificar y elaborar las ordenanzas fiscales y de precios públicos se mantendrán medidas que contribuyen a un acceso y distribución de los recursos que inciden en la eliminación de las brechas de género y que además, están encaminadas a fomentar la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad, como una reducción mensual del 20 por 100 en el importe del precio público a abonar por el acceso a los servicios que se prestan en los viveros de empresas, cuando la mayoría de las personas promotoras del proyecto empresarial o de la entidad mercantil que resulten beneficiarios de los mismos fueran mujeres. (R2/L2).

Además, se mantendrá una reducción del 100% a favor de miembros de familias monoparentales y de víctimas de violencia de género en la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Obtención de Copias, Cartografía, Fotografía y Microfilmes y en la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por derechos de examen (R2/L2).

Igualmente y vinculado con los precios públicos de los centros deportivos se mantendrá una bonificación del 30% en la tarifa del Abono Deporte Madrid para familias monoparentales con un solo hijo. (R2/L2)

Con la finalidad de eliminar las brechas de género y fomentar la autonomía económica de las mujeres, y dentro del objetivo 19: mejorar el sistema de organización interna para facilitar el cumplimiento de los objetivos de la Agencia Tributaria Madrid y conseguir una optimización del funcionamiento del organismo autónomo, se incluyeron en los contratos cláusulas para fomentar la conciliación la vida familiar y laboral lo que impulsa la eliminación y no reproducción desigualdades de género y da respuesta a las situaciones de desventaja social de las mujeres respecto de los hombres (R2/L2).

**4.- Contratación**

Los contratos abiertos de mayor incidencia económica en la Agencia Tributaria Madrid son: el de mantenimiento, el de seguridad y el de limpieza.

El contrato de mantenimiento está asignado a un centro especial de empleo y los otros dos (seguridad y limpieza) cuentan con Planes de Igualdad.

El número de trabajadores de estos contratos es el siguiente:

Contrato de mantenimiento:

nº de hombres empleados 4

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	506	AGENCIA TRIBUTARIA MADRID
Sección:	170	HACIENDA Y PERSONAL
<b>Programa:</b>	<b>932.00</b>	<b>GESTIÓN TRIBUTARIA</b>
Responsable:	DIRECTOR/A DE LA AGENCIA TRIBUTARIA MADRID	

Contrato de limpieza:

nº de hombres empleados 2

nº de mujeres empleadas 42

Contrato de seguridad:

nº de hombres empleados 111

nº de mujeres empleadas 4

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	508	MADRID SALUD
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>231.05</b>	<b>ATENCIÓN CONVIVENCIAL A PERSONAS CON ADICCIONES</b>
Responsable:	GERENTE DE MADRID SALUD	

El Plan de Adicciones de la Ciudad de Madrid 2017-2021, aprobado por Junta de Gobierno el 19 de octubre de 2017, es el marco en el que se apoya el presente programa presupuestario "Atención convivencial a personas con adicciones" y plantea como misión "Evitar o reducir los problemas de adicción de la población madrileña, así como los daños y consecuencias relacionados con la conducta adictiva; daños y consecuencias que pueden afectar a la persona adicta, a su entorno familiar y social próximo y a la comunidad en su conjunto".

Uno de los principios orientadores de este Plan es la perspectiva de género: Realizar una revisión continua y actualización de las intervenciones en todos los ámbitos desde esta perspectiva, de forma que se garantice la adecuación de los programas, servicios y acciones a las características y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.

El objetivo recogido en el Programa Presupuestario es:

"Garantizar la existencia de una red de dispositivos de apoyo al tratamiento integral en régimen de internamiento, que faciliten el acceso, la vinculación y la buena evolución de pacientes en relación con su proceso asistencial y atendiendo la perspectiva de género".

En el ámbito del tratamiento integral de las adicciones con objeto de poder desarrollar adecuadamente el Plan Personalizado de tratamiento de los pacientes, el Instituto de Adicciones cuenta con una serie de servicios y recursos de apoyo al tratamiento y a la reinserción, que complementan el trabajo realizado desde los Centros de Atención a las Adicciones. El acceso a estos recursos se realiza a través de derivación desde los centros ambulatorios, con el propósito de conseguir determinados objetivos en las diversas áreas de atención.

