
**III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
AYUNTAMIENTO DE GETAFE 2007-2010**

06 de marzo de 2007

ÍNDICE

PRESENTACIÓN POLÍTICA	2
INTRODUCCIÓN	3
MARCOS DE REFERENCIA	4
LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE GETAFE.....	6
EL III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	7
DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	10
PRINCIPIOS ORIENTADORES	27
METAS Y OBJETIVOS DEL PLAN	30
META 1. EL AYUNTAMIENTO HABRÁ INCORPORADO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA ORGANIZACIÓN INTERNA Y LA POLÍTICA MUNICIPAL.....	31
META 2. LA PRESENCIA DE VALORES Y ACTITUDES IGUALITARIAS EN LOS PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN HABRÁ AUMENTADO	36
META 3. LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO HABRÁN DISMINUIDO	42
META 4. EL EJERCICIO DE UNA CIUDADANÍA ACTIVA DE MUJERES Y HOMBRES HABRÁ MEJORADO ..	50
META 5. LA VIOLENCIA DE GÉNERO HABRÁ DISMINUIDO.....	55
ORGANIZACIÓN DEL PLAN.....	60
EL DISEÑO DEL PLAN	60
EL PROCESO DE DESARROLLO DEL PLAN: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	61
SISTEMA DE EVALUACIÓN	63
FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN	63
QUÉ PREGUNTAS DEBE RESPONDER.....	63
QUÉ ASPECTOS HAY QUE VALORAR	64
CÓMO SE VA A HACER.....	65
PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN	68

PRESENTACIÓN POLÍTICA

INTRODUCCIÓN

El nivel de desarrollo y madurez democrática se refleja, entre otros aspectos, en el grado de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, la eliminación de las desigualdades de género en diferentes ámbitos de la vida sigue siendo una de las prioridades de los poderes públicos y la sociedad en su conjunto.

Las instancias públicas en todos sus niveles (internacional, nacional, autonómica y municipal) y en su papel de garante de los derechos y deberes de la ciudadanía han generado marcos legislativos que incorporan la igualdad en las agendas políticas, al mismo tiempo que ponen en marcha diferentes estrategias de acción.

Esta incorporación ha sido fruto del trabajo de los movimientos feministas y de otras organizaciones de mujeres. Estas entidades han ejercido una labor fundamental no sólo en la denuncia de las situaciones de desigualdad sino también en la cobertura de necesidades concretas y en el desarrollo personal y social de las mujeres. En los últimos años, también se han ido incorporando hombres a los procesos de análisis y construcción de unas relaciones de género más igualitarias.

Por otro lado, la generación de marcos teóricos en el ámbito de los estudios de género ha sido prolífica. Los diferentes enfoques teóricos analizan, aportan claves e intentan explicar las diferentes realidades. Han permitido dar consistencia a las intervenciones realizadas desde los dos planos mencionados, político y ciudadano y, al mismo tiempo, se han alimentando de las experiencias prácticas desarrolladas.

Entre los diferentes instrumentos para la igualdad, los Planes han sido y son una pieza clave. Estos planes cumplen diferentes funciones. Son los marcos de referencia de las prioridades político-técnicas. Los procesos de diseño han buscado siempre la participación de diferentes agentes y han cumplido un importante papel de sensibilización; su puesta en marcha ha cubierto necesidades concretas y ha permitido visibilizar situaciones de desigualdad evolucionando en las estrategias a partir de los análisis de género; por último, la búsqueda de consenso entre las fuerzas políticas ha facilitado un compromiso unánime de promoción de la igualdad.

En este momento, está generalizada la elaboración de planes en los diferentes niveles del estado, ajustando los ejes estratégicos establecidos en niveles superiores a la realidad local.

La coyuntura nacional de este momento está marcada por los avances legislativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres y supone una gran oportunidad para definir las líneas y estrategias prioritarias.

El Ley de Igualdad entre mujeres y hombres del Estado Español (2007), la existencia de leyes de Igualdad a nivel autonómico, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley de Conciliación de 1999 y planes concretos (Plan Concilia), la Ley de identidad de género en 2007, la aprobación de la reforma que regula el matrimonio entre personas del mismo sexo, marcan una clara tendencia hacia la regulación legislativa y somete a debate público los diferentes aspectos de las relaciones desiguales de género. Si bien, algunos análi-

sis de estos marcos plantean la necesidad de ir mejorándolos, es indudable que la igualdad está de actualidad.

