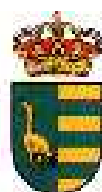


IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

2009-2012

Ayuntamiento de Parla



AYUNTAMIENTO DE PARLA
(Comunidad de Madrid)

Asesoría técnica realizada por Catep Intervención Social S.Coop.Mad.

Febrero 2009

ÍNDICE

SALUDA DEL ALCALDE DE PARLA.....	2
PRESENTACIÓN DE LA CONCEJALA DE MUJER.....	3
PRINCIPIOS ORIENTADORES	4
INTRODUCCIÓN	6
Marcos normativos.....	7
Las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Parla	10
Situación actual del municipio de Parla	12
METAS Y OBJETIVOS.....	24
META 1. Los valores de igualdad de género estarán más presentes en el proceso educativo permanente de las personas.....	25
META 2. El Ayuntamiento incorporará la perspectiva de género interna en su organización y en sus políticas públicas	29
META 3. La corresponsabilidad de hombres y mujeres habrá aumentado en el mercado laboral, las responsabilidades familiares y la toma de decisiones	33
META 4. La participación activa e igualitaria de mujeres y hombres en el municipio habrá mejorado.....	40
META 5. La violencia de género en el municipio habrá disminuido	45
ORGANIZACIÓN DEL PLAN.....	49
Proceso de diseño del Plan	49
Organización del desarrollo del Plan	50
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	52
PARTICIPANTES	58

SALUDA DEL ALCALDE DE PARLA

El papel de la mujer en la sociedad española de principios del siglo XXI es, ostensiblemente, muy diferente del que jugaba, tan sólo, hace unos años atrás. Su participación, en los más variados ámbitos sociales, económicos o culturales, se ha elevado hasta alcanzar cotas, si no igualitarias, sí, al menos, representativas de un avance muy significativo. En los últimos años, se han intensificado las políticas, programas y actuaciones que, desde diferentes instituciones, Organismos y organizaciones, se han desarrollado para propiciar una participación igualitaria de las mujeres, en la sociedad, y garantizar no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad real.

En el convencimiento de que se ha conseguido mucho, pero que queda tanto, o más, por lograr, se aprueba este IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2009 - 2012 en tanto que nuestro Ayuntamiento siempre ha considerado una prioridad absoluta la de trabajar en beneficio de todas y todos los vecinos y muy especialmente por aquellos colectivos que se enfrentan a sus derechos en ciertas condiciones de desigualdad.

El papel que juegan estos Planes, como instrumentos de impulso y planificación de las políticas de igualdad, es de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establece los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar, en los años de vigencia de los planes, por parte de todos los agentes implicados, supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir sino cómo se quiere conseguir, y todos somos conscientes de lo que queremos conseguir, la conciliación de la vida laboral y familiar, el reparto justo y equitativo de las tareas, la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres, el acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, la paridad en la vida política...la educación. Todas estas facetas son aquellas en las que hay que seguir incidiendo y trabajando sin olvidar por supuesto la mejora de la calidad de vida de aquellas mujeres que sufren auténticas situaciones de riesgo y marginación, aquellas mujeres en las que la violencia de género se ceba de manera cruel.

Por todo ello, y porque nos debemos a nuestros ciudadanos y ciudadanas confío en que este Plan sirva, una vez más, para acercarnos a vuestras necesidades y expectativas y para que entre todos y todas labremos un futuro más justo e igualitario. Los pasos están dados, continuemos trabajando.

PRESENTACIÓN DE LA CONCEJALA DE MUJER

Desde hace ya algunos años, la apuesta política del Ayuntamiento de Parla por la Igualdad se ha venido concretando en la puesta en marcha de Planes de acción o Planes.

Desde que se diseñó el Primero hasta la actualidad, se han dado importantes pasos en este proceso de consecución de la igualdad real en nuestra ciudad. Aún así la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una prioridad en la política de este Ayuntamiento.

De este compromiso nace el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Parla, documento que será el nuevo marco de referencia de las políticas de igualdad para el periodo 2.009-2.012.

Así, este Plan recoge no sólo los cambios que se pretenden conseguir en nuestra ciudad sino también las medidas y responsabilidades necesarias para ello, desde lo concreto y de manera realista.

Es un Plan que se dirige a toda la población, a las mujeres y los hombres, y que tiene en cuenta la diversidad que existe tanto dentro de los colectivos de mujeres y hombres como entre dichos colectivos.

Recoge los avances conseguidos hasta ahora y plantea asimismo nuevos retos.

Ha surgido del trabajo y de las aportaciones de personas técnicas y ciudadanas que han participado desinteresadamente en su diseño y a las que aprovecho para mostrarles mi agradecimiento e implicación.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

El IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es el marco de referencia de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Parla. El documento recoge los cambios que se pretenden conseguir así como las medidas y responsabilidades necesarias. Consideramos importante comenzar planteando una serie de principios que deben orientar todo el desarrollo del Plan.

Estos principios explicitan el enfoque teórico y metodológico en el que se enmarcan todas las acciones que se pondrán en marcha. Han sido definidos a partir de las aportaciones de las personas participantes en el proceso de diseño del IV Plan.

COMPROMISO POLÍTICO

Las medidas adoptadas para avanzar en la igualdad deben contar con el respaldo unánime de las fuerzas políticas. Esta voluntad debe quedar reflejada en el esfuerzo por el cumplimiento de las propuestas y la implicación en el desarrollo de las mismas.

La inclusión de la igualdad de trato y oportunidades en la agenda legislativa se ha concretado en la aprobación de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Es un gran respaldo e impulso a la necesidad de modificar las situaciones y condiciones de desigualdad de género.

La Ley, desde la estrategia de la transversalidad, recoge la importancia de coordinar las actuaciones de los diferentes niveles de la administración. Por ello, es necesario que el compromiso político del Ayuntamiento se complete con la implicación del resto de agentes públicos presentes en el municipio.

TRANSVERSALIDAD

Las estrategias de igualdad están enmarcadas en el llamado enfoque dual. Este enfoque se basa en dos líneas complementarias. Por un lado, el desarrollo de acciones específicas que cubren las necesidades prácticas generadas por las desigualdades de género. Y por otro, el avance en los cambios estructurales. Estos cambios sólo se podrán producir si la perspectiva de género se incorpora al proceso de planificación y desarrollo de todas las políticas públicas, en todos los ámbitos y a todos los niveles.

Este doble enfoque, acciones específicas y transversalidad, ha de estar presente a lo largo del Plan.

Consenso y participación

El desarrollo de las políticas de igualdad ha de contar no sólo con el acuerdo a nivel político, sino con el máximo nivel de consenso entre todas y todos los agentes implicadas. Buscar el acuerdo a nivel político, técnico y ciudadano permite recoger todas las opiniones facilitando la participación de las personas y organizaciones de cada uno de dichos niveles en todo el proceso.

De esta manera, el Plan ha de expresar el sentir colectivo por la consecución de los cambios.

Diversidad

Las necesidades que la población tiene están determinadas por numerosas variables: edad, origen, clase social, nivel educativo, prácticas sexuales, experiencia personal, entorno. Todas estas variables van construyendo nuestra manera de ver y estar en el mundo.

Por esta razón, la diversidad como concepto global debe ser un principio orientador.

El Plan está dirigido a toda la población, a las mujeres y los hombres del municipio, y debe tener en cuenta la diversidad que existe tanto dentro de los colectivos de mujeres y hombres como entre dichos colectivos.

Desde este principio orientador se hacen dos apuestas claras: incorporar a los hombres en el trabajo por la igualdad y tener en cuenta todas las variables que nos hacen diversas.

Empoderamiento

Partir del consenso y de las necesidades reales y ajustadas a las situaciones y condiciones de las personas permite que éstas sean partícipes de su propio proceso.

El Plan debe orientarse en todo su desarrollo (planificación, desarrollo y evaluación) a conseguir que las personas, en este caso con especial hincapié en las mujeres, *'tengan poder'* para incidir en la vida social, económica y cultural de Parla.

Innovación

Si bien muchas de las necesidades que se plantean son recurrentes en relación a años anteriores, es importante que el Plan busque nuevas formas de hacer para dar otro paso más sobre los logros obtenidos en el pasado. Junto a la consolidación de los avances es importante la generación de nuevas propuestas.

La innovación ha de estar presente en las acciones, en el método de trabajo y en la búsqueda de soluciones alternativas a los obstáculos que existen o que pueden aparecer.

Además de estos principios orientadores, el Plan se debe caracterizar por:

Ser un instrumento de trabajo

Es importante que sea concreto y realista. Además, ha de ser coherente tanto con la realidad como internamente, es decir, sus objetivos expresarán con la mayor claridad los cambios que se pretenden. Estas premisas deben servir para que el Plan sea un documento útil y que realmente guíe las actuaciones en materia de igualdad.

Ser evaluable

Es necesario, en aras a la transparencia y a la responsabilidad asumida por todas las partes, que el Plan cuente con herramientas que permitan conocer y valorar los cambios conseguidos así como reajustar el proceso de trabajo.

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una prioridad en las políticas públicas de los gobiernos que entienden la igualdad de trato y de oportunidades como un principio fundamental para conformar sociedades realmente democráticas

Hasta ahora, los avances sociológicos realizados a lo largo del siglo XX han permitido un primer paso importante para las mujeres, su visibilización en los diferentes ámbitos de la sociedad, y por ello, ha sido denominado en varios artículos periodísticos y académicos como '*el siglo del descubrimiento de las mujeres*'.

El movimiento feminista y las organizaciones de mujeres han impulsado la presencia femenina en la vida social a través de su constante estudio del problema de la discriminación y de la reivindicación de derechos y libertades como el voto o la educación.

Así, los estudios e investigaciones sobre el papel de las mujeres a lo largo de la historia han visibilizado su participación en los hechos y manifestaciones políticos del momento. Y también, han logrado recuperar figuras femeninas destacadas en los ámbitos de la política, la ciencia y el pensamiento, los deportes, etc.

Por otro lado, los trabajos sociológicos y antropológicos sobre el género han dedicado muchos esfuerzos para analizar las causas y realidad de la discriminación sexual. A partir de estos análisis se han generando marcos teóricos que han facilitado la actuación de las instituciones, tanto en el ámbito jurídico como en la creación de herramientas para su incorporación a las políticas públicas.

Dos instrumentos importantes son la '*Carta de las Naciones Unidas*' firmada en 1945 y la '*Declaración Universal de Derechos Humanos*' aprobada por Naciones Unidas en 1948, donde se recoge la igualdad en derechos de todos los seres humanos sin distinción. Posteriormente, la normativa de igualdad de trato y de oportunidades ha iniciado un fructífero camino en las agendas políticas de las instituciones y organismos internacionales, europeos y nacionales.

Las herramientas generadas en este recorrido, como los Planes de Igualdad y la transversalización del análisis de género en las políticas públicas, se han ido incorporando de forma paulatina en los ámbitos nacionales y locales, con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Estos marcos normativos y herramientas han introducido cambios muy significativos en la vida social y ciudadana de las mujeres. En relación a los derechos políticos, las cuotas y la paridad han supuesto un gran avance en la presencia de las mujeres en la representación política y el empleo. Otro cambio ha sido la conquista de los derechos civiles como el derecho a la propiedad, a ser iguales ante la ley y los derechos a la vida, la dignidad y la integridad física, donde las normativas contra la discriminación y la violencia han supuesto un impulso importante. Y también, se ha ido transformando el acceso de las mujeres a los derechos sociales como la educación, la sanidad, la seguridad social y el sistema de pensiones.

Pese a lo anterior, la igualdad de género tiene todavía brechas importantes que solventar como la distribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidados, la plena incorporación de la mujer al empleo y sus derechos derivados, el acceso de las mis-

mas a los espacios de poder y toma de decisiones y la expresión de la violencia contra las mujeres que es la faceta más dura de la dominación y discriminación sexual.

Nuestros esquemas culturales sexistas, desde sus diferentes espacios de socialización, condicionan todavía las características, conductas, emociones e intereses de las niñas y niños a través de los estereotipos y el reparto de los roles de género. La familia, el sistema educativo, las instituciones públicas, los medios de comunicación, y el mercado laboral siguen construyendo itinerarios de vida con valoraciones sociales desiguales.

Esta persistencia obedece a diferentes factores sociológicos, culturales y psicológicos. Los procesos sociales de cambio no son lineales y progresivos, porque los referentes socio-culturales presentan resistencias a través de nuevas estrategias y modelos simbólicos. Uno de los referentes que ofrece más resistencia al cambio es el modelo de superioridad masculina. Aunque en nuestras sociedades ya está bastante cuestionado, el ejercicio del dominio se mantiene en un orden más invisible, configurando conductas y comportamientos en la vida cotidiana como los micromachismos que están en la base de todas las manifestaciones del maltrato.

Muchas de estas conductas son interiorizadas en edades tempranas, convirtiéndose en comportamientos *'normalizados'*, y en muchos casos se producen de manera inconsciente. La ausencia de conocimiento y análisis de sus causas es uno de los factores que inciden en su mantenimiento y reproducción.

Todas estas realidades tienen que abordarse desde nuevas líneas de trabajo para las próximas décadas. Hay que tender a consolidar la plena presencia de las mujeres en el ámbito público del empleo y la política, la incorporación de los hombres al espacio doméstico y la erradicación de la violencia y el maltrato en nuestra sociedad.

Las políticas públicas recogen estas directrices y dentro de ellas, la administración local, como el ámbito más cercano a las ciudadanas y ciudadanos. Esta cercanía le proporciona una posición privilegiada para involucrar a las mujeres tanto en la toma de decisiones que conciernen a sus condiciones de vida, como para recoger sus conocimientos y capacidades en pro de una sociedad más democrática y equitativa.

Marcos normativos

La creación de instrumentos jurídicos y políticos a favor de la igualdad, y la eliminación de la discriminación de género ha generado un amplio elenco de marcos normativos internacionales, europeos, nacionales y locales. El aumento de los mismos en los últimos años muestra el interés político y social por avanzar en esta materia. En este epígrafe detallamos algunos de los más importantes y recientes para el diseño de actuaciones públicas.