El fin de este programa presupuestario es la puesta a disposición de las personas atendidas en los Centros de atención a las adicciones, de una serie de recursos y centros de internamiento, capaces de responder a las necesidades concretas y especiales de algunos de los colectivos desfavorecidos y a las personas que se encuentran en mayor riesgo de exclusión social.

En relación con el impacto de género que se pretende conseguir con este programa presupuestario, en cada una de las actividades propuestas se ha analizado si existe brecha de género y si, obedeciendo a las líneas estratégicas del Ayuntamiento en relación al género podemos introducir medidas que ayuden a disminuir dicha brecha. Dado que el porcentaje de pacientes mujeres en los centros de adicciones de la red está en torno al 20%, hasta que no consigamos reducir esa brecha el objetivo de este Programa Presupuestario es que dicha brecha no aumente, garantizando que toda mujer que necesite un recurso de tratamiento en régimen convivencial lo tendrá. De hecho, la meta es conseguir que un 25% de las plazas estén ocupadas por mujeres. Se requiere a las entidades adjudicatarias que tengan plazas disponibles para mujeres en igualdad de condiciones que de hombres, a que los espacios físicos estén acondicionados para ello, etc. A eso nos referimos con "medidas de tipo organizativo y estructural en los recursos en régimen residencial para contribuir a un acceso y distribución que reduzca la brecha de género".

También, en los procedimientos abiertos para la contratación de recursos residenciales, se tiene en cuenta que las "entidades gestoras de estos recursos planifiquen y desarrollen programas teniendo en cuenta la perspectiva de género": uno de los criterios no valorables en cifras y porcentajes es la existencia de un programa dirigido a mujeres.

En relación a la lucha contra la violencia de género, el Programa plantea "medidas para garantizar el ingreso prioritario en estos recursos, cuando se valore adecuado la utilización de los mismos, de mujeres drogodependientes víctimas de violencia de género", de forma que, además de la coordinación que tenemos con las entidades que se trabajan con las víctimas de violencia de género, ninguna mujer adicta víctima de violencia quede desprotegida por su doble condición.



**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	508	MADRID SALUD
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>311.00</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. MADRID SALUD</b>
Responsable:	GERENTE DE MADRID SALUD	

La inclusión de la perspectiva de género es un principio que orienta todos los proyectos y actuaciones de Madrid Salud. En esta línea se trabaja desde todos los programas, procurando optimizar en los sucesivos ejercicios presupuestarios este enfoque, y contemplar en los distintos servicios y acciones las características diferenciadas entre mujeres y hombres.

En la mayoría de los objetivos del programa presupuestario 311.00 se han identificado actividades con impacto de género (en todos, excepto en el de apoyo logístico). Cabe señalar que para el ejercicio 2020 se ha incrementado sustancialmente con respecto a ejercicios anteriores, tanto el número de objetivos como de actividades en cada uno de ellos que se consideran con impacto de género.

Los objetivos recogidos en el programa presupuestario 311.00 son:

- " Mejorar la comunicación de Madrid Salud.
- " Apoyo logístico a Madrid Salud.
- " Consolidar la mejora de la calidad en la gestión de los servicios que presta Madrid Salud, mediante el seguimiento, la evaluación y la mejora continua.
- " Conocer periódicamente la percepción de la ciudadanía y de otros grupos de interés respecto al estado de salud, y la satisfacción y funcionamiento de los servicios prestados por Madrid Salud.
- " Promover acciones de compromiso con la ciudadanía respecto a la transparencia y calidad de los servicios.
- " Impulsar y actualizar información de Madrid Salud en los planes y programas transversales y en los sistemas de información municipales, tanto estratégicos como operativos.
- " Facilitar la planificación y gestión del plan de formación de las personas adscritas a Madrid Salud y distritos en materia de salud pública.
- " Impulsar y apoyar las actividades de investigación en el ámbito de la salud pública y adicciones.
- " Desarrollar y mantener el sistema de gestión ambiental de Madrid Salud.
- " Promover el compromiso social de Madrid Salud a través de actuaciones de cooperación y responsabilidad social.
- " Gestionar alianzas con grupos de interés.