Sin embargo, la experiencia nos muestra que la igualdad *de jure* no supone una mejora automática en la realidad. La complejidad de la desigualdad de género exige una transformación profunda de las relaciones entre las personas. Estas relaciones, establecidas a lo largo de los siglos, están profundamente arraigadas en la sociedad actual, son transmitidas en los procesos de socialización, reforzadas por los medios de comunicación y mantenidas por los privilegios de poder de unos sobre otras. Por estas razones, las medidas legislativas deben ir acompañadas de otras estrategias que faciliten el cambio real y que provoquen un nuevo marco de relaciones.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Getafe implica el compromiso de avanzar en las políticas de igualdad de oportunidades. Este Plan parte de los diferentes marcos políticos, técnicos y teóricos actuales conjugándolos con la realidad del municipio y la trayectoria del mismo en las políticas de género.

Marcos de referencia

Los marcos normativos elaborados han ido avanzando en sus planteamientos y en los conceptos manejados en torno a la desigualdad.

Marcos internacionales

La Carta de las Naciones Unidas en 1945 establece los derechos de la mujer como principio básico. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) el artículo 2 dice: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

La Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) de 1979, ratificada por España entre otros países, establece que los derechos humanos de las mujeres incluyen todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que conforman una sociedad. Se insta a los gobiernos bajo este principio a incorporar la igualdad de derechos en sus marcos legislativos y combatir la desigualdad de oportunidades, garantizando el ejercicio de todos los derechos y libertades para cualquier persona.

A lo largo de 30 años, se han realizado diferentes Conferencias Mundiales de las Mujeres. La última de ellas fue en Pekín en el año 1995. Se desarrollan de forma exhaustiva todos los temas clave, identificando los principales obstáculos para el desarrollo de las mujeres. El recorrido de asuntos es amplio, visibilizando de esta forma la magnitud de la desigualdad que abarca todos los aspectos de la vida y del desarrollo de las personas. Se destaca la desigualdad en el acceso al poder, en la adopción de decisiones, la alfabetización, enseñanza y empleo; la feminización de la pobreza; la falta de respeto a los derechos humanos de las mujeres; los asuntos relacionados con salud y

derechos reproductivos, violencia y tecnología. Se define una Plataforma de Acción que se ha ido revisando en años sucesivos.

La primera revisión se realiza en 2000 en Nueva York bajo el título "Mujeres 2000: Igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI". En el año 2005 se analizan los logros y las dificultades de todo el período estableciendo las áreas prioritarias para la igualdad de géneros: el aumento del acceso de las niñas a la educación primaria y secundaria; garantizar la salud y los derechos sexuales y reproductivos; invertir en infraestructura, a fin de reducir las limitaciones de tiempo que se imponen a las mujeres y las niñas; garantizar los derechos de propiedad y herencia de las mujeres y las niñas; eliminar las desigualdades de género en el empleo; aumentar el número de escaños que ocupan las mujeres en los parlamentos nacionales y el gobierno local y, por último, redoblar los esfuerzos para luchar contra la violencia hacia las niñas y mujeres.

La igualdad en la Unión Europea

Desde la Unión Europea se han elaborado instrumentos legislativos, declaraciones y estrategias de acción. Se destacan a continuación los principales hitos de la evolución normativa y política europea.

El Tratado de Roma (1957), en su Art. 119. plantea la obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores para un mismo trabajo.

En la Cumbre de París (1972) se aprueba el I Programa de Acción Social que tiene entre sus objetivos "crear una situación en la que se asegure la Igualdad entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad, mejorando las condiciones económicas y psicológicas, así como la infraestructura social y pedagógica". A partir de 1974 se suceden una serie de Directivas, Decisiones y Resoluciones del Consejo y del Parlamento Europeo, que hacen avanzar la normativa Comunitaria para asegurar la igualdad de oportunidades.

El Tratado de Ámsterdam (1997) contiene artículos específicos, en los que se establece formalmente el compromiso de la Comunidad con la integración de la igualdad en el conjunto de las políticas.

La Constitución Europea representa un avance muy importante con respecto a los Tratados anteriores, al convertir la igualdad entre mujeres y hombres en un valor y en un objetivo en la Unión Europea.

Se diseñan los Programas de Acción Comunitaria de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. En el último de ellos, la Estrategia Marco es el encuadre del V Programa de acción (2001-2006) diferenciando, de esta manera, las orientaciones políticas de la operativa de intervención social propuesta. Para este período, se promueve un enfoque dual, acciones específicas e integración en políticas generales, así como una mayor coordinación y cooperación en el seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades.