Marcos Normativos Internacionales

Durante las tres décadas siguientes a la Declaración de los derechos humanos, la labor de las Naciones Unidas en beneficio de la mujer se centró ante todo en la conformación de sus derechos jurídicos y civiles. Pero, con el paso del tiempo, se hacía cada

vez más evidente que las leyes, en sí y por sí mismas, no bastaban para garantizar la igualdad real de derechos.

En 1979 la Asamblea de Naciones Unidas aprueba la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Para los gobiernos firmantes, esta convención supone la adopción de leyes encaminadas a prohibir la discriminación de género y el establecimiento de órganos que garanticen su cumplimiento.

En el último cuarto de siglo (1975-1995), Naciones Unidas ha organizado cuatro conferencias mundiales. Por un lado, ha colocado la igualdad de género en el centro de los temas políticos mundiales. Y por otro, logra unificar a la comunidad internacional en torno a un plan de acción eficaz para la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo.

En la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995), de la que se desprende la creación de la Plataforma de Acción de Beijing, se crea un marco común a partir de 12 áreas de trabajo que representaban los principales obstáculos para el avance de la mujer. Con la aprobación de dicha Plataforma, los gobiernos se comprometían a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Lo que se ha llamado *mainstreaming* de género.

La Asamblea General de Naciones ha convocado reuniones extraordinarias para evaluar los objetivos señalados en la Plataforma de Beijing y valorar el progreso en la igualdad entre mujeres y hombres. La primera se celebró en Nueva York (2000) bajo el lema: *'La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI'*, y la segunda en la misma ciudad cinco años más tarde con el título: *'Beijing 10 años después. Logrando igualdad de género, desarrollo y paz'*.

En ambas reuniones se reafirma la validez y vigencia de la Plataforma de Acción de Beijing. Se insta al sistema de Naciones Unidas y a las organizaciones internacionales y regionales a intensificar sus contribuciones para la aplicación de la Plataforma de Acción, y se subraya la esencialidad de esta aplicación para alcanzar los objetivos de desarrollo, incluidos en los Objetivos del Milenio.

La legislación de la igualdad en la Unión Europea

En el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en 1957, se recoge la igualdad de remuneración para un trabajo de valor igual entre mujeres y hombres.

A partir de este momento una serie de directivas van ampliando este principio. Por ejemplo, la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. Durante los años 80 este principio se desarrolló en programas de fomento de la igualdad de oportunidades.

El Tratado de Ámsterdam (1997) incluye la igualdad en el artículo 2 del tratado constitutivo de la Comunidad Europea, con el fin de que se incorpore en el conjunto de políticas, además de las de empleo. Con el objetivo de alcanzar la igualdad real, apunta la

posibilidad de adoptar medidas que comporten ventajas específicas para compensar la presencia del sexo menor representado en una actividad laboral (art. 141 del TCE)

La Constitución Europea eleva esta concepción de igualdad de trato y oportunidades a la categoría de ideal de justicia y dignidad, que debe estar presente en cada una de las actuaciones emprendidas por la Unión Europea.

Además de la producción de legislación, desde 1982 la Unión Europea ha desarrollado varios Planes de Acción Comunitaria de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. El V Plan (2001-2005), La Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres, tiene entre sus objetivos mejorar la difusión y comprensión de los temas de igualdad y la potenciación de la capacidad de las y los agentes sociales a través del establecimiento de redes, permitiendo el intercambio de información y buenas prácticas.

A partir de marzo de 2006, la Comisión Europea elabora un nuevo plan para el período 2006-2010 en forma de comunicación, que incluye la creación de un Instituto Europeo de la Mujer y el uso de los fondos estructurales y otras ayudas para financiación de la atención de la infancia y la reconciliación de la vida laboral y familiar. Las propuestas de acción se centran en seis áreas prioritarias:

1. Logro de la misma independencia económica entre mujeres y hombres.
2. Promoción de la reconciliación de la vida laboral y familiar.
3. Igualdad en la toma de decisiones.
4. Erradicación de la violencia de género.
5. Eliminación de los estereotipos de género.
6. Promoción de la igualdad fuera de la UE.

Finalmente, en el marco de este 5º Programa de Acción Comunitaria, el Consejo de Municipios y Regiones de Europa elabora en 2005 *'La ciudad por la igualdad. La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local'*. Es un instrumento dirigido a las instituciones de ámbito local y regional que expone una serie de compromisos y convoca a dichas entidades a firmarla y adscribirse a los mismos. Literalmente *'invita a las entidades locales a hacer uso de sus competencias a favor de una mayor igualdad entre todas las personas'*.

En primer lugar, define el marco democrático de la igualdad en sus principios, y a partir de éste, establece una serie de compromisos políticos como el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos laborales, o la paridad en todos los órganos de decisión. Propone, además, el análisis de las políticas y procedimientos de sus organismos y la realización de planes y programas dirigidos hacia la eliminación de las desigualdades y violencia en todos los ámbitos. En el Pleno de 10 de junio de 2008, el Ayuntamiento de Parla aprueba su adhesión a la Carta.

La igualdad en el Estado Español

En el último cuarto de siglo, la igualdad entre mujeres y hombres se establece jurídicamente en la Constitución Española (1978). En su artículo 14 proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 consagra la obligación de

los poderes públicos de promover las condiciones para que sea real y efectiva. Así mismo, reconoce en su artículo 96.1 que los Tratados Internacionales, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Seguidamente se inician reformas en la legislación civil, laboral y penal con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo de sus regulaciones y normativas.

Se han aprobado varias normativas en los últimos años a nivel nacional y autonómico que han venido a fortalecer y unificar las políticas públicas incorporando la igualdad de trato y oportunidades en la agenda legislativa. A continuación se destacan algunas:

- × La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que nace con la vocación de convertirse en la ley-código de la igualdad.
- × La Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género aprobada por la Comunidad de Madrid para combatir y prevenir la violencia de género en el ámbito regional.
- × La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Se han intensificado también durante estos años el desarrollo de actuaciones en todos los niveles:

- × El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) de ámbito estatal.
- × El IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid (2002-2005).
- × El Plan de Acción Integral contra la violencia de género en la Comunidad de Madrid (2005-2008), que propone dar asistencia y protección integral a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas, así como a las personas dependientes.

Las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Parla

Las Áreas, Delegaciones, Concejalías (en cada municipio se utiliza una denominación distinta) de Mujer han estado vinculadas en sus inicios a otras delegaciones como programas o áreas dependientes. La Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Parla se constituye en el año 1989. Desde ese momento, se vienen poniendo en marcha diferentes programas de trabajo dirigidos a mujeres.

En Parla, la apuesta política por la Igualdad se concreta en Planes de Acción que han ido mostrando una evolución tanto en el papel del organismo de Igualdad como en los marcos de referencia y estrategias. El Primer Plan de Igualdad se diseña al inicio de la andadura de la Concejalía. El II Plan de Igualdad en Parla 1998-2000 se denomina aún '*Plan de Actuación Municipal para la Igualdad de la Mujer*'. Participan las Áreas cuya población destinataria es mayoritariamente femenina (y no sólo por sus programas sino porque sus actuaciones se relacionan más directamente con el papel asignado a las mujeres) y es prácticamente responsabilidad única del Área de Mujer.

Este Plan es evaluado en 2001. El significado de esta evaluación va más allá del hecho de realizarla. Indica un interés por conocer qué ha pasado y tener pistas que permitan

mejorar los procesos posteriores. Algunas de las recomendaciones de esta evaluación se tienen en cuenta en la elaboración del III Plan.

El III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres 2004-2008 representa un punto de inflexión en las políticas municipales de Igualdad ya que incorpora con claridad nuevos enfoques:

Una estrategia dual: acción positiva y mainstreaming, marco actual de las políticas de Igualdad en el Estado y en la Comunidad Europea.

La Explicitación del compromiso político y, su concreción, en compromiso presupuestario.

La elaboración de una política municipal sobre Igualdad, no un programa de actuaciones del Área de Mujer, lo que supone la participación activa de todas las áreas municipales.

La elaboración de un Plan para toda la población y la organización municipal.

Un compromiso de evaluación continua.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2009-2012 es un nuevo paso en el proceso de consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Recoge los avances conseguidos hasta ahora y plantea nuevos retos.

Este Plan se estructura en los siguientes puntos:

- × Presentaciones del Alcalde y la Concejala de Mujer.
- × Introducción. Describe los marcos normativos de referencia así como la situación de partida en la que se enmarcan las diferentes líneas de trabajo.
- × Metas, objetivos y acciones:
 - × Cuadro resumen que muestra las cinco metas y los objetivos de cada una de ellas.
 - × De cada meta:
 - × Introducción. Se argumenta la necesidad de dicha meta y los ámbitos en los que se centrará el trabajo.
 - × Objetivos, acciones, áreas responsables y temporalización. Las acciones y temporalización se conciben como propuestas que evidentemente se irán ajustando a las necesidades y la realidad de cada momento a lo largo del período de vigencia del Plan.
- × Organización del Plan. Se describe el proceso de diseño así como los agentes y funciones necesarios para su desarrollo.
- × Sistema de seguimiento y evaluación. Este capítulo propone un sistema de evaluación, avanzando una propuesta de indicadores y proceso.

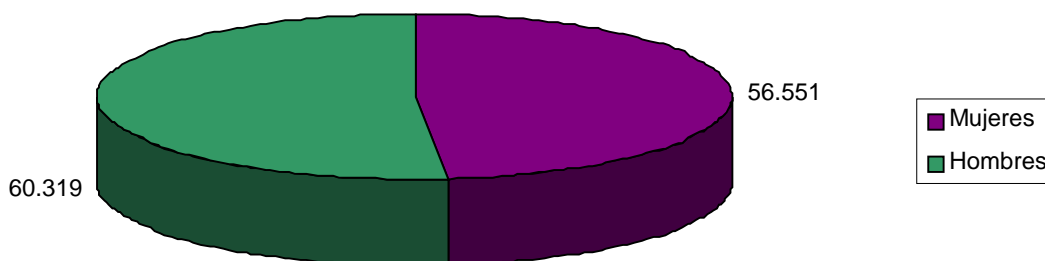
Situación actual del municipio de Parla

La situación de partida que se describe en este apartado se ha elaborado a partir de datos cuantitativos y cualitativos procedentes de diversas fuentes: el Área Municipal de Estadística de Parla, el Instituto de la Mujer, el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, la encuesta de población activa (INE), y el Informe Final de Evaluación (2008) del '*III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*' de este municipio.

La información cualitativa se ha recogido de los grupos de trabajo organizados para la elaboración de este plan y que se detallan en el capítulo de Organización.

La población del municipio de Parla ha ido creciendo constantemente. En la actualidad el número total de habitantes ha alcanzado los 116.870, de los que 56.551 son mujeres y 60.319 hombres. Con casi el 50 % del porcentaje total de población, las mujeres de Parla han estado y están presentes en la construcción de su municipio.

Gráfico 1. Población por sexo en Parla. Diciembre 2008



Fuente: Departamento de Estadística de Parla. 2008

A pesar de ello, las personas participantes en los grupos de trabajo identifican desequilibrios y desigualdades en los diferentes ámbitos de la vida de las mujeres de Parla. Entre las aportaciones realizadas en los diferentes grupos destacamos:

'Desigualdades para las mujeres en el trabajo: los salarios, categorías, sectores feminizados y menos protección de derechos...'

[Grupo de Consejo Sectorial de la Mujer]

'Cuando la mujer trabaja fuera, cuando llega a casa hace lo que queda y el resto de la familia tiene la conciencia de ayuda, y no tiene que ser así.'

[Grupo Representantes Entidades Ciudadanas]

'Se muestran más imágenes hombres deportistas y equipos deportivos masculinos en los medios de comunicación, más que de las chicas deportistas y equipos deportivos femeninos.'

[Grupo Comisión de Participación Infantil]

'El cambio es más lento en la esfera de la intimidad, por causa de los estereotipos de género....aunque hay algún cambio.'

[Grupo Mesa Técnica]

Las creencias y valores que prescriben a las mujeres a realizar los roles de cuidadora y a los hombres a desempeñar el papel de sustentadores económicos son causas fundamentales del mantenimiento de las desigualdades descritas.

La descripción más detallada de estas situaciones de desigualdad se organiza en cinco temáticas, donde se recogen los diagnósticos de los grupos y se relacionan con los datos estadísticos. Las temáticas o aspectos son los siguientes:

- × La educación de las mujeres y los hombres.
- × El Ayuntamiento de Parla.
- × La corresponsabilidad y el acceso al empleo.
- × La participación de las mujeres.
- × La Violencia contra las mujeres.

La educación de las mujeres y los hombres

Las mujeres españolas se han incorporado plenamente a todos los niveles educativos de la enseñanza formal y en todos los ámbitos de la educación como la no formal. Es más, en los últimos años la matriculación de las mujeres ha superado a la masculina en algunos niveles como el bachillerato (54,68%), y en estudios superiores como diplomaturas (70,02%) y licenciaturas (59,95%), según las estadísticas del Instituto de la Mujer (2006-2007).

Sin embargo, en otros niveles como las ingenierías técnicas y las ingenierías de 1º y 2º ciclo, los porcentajes de matriculación de las mujeres son bastante más bajos, el 24,69% y el 31,25% respectivamente¹.

Esta persistente especialización de estudios y materias es producto de los estereotipos derivados de la distribución sexual del trabajo. Las mujeres dirigen sus intereses hacia las materias relacionadas con las actividades designadas por el género como Magisterio, Ciencias de la Salud, etc., y los hombres hacia aquellas profesiones más relacionadas con la tecnología y la ciencia.