En los objetivos en los que se identifican actividades con impacto de género, se incluye de modo sistemático la utilización de lenguaje inclusivo que reconozca y visibilice tanto a mujeres como a hombres en todos los documentos, así como la desagregación de la información por sexo cuando proceda.

En el objetivo de mejora de la comunicación todas las actividades se consideran con impacto de género, entendiendo que es determinante la perspectiva inclusiva en el modo de transmitir y tratar la información, tanto interna como externamente, en cualquiera de los medios que se utilicen. Así se pondrá especial atención en los contenidos de la web, en el tipo de imágenes o similar que se utilicen para la difusión de programas, para que no refuercen estereotipos sexistas, etc.)

En las acciones de mejora de la calidad en la gestión de los servicios que presta Madrid Salud, se continua con la planificación iniciada para el ejercicio 2019 para identificar y publicar el análisis diferenciado por sexo en aquellos indicadores dirigidos a personas del cuadro de mando integral, así como de observar la perspectiva de género en la elaboración del plan de actuación y de la memoria de actividad anual.

En las acciones dirigidas al conocimiento de la percepción de la ciudadanía del estado de salud, y de la satisfacción y funcionamiento de los servicios prestados por Madrid Salud, en las encuestas (de salud, de percepción de satisfacción con los servicios, etc.), análisis de resultados, elaboración de informes y difusión de los mismos, se tiene especial cuidado para recoger la percepción diferenciada de mujeres y de hombres, de tal modo que permita conocer las posibles brechas de género en distintos aspectos estudiados.

Todas las acciones de compromiso con la ciudadanía respecto a la transparencia y calidad de los servicios (cartas de servicios, datos en el portal de transparencia y datos abiertos, estudios de percepción ciudadana, gestión de solicitudes de información pública, etc.) contemplan la perspectiva de género en su elaboración, seguimiento y gestión.

La participación de Madrid Salud en los planes y programas transversales y sistemas de información municipales (Plan Estratégico Municipal, Plan de Gobierno Municipal, Plan Estratégico de subvenciones, entre otros), contempla siempre la perspectiva de género, analizando las acciones según lo establecido en los mismos; y de modo singular, en el Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres y dentro de este, el Plan bienal de aplicación de la transversalidad de género en la Organización.

En la planificación y gestión del Plan de Formación Municipal en materia de salud pública se promueve la participación en acciones formativas de las personas con permisos por parto, adopción o acogimiento y por paternidad, recogidas en el convenio vigente, además de dar a conocer la prioridad o acceso preferente a los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso de excedencia relacionada con la conciliación, establecido en el Primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	508	MADRID SALUD
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>311.00</b>	<b>DIREC. Y GESTIÓN ADMTVA. MADRID SALUD</b>
Responsable:	GERENTE DE MADRID SALUD	

Ayuntamiento y sus OO. AA.

Las actividades de investigación en el ámbito de la salud pública y las adicciones mantienen el compromiso de promoción de la perspectiva de género, de tal modo que permitan identificar brechas de género, eliminación de roles y estereotipos, y la promoción de programas y recursos que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

En el desarrollo y mantenimiento del sistema de gestión ambiental de Madrid Salud, además de la actividad común al resto de utilización de lenguaje inclusivo no sexista, se procura contemplar la perspectiva diferenciada por género en la planificación de acciones de difusión para optimizar la eficacia de las mismas.

En las acciones de compromiso social -actuaciones de cooperación y responsabilidad social- se pondrá especial cuidado en que vayan dirigidas y participen mujeres y hombres en los proyectos que se llevan a cabo y/o con los que se colabora.

En la gestión de alianzas con grupos de interés se contempla especialmente, como para el conjunto de objetivos y actividades, lo señalado inicialmente acerca de la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista, así como la desagregación de la información por sexo cuando sea posible y oportuno.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	508	MADRID SALUD
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	GERENTE DE MADRID SALUD	

La administración municipal ha de desarrollar actuaciones que promuevan la salud y que permitan que las personas puedan adoptar estilos de vida saludables, especialmente con aquellas que se encuentran en situación de desventaja social. Por ello, el objetivo final de esta Subdirección General es garantizar que la red de recursos de la salud pública municipal contribuyan, en relación con otros actores, a:

La promoción de la salud desde la triple perspectiva de la salud comunitaria, la salud en todas las políticas y de la equidad en salud.