La nueva "Hoja de Ruta. 2006-2010" propuesta en marzo de 2006 por la Comisión Europea incluye la creación de un instituto europeo y 6 áreas prioritarias: misma independencia económica, conciliación de la vida privada y la actividad profesional, misma representación en la toma de decisiones, erradicación de violencia de género y promoción de la igualdad de género en política exterior y de desarrollo.

Por último, el Consejo de Municipios y Regiones de Europa crea en 2005 un instrumento destinado concretamente a las autoridades locales y regionales europeas: la ciudad por la igualdad. La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local recoge en su articulado una serie de compromisos e invita a las entidades locales y regionales a firmarla y llevarla a la práctica. Propone objetivos estratégicos tales como la responsabilidad democrática, el empleo, la educación, la salud, los servicios sociales, inclusión social, la vivienda, cultura, deporte y tiempo libre, seguridad, violencia de género y planificación y desarrollo sostenible. El ayuntamiento de Getafe se adhiere a esta propuesta y firma la Carta.

La igualdad en el estado español

En España, la igualdad entre mujeres y hombres aparece ya en la Constitución Española de 1978. En los artículos 9 y 14, se explicita la eliminación de todas las formas de discriminación que existen en la legislación vigente, adecuándola, también, a los compromisos internacionales contraídos. A partir de la Constitución Española, se suceden una serie de reformas de la legislación civil, laboral y penal, que tienen por objetivo la eliminación de la discriminación por razón de sexo del ordenamiento jurídico.

Se menciona al inicio de esta introducción el actual desarrollo normativo en el estado español. Todas estas normas legales dan un fuerte impulso al trabajo por la igualdad, poniendo en primera página de actualidad las desigualdades y la necesidad de su erradicación.

Los marcos normativos tienen su reflejo en la constitución de organismos de igualdad a todos los niveles del estado así como en Planes de Igualdad nacionales, autonómicos y locales y programas concretos de actuación.

Las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Getafe

El Ayuntamiento de Getafe se ha ido dotando de los mecanismos necesarios para la implementación de las políticas de igualdad.

En 1991, las acciones dirigidas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres se abordan desde el área de Servicios Sociales. Se elabora el I Plan de Actuación Municipal en colaboración con algunas delegaciones del Área Social. Esta herramienta de trabajo, ciertas acciones reivindicativas, el trabajo del Consejo Sectorial de Mujer y la voluntad política permitieron la creación de la Concejalía de la Mujer y el Centro Municipal de la Mujer en 1992.

En el año 1997, se comienza a diseñar el nuevo plan; un plan adaptado a las nuevas necesidades y a la nueva organización: Plan Integral de la Mujer. La idea central y que supone un cambio en la conceptualización de la promoción de la igualdad es la transversalidad e integralidad. Este segundo Plan es fruto del trabajo colectivo y consen-

suado por todas las partes implicadas: representantes políticas, técnicas y técnicos de todas las delegaciones del Área Social, los agentes sociales y la población de Getafe.

El Plan Integral de la Mujer se organiza en cinco áreas de trabajo.

- * Atención Social, Salud y Prevención de la Violencia de Género.
- * Participación, toma de decisiones y cooperación (social, política, ciudadana y territorial).
- * Conciliación vida familiar, social y profesional de las mujeres.
- * Desarrollo integral de la mujer (Educación, Cultura y Práctica Deportiva).
- * Trabajo, Formación y Empleo.

En el año 2005 se abren diferentes procesos que convergen en el diseño del nuevo Plan. Por un lado, la Mesa Técnica trabaja durante todo el año con el objetivo de consolidar el espacio, crear un lenguaje común e ir incorporando la perspectiva de género en cada área municipal. Por otro, el Consejo Sectorial abre un proceso para la elaboración de la "Carta de los Derechos de las Mujeres de Getafe. Hacia una igualdad real". Este trabajo culmina en una jornada de debate y la aprobación de la Carta en Sesión Extraordinaria del Pleno de 28 de Junio de 2005.

Ambos procesos, así como el trabajo realizado desde la Concejalía de Mujer e Igualdad, confluyen en la elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2007-2010.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es el documento de referencia para las políticas de igualdad del municipio. La decisión sobre las metas y objetivos que recoge responde a diferentes procesos. Por un lado, parte de las necesidades y propuestas aportadas desde diferentes agentes (ver proceso de diseño) y por otro muestra avances en el concepto de igualdad y las formas de intervenir.