¹ Instituto de la Mujer. INE

Los porcentajes de matriculación de la población de Parla muestran también esta diferenciación de género en Humanidades y Ciencias. En las primeras materias las mujeres suben a un porcentaje del 49%² frente a los hombres que se establece en un 39%. En ciencias ocurre lo contrario, el porcentaje más alto, un 48% les corresponde a ellos, mientras que el femenino se queda en un 37%.

La contribución del sistema educativo es fundamental para seguir reduciendo estos desequilibrios de género. La implementación de programas coeducativos y el análisis de género son las herramientas que pueden seguir impulsando el cambio hacia la diversificación profesional.

Los centros educativos de Parla están implementando programas de igualdad de género, específicos o generalistas, y también están incorporando la perspectiva coeducativa en sus proyectos de centro. A continuación se muestran los porcentajes de centros en Parla con este tipo de proyectos.

Tabla 1. Centros escolares con proyectos coeducativos/igualdad

	2005	2008
Centros escolares con proyectos coeducativos/igualdad		
TOTAL	62%	68,42%
Primaria	76,92%	84,62%
Secundaria	23,08%	15,38%

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

La educación no formal, como las actividades de ocio y tiempo libre o los talleres de formación en igualdad, presentan también especialización por sexos. El grupo de ciudadanía afirmaba con bastante consenso esta realidad: *'en baile sigue habiendo muy poca participación de chicos. Es más fácil que las chicas se apunten a actividades masculinas, que los chicos se apunten a actividades femeninas.'*

Lo mismo ocurre en los talleres específicos de igualdad; la gran mayoría de las personas que acuden son mujeres. No se ha conseguido dar el salto para que la igualdad se conciba como de interés general. El Consejo Sectorial de la Mujer expresaba este mismo diagnóstico: *'los hombres no vienen a los cursos, habrá que hacer algo. Atraer a los hombres.'*

El conocimiento y reflexión sobre las temáticas de igualdad y de discriminación de género permite el cuestionamiento de los estereotipos que están presentes en todos los ámbitos de la vida de las mujeres y de los hombres. Esta es la causa de la importancia de que participen ambos sexos en actividades que contengan estas materias específicas. Y sobre todo, es necesario que estén planificadas con perspectiva de género para ir solventando la especialización en el tiempo libre.

² Informe Final de Evaluación. III Plan 2004-2008

La programación continua y el aumento de los talleres de desarrollo personal que lleva haciendo la Concejalía de la Mujer, durante estos últimos años, es una muestra de sus logros. Igualmente, los talleres de masculinidad pueden aportar experiencias positivas para los hombres en sus vidas.

Tabla 2. Actuaciones de la Concejalía de Mujer dirigidas al desarrollo personal.

	2005	2008
Número de actuaciones municipales de la Concejalía de Mujer dirigidas al desarrollo personal de las mujeres	17	22

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

Otro espacio educativo relevante en la construcción de las relaciones sociales y de género son los medios de comunicación. La televisión, la prensa, las revistas digitales, siguen difundiendo una imagen social de la mujer que en muchos casos refuerza los estereotipos sexistas.

Es abundante la presencia de unos u otras en actividades asignadas por el género como las mujeres realizando tareas domésticas, pero también como se decía en la comisión del Consejo Infantil: *'se muestran más imágenes de hombres deportistas y equipos deportivos masculinos en los medios de comunicación, más que de las chicas deportistas y equipos deportivos femeninos'*. También, en ocasiones, a través de la publicidad se presentan referentes simbólicos de violencia contra las mujeres, eludiendo cualquier cuidado moral y ético.

El estudio en profundidad de los imaginarios de las mujeres que se difunden en los medios de comunicación es una tarea importante en la eliminación de la discriminación. Estos análisis evidenciarían críticamente las nuevas representaciones simbólicas sexistas que se están creando y que de otro modo pasarían desapercibidas.

Finalmente, otro espacio de socialización primordial para los procesos de construcción de identidad a lo largo de nuestra vida es la familia. Pasamos nuestra infancia en constante aprendizaje de los modelos sociales que se nos ofrecen en el contexto familiar. La distribución de roles sexuales es una de las primeras experiencias de la infancia cuando el bebé es continuamente cuidado y atendido por mujeres, pero también cuando se les regala juguetes sexistas o se anima a realizar juegos sexistas.

Las mujeres del grupo del Consejo Sectorial de la Mujer expresaban la necesidad de seguir trabajando en el ámbito familiar por las siguientes razones y situaciones: *'No podemos esperar que lo hagan en la escuela si no lo ven en casa. Cuando los niños todavía dibujan la familia, con la mujer haciendo cosas y el marido leyendo el periódico.'*

Los talleres específicos sobre relaciones afectivo-sexuales de buen trato y coeducación buscan el conocimiento de las relaciones sociales de género, abriendo reflexiones y modelos para la transformación de los esquemas culturales sexistas.

El Ayuntamiento de Parla.

Las administraciones públicas como el resto de instituciones o entidades está expuesta a los estereotipos de género. Las normativas y estructuras pueden generar discriminación sexual a través de sus comunicaciones o de la propia organización de los servicios de atención a la ciudadanía.

Los últimos marcos de políticas de igualdad de índole internacional, nacional o local, como la *'Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local'*, recomiendan expresamente la incorporación la transversalidad en todas las políticas públicas. Las administraciones locales han iniciado estas directrices conscientes de las deficiencias que presentan las planificaciones sin enfoque de género.

La discriminación indirecta puede ser uno de los efectos de dichas planificaciones, ya sea, porque los horarios de apertura de los servicios no tengan en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, o porque que no se tengan en cuenta las actividades de las mujeres en las planificaciones urbanísticas.

El uso del lenguaje sexista es otro de los efectos que se puede desprender de estas prácticas, y denota un tipo de discriminación más directa. Las comunicaciones públicas que no están redactadas con genéricos o la incorporación del femenino están invisibilizando a la mitad de la población. Los porcentajes de áreas el Ayuntamiento de Parla que disponen de material sobre el uso no sexista del lenguaje tiene cifras por debajo de la media, por lo que es recomendable incidir en este aspecto. Obsérvense los resultados en la siguiente tabla:

Tabla 3. Porcentaje de Áreas municipales que disponen de material sobre el uso no sexista del lenguaje

	2007
Áreas municipales que disponen de material sobre el uso no sexista del lenguaje	37,50%

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

Dada la cercanía de las administraciones locales a la vida cotidiana de las mujeres, son éstas las que tienen que favorecer su acceso a los recursos y servicios del municipio. Y no sólo esto, por esta misma proximidad y en su calidad de representación pública, las corporaciones locales tienen que ofrecer modelos de referencia igualitarios para la ciudadanía.

Las políticas de igualdad de este Ayuntamiento han iniciado ya el recorrido de la transversalización con la recogida de datos segregados de sus servicios y actividades y la aplicación del enfoque de género al análisis de sus servicios y programas en casi todas las delegaciones. La propia elaboración de este plan ha sido una experiencia positiva en este sentido.

La difusión del mismo a la ciudadanía parleña permite la visibilización de sus acciones y sus buenas prácticas. En este sentido, los grupos de trabajo destacaban el poco conocimiento que la ciudadanía tenía del plan anterior. Esa opinión se avala con los re-

sultados cuantitativos recogidos, donde el 40,2% de las mujeres y el 39,9% afirmaban no conocer que era el III plan de Igualdad³. En esta dirección se aportaban desde la Mesa Técnica posibles herramientas y estrategias para solventar esta dificultad.

La corresponsabilidad y el empleo

Las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestras sociedades han mostrado las dificultades de las mujeres para lograr una distribución equilibrada de las dedicaciones de tiempos a los diferentes ámbitos. Aunque se han producido cambios en las relaciones familiares y los hombres han incorporado a sus vidas algunas tareas domésticas y de cuidados, el uso de los tiempos presenta todavía una brecha de género importante entre unas y otros.

En Parla, las diferencias de género en la distribución del tiempo semanal dedicado al cuidado de menores muestran un descenso en el desequilibrio para acercarse a cero. Sin embargo, las diferencias de género en la dedicación al mantenimiento del hogar se mantienen idénticas.

Tabla 4. Indicadores de diferencia de género en la distribución semanal de las tareas de cuidados a menores y mantenimiento del hogar

	2005	2008	Tendencia
Diferencia de horas semanales en el tiempo dedicado por mujeres y hombres al cuidado de menores	19	9	Acercarse a 0
Diferencia de horas semanales en el tiempo dedicado por mujeres y hombres al mantenimiento del hogar	18	18	Acercarse a 0

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

Las razones de que la distribución sexual del trabajo siga arraigada en las relaciones familiares están relacionadas con las prescripciones sociales que se dirigen a las mujeres y hombres de nuestras sociedades. Las mujeres son orientadas de forma más o menos explícita a desarrollar roles de cuidadora y los hombres a asumir expresamente el rol de sustentador económico de la familia. El grupo de ciudadanía coincidía con esta realidad: *'Cuando la mujer trabaja fuera, llega y hace lo que queda y el resto de la familia tiene la conciencia de ayuda, y no tiene que ser así. Pero nosotras mismas pensamos que si no lo hacemos todo es que no está bien.'*

Teniendo esto en cuenta las políticas de conciliación tienen que revisar sus modelos, y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-20011) se describe el sentido del cambio: *'que hombres y mujeres compartan: espacios, tanto públicos como privados; recursos, para compensar y completar el capital donado por las mujeres a*

³ Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

su familia más cercana y a la sociedad; decisiones y responsabilidades familiares, profesionales y económicas.'

Una directiva política importante para favorecer la corresponsabilidad doméstica y de cuidados es la creación de servicios de atención a la infancia y la población dependiente. En relación a estos últimos, en el Ayuntamiento de Parla, la cifra de población atendida ha aumentado bastante entre 2005 que ascendía a 445 y 2008 que alcanza los 1.549⁴. Por otro lado, ha incorporado servicios de atención a niñas y niños en diferentes áreas y ha creado plazas de educación infantil.

Tabla 5. Tabla de población infantil y número de plazas de Escuelas Infantiles.

	2005	2008
Población total de niñas y niños de 0a 3 años	3.456	6.237
Nº de plazas ofertadas Escuelas Infantiles	480	918

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

El aumento de la población joven en Parla ha precipitado el crecimiento de población infantil. Por ello, es necesario seguir incrementando los esfuerzos en los recursos para población infantil.

El empleo es el ámbito de participación esencial para la mujer por diversas razones. En primer lugar porque es la forma de emancipación económica de nuestras sociedades; en segundo lugar, es la vía de acceso a los plenos derechos sociales, y, por último, una cuestión de equidad e igualdad.

Durante estos últimos años las mujeres españolas se han incorporado a buen ritmo en el empleo y las diferencias de género se han ido equilibrando. Sin embargo, en relación a Europa, según los resultados del Índice de Brecha de Género, España se sitúa en el puesto 27, por detrás de Portugal y la mayoría de los países del Este de Europa⁵.

Tabla 6. Tasa de paro del último trimestre. 2008

	Mujeres	Hombres
Tasa de paro primer trimestre 2008	10,96	9,46

Fuente: EPA. Comunidad de Madrid

⁴ Personas beneficiarias de los servicios. Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan 2004-2008

⁵ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. (2008-2011)

Existen aún numerosas brecha de género. Entre ellas, destaca la diferencia salarial entre mujeres y hombres, que sigue manteniendo un desequilibrio significativo. Además, la especialización profesional y laboral de hombres y mujeres, al igual que en la educación y es probable que en parte por ella, mantiene profesiones y sectores muy feminizados o muy masculinizados.

Otra variable que describe el mercado laboral para las mujeres es el denominado '*techo de cristal*', que obstaculiza el ascenso de cargos de responsabilidad y poder. Estos dos últimos aspectos, segregación horizontal y vertical, se pueden observar en el ámbito laboral de la educación. Siendo un sector bastante feminizado sobre todo en los niveles de infantil y primaria, las mujeres tienen bastante menos representación que los hombres en los cargos directivos de los centros. A continuación se recogen los datos del municipio de Parla en dos tablas con información en este sentido.

Tabla 7. Porcentaje de profesoras y profesores en los centros educativos de Parla

		2005	2008
Porcentaje de profesorado en Primaria	Mujeres	74,22%	81,16%
	Hombres	25,78%	18,84%
Porcentaje de profesorado en Secundaria	Mujeres	59,40%	59,02%
	Hombres	40,60%	40,98%

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

Tabla 8. Tasas de puestos directivos por sexos en centros educativos de Parla.

		2005	2008
Primaria % en puestos directivos	Mujeres	7%	8,63%
	Hombres	17%	16,67%
Secundaria % en puestos directivos	Mujeres	1%	4,15%
	Hombres	7%	12,69%

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

Las causas de estos resultados remiten de nuevo a esas figuras de cuidadoras que se adjudican a las mujeres, muy ubicadas en el modelo familiarista tradicional del Sur de Europa⁶.

⁶ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. (2008-2011)

El grupo de la Mesa Técnica, describe algunos problemas relacionados con el ámbito del empleo y corresponsabilidad que coinciden con el análisis anterior: *'los hombres piden menos permisos, no ejercen los derechos. La conciliación sigue siendo un problema de las mujeres, y además hay poca información.'*

La sensibilización y formación a la población en general tiene que incidir en el cambio del modelo sexista de un sustentador/una cuidadora hacia un modelo de dos personas sustentadoras/dos personas cuidadoras. Es decir, las políticas públicas tienen que favorecer el crecimiento de mujeres y hombres para que desarrollen ambas actividades.

La difusión de los derechos laborales y el fomento del autoempleo femenino son instrumentos importantes para favorecer la transformación de esos modelos y alcanzar la corresponsabilidad.

La participación de las mujeres

La presencia en el espacio político, además de ser un derecho, supone la vía de representación de las necesidades e intereses de la ciudadanía en nuestro sistema democrático. Los avances de las mujeres en este campo han venido impulsados en gran medida por la implementación de las cuotas. Éstas han conseguido equilibrar bastante la representación política en el parlamento, y menos en otros espacios como los grupos políticos o los gobiernos locales, pero todavía queda camino para alcanzar la paridad en los cargos de más responsabilidad y poder.