Facilitar los cuidados en la vida cotidiana, mediante la inclusión de la perspectiva de género, la corresponsabilidad, la ética de los cuidados y el respeto a la autonomía y la diversidad.

Es conocido que las mujeres tienen mayor esperanza de vida que los varones, pero también, que la esperanza de vida en buena salud es inferior y la prevalencia de problemas mentales es mayor. La desigualdad de género incide especialmente en las inequidades de oportunidades de empleo e ingresos, en el desigual reparto del trabajo doméstico, reproductivo y de cuidados... desigualdades que provocan diferencias en el nivel de salud debidas al rol de género (incluida la violencia contra las mujeres).

La perspectiva de género incluye abordar también el impacto que tiene la asunción del rol de género masculino en la salud física y mental de los hombres, en su baja utilización de los servicios de salud, deficiente autocuidado, dificultades para expresar sentimientos y compartir emociones, e indirectamente en el impacto sobre la salud de las mujeres y familias, de las potenciales dinámicas de violencia machista, asociados a una determinada visión de masculinidad, y de la insuficiente corresponsabilidad en los cuidados.

Los objetivos presupuestarios de esta Subdirección General se han elaborado atendiendo a lo dispuesto en el artículo 27 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020 y el Acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

La corresponsabilidad y el enfoque de género son principios rectores en todas las actuaciones promovidas desde esta Subdirección General, así como la ética de los cuidados. De esta manera, se incorpora la realidad de que los cuidados están sostenidos mayoritariamente por las mujeres y que no son apreciados socialmente a pesar de su valor para el sostenimiento de la vida. La responsabilidad sobre los cuidados asumida por la mujer incide notablemente en la salud: en el tiempo que se dispone para el autocuidado, en los niveles de estrés asumidos, en las posibilidades de participación y liderazgo, etc. y, además, en el afrontamiento de las imposiciones estéticas de género que, con frecuencia, son contrarias a los hábitos adecuados de salud.

La actividad para facilitar el acceso a los centros municipales de salud comunitaria y a otros recursos del territorio, eliminar los roles y estereotipos de género y fomentar la participación activa de las mujeres están presentes en todos los programas de esta Subdirección General:

Sexual y Reproductiva, que facilita el acceso a las mujeres a la planificación familiar, a la prevención de ETS y a la asesoría sobre su libertad sexual;

Alimentación, Actividad Física y Salud, que promueve el acceso al ejercicio y a la alimentación sana atendiendo a las imposiciones estereotipadas sobre la estética femenina;

Promoción de la Salud en el Ámbito Educativo en el cual todas las actividades incorporan la perspectiva de igualdad de género, respeto a la diversidad, corresponsabilidad y la prevención de la violencia, en el marco de la educación en valores

Envejecimiento Activo y Saludable para un sector de población en el cual la mujer sufre una exigencia mayor respecto al rol de cuidadora y que, además, se ve afectada por el estigma de la soledad no deseada.

Atención Materno Infantil, destinada a la atención a aquellas personas en situación de vulnerabilidad social que se plantean la maternidad o que ya han formado una familia.

Prevención y control del Tabaquismo, que contempla como los roles asociados a la mujer suponen una sobrecarga que dificulta tanto la prevención como el abandono del tabaquismo.

Desigualdades Sociales en Salud, cuyas intervenciones transversales a todas las actuaciones se dirigen a corregir las inequidades, especialmente, en aquellas variables de riesgo social en el que la condición de mujer aumenta la vulnerabilidad.

Asimismo, las actuaciones en el marco de la salud mental para prevenir el estrés y la ansiedad y otros programas destinados a

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	508	MADRID SALUD
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>311.01</b>	<b>SALUBRIDAD PÚBLICA</b>
Responsable:	GERENTE DE MADRID SALUD	

potenciar el bienestar en la vida cotidiana y en los ciclos vitales de las personas, están orientadas a fomentar el buen trato, el respeto a la diferencia y a la autonomía y la participación y empoderamiento de las personas.

Los datos de atención y participación en los servicios y en las actividades de esta Subdirección General se recogen desagregados por sexo con el fin de detectar las dificultades de acceso y poder implementar medidas correctoras.