La identificación de las necesidades y la definición de las áreas de trabajo se basa en las siguientes premisas:

- * La igualdad de oportunidades como una cuestión de justicia social y de beneficio mutuo.
- * La construcción de un nuevo marco de relaciones de género que incorpora la visión de la diversidad y rompe con el concepto de identidad como algo inmutable, permanente y generador de desigualdades.
- * Una intervención integral que de respuesta a necesidades prácticas y estratégicas, recogiendo las dos estrategias que en los marcos globales se definen como adecuadas: la acción positiva y el mainstreaming.
- * Centralización de los esfuerzos y recursos en áreas que permitan efectos duraderos y establezcan las bases del trabajo futuro.

- × Explicitar de forma clara en su formulación el futuro deseado al final del período de vigencia del Plan.

La necesidad de comunicar y exponer las ideas de forma ordenada y clara provoca que las líneas de trabajo aparezcan como compartimentos estancos y lineales. Obviamente, la realidad es más compleja.

El análisis del problema que subyace no sólo a las metas establecidas sino al orden en el que se desarrollan responde a una interpretación de la realidad.

Si analizamos las causas y efectos de las situaciones de desigualdad, los valores y actitudes sexistas están en la raíz más profunda y se concretan en la construcción de relaciones entre géneros que crean condiciones discriminatorias en todos los ámbitos de la vida. Sin embargo, no es este cambio el que aparece en primer lugar en el III Plan, ¿por qué no es la primera meta el aumento de valores de igualdad?

Las organizaciones sociales y políticas no son ajenas a esta construcción y reflejan parte de esas actitudes y valores sexistas. Por ello, se parte del cambio en la organización municipal. Los poderes públicos tienen la obligación de ser ejemplo de las transformaciones sociales, mejorar la calidad de vida de toda la ciudadanía y tienen la capacidad de organizar la vida social. El esfuerzo de incorporar la perspectiva de género en su actividad y en su organización es un paso ineludible para avanzar hacia otras metas.

Por tanto, las dos primeras metas de este plan establecen bases para que los efectos positivos sean duraderos y se facilite un cambio estructural. Apuntalando bien ambas patas, la administración y la ciudadanía, las medidas siguientes se centran en tres de los ámbitos considerados fundamentales: el trabajo productivo y reproductivo, la ciudadanía activa y la violencia de género.

Los valores sexistas determinan la asignación de roles y responsabilidades, la distribución de los tiempos y espacios (meta 3), impiden la participación activa e igualitaria de la ciudadanía (meta 4) y mantienen y provocan una violencia estructural contra las mujeres que puede llegar y llega a extremos brutales (meta 5).

El orden de las metas no significa que hasta que algo no se logre es imposible pasar a la próxima etapa. Las metas del Plan son interdependientes: los logros en cada una de ellas aumentan las probabilidades de logros en otras.

A continuación, se expone a modo de introducción algunos de los datos más revelantes en torno a las metas que se han marcado. La pretensión no es desarrollar un exhaustivo análisis de la realidad, sino enmarcar y argumentar las decisiones que se han tomado y que han dado como fruto este III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2007-2010 del Ayuntamiento de Getafe.

La información muestra parte de la realidad de Getafe. Se han utilizado diferentes fuentes que ofrecen datos tanto cuantitativos como cualitativos. La información cualitativa se ha recogido fundamentalmente de los diferentes grupos de discusión que se han realizado a lo largo del proceso del diseño del Plan:

- × Mesa de Participación formada por diferentes asociaciones de Mujeres y áreas de Mujer de asociaciones mixtas, grupos políticos y sindicatos del consejo Sectorial de la Mujer.
- × Mesa Técnica, compuesta por técnicas y técnicos de gran parte de las áreas municipales del Ayuntamiento.
- × Mesa del Área de Mujer e Igualdad, formada por todas las trabajadoras de dicha área.