La representación política del Ayuntamiento de Parla se ha caracterizado por un incremento importante de las mujeres en los puestos de responsabilidad para acercarse a la paridad. Actualmente, en la presente legislatura (2008) hay una diferencia de dos cargos a favor de los hombres.

Tabla 9. Cargos de responsabilidad según sexo. 2008

Cargo	Mujeres	Hombres
Alcaldía	0	1
Delegación de Área	4	5
Concejalías Delegadas	5	5
Concejalías de Barrios	3	2
Total	11	13

Fuente: Elaboración propia.

Aunque las mujeres se han involucrado en las organizaciones políticas, su papel ha sido y sigue siendo bastante subsidiario, conformando el grueso de la participación de base y en muchos casos realizando actividades reproductivas y pocas tareas de representación. En este sentido el grupo de ciudadanía aportaba que: *'En la asociación muchas son chicas, son mayoría tanto en número como a la hora de trabajar. Las mujeres tienen muchas ganas, sobre todo las mayores.'*

En este ámbito el acceso a los cargos de toma de decisiones en espacios de participación se ha convertido para las mujeres en otro techo de cristal. Habiendo conseguido llegar a un determinado nivel en la jerarquía de la organización, su ascenso queda obstaculizado por motivos no explícitos y que no tienen que ver con sus capacidades o habilidades, sino con el hecho de ser mujer.

Las mujeres se han movilizado a través de organizaciones de diversa índole ya fueran mixtas o exclusivamente femeninas. Están participando en asociaciones adscritas a sus intereses prácticos, como las de madres y padres, culturales, casas regionales y con características asistenciales y de apoyo como las asociaciones relacionadas con algún tipo de enfermedad. Algunas de estas asociaciones están mayoritariamente compuestas por mujeres como se afirmaba en el grupo de ciudadanía: *'En las AMPAS (se terminarán llamando amas) ya no sabemos que hacer para atraer a los hombres.'*

Esta falta de participación social y política no sólo afecta a los hombres, sino que también en muchos casos afecta a las mujeres jóvenes o en el ciclo biológico de la reproducción. Las nuevas generaciones desaparecen de la vida participativa y este aspecto se percibe bastante en las organizaciones de mujeres como se afirmaba en el grupo de ciudadanía. *'No se piensa en la mujer joven, porque en el Consejo Sectorial de la Mujer sólo hay una mujer joven, por lo que sus necesidades quedan bastante olvidadas.'*

Otro colectivo con dificultades son las mujeres inmigrantes que tampoco están representadas en la mayoría de las entidades, ni tan siquiera en las interculturales. La realidad es que muy pocas ciudadanas de Parla conocen las entidades de mujeres como se aprecia en la siguiente tabla de porcentajes extraídos del Informe de evaluación:

Tabla 10. Porcentaje de mujeres que conocen alguna asociación de mujeres de Parla

	2008
Porcentaje de mujeres que conocen alguna asociación de mujeres de Parla	8,0%

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

El Consejo Sectorial de la Mujer intenta responder a todas estas realidades. Es el órgano de representación de las entidades ciudadanas de mujeres o mixtas con área de mujer que trabajan por la consecución de la igualdad real. La tabla siguiente recoge las entidades que lo forman:

Tabla 11. Tipo de entidades. Consejo Sectorial de Mujer

Tipo de entidades. Consejo Sectorial de la Mujer	Número
Específicas de Mujer	5
Mixtas con Área de Mujer	4
Vecinales con Área de Mujer	4
Casas Regionales con Área de Mujer	2
Sindicatos con Secretaría de Mujer	2
Partidos Políticos con Secretaría de Mujer	3
Agrupación Política Juvenil	1
TOTAL	21

Fuente: Concejalía de Mujer. 2008

La incorporación de la perspectiva de género en la organización de las asociaciones puede facilitar en gran medida el análisis de las causas y dificultades de las mujeres para la plena participación política y el empoderamiento de las mismas en sus espacios asociativos, además de analizar las dificultades de los hombres para su vinculación a cierto tipo de entidades más feminizadas.

La violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es la máxima expresión de la discriminación de las mujeres, poniendo de manifiesto las deficiencias de la interiorización de los valores democráticos y de igualdad.

La situación de dominio y control sobre la mujer en las relaciones afectivas perfila la violencia más invisible, y por tanto, más difícil de detectar. Sin embargo, es la más extendida en nuestras sociedades occidentales, ya que se organiza en conductas y comportamientos muy arraigados en la construcción de la masculinidad. El maltrato físico y el asesinato son los fenómenos más visibles y los que aportan cifras a los indicadores de violencia en el ámbito de la intimidad.

La persistencia de esta lacra ha estado fomentada por un nivel de permisividad social con la violencia en el ámbito afectivo y familiar, bajo la creencia de que el espacio doméstico era el espacio privado a la mirada pública, a la mirada de los demás.

Las políticas públicas han dado importantes pasos con el fin de erradicar lo antes posible la violencia de la vida de las mujeres, generando normativas jurídicas penales y de protección, además de intensificar las campañas de sensibilización sobre la materia.

El Ayuntamiento de Parla ha seguido las directrices y políticas de ámbito nacional y regional, creando dispositivos de atención a las víctimas e implementando talleres formativos dirigidos a centros educativos y fuerzas de seguridad. Estas medidas están generando cambios en la percepción social de la violencia como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 12. Nivel de extensión social de la violencia doméstica.

	2005	2008	Tendencia
Diferencia en la consideración del nivel de extensión social de la violencia doméstica entre mujeres y hombres	20	11	Acercarse a 0
Porcentaje de personas adultas residentes en Parla que "con toda seguridad" o "probablemente" harían algo en caso de conocer un caso cercano de violencia doméstica	86,2%	93%	Acercarse a 100
Porcentaje de personas adultas residentes en Parla dispuestas a denunciar un caso de malos tratos contra una mujer	83%	92,4%	Acercarse a 100
Porcentaje de personas adultas residentes en Parla que conocen al menos un recurso al que puede acudir una mujer víctima de violencia de género	90%	95,8%	Acercarse a 100

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

Los servicios de atención del Ayuntamiento a las mujeres víctimas de violencia han mejorado. La creación del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género ha permitido unificar los diferentes dispositivos. Los datos de que disponemos reflejan el aumento de mujeres atendidas en dichos servicios. Este aumento es difícil de interpretar; no evidencia de forma clara el aumento o la disminución de la violencia, sólo que más mujeres demandan atención.

Tabla 13. Número de mujeres víctimas atendidas en los servicios específicos

	2005	2008	Tendencia
Número de mujeres víctimas atendidas en los servicios específicos	133	276	Aumentar

Fuente: Informe Final de Evaluación. III Plan de Igualdad. 2004-2008

La coordinación entre las áreas implicadas en la atención y protección de las víctimas puede facilitar la eficacia de las actuaciones. Por otro lado, las campañas de sensibilización y formación a la población en general incidirán en el cambio de los modelos de masculinidad basados en el ejercicio de la sumisión y el control de las mujeres.

METAS Y OBJETIVOS

META 1. LOS VALORES DE IGUALDAD DE GÉNERO ESTARÁN MÁS PRESENTES EN EL PROCESO EDUCATIVO PERMANENTE DE LAS PERSONAS

- 1.1. El conocimiento de la ciudadanía sobre la igualdad de género habrá aumentado
- 1.2. Las y los diferentes agentes educativos dispondrán de herramientas para incorporar la perspectiva de género
- 1.3. Los medios de comunicación locales incorporarán el principio de igualdad en sus contenidos y publicidad

META 2. EL AYUNTAMIENTO INCORPORARÁ LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERNA EN SU ORGANIZACIÓN Y EN SUS POLÍTICAS PÚBLICAS

- 2.1. El conocimiento de la población sobre el Plan de Igualdad y las acciones y recursos para igualdad habrá aumentado
- 2.2. Las áreas municipales incorporarán en sus actividades la perspectiva de género
- 2.3. La coordinación en materia de igualdad con otras instituciones públicas de nivel autonómico y estatal presentes en el municipio habrá mejorado

META 3. LA CORRESPONSABILIDAD DE HOMBRES Y MUJERES HABRÁ AUMENTADO EN EL MERCADO LABORAL, LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LA TOMA DE DECISIONES

- 3.1. La dedicación de los tiempos de mujeres y hombres en las tareas reproductivas tenderá a equilibrarse
- 3.2. Los servicios públicos de cuidados a personas dependientes habrán mejorado
- 3.3. La segregación horizontal en la elección formativa y profesional de chicas y chicos disminuirá
- 3.4. La visibilidad de las mujeres y hombres en trabajos y puestos de responsabilidad tradicionalmente asignados al otro sexo aumentará
- 3.5. Los recursos de apoyo a mujeres emprendedoras y en búsqueda de empleo por cuenta ajena habrán mejorado
- 3.6. El conocimiento sobre derechos laborales de mujeres y hombres aumentará
- 3.7. Las medidas de igualdad en las empresas aumentarán

META 4. LA PARTICIPACIÓN ACTIVA E IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO HABRÁ MEJORADO

- 4.1. La participación segregada de mujeres y hombres en los diferentes servicios municipales habrá disminuido
- 4.2. La participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y acciones del tejido asociativo se equilibrará
- 4.3. La incorporación de la perspectiva de género en todas las entidades ciudadanas habrá aumentado
- 4.4. El (re)conocimiento del movimiento y asociacionismo de mujeres en la ciudad aumentará

META 5. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO HABRÁ DISMINUIDO

- 5.1. El rechazo social a la violencia de género aumentará
- 5.2. Los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia habrán mejorado
- 5.3. El conocimiento de los equipos técnicos sobre los procesos de violencia y los recursos y herramientas habrá mejorado

META 1. LOS VALORES DE IGUALDAD DE GÉNERO ESTARÁN MÁS PRESENTES EN EL PROCESO EDUCATIVO PERMANENTE DE LAS PERSONAS

La eliminación de los estereotipos sexistas sigue siendo una línea prioritaria en todas las estrategias en materia de igualdad. Es evidente que en la reproducción y el mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres subyace un altísimo componente educativo.

La educación entendida como un proceso global, continuo y permanente es un ámbito de intervención fundamental si queremos que la sociedad en la que vivimos consiga realmente ser democrática e igualitaria.

Esta primera meta se enmarca en esta premisa. Se ha contemplado la importancia de la formación y sensibilización teniendo en cuenta dos variables clave: el ciclo de la vida y los espacios de socialización.

Los espacios de socialización, empezando por la escuela y la familia, mantienen y reproducen, de forma general, valores y actitudes que no responden a los principios de igualdad entre mujeres y hombres. A pesar de que la escuela está dando pasos hacia un modelo coeducativo aún estamos lejos de un cambio profundo y generalizado. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del Estado 2008-2011 plantea que *'no se han incorporado, en el conjunto del sistema educativo, los cambios cualitativos necesarios que son imprescindibles para integrar la experiencia y los conocimientos de las mujeres, educando desde el marco de la igualdad, la corresponsabilidad y el desarrollo integral del alumnado.'* Los esfuerzos dedicados a la incorporación de la coeducación en la escuela y a la valoración de su impacto en los procesos educativos deben aumentar.

Por otro lado, los cambios en la estructura familiar reflejan la diversidad social en la que las y los más pequeños y jóvenes están creciendo. Es necesario enfocar la intervención en aprender a vivir dicha diversidad como un elemento enriquecedor y desde una perspectiva de justicia e igualdad. La familia, junto a la escuela, son un claro reflejo del sistema social; los avances sociales y los cambios en ambos espacios se retroalimentan manteniendo o modificando los elementos que impiden una sociedad justa.

Entre los resultados de la evaluación del III Plan se destacan algunos avances en el ámbito escolar: el aumento de centros educativos que realizan proyectos relacionados con igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en acciones realizadas por otras áreas municipales dentro de la escuela. Las recomendaciones sugeridas se centran en la necesidad de aumentar el trabajo con toda la comunidad educativa, implicando al profesorado y a los padres [recordamos que siguen siendo las madres las responsables del cuidado de las y los menores] y generar acciones innovadoras de intervención en el ámbito familiar.

Si optamos por entender la educación como proceso continuo y permanente, no podemos olvidar los espacios socializadores no formales [ocio y tiempo libre, asociacionismo, relaciones con los iguales..] e informales [medios de comunicación]. La incorporación de la perspectiva de género en ambos apoya el cambio de referentes para las

niñas, niños y jóvenes pero además es dónde podemos intervenir con personas adultas. En esta línea, la evaluación del Plan anterior no mostraba grandes avances en el uso igualitario del tiempo libre, a pesar del éxito de acciones específicas como las campañas de uso no sexista del juego y los juguetes. Por ello, se insistía en facilitar formación e instrumentos a los agentes educativos tanto en lo formal como no formal para aumentar la incorporación de valores de igualdad en su labor.

Estas reflexiones y recomendaciones coinciden plenamente con las necesidades planteadas en los diferentes grupos de trabajo durante el proceso de diseño del Plan. Se hace hincapié en la importancia de trabajar con todas y todos los agentes educativos así como con las personas adultas y, en especial, con los hombres.

La alta coincidencia entre los marcos teóricos de género, los resultados de la evaluación y las opiniones de las personas participantes en el diseño implica inevitablemente que esta Meta esté presente en el Plan. Su importancia ha llevado, además, a formularla en términos positivos. No sólo se pretende eliminar los estereotipos sexistas sino que el esfuerzo se centra en la incorporación de valores de igualdad en todos los ámbitos educativos.

Los logros en esta línea siempre tendrán efectos positivos en el resto de áreas de trabajo que se plantean en el Plan y viceversa. Estamos ante una meta "transversal" que, dada su importancia estratégica, merece un primer lugar.

La estrategia tiene un enfoque dual. Hay que seguir desarrollando acciones específicas que faciliten la reflexión sobre las desigualdades en los diferentes espacios de socialización y contemplen las necesidades de cada momento del ciclo vital. Al mismo tiempo, debemos avanzar en establecer de forma clara los métodos, mecanismos, instrumentos que transversalicen la perspectiva de género de forma que los cambios puedan ser duraderos y estructurales.

Las tres objetivos marcados parten de las reflexiones anteriores. En primer lugar, buscar el aumento del conocimiento sobre igualdad de género desde diferentes ópticas [las relaciones personales, el análisis global de las desigualdades, corresponsabilidad, masculinidades...] mediante talleres, actividades lúdicas, campañas de sensibilización dirigidas a todas las edades y, obviamente, a mujeres y hombres. Y, al mismo tiempo, fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en todas las acciones educativas. En segundo lugar, es fundamental continuar y consolidar el trabajo con las y los agentes educativos [profesorado, agentes sociales,...] que son transmisores de valores y comportamientos. Por último, avanzar en los acuerdos y compromisos con los medios de comunicación locales a partir de análisis conjuntos sobre la importancia de su papel en las transformaciones que se pretenden.



1.1. El conocimiento de la ciudadanía sobre la igualdad de género habrá aumentado					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
1.1.1. Elaboración de un Plan Formativo dirigido a todas las edades, a hombres y mujeres sobre los diferentes contenidos relacionados con la igualdad de género	Mujer; Educación; Desarrollo Local; Mayores; Deportes; Salud; Infancia; Cultura; Participación Ciudadana; Juventud; Bienestar Social; Prensa				
1.1.2. Desarrollo anual del Plan Formativo de igualdad de género	Mujer; Educación; Desarrollo Local; Mayores; Deportes; Salud; Infancia; Cultura; Participación Ciudadana; Juventud; Bienestar Social; Prensa				
1.1.3. Elaboración y desarrollo de un Plan de Jornadas anuales en torno a diferentes aspectos de igualdad de género para diferentes sectores de la población	Mujer; Educación; Desarrollo Local; Mayores; Deportes; Salud; Infancia; Cultura; Participación Ciudadana; Juventud; Bienestar Social; Prensa				
1.1.4. Elaboración y desarrollo de un Plan de Campañas de sensibilización en torno a la igualdad de género	Mujer; Educación; Desarrollo Local; Mayores; Deportes; Salud; Infancia; Cultura; Participación Ciudadana; Juventud; Bienestar Social; Prensa				
1.1.5. Semana de las Mujeres. Conmemoración del 8 de Marzo	Mujer				
1.1.6. Formación para conductoras sin experiencia	Policía Local				
1.1.7. Incorporación de la perspectiva de género en el Taller grupal con Modulo formativo de Psicoeducación dirigido a población en situación de vulnerabilidad social	Bienestar Social				
1.1.8. Incorporación de la perspectiva de género en el Taller grupal con modulo formativo: Educación para la Salud dirigidas a personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión	Bienestar Social				



1.2. Las y los diferentes agentes educativos dispondrán de herramientas para incorporar la perspectiva de género					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
1.2.1. Estudio sobre igualdad de género en los Centros Educativos	Mujer; Educación				
1.2.2. Oferta formativa en perspectiva de género a profesorado	Mujer; Educación				
1.2.3. Jornadas de intercambio de experiencias coeducativas	Mujer; Educación				
1.2.4. Oferta formativa en perspectiva de género a agentes educativos en espacios no formales [monitores/as de actividades, entrenadores/as, árbitros/as, animadores/as socioculturales, etc]	Mujer; Educación; Deportes; Infancia; Juventud; Cultura				
1.2.5. Incorporación de la perspectiva de género en la oferta y desarrollo de actividades extraescolares y Planes de Extensión Educativa	Mujer; Educación				

1.3. Los medios de comunicación locales incorporarán el principio de igualdad en sus contenidos y publicidad					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
1.3.1. Creación y desarrollo de un Observatorio y/o Comisión Mixta de Trabajo [Ayuntamiento, ciudadanía, medios] sobre Medios de Comunicación e Igualdad de Género	Mujer; Prensa				
1.3.2. Elaboración y firma de un protocolo de tratamiento de la información desde la perspectiva de género	Mujer; Prensa; Alcaldía				
1.3.3. Estudio sobre igualdad en los medios de comunicación locales	Mujer; Prensa				

META 2. EL AYUNTAMIENTO INCORPORARÁ LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERNA EN SU ORGANIZACIÓN Y EN SUS POLÍTICAS PÚBLICAS

La definición de Mainstreaming, término traducido como transversalidad, marca con claridad meridiana la profunda transformación que los organismos públicos han de hacer para conseguir los objetivos de igualdad:

*"Organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por las personas normalmente involucradas en la adopción de las medidas políticas"*⁷

El avance en la presencia de valores de igualdad en los procesos educativos y el impulso de la perspectiva de género desde la organización municipal son fundamentales para facilitar el resto de las metas. Los logros en la meta anterior han de darse de forma paralela a los cambios en la estructura municipal. Es difícil incorporar valores de igualdad sin que la organización y actividad de gobierno municipal, su estructura, sus mecanismos, sus planes de trabajo se transformen en un ejemplo de dicha incorporación.

Por esta razón, la segunda meta que este Plan ha definido es que la perspectiva de género se incorpore en la organización y políticas municipales. Esta incorporación ha de llevarse a cabo a través de medidas que faciliten herramientas para que las personas responsables tanto de decidir las líneas de trabajo como de ponerlas en marcha lleven a cabo las transformaciones necesarias.

Esta meta es fundamentalmente estratégica. La fórmula adecuada para que los cambios vayan más allá de medidas puntuales, coyunturales y prácticas es que la perspectiva de género se instale en las formas de hacer, se valore como práctica cotidiana y se incorpore la mirada de género de manera habitual y no como excepción.

Estos cambios no son rápidos, ni fáciles. Implican analizar los métodos y prácticas que se utilizan, debatir y consensuar discurso y lenguajes, ajustar los mecanismos a las diferentes realidades existente en cada área, equipo, departamento y diseñar un proceso de trabajo que establezca los pasos que hay que ir dando. El Informe 'La igualdad de oportunidades en el Fondo Social Europeo 2007-2013' plantea que *'la incorporación del enfoque de género en la programación necesita, por tanto, de estructuras que cumplan, a grandes rasgos, con tres requisitos básicos:*

Compromiso, es decir, personas que crean y defiendan el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Conocimiento, o lo que es lo mismo, competencias y capacidades técnicas en materia de género que permitan trabajar desde esta perspectiva.

⁷ Instituto de la Mujer. 1999. Mainstreaming de género: Marco conceptual, metodología y presentación buenas prácticas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

Capacidad, que hace referencia a la suficiente maniobra para la toma de decisiones en relación a las cuestiones de igualdad así como los necesarios liderazgos a partir de los cuales coordinar y afrontar los procesos de cambio que conlleva.'

La incorporación de la perspectiva de género en la organización municipal repercutirá en la ciudadanía a partir de las modificaciones en las líneas políticas que se concretan en servicios, programas y acciones. Pero además, y de forma específica, es importante que la población conozca las estrategias y recursos que su gobierno municipal pone en marcha como parte de su compromiso con la igualdad efectiva.

La evaluación del Plan anterior destaca como avances en esta línea el aumento del uso no sexista del lenguaje y de su valoración como herramienta de igualdad, la incorporación de la perspectiva de género en acciones y programas así como el aumento de herramientas disponibles para ello. Además, aporta como dato que el 62% de la población encuestada conoce el Plan y que el 58% conoce los servicios que se ofrecen desde la Concejalía de Mujer.

La evaluación incluye en sus recomendaciones generalizar la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos de planificación municipal y en la organización interna de las áreas municipales. Además, hay que homogeneizar los criterios en el uso no sexista del lenguaje así como en la recogida de datos e inclusión de indicadores que faciliten el análisis de género. Así mismo, se propone elaborar planes de difusión interna y externa de las políticas municipales de igualdad.

Estas recomendaciones así como las aportaciones técnicas y ciudadanas en esta línea se plasman en los dos primeros objetivos de esta meta: aumentar el conocimiento de la población sobre las políticas y servicios de igualdad e incorporar la perspectiva de género en la actividad municipal. El tercer objetivo pretende avanzar en la coordinación con el resto de instituciones públicas a nivel autonómico y estatal que actúan en el municipio. De esta manera, desde el gobierno municipal, se hace un esfuerzo por integrar la transversalización de la perspectiva de género en cualquier actividad pública que se desarrolle en Parla.



2.1. El conocimiento de la población sobre el Plan de Igualdad y las acciones y recursos para igualdad habrá aumentado					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
2.1.1. Elaboración y desarrollo de un Plan de Difusión permanente del Plan de Igualdad	Mujer; Prensa				
2.1.2. Traducción del plan a diversos idiomas de folletos, carteles, etc a través del servicio de intermediación lingüística	Bienestar Social				
2.1.3. Elaboración y difusión de una Guía de recursos sobre igualdad dirigida a toda la población	Mujer				
2.1.4. Incorporación transversal de contenidos sobre igualdad de género en la página web municipal	Mujer; Prensa; Informática				

2.2. Las áreas municipales incorporarán en sus actividades la perspectiva de género					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
2.2.1. Elaboración de directrices comunes para el uso no sexista de la imagen y el lenguaje	Alcaldía; Prensa; Mujer				
2.2.2. Desarrollo de medidas específicas dentro de cada área para el uso no sexista del lenguaje e imagen	Todas las áreas				
2.2.3. Proceso formativo sobre cómo incorporar la Perspectiva de género en todas y cada una de las áreas municipales	Todas las áreas				
2.2.4. Formación al personal de la administración municipal sobre igualdad de oportunidades	Recursos Humanos				
2.2.5. Incorporación de la variable sexo en todas las estadísticas, informes, memorias realizados por el Ayuntamiento	Todas las áreas				
2.2.6. Unificación de criterios en la elaboración de memorias internas y externas (de Justificación y Evaluación) para la incorporación de la perspectiva de género en las mismas	Bienestar Social				
2.2.7. Elaboración de informes de Impacto de Género sobre las normativas y políticas municipales [incluyendo los presupuestos]	Todas las áreas				



2.2. Las áreas municipales incorporarán en sus actividades la perspectiva de género					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
2.2.8. Desarrollo de una normativa que asegure el equilibrio en la presencia y participación de mujeres y hombres en los Jurados de concesión de Premios [deportivos, literarios, artísticos, etc]	Mujer; Cultura; Deportes; Juventud; Infancia; Mayores				
2.2.9. Incorporación de cláusulas de igualdad en las subvenciones y concursos públicos	Todas las áreas que subvencionan Contratación				
2.2.10. Incorporación de criterios que tengan en cuenta la situación de separación y divorcio en los baremos para la adjudicación de viviendas públicas municipales	Vivienda				
2.2.11. Incorporar la perspectiva de género en los talleres de Educación vial en Centros Educativos	Policía Local; Educación				
2.2.12. Incorporación de la perspectiva de género en las Tutorías individualizadas dirigidas a adolescentes y jóvenes por parte de educadores/as sociales (procesos de intervención familiar) y del servicio de educación de calle (procesos de detección y prevención del riesgo)	Bienestar Social				
2.2.13. Envío de documentos del Plan y de las directrices definidas en cuanto a Perspectiva de Género a través de la Intranet Municipal	Mujer; Informática				

2.3. La coordinación en materia de igualdad con otras instituciones públicas de nivel autonómico y estatal presentes en el municipio habrá mejorado					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
2.3.1. Creación de mesas de trabajo sobre diferentes ámbitos con otras instituciones públicas de nivel autonómico y estatal	Todas las áreas				
2.3.2. Incorporación de la perspectiva de género en las mesas existentes	Todas las áreas				
2.3.3. Elaboración y desarrollo de proyectos comunes en torno a temáticas e instituciones públicas de diferentes niveles de la administración [municipal, autonómico, estatal]	Todas las áreas				

META 3. LA CORRESPONSABILIDAD DE HOMBRES Y MUJERES HABRÁ AUMENTADO EN EL MERCADO LABORAL, LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LA TOMA DE DECISIONES

En el proceso de cambio hacia la igualdad, se han puesto en marcha medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha visibilizado las numerosas tareas y responsabilidades que han venido asumiendo de manera '*natural*'. Las respuestas que se han generado al hilo de esta situación han sido útiles, aunque evidentemente insuficientes. De hecho, los resultados de dichas medidas han confirmado que el valor que se da socialmente al trabajo reproductivo es menor que a otras funciones sociales y, además, la pretendida conciliación ha significado un nuevo problema que las propias mujeres deben solucionar.

Ante esta situación, se ha empezado a definir un cambio de dirección. Por un lado, se da un paso más allá de la conciliación y se habla de corresponsabilidad, término que incluye al otro modificando los papeles asignados y que se concreta en medidas que tienen como objetivo involucrar al resto de la sociedad y en concreto a los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados. Por otro, dar valor a estas tareas de manera que se visibilice su importancia como sostén fundamental de la sociedad.

La evaluación del III Plan [2004-2008] muestra que los recursos para el cuidado de personas mayores y con discapacidad habían aumentado, aunque el número de plazas en escuelas infantiles seguía siendo escaso. En cuanto al reparto de las tareas, la diferencia de tiempo entre mujeres y hombres dedicado al cuidado de menores había disminuido pero seguía siendo la misma en las tareas de mantenimiento del hogar. Las valoraciones cualitativas apuntaban a que más hombres cuidaban a las niñas y niños pero en la mayoría de los casos tenía más que ver con que las madres trabajan que con facilitarles otro tipo de actividades. Otros avances interesantes son el aumento de intervenciones sobre corresponsabilidad en los centros escolares como elemento que favorece el cambio de actitudes y la mejora del conocimiento de la población sobre medidas de conciliación.