En el marco de los programas citados anteriormente, se realizan actividades para la revisión de los roles de género tanto en hombres como en mujeres, la eliminación de la violencia, especialmente la machista, y la prevención de abusos sexuales. Estas actuaciones adquieren mayor relevancia en los talleres sobre salud sexual y reproductiva, los realizados en el ámbito educativo y en los de envejecimiento activo y saludable.

Asimismo, en los centros dependientes de esta SGPPS se aplica un protocolo para la detección y abordaje del maltrato.

En el ámbito de la información y sensibilización, se realizan o se participa en eventos (por ejemplo, celebración de días singulares) relacionados con la prevención de la violencia y la promoción del buen trato.

Promover la salud es implementar actuaciones que permitan a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla, es decir, facilitar que las personas y comunidades sean capaces de expresar sus necesidades, plantear sus preocupaciones, diseñar estrategias de participación en la toma de decisiones y llevar a cabo acciones para hacer frente a sus necesidades. Por tanto, todas las actividades se diseñan para fomentar la participación y el empoderamiento, especialmente, en las actividades comunitarias que favorecen la visibilidad y el liderazgo de la mujer.

Toda la documentación, gráfica o escrita, producida por esta SGPPS, es revisada para garantizar el uso de lenguaje inclusivo.

Centro:	508	MADRID SALUD
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>311.02</b>	<b>ADICCIONES</b>
Responsable:	GERENTE DE MADRID SALUD	

El Plan de Adicciones de la Ciudad de Madrid 2017-2021, aprobado por Junta de Gobierno el 19 de octubre de 2017, es el marco en el que se apoya el presente programa presupuestario y plantea como misión "Evitar o reducir los problemas de adicción de la población madrileña, así como los daños y consecuencias relacionados con la conducta adictiva; daños y consecuencias que pueden afectar a la persona adicta, a su entorno familiar y social próximo y a la comunidad en su conjunto".

Uno de los principios orientadores de este Plan es la Perspectiva de Género: Realizar una revisión continua y actualización de las intervenciones en todos los ámbitos desde esta perspectiva, de forma que se garantice la adecuación de los programas, servicios y acciones a las características y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres

Los objetivos recogidos en el Programa Presupuestario son:

Promover acciones para evitar y/o retrasar la edad de inicio de las conductas adictivas, así como reducir los riesgos asociados a ellas.

Potenciar las intervenciones de prevención de adicciones dirigidas a familias y a mediadores sociales relacionados con adolescentes y jóvenes.

Potenciar las intervenciones de prevención y tratamiento integral de las adicciones dirigidas a adolescentes y jóvenes.

Garantizar la existencia de programas y servicios de detección, captación y de reducción del daño para personas que no pueden o no quieren dejar el consumo de drogas, haciendo especial hincapié en mujeres con especial vulnerabilidad.

Garantizar la existencia de una red de centros de atención a las adicciones suficiente que desarrolle un tratamiento interdisciplinar.

Facilitar la integración sociorrelacional y laboral de las personas en tratamiento desde la perspectiva del plan personalizado de intervención mediante la oferta de actividades dirigidas al desarrollo de sus habilidades sociales, culturales y formativas.

Favorecer una actitud positiva y participativa de la sociedad ante las personas con adicciones, mejorando su imagen social, mediante la realización de actuaciones de mediación y sensibilización y promoviendo la participación de la iniciativa social  
Mejorar los hábitos de salud y autocuidados de las personas atendidas en la red mediante actuaciones de educación para la salud

En relación con el impacto de género que se pretende conseguir con este programa presupuestario, en cada uno de los objetivos propuestos se ha analizado si existe brecha de género y si, obedeciendo a las líneas estratégicas del Ayuntamiento en relación al género podemos introducir medidas que ayuden a disminuir dicha brecha. Para ello, se han seguido las directrices recogidas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, así como lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Hay que tener en cuenta que el porcentaje de mujeres atendidas en los Centros de Atención a las Adicciones es de aproximadamente el 21% respecto del total, porcentaje similar al de otras redes y programas de atención a las adicciones del Estado. Este porcentaje está por debajo de lo que cabría esperar si tomamos en consideración los porcentajes de mujeres y de hombres consumidores que arrojan los principales estudios. En el caso de adolescentes y jóvenes en situación de riesgo, con los que se interviene preventivamente, el porcentaje de mujeres está cercano al 25%.