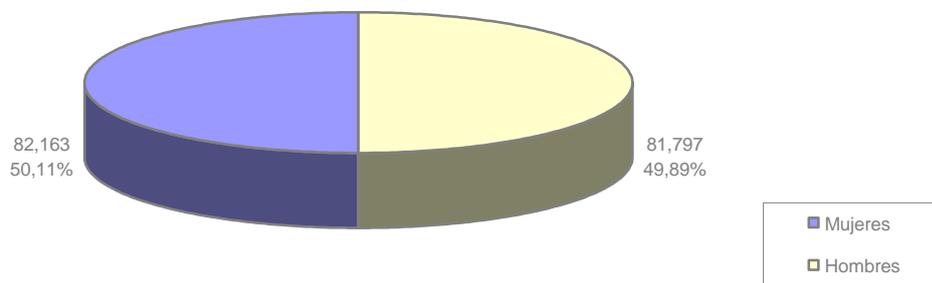
Por otro lado, se han recopilado datos de diferentes informes y estudios de las áreas municipales como el Plan Estratégico, el Departamento de Estadística, el Área de Formación y Empleo, la Concejalía de Educación e Infancia y el Área de Participación Ciudadana. Ha sido necesario recabar información de otras fuentes como el Instituto de la Mujer, el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid para completar la información que permita dibujar un escenario de partida coherente de la situación de mujeres y hombres. Ante la duplicidad de datos se han tomado como referencia los más actuales.

Descripción de la situación actual

Datos demográficos globales

Getafe es un municipio situado en la zona sur de la Comunidad de Madrid con una población muy homogénea en cuanto al porcentaje de mujeres y de hombres que se sitúa muy cercano al 50%.

Gráfico 1: Población por sexo. Departamento del Plan Estratégico. Julio 2005



Fuente: Departamento de Estadística del Ayuntamiento de Getafe

El municipio de Getafe se haya en crecimiento constante y su población está repartida de manera desigual en 9 barrios: Sector III, San Isidro, Perales del Río, Las Margarithas, La Alhóndiga, Juan de la Cierva, Getafe Norte, El Bercial y Centro.

La distribución de la población es similar en hombres y mujeres. Sin embargo, las personas consultadas confirman la existencia de un desequilibrio entre mujeres y hombres, tanto en su dimensión práctica (desigualdades que afectan de manera diferente a unas y a otros), como en su dimensión causal (presencia de valores, roles, estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida). Las aportaciones de los diferentes agentes consultados resumen algunas de estas desigualdades.

...La responsabilidad de la casa la lleva la mujer (limpieza, cuidado...)... Desigualdad en acceso al empleo, salarios, tipos de contratos y permanencia, despidos en situaciones de embarazo... El cuidado a las personas mayores recae sobre las mujeres... Continuidad de la jornada laboral (en el hogar y el cuidado) una vez alcanzada la edad de jubilación... Convivencia diaria: después del trabajo (trabajo doméstico, mujer / ocio en el bar, hombre)... Desigualdad en el espacio privado / ocio... Sobrecarga del papel de cuidadora...

[Mesa de Participación]

...La elección de profesiones está mediatizada por los estereotipos de mujeres y hombres... Hay una serie de influencias culturales y educativas que no te llevan a esa postura... Redistribución desigual de papeles y roles... Menor presencia de las mujeres en foros de participación (según qué foros porque en la educación habría que aumentar la de los hombres)... El reconocimiento existe pero no igualdad real; a lo mejor a ellos no les conviene (son conscientes, lo saben), ahí está la dificultad; las mujeres no nos plantamos; facilitar las mujeres que trabajamos fuera de casa descargar determinadas tareas... Presencia de determinados estereotipos sexistas en determinados espacios (colegios, técnicos, empresas...)...

[Mesa Técnica]

...Diferencia en los usos del tiempo: privado, doméstico y familia... Los roles están cambiando (las niñas son dominantes) pero los estereotipos (miedo a las arañas por parte de las niñas) no cambian, cambian papeles pero mantienen la asignación de género... Empleo: segregación por sexos en las profesiones... Poca participación en la planificación de nuevos barrios (aunque la arquitecta sea mujer)... Menor participación de la mujeres en los consejos de barrio porque los horarios no se adecuan (a las 20:00)... En las Plataformas de participación hay más mujeres (más socias) pero participan más los hombres en los espacios públicos, representaciones o de toma de decisiones...

[Área de Mujer e igualdad]

Además, la valoración que hace la sociedad de la realidad de mujeres y hombres también es diferente. Las "cuestiones" de mujer (lo asociado socialmente a su rol, lo "femenino") es valorado como secundario y por debajo de la valoración que se hace a lo tradicionalmente masculino.

...Tratamiento sexista en los medios de comunicación... Enfermedades específicas de mujeres: valoración desigual