En cuanto al mercado de trabajo, el acceso y la permanencia en el mismo continúan siendo una dificultad para muchas mujeres. Al final del Plan anterior, la tasa de desempleo de mujeres seguía siendo mayor que la de hombres. En este momento y debido a la coyuntura actual, la diferencia en la tasa de paro entre mujeres y hombres ha disminuido, aunque aún es mayor la femenina. Entre otras razones, la crisis actual afecta de forma más evidente a sectores productivos masculinizados [por ejemplo, la construcción]. Esta situación no puede obviar que las condiciones de empleo de muchas mujeres son aún las más precarias: contratos a tiempo parcial y temporales, sueldos más bajos, ocupación en sectores con menos "valor", etc.

A lo largo del proceso de diseño, se ha hecho hincapié en que las situaciones de crisis recaen sobre los sectores más desfavorecidos y en este caso las mujeres son uno de ellos pudiendo endurecerse las condiciones de vida de un sector femenino importante.

Los avances registrados en el ámbito laboral entre 2004 y 2008 se centran en cuestiones más estratégicas que prácticas. La incorporación de la perspectiva de género en

los servicios de apoyo al empleo así como en el trabajo con el empresariado son los elementos destacados.

La meta incluye un punto junto a la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y el mercado de trabajo: la toma de decisiones. De esta forma, se pretende incidir en el empoderamiento de las mujeres en su proceso vital, tanto dentro de la estructura familiar, como rompiendo con la segregación horizontal y vertical en los espacios laborales.

Las recomendaciones que se sugieren en la evaluación son numerosas:

'Establecer mecanismos para que los servicios de cuidados a menores de las áreas municipales puedan coordinarse, rentabilizando esfuerzos y crear un servicio integrado.

Programar los servicios de cuidados a menores de forma que no sólo se ofrezcan en acciones dirigidas a mujeres.

Diseñar los servicios de cuidados contemplando la necesidad de cambios estratégicos y no sólo prácticos.

Línea de trabajo con la administración pública en la exigencia de plazas infantiles.

Profundizar en las estrategias de trabajo con el empresariado: conocimiento de medidas, buenas prácticas y estrategias de conciliación e igualdad.

Fortalecer el trabajo sobre orientación profesional no sexista en los momentos clave de toma de decisiones.

Incorporar el análisis de género a la formación ocupacional.

Formación sobre incorporación de perspectiva de género a las formadoras y formadores ocupacionales.

Generar estrategias creativas para el trabajo sobre corresponsabilidad familiar.

Seguir avanzando en la recogida de datos desagregados tanto a nivel municipal y de otros niveles de la administración para su posterior análisis.'

El IV Plan recoge algunas de ellas y ha priorizado tres líneas de trabajo que engloban los siete objetivos. Por un lado, la corresponsabilidad en la dedicación de los tiempos a responsabilidades familiares y la mejora de los recursos de apoyo para el cuidado de personas dependientes. En segundo lugar, la búsqueda de iniciativas que rompan con la segregación horizontal y vertical, trabajando sobre las elecciones profesionales y aumentando la visibilidad de mujeres y hombres en sectores y puestos de responsabilidades no ajustados a los roles mayoritariamente asignados. En tercer lugar, objetivos relacionados con el mercado laboral: recursos de apoyo a mujeres para el acceso al empleo por cuenta propia y ajena, mejora en las condiciones de permanencia a partir del aumento del conocimiento de los derechos laborales y de la incorporación de las medidas de igualdad y sensibilización en las empresas.

3.1. La dedicación de los tiempos de hombres y mujeres en las tareas reproductivas tenderá a equilibrarse					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
3.1.1. Talleres sobre diversificación de tareas para mujeres y hombres en la que ambos puedan desarrollar tareas no limitadas por la construcción social de género	Mujer; Educación; Juventud; Desarrollo Local				
3.1.2. Acciones de sensibilización sobre la utilización por parte de los hombres de los permisos de paternidad y cuidado de personas dependientes	Mujer; Prensa; Desarrollo Local				
3.1.3. Incorporación en la Formación Ocupacional de un módulo sobre la necesaria corresponsabilidad de los hombres con las tareas domésticas y cuidados	Mujer; Desarrollo Local				
3.1.4. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de ejercicio del rol socializador y de la corresponsabilidad entre progenitores desarrollados en el Servicio de Mediación Familiar y Punto de Encuentro	Bienestar Social				
3.1.5. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de intervención familiar con abuelas y abuelos acogedores (en situación de desprotección de menores)	Bienestar Social				



3.2. Los servicios públicos de cuidados a personas dependientes habrán mejorado					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
3.2.1. Servicios de cuidados infantiles en todas las actividades municipales	Todas las áreas				
3.2.2. Servicios de cuidados a mayores dependientes [Ayuda a Domicilio; Teleasistencia; Centros de Día; Centros residenciales; Alojamientos Alternativos; Prestaciones en especie; Prestaciones de carácter económico]	Bienestar Social				
3.2.3. Servicio de cuidados a personas dependientes con discapacidad [Centro Ocupacional]	Bienestar Social				
3.2.4. Servicio de Respiro Familiar de Fin de Semana. [Centro de día José Luis Sanpedro]	Bienestar Social				
3.2.5. Taller sobre el cuidado de quienes atienden a personas dependientes. [Centro de día José Luis Sanpedro]	Bienestar Social				
3.2.6. Difundir, informar y/o gestionar prestaciones o recursos de atención a personas dependientes (tercera edad, discapacitados y menores a nivel individual /familiar	Bienestar Social				

3.3. La segregación por género en la elección formativa y profesional de chicas y chicos disminuirá					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
3.3.1. Estudio anual sobre matriculación y elección de especialidades en Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos Medios y Superiores y Formación Ocupacional	Educación				
3.3.2. Talleres de diversificación en las etapas de elección profesional en jóvenes	Educación; Mujer; Juventud				
3.3.3. Formación sobre perspectiva de género a las y los orientadores escolares [IES, Grados medios y superiores, Garantía Social]	Educación; Mujer				
3.3.4. Apoyo formativo a mujeres en sectores en los que están subrepresentadas	Policía Local				



3.4. La visibilidad de las mujeres y hombres en trabajos y puestos de responsabilidad tradicionalmente asignados al otro sexo aumentará					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
3.4.1. Campañas de sensibilización que presenten mujeres y hombres en roles no asignados	Prensa; Mujer				
3.4.2. Incorporación en las diferentes Jornadas de referentes masculinos y femeninos no ajustados a los roles asignados socialmente	Educación; Juventud; Mujer; Desarrollo Local; Deportes				
3.4.3. Acciones de reconocimiento explícito de figuras femeninas, en especial locales, en ámbitos concretos	Mujer; Deportes; Cultura				

3.5. Los recursos de apoyo a mujeres emprendedoras y en búsqueda de empleo por cuenta ajena habrán mejorado					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
3.5.1. Estudio sobre nuevos yacimientos de empleo en el desarrollo industrial de Parla	Desarrollo Local				
3.5.2. Talleres de capacitación empresarial para mujeres emprendedoras	Desarrollo Local				
3.5.3. Apoyo y asesoramiento a las iniciativas de mujeres emprendedoras	Desarrollo Local				
3.5.4. Apoyo a la participación de las mujeres empresarias en las asociaciones empresariales	Desarrollo Local				
3.5.5. Apoyo a la creación de redes de mujeres empresarias y emprendedoras	Desarrollo Local				
3.5.6. Incorporación de la perspectiva de género en los servicios de apoyo a la búsqueda de empleo [SIL, OPEA, Formación Ocupacional]	Desarrollo Local				
3.5.7. Proyectos de inserción laboral para mujeres en situación exclusión socioeconómica	Desarrollo Local; Bienestar Social				
3.5.8. Tramitación de la Renta Mínima de Inserción (Comunidad de Madrid- a través de sus ayuntamientos) o de la Renta Activa de Inserción (INEM), a aquellas mujeres que a nivel personal familiar no dispongan de ingresos mínimos para cubrir necesidades de subsistencia	Bienestar Social				
3.5.9. Programa de Inclusión Social. Tutorías personalizadas y/o procesos de acompañamiento social y conciliación de la vida familiar y laboral a mujeres con dificultades en acceso al empleo	Bienestar Social				



3.6. El conocimiento sobre derechos laborales de mujeres y hombres aumentará					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
3.6.1. Incorporación en la Formación Ocupacional de módulos sobre salud laboral desde perspectiva de género, discriminación laboral, acoso sexual y por razón de sexo	Desarrollo Local				
3.6.2. Incorporación en la Formación Ocupacional de módulos sobre derechos de mujeres y hombres en materia de conciliación	Desarrollo Local				
3.6.3. Campañas informativas y de sensibilización sobre derechos de conciliación y normativas sobre salud laboral, acoso sexual, discriminación laboral	Desarrollo Local; Prensa				

3.7. Las medidas de igualdad en las empresas aumentarán					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
3.7.1. Creación y desarrollo estable de una mesa de trabajo sobre empleo y género con participación de todos los agentes sociales y económicos	Desarrollo Local; Mujer				
3.7.2. Asesoramiento a empresas y agentes sociales para la elaboración de planes de igualdad	Desarrollo Local				
3.7.3. Establecimiento de premios, subvenciones, reconocimiento como "entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres" a empresas que destaquen por la incorporación de medidas de igualdad	Desarrollo Local				
3.7.4. Difusión de las bonificaciones al tejido empresarial por la contratación de personas que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social o sufren violencia de género y/o por el hecho de ser mujer	Bienestar Social Desarrollo Local				

META 4. LA PARTICIPACIÓN ACTIVA E IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO HABRÁ MEJORADO

El Plan Estratégico Estatal para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011 plantea que *'el concepto de ciudadanía no se limita, por tanto, a la participación en el poder político, sino que se extiende al disfrute de los derechos civiles y sociales'*. El objetivo es conseguir una sociedad sostenible que *'es la que cuenta con las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. Hay que considerar, sea mujer u hombre, tres ámbitos al menos: la vida con los demás y las atenciones que ello supone, el trabajo remunerado, que nos socializa y nos da independencia económica, y el tiempo de cada cual.'*

La meta anterior se ha centrado en los dos primeros ámbitos y hemos considerado fundamental no olvidar el tercero: el tiempo de cada cual.

En primer lugar, existen diferencias por género en el acceso a los servicios y actividades municipales. Estas diferencias vienen marcadas por múltiples variables, entre las que destacan los horarios y las temáticas: *'más mujeres asisten a servicios de Bienestar Social, más hombres a servicios relacionados con urbanismo, aún siendo por la mañana'*. Además, la participación en las actividades formativas y de ocio muestra un sesgo por género marcado por los roles y capacidades asignados a unas y otros. Por ejemplo, en los diferentes grupos de trabajo para elaborar este Plan se ha mencionado en numerosas ocasiones el deporte como una de las actividades con mayores desigualdades entre mujeres y hombres. El grupo de niñas y niños de la Comisión de Participación Infantil fue muy explícito en este punto: *'juego al fútbol porque todos los niños juegan, aunque no me gusta mucho'*

El Plan anterior consiguió como logro que aumentara el número de áreas municipales que recogen los datos de personas usuarias desagregados por sexo para poder realizar un análisis desde un enfoque de género e impulsar medidas que modifiquen esta situación. Aún no está generalizada esta recogida desagregada y, no hay que olvidar que el dato sólo nos ofrece información útil si realmente hacemos las interpretaciones pertinentes desde dicho enfoque.

En segundo lugar, los mecanismos de participación ciudadana deben incorporar con claridad la transversalidad. Las asociaciones son también reflejo de desigualdades. Por un lado, existen entidades que por su temática marcan la participación de unas y otros. Las AMPAS, asociaciones de madres y padres de los centros educativos, son mayoritariamente femeninas. En segundo lugar, los puestos de responsabilidad en las Juntas Directivas están mayoritariamente ocupados por varones, aunque en la evaluación anterior este dato no pudo ser recogido. Por último, es importante analizar el reparto de las tareas dentro de las entidades ciudadanas. La incorporación de la perspectiva de género en todas las asociaciones, en su organización interna y en la actividad que realizan es un reto y una necesidad.

Por último, no podemos olvidar el papel que juegan y han jugado las asociaciones de mujeres. Su participación activa en la lucha por conseguir modificar los patrones sociales que colocan a la mujer en un papel determinado ha sido y es fundamental. Sin embargo, este trabajo realizado no es suficientemente conocido ni reconocido por la población general. Existe una demanda importante de revisar planteamientos, implicar

a las mujeres jóvenes y fortalecer dichas entidades. Un fenómeno interesante es la creación de áreas de mujeres dentro de asociaciones mixtas. Este hecho, cuyo valor es innegable, puede generar una dificultad estratégica. Si no se consigue que sean consideradas como importantes, si no se tiene en cuenta su criterio y aportaciones, si los hombres no se incorporan a ese trabajo pueden pasar a convertirse en espacios exclusivos "de y para" las mujeres y no ser una herramienta para la igualdad. La estrategia de transversalidad es fundamental para evitar efectos no deseados.

La evaluación del III Plan no pudo aportar muchos datos sobre la situación y evolución de la igualdad en los espacios asociativos. Se destacaban como logros:

- × la incorporación en algunas convocatorias de subvención criterios de igualdad que ha provocado cambios en la forma y contenido de los proyectos,
- × la participación de las asociaciones de mujeres del municipio en encuentros con otros movimientos de mujeres,
- × la colaboración en actuaciones del Área de Mujer de las asociaciones a través del Consejo Sectorial de la Mujer y,
- × la mejora en el manejo de las nuevas tecnologías por mujeres de las entidades.

Sin embargo, se constataba que el conocimiento de las asociaciones de mujeres por la población es bajo.

Las aportaciones de los grupos durante el diseño y las recomendaciones del Plan anterior son el punto de partida de los objetivos que esta meta recoge. Por un lado, se pretende aumentar el acceso igualitario a los servicios municipales. Por otro, que la incorporación de la perspectiva de género se generalice en la actividad asociativa. Y por último, una línea de trabajo que se centra en (re)el conocimiento y fortalecimiento del movimiento asociativos de mujeres.