Entre las razones que explican estas diferencias hay que citar la situación de mayor desprotección en la que se encuentran las mujeres consumidoras, dado que cuentan con menores apoyos familiares y sociales y sufren una discriminación y rechazo mayor que los varones por su situación de drogodependencia.

Se plantean entonces medidas que tienen como objeto modificar estos estereotipos, especialmente en las actividades de prevención y las dirigidas a jóvenes y adolescentes (Objetivos 1 y 3), así como en los procesos de tratamiento mediante el apoyo

Centro:	508	MADRID SALUD
Sección:	120	PORTAVOZ, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
<b>Programa:</b>	<b>311.02</b>	<b>ADICCIONES</b>
Responsable:	GERENTE DE MADRID SALUD	

a grupos terapéuticos especialmente diseñados para mujeres (Objetivos 5 y 8) y talleres de prevención de violencia machista.

Tenemos también medidas para favorecer la incorporación de las mujeres a tratamiento, con medidas relacionadas con los servicios de detección y captación (especialmente para mujeres en situación de especial vulnerabilidad) recogidas en el objetivo 4. Algunas de estas medidas son difusión de programas en asociaciones dirigidas a mujeres, creación de espacios seguros para mujeres en recursos de detección o atención en proximidad, formación en violencia de género, etc.

En relación con la incorporación de la mujer al mercado laboral, se hacen necesarias medidas para reducir la brecha que se encuentra en los estudios y que en el caso de mujeres adictas es aún mayor, con medidas para favorecer dicha incorporación como los talleres de ocio y de capacitación laboral específicos para mujeres y medidas de apoyo al empleo protegido como se recoge en el objetivo 6.

Una de las líneas fundamentales de trabajo que se plantea el Plan de Adicciones es el abordaje de una problemática que, según estudios propios, alcanza a más del 60% de las mujeres en tratamiento: la violencia de género. Se ha desarrollado un Protocolo de Atención a la Violencia de Género en los Centros de Atención a las Adicciones (CAD), que se está adaptando a los procedimientos de atención integral a adolescentes y jóvenes (recogido en el objetivo 3) y que se está implementando en todos los Centros de Atención a las Adicciones (CAD) y otros dispositivos de la red (como está recogido en el objetivo 5). Se continuará con la puesta en marcha de las medidas que se acuerden en el grupo de trabajo "Perspectiva de Género" del Foro Técnico de las Adicciones, principal órgano de coordinación del Plan, en la que participan técnicos del Instituto de Adicciones junto con los de otras áreas municipales y de entidades ciudadanas una tarea de coordinación y de seguimiento de este tema, así como en el grupo interdisciplinar de género de los CAD compuesto por diferentes profesionales de cada uno de los CAD.

Centro:	509	AGENCIA DE ACTIVIDADES
Sección:	160	DESARROLLO URBANO
<b>Programa:</b>	<b>151.09</b>	<b>GESTIÓN DE LICENCIAS DE ACTIVIDADES</b>
Responsable:	GERENTE DE LA AGENCIA DE ACTIVIDADES	

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala en relación con la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que dicho principio informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos y que las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Conforme a lo anterior, las directrices para facilitar la inclusión progresiva del enfoque de género en el Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020, recogidas en el Anexo XI de las Normas de Elaboración Presupuestaria 2020, establecen las principales líneas estratégicas de política de igualdad del Ayuntamiento, relacionadas con tres ámbitos temáticos que responden a las principales brechas de género en nuestro municipio:

LE 1: Promoción del derecho a la seguridad de las mujeres, a la integridad física y a una vida libre de violencia a través de la erradicación de las violencias machistas en todas sus manifestaciones.

En la Agencia de Actividades no se han detectado incidentes relacionados con violencia machista, no se han recibido reclamaciones de los ciudadanos, ni incidencias reportadas por los trabajadores y trabajadoras de la Agencia de Actividades en la prestación de los diferentes servicios que desarrolla este organismo autónomo.