4.1. La participación segregada de mujeres y hombres en los diferentes servicios municipales habrá disminuido					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
4.1.1. Estudio sistemático sobre el acceso y participación de mujeres y hombres por área y servicio	Todas las áreas				
4.1.2. Diseño de acciones específicas y positivas de equilibrio en la participación	Todas las áreas				
4.1.3. Acciones específicas de diseño de estrategias de intervención dirigidas al uso de los servicios uso de recursos comunitarios de jóvenes y adolescentes (chicas) en el Servicio de Educación de calle.	Bienestar Social				

4.2. La participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y acciones del tejido asociativo se equilibrará					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
4.2.1. Talleres para mujeres sobre liderazgo y empoderamiento	Mujer				
4.2.2. Talleres sobre habilidades de participación igualitaria [para mujeres y mixtos]	Mujer; Participación Ciudadana				
4.2.3. Talleres sobre alfabetización informática dirigidos a mujeres	Mujer; Desarrollo Local				
4.2.4. Apoyos personalizados en alfabetización informática a mujeres desde la Red "Parla Incluye"	Bienestar Social				
4.2.5. Talleres de aprendizaje de castellano y herramientas de participación dirigidos a mujeres de origen extranjero	Mujer				
4.2.6. Talleres en femenino	Mujer				
4.2.7. Tertulias en femenino	Mujer				
4.2.8. Formación al personal directivo de clubes y federaciones deportivas en la eliminación de obstáculos para la participación igualitaria de género	Deportes; Mujer				

4.3. La incorporación de la perspectiva de género en todas las entidades ciudadanas habrá aumentado					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
4.3.1. Formación y sensibilización sobre igualdad de género a las entidades ciudadanas y órganos de participación ciudadana (Consejos de Barrio, Sectoriales...)	Participación Ciudadana; Mujer				
4.3.2. Elaboración y difusión de pautas, criterios de apoyo para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad asociativa	Participación Ciudadana; Mujer				
4.3.3. Incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas y de asesoramiento en la Gestión organizativa de las asociaciones. Punto de Información al voluntariado	Bienestar Social				



4.4. El (re)conocimiento del movimiento y asociacionismo de mujeres en la ciudad aumentará					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
4.4.1. Acciones específicas de conocimiento y difusión de las asociaciones de mujeres en las Ferias de Asociaciones del municipio	Mujer; Participación Ciudadana				
4.4.2. Jornadas de visibilización del movimiento de mujeres y sus logros	Mujer				
4.4.3. Talleres sobre la historia del feminismo: aportaciones y logros	Mujer				
4.4.4. Jornadas de trabajo interno con el Consejo Sectorial	Mujer				
4.4.5. Actualización permanente de los datos e información sobre las Asociaciones de Mujeres	Mujer				
4.4.6. Acciones de difusión de las Asociaciones de Mujeres desde el Consejo Sectorial de la Mujer	Mujer				
4.4.7. Difusión de las asociaciones de mujeres dentro de las guías, folletos del Área de Mujer	Mujer				
4.4.8. Realización de intercambios de las Asociaciones de Mujeres de Parla con otras asociaciones, redes de asociaciones, etc	Mujer				
4.4.9. Asesoramiento a Asociaciones de Mujeres	Mujer				
4.4.10. Subvenciones a Asociaciones de Mujeres	Mujer				

META 5. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO HABRÁ DISMINUIDO

La violencia de género es la máxima expresión de las desigualdades entre mujeres y hombres, desde las manifestaciones más brutales como los asesinatos hasta las situaciones "sutiles" que pocas veces se identifican como violencia.

Es difícil hablar de avances en un ámbito cuyos datos más allá de disminuir aumentan. El análisis de la violencia de género es de una gran complejidad: ¿aumentan las situaciones de violencia o aumenta la visibilidad de la misma?; ¿es preferible que la opinión pública conozca todo lo que está pasando o esta 'publicidad' genera impunidad a los agresores?; ¿hay que animar a denunciar o esperar a tener los medios adecuados para proteger a las mujeres que dan el paso?

La complejidad de las causas y de las consecuencias y, sobre todo, de los procesos de intervención adecuados para la protección de las mujeres implica que debemos esforzarnos al máximo para avanzar en la erradicación de cualquier forma de violencia.

Los datos recogidos en la evaluación anterior mostraban algunos logros: el aumento de hombres que considera la violencia de género como un fenómeno extendido, así como de personas que estarían dispuestas a hacer algo en una situación de violencia y denunciarían y que conocen recursos de atención; la mejora de los servicios de atención tanto por su aumento como por la calidad de los mismos y la coordinación inter-servicios y la sensibilización de jóvenes a partir de la intervención en institutos como elemento preventivo. A pesar de ello, sigue siendo un grave problema que no desaparece y en el que los recursos parecen no ser nunca suficientes.

De cualquier manera, estos pequeños logros hacen pensar que el camino no está mal trazado e indican dónde es necesario incidir. Las pistas que desde la evaluación se marcan para el futuro así lo recogen: incorporar en todas las líneas de sensibilización el concepto de violencia estructural y la desigualdad de género como causa básica; la necesidad de acciones de sensibilización dirigidas a todos los sectores de población, especialmente al masculino; la coordinación, información y formación del personal municipal como herramientas imprescindibles y evidentemente la consolidación y refuerzo de los servicios de atención y de los itinerarios personales que permitan una vida digna a las mujeres que han sufrido violencia, así como a sus hijas e hijos.

Los Puntos Municipales del Observatorio Regional contra la Violencia y la creación y consolidación de Mesas Locales dónde las áreas y entidades implicadas coordinan las intervenciones han facilitado la integralidad de la atención. En Parla, como en otros municipios, estos dos mecanismos son y han sido fundamentales.

En este marco, las líneas de trabajo que el Plan define como prioritarias son muy similares al Plan anterior y pretenden consolidar los avances y poner en marcha nuevas medidas que nos acerquen más a los objetivos pretendidos. Por un lado, el aumento del rechazo social, que incluye la ampliación de acciones de información y sensibilización a diferentes sectores de la población. Y por otro, la mejora de la atención en los servicios mediante la capacitación y la creación de instrumentos y mecanismos útiles para las y los profesionales.

5.1. El rechazo social a la violencia de género aumentará					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
5.1.1. Campañas de sensibilización contra la violencia hacia las mujeres	Mesa de Intervención en Materia de Violencia contra la Mujer				
5.1.2. Talleres de prevención contra la violencia de género y relaciones afectivo-sexuales de buen trato [Primaria, IES, EPA, Asociaciones...] cubriendo edades diferentes	Mujer; Educación				
5.1.3. Conmemoración del 25 de Noviembre Día Internacional por la Erradicación de la Violencia de Género	Mujer				
5.1.4. Realización de actos públicos de denuncia y protesta contra la violencia de género	Mujer				
5.1.5. Adhesión y difusión en todas las áreas municipales de los actos de denuncia y protesta contra la violencia de género	Todas las áreas				



5.2. Los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia habrán mejorado					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
5.2.1. Desarrollo del Punto Municipal del Observatorio Regional de Violencia de Género	Mujer				
5.2.2. Piso tutelado para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos	Mujer				
5.2.3. Puesta en marcha de un equipo de agentes para la protección de mujeres en riesgo por VG [ampliación del equipo de agentes]	Policía Local				
5.2.4. Puesta en marcha y desarrollo de la Oficina de Denuncias de Violencia de Género	Policía Local				
5.2.5. Recursos de atención a mujeres y sus hijas e hijos en el momento de la denuncia	Mujer				
5.2.6. Desarrollo de la Mesa de Intervención en Materia de Violencia contra la Mujer	Mujer; Bienestar Social; Policía Local				
5.2.7. Mantenimiento de una coordinación estable para casos de violencia de género con el Hospital de Parla	Mujer				
5.2.8. Acciones positivas para mujeres víctimas de violencia de género: incorporación en servicios de empleo, vivienda, ayudas económicas...	Mujer; Bienestar Social; Desarrollo Local; Vivienda				
5.2.9. Diseño y realización de acciones específicas dirigidas a mujeres de origen extranjero	Mujer				
5.2.10. Talleres de defensa personal	Mujer; Deportes				
5.2.11. Desarrollo de grupos de autoayuda y de redes de apoyo mutuo entre las mujeres víctimas de violencia de género	Mujer				

5.3. El conocimiento de los equipos técnicos sobre los procesos de violencia y los recursos y herramientas habrá mejorado					
Acción	Áreas responsables	2009	2010	2011	2012
5.3.1. Creación de un grupo de trabajo sobre nuevos perfiles y situaciones de violencia dentro de la Mesa de Intervención	Mesa de Intervención en Materia de Violencia contra la Mujer				
5.3.2. Difusión del protocolo de actuación en casos de violencia de género	Mujer; Bienestar Social				
5.3.3. Formación a las y los trabajadores de equipos de primera atención	Mujer				
5.3.4. Formación en materia de violencia al personal de la Policía Local	Policía Local				
5.3.5. Elaboración de un protocolo de actuación para la detección de situaciones familiares de violencia de género para los centros educativos	Educación; Mujer; Bienestar Social				

ORGANIZACIÓN DEL PLAN

PROCESO DE DISEÑO DEL PLAN

El diseño del IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Parla parte de la evaluación del Plan anterior. Una vez presentados sus resultados en una jornada pública arranca el proceso de elaboración del nuevo Plan.

Los principios de participación y búsqueda de consenso que han regido el trabajo en materia de igualdad en los años anteriores continúan guiando el nuevo período.

La evaluación, entre otras conclusiones, constató que ambos principios son fundamentales para que la probabilidad de conseguir los avances pretendidos sea mayor. El trabajo realizado ha implantado una manera de hacer basada en la necesidad de que la definición de los problemas, metas y objetivos así como las medidas a tomar sea una tarea colectiva, implicando a la ciudadanía, las técnicas y técnicos y evidentemente a las y los responsables políticos.

El diseño de los Planes planteado en términos de construcción colectiva y procesual es en sí mismo un elemento de intervención. Facilita la generación de discurso colectivo así como la sensibilización y el análisis de género de las personas que intervienen en dicho diseño.

El IV Plan parte con algunas ventajas que han sido logros de los años anteriores y que facilitan su elaboración. Por un lado, la evaluación permite contar con un diagnóstico inicial de los aspectos que han mejorado y con propuestas de retos. Por otro, el trabajo continuo a nivel técnico realizado durante el período anterior ha consolidado una estructura fundamental para el diseño y desarrollo de las nuevas medidas. Hay que añadir que en este nuevo período y teniendo en cuenta el análisis previo se ha hecho un especial esfuerzo por la incorporación activa de la ciudadanía, no sólo de las entidades que trabajan de forma habitual por la igualdad de género, sino del resto de entidades ciudadanas y otros sectores de población.

Cómo y quién han participado en el diseño del IV Plan

El proceso de trabajo es dinamizado por el Área de Mujer con el apoyo técnico de un equipo externo⁸, el mismo equipo que realizó el diseño y la evaluación del Plan anterior permitiendo una continuidad metodológica que ha facilitado la tarea.

El método de trabajo se basa en un ciclo de pasos que se repite hasta el cierre del documento definitivo: recogida de información, sistematización, devolución y contraste. Al final de cada fase, se elaboraba uno de los apartados del Plan.

El primero de los ciclos tiene como objetivo concretar el punto de partida o diagnóstico de igualdad. Partiendo de los resultados de la evaluación del Plan anterior, se trabaja con diferentes agentes en torno a las desigualdades entre mujeres y hombres que existen en el municipio. Para ello, se desarrollan reuniones de trabajo con diferentes grupos:

⁸ Catep Intervención Social S.Coop.

- × Mesa Técnica, formada por representantes técnicos de diferentes áreas municipales.
- × Equipo técnico del Área de Mujer.
- × Grupo de representantes del Consejo Sectorial de Mujer.
- × Grupo de representantes de entidades ciudadanas de Parla [asociaciones de madres y padres de los centros educativos, asociaciones vecinales, asociaciones de población inmigrante, asociaciones juveniles, asociaciones relacionadas con la salud...]
- × Comisión de Participación Infantil [grupo de niñas y niños entre los 8 y 14 años]

A partir del análisis realizado en estos grupos, se inicia un nuevo ciclo para concretar las metas y objetivos del nuevo período. Para ello, se realizan reuniones con:

- × Mesa Técnica.
- × Equipo técnico del Área de Mujer.
- × Grupo de representantes del Consejo Sectorial de Mujer.

Paralelamente, se hace una revisión documental exhaustiva de las directrices actuales en materia de igualdad de género tanto en legislación a nivel europeo y estatal como en planes de igualdad de otros municipios y comunidades autónomas.

Una vez elaborada la información recogida, el documento de trabajo se envía a las personas que participan en los tres grupos clave para su estudio. Con las aportaciones recibidas, se avanza en metas, objetivos y propuestas de acciones.

En este momento, se introduce una novedad metodológica que ha sido muy interesante: la creación de un grupo de trabajo conjunto del nivel técnico y ciudadano. En este espacio se debaten y definen colectivamente las funciones y responsabilidades de las y los diferentes agentes implicados así como las primeras pistas para el proceso de evaluación del IV Plan.

La valoración de este espacio es muy positiva. Responde a una demanda recogida en el proceso anterior: generar espacios conjuntos que permitan el intercambio de visiones y opiniones de forma directa entre el nivel técnico y ciudadano. Por esta razón, se propone el mantenimiento de este grupo durante la vigencia del Plan [ver apartado de Organización del Desarrollo del Plan].

Por último, con las conclusiones de la Mesa Conjunta y las aportaciones al documento de metas, objetivos y acciones de cada agente implicado se elabora el borrador del Plan. Una vez contrastado con las y los responsables políticos y con el Área de Mujer, se presenta a la Mesa Técnica y Consejo Sectorial que, previa lectura, proponen los últimos ajustes. Alcanzado el acuerdo, se inicia el proceso de aprobación política y presentación pública.

ORGANIZACIÓN DEL DESARROLLO DEL PLAN

Tal y como se plantea en los principios orientadores, el Plan es un instrumento de trabajo; no es el final de un proceso sino parte de su continuidad. Para que se cumpla con esta premisa, se ha considerado necesario no sólo concretar las medidas y las

responsabilidades en su ejecución sino definir con la mayor claridad y concreción posible las funciones necesarias para que una desarrollo adecuado del Plan.

Estas funciones se trabajan en la sesión con la Mesa Conjunta y se recogen en la tabla siguiente:

ESTRUCTURA	FUNCIONES	TEMPORALIZACIÓN
Concejalía de Mujer	<ul style="list-style-type: none"> Promover y coordinar el desarrollo del Plan Facilitar la implicación y coordinación de las áreas municipales Gestionar los recursos necesarios para el desarrollo del Plan Coordinar el proceso de evaluación 	Todo el período de vigencia del Plan
Áreas Municipales	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar las acciones que le correspondan a cada área municipal Participar activamente en el seguimiento y evaluación Transferir a los equipos el trabajo realizado en el marco del Plan Participar activamente en los espacios de trabajo común: Mesa Técnica y Mesa Conjunta 	Todo el período de vigencia del Plan
Consejo Sectorial de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir a la difusión del Plan Aportar información para el seguimiento y evaluación del Plan Revisar el cumplimiento del Plan Elaborar propuestas, según las necesidades que detecten y en función de los recursos económicos Contribuir a difundir entre las entidades ciudadanas el trabajo realizado en el marco del Plan 	Reunión trimestral
Mesa Técnica	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar por la implicación de todas las áreas municipales en el desarrollo del Plan Realizar el seguimiento del desarrollo del Plan Elaborar de forma conjunta y con las aportaciones de cada área la Programación Anual Analizar las dificultades y elaborar propuestas de mejora 	Reunión mensual
Mesa Conjunta	<ul style="list-style-type: none"> Analizar el desarrollo del Plan de forma continua Intercambiar información y propuestas 	Reunión semestral

Por último, a lo largo del proceso de diseño se realizan numerosas propuestas sobre aspectos a tener en cuenta en la realización de las acciones. Estas aportaciones se recogen en un documento denominado '*Pistas para el desarrollo de acciones del IV Plan*'. De esta forma, no se pierde toda la riqueza generada y, sobre todo, se define la orientación que han de tener las acciones propuestas para conseguir los objetivos perseguidos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En los principios orientadores se mencionan dos características clave del IV Plan. Por un lado, que sea un instrumento de trabajo y, por otro, que sea evaluable. Sobre el primer punto, se han concretado en el capítulo de Organización los elementos que facilitan que realmente sea una guía de acción. En cuanto al seguimiento y la evaluación, se describen aquí las pistas necesarias para una vez aprobado el Plan concretar el proceso evaluativo.

A lo largo del diseño del Plan, la evaluación ha sido mencionada por las personas que han participado como un elemento imprescindible. Los diferentes grupos de trabajo la demandan como elemento para cumplir con el deber de transparencia y control de lo realizado y de los efectos conseguidos.

El seguimiento y evaluación de este nuevo período parte de la experiencia evaluativa del III Plan. El proceso que se va a describir está basado en dicha experiencia, incorporando todas las recomendaciones y modificaciones planteadas en el Informe Final de Evaluación del III Plan ajustadas tanto al contexto actual como a las características propias del objeto de evaluación: el IV Plan.

Propósitos de la evaluación

La evaluación pretende responder a los tres propósitos que definen una evaluación útil y práctica:

- × Ilustrar: Entender y conocer qué está pasando durante el desarrollo del Plan.
- × Retroalimentar: Mejorar y reajustar el Plan a partir de la información recogida.
- × Controlar las responsabilidades y rendir cuentas: Conocer y valorar el desarrollo de las acciones y funciones así como el grado de consecución de los objetivos establecidos.

Para conseguir cumplir con estos propósitos, hay que diseñar un proceso sistemático de seguimiento que permita obtener la información necesaria para emitir juicios valorativos y recomendaciones, fin último de cualquier evaluación.

Qué se va a evaluar

Esta pregunta inicial se lanzó en la Mesa Conjunta con la intención de recoger las necesidades informativas, las demandas que se le hacían al futuro proceso evaluativo. De las respuestas obtenidas, se establecen tres grandes interrogantes:

- × Lo qué se ha conseguido: '¿qué se ha cumplido?, ¿qué hemos conseguido?, ¿qué no hemos conseguido?, ¿cómo estamos ahora y cómo al final?'
- × Lo qué hemos hecho: acciones que se han realizado, 'recursos invertidos por cada área municipal, si se han asumido las responsabilidades, agentes implicados'
- × Cómo lo hemos hecho: procesos de trabajo.

Estas tres cuestiones que engloban las necesidades que se han planteado y la utilidad demostrada de la matriz de evaluación en la que se basa el proceso anterior, nos han llevado a recuperarla como elemento integrador del proceso evaluativo.

La respuesta a las tres preguntas anteriores se obtiene mediante la recogida y posterior análisis e interpretación de información de los apartados fundamentales del Plan.

	Objetivos	Acciones	Gestión del Plan
Qué se ha logrado			
Qué se ha hecho			
Cómo se ha hecho			

Esta matriz indica que para conocer qué se ha logrado tendremos que trabajar sobre los objetivos, las acciones y la gestión del Plan, ya que cada uno de estos aspectos nos aportarán la información necesaria sobre los logros y efectos del Plan. Por otro lado, conocer qué se ha hecho y cómo se consigue será posible a través de los datos sobre las acciones y la gestión.

La evaluación se concibe como un sistema. Cada una de las casillas de esta matriz se centra en una 'zona' del Plan. La visión conjunta será la que nos permita emitir juicios y recomendaciones tanto durante el desarrollo del Plan como al final del mismo.

Todo el diseño definitivo se consensuará con las y los responsables técnicos presentes en la Mesa Técnica de manera que se apropien del sistema de evaluación. El hecho de que sea un proceso basado en el anterior facilitará su puesta en marcha.

Si bien, la evaluación es un sistema que da una visión global del Plan, su desarrollo exige que el diseño contemple cada una de las celdas de la matriz.

La evaluación de los objetivos

Los objetivos describen los cambios que se pretenden conseguir. Su evaluación mide la eficacia del Plan, es decir, qué hemos logrado. Para obtener respuestas a esta pregunta es necesario tener dibujado el escenario de partida. Esto nos permitirá valorar las modificaciones una vez hemos llegado al final del período establecido.

Ya se planteaba en la Mesa Conjunta, *'a mí me gustaría saber cómo estamos ahora y cómo al final'*.

Siguiendo con el sistema de la evaluación del III Plan, los pasos para poder evaluar los objetivos son:

- × Definición de los indicadores de cada uno de los objetivos del Plan.
- × Definición de las fuentes de información.
- × Diseño de herramientas necesarias.
- × Establecimiento del proceso de trabajo.
- × Recogida de información en 2008 y replica en 2012.

El proceso de trabajo definido con los cuatro puntos anteriores tiene algunas especificidades ya que contamos con la evaluación final del Plan anterior realizada en 2008.

- × Diseño de los indicadores. Si bien la mayoría de los objetivos del IV Plan son diferentes al anterior, hay indicadores de su evaluación que será posible utilizar para el nuevo proceso. En caso contrario, se definirán los indicadores necesarios.
- × Recogida de información en 2008 y replica en 2012. El uso de algunos indicadores de la evaluación anterior implica que la recogida de información para la línea base del IV Plan está hecha en parte. Sólo será necesario recoger información de los nuevos indicadores.
- × Diseño de técnicas y herramientas necesarias. El aprovechamiento de datos de 2008 evitará el uso de algunas de las herramientas más costosas (por ejemplo, la encuesta a la población). Sin embargo, será necesario replicar el proceso completo en 2012. Por ejemplo, si en 2008 se hizo una encuesta a la población para la evaluación final del III Plan, no es necesario en este momento pero si lo será al final del IV Plan.

Teniendo en cuenta estos aspectos, la recogida de información para establecer el punto de partida o línea base será menos compleja. Sin embargo, para establecer la comparación en 2012, como ya se ha dicho, el proceso debe incluir tanto las herramientas utilizadas en 2008 para el Informe Final de la evaluación anterior como las que se apliquen en el momento de aprobación del IV Plan.

Los productos de la evaluación de objetivos son:

- × El Informe de Línea Base que incluye la definición de los indicadores, el trabajo de campo y los datos obtenidos para cada indicador [tanto los que se definan nuevos como los rescatables de la evaluación anterior].
- × El Informe Final que incluye la comparación de los datos de 2008 con los obtenidos en 2012, junto con la valoración general de acciones y gestión.

Por otro lado, existen datos recogidos en el Informe Final del III Plan de los que creemos puede ser interesante hacer seguimiento y que pueden ser incluidos en el Informe Final de 2012.

La evaluación de las acciones

Las acciones nos aportan información sobre las tres preguntas de la matriz: qué se ha logrado, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación de las acciones exige los mismos pasos que los objetivos: definición de indicadores, fuentes, herramientas y proceso de trabajo.

La tabla siguiente es un esbozo de la información que hay que obtener de las acciones del Plan.



Qué se evalúa	Pistas para indicadores	Herramientas
Qué se ha hecho	Número de acciones realizadas sobre lo programado Número de personas/entidades participantes sobre lo previsto Recursos utilizados sobre lo previsto Productos generados	Cuestionario a agentes implicados en el desarrollo de las acciones Análisis documental de memorias e informes
Qué se ha logrado	Contribución al objetivo de cada acción Efectos sobre las personas/organizaciones Iniciativas generadas a partir de las acciones	
Cómo se ha hecho	Presencia de los principios orientadores del Plan en cada acción: participación, diversidad, empoderamiento, innovación Elementos facilitadores y obstáculos en el desarrollo de la acción	

Estas primeras pistas deben facilitar el desarrollo detallado del sistema de evaluación. El trabajo parte como en el resto de la evaluación de las recomendaciones realizadas por las personas implicadas en el proceso anterior. Se busca, sobre todo, simplificar el proceso sin perder información útil.

La evaluación de la gestión

Por gestión entendemos el funcionamiento de todas las estructuras organizativas que son soporte fundamental del desarrollo del Plan, y que se describen en el capítulo de Organización.

La tabla siguiente recoge, al igual que en las acciones, un esbozo de esta columna de la matriz.

Qué se evalúa	Pistas para indicadores	Herramientas
Qué se ha hecho	Número de reuniones realizadas sobre lo programado Número de personas/entidades participantes sobre lo previsto Cumplimiento de las funciones previstas Productos generados	Cuestionario a agentes implicados en las estructuras organizativas Análisis documental de las actas de las diferentes sesiones de trabajo
Qué se ha logrado	Contribución al desarrollo del Plan Efectos sobre las personas/organizaciones Iniciativas generadas a partir de su trabajo	
Cómo se ha hecho	Presencia de los principios orientadores del Plan: participación, diversidad, empoderamiento, innovación Elementos facilitadores y obstáculos en su funcionamiento.	

Proceso de trabajo

El proceso de trabajo se estructura en tres fases. Cada una de ellas implica una serie de tareas y responsabilidades así como productos.

La tabla siguiente recoge de forma esquemática todo el proceso de seguimiento y evaluativo que se propone:



	ACCIONES	AGENTES IMPLICADOS	TEMPORALIDAD	PRODUCTO
FASE INICIAL	<p>Diseño del Sistema de Seguimiento y evaluación [indicadores, herramientas, proceso]</p> <p>Contraste con Mesa Técnica y Consejo Sectorial</p> <p>Recogida de información sobre indicadores de objetivos</p>	<p>Área de Mujer [dinamiza y coordina]</p> <p>Áreas Municipales [aporta y recibe información]</p> <p>Consejo Sectorial [aporta y recibe información]</p>	<p>Una vez esté aprobado el IV Plan</p>	<p>Informe del Sistema de Evaluación y Seguimiento</p> <p>Informe de Línea Base</p>
FASE CONTINUA	<p>Elaboración de la Programación Anual</p> <p>Recogida y análisis de información sobre acciones y gestión</p>	<p>Área de Mujer [dinamiza y coordina]</p> <p>Áreas Municipales [aporta y recibe información; elabora el programa anual]</p> <p>Consejo Sectorial [recibe información; elabora propuestas para la programación anual]</p>	<p>Cada año de vigencia del Plan</p>	<p>Programaciones Anuales</p> <p>Informes de Evaluación Anuales</p>
FASE FINAL	<p>Recogida de información sobre indicadores de objetivos</p> <p>Análisis de la información recogida anualmente junto con la comparación de indicadores de objetivos</p> <p>Presentación Pública del Informe Final</p>	<p>Área de Mujer [dinamiza y coordina]</p> <p>Áreas Municipales [aporta y recibe información]</p> <p>Consejo Sectorial [aporta y recibe información]</p>	<p>Al final del Plan [2012-2013]</p>	<p>Informe Final</p>

PARTICIPANTES

Nivel técnico

Área Social: Mayores y Cooperación; Mujer e Infancia; Sanidad.

Área de Educación

Área de Cultura y Juventud

Área de Deportes

Área de Presidencia, Urbanismo, Actividades, Nuevas Tecnologías y Desarrollo Local y Comercial.

Área de Obras, Medio Ambiente y Áreas Territoriales

Área de Personal, Régimen Interior, Seguridad Ciudadana y Protección Civil

Área de Patrimonio y Hacienda

Área de Servicios Generales y Transportes

Nivel ciudadano

Consejo Sectorial de la Mujer

Comisión de Participación Infantil

Representantes de entidades ciudadanas