Por lo demás, la Agencia de Actividades es un organismo autónomo especializado en la tramitación de los medios de intervención necesarios para la implantación de actividades económicas en la ciudad de Madrid, así como en la protección de la legalidad urbanística y ejercicio de la potestad sancionadora en materia de actividades. El ejercicio de estas competencias se rige por criterios de legalidad, con estricto cumplimiento de la normativa de aplicación, precisamente por ello es una materia en la que la igualdad está garantizada, sin que incidan en la misma condicionantes de otro tipo, ni evidentemente cuestiones de género.

LE 2: Contribución a la autonomía económica de las mujeres y a la sostenibilidad de la vida y los cuidados, a través fomento del empleo, la corresponsabilidad, la mejora en la movilidad y de los servicios de proximidad.

Es fundamental para erradicar la discriminación de género que no se produzcan desigualdades en el acceso al mercado laboral, y con ello, el deterioro de la protección social derivada de éste, la promoción profesional, y por tanto, la autonomía económica de las mujeres en relación a los hombres.

En ese sentido cabe señalar que el personal de la Agencia lo integran funcionarios que han alcanzado tal condición mediante los procedimientos selectivos establecidos, rigiéndose por los principios de mérito y capacidad, con total igualdad, no produciéndose ninguna diferenciación por razón de género.

El presupuesto de la Agencia de Actividades para el ejercicio 2020 se destina en un 98% a Capítulo 1 para hacer frente a los gastos del personal del organismo, compuesto actualmente en un 55% por mujeres y un 45% por hombres.

LE 3: Fomento de la participación sociopolítica y cultural de las mujeres, impulsando nuevas formas de liderazgo y una participación equilibrada en espacios de toma de decisiones.

En este sentido cabe señalar que en la Agencia de Actividades la distribución de los puestos de la mayor responsabilidad y con mayor capacidad de decisión y de los provistos mediante el procedimiento de libre designación es claramente favorable a las mujeres, con un 75 % en los niveles de máxima responsabilidad (Gerencia y Subdirecciones) y aproximadamente de un 50 % en los niveles inmediatamente inferiores, pues, sin ninguna duda, existe igualdad de trato y de oportunidades para acceder a este tipo de puestos e igualdad, por tanto, en las posibilidades de promoción.

Señalar, por último, que en la información que se ofrece en la web municipal para la implantación de actividades económicas en la ciudad de Madrid, se presta especial atención a la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista, orientado a la mayor inclusividad social.

**Memoria de impacto de género del programa**

Centro:	902	CONSORC. PLAN REHAB. Y EQUIP. DE TEATROS
Sección:	130	CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
<b>Programa:</b>	<b>334.01</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
Responsable:	PRESIDENTE/A CONSORCIO. P.REHAB.Y EQPO.TEATROS	

De conformidad con lo previsto en el artículo 1 de los Estatutos del Consorcio, éste tiene como finalidad promover, coordinar y gestionar las acciones dirigidas a la realización del Plan de Rehabilitación y Equipamientos de los Teatros de Madrid y, en particular, a las que se refieran a la elaboración, aprobación y habilitación de fórmulas de financiación de cuantos proyectos promuevan las Administraciones Públicas que lo integran y las Entidades y particulares, en relación con la rehabilitación y equipamiento de los edificios y locales destinados a la actividad de teatro en el municipio de Madrid.

La actividad del Consorcio de Rehabilitación de Teatros de Madrid se dirige a la realización de una convocatoria anual de ayudas destinadas a financiar las obras de infraestructura en los teatros y salas ubicados en la Villa de Madrid que garanticen su adecuado funcionamiento y seguridad, el equipamiento técnico del mismo, las reformas para alcanzar un mayor grado de confort, así como las de iluminación, embellecimiento y mejora de la fachada.

Más allá del respeto y fomento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Consorcio de Rehabilitación y Equipamiento de Teatros de Madrid no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial, por lo que no se establecen para el ejercicio 2020 metas relacionadas con la igualdad de género. Además, hay que tener en cuenta, que aunque el Consorcio está adscrito al Ayuntamiento de Madrid, también son miembros del mismo la Comunidad de Madrid y el Ministerio de Cultura y Deporte, a través del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), por lo que las metas, medidas y actuaciones que se puedan proponer con respecto a la igualdad de género tendrían que ser consensuadas por las tres entidades. Por último, indicar que en las próximas convocatorias de ayudas para la rehabilitación de los teatros, se tendrán en cuenta las indicaciones de la Guía para el uso inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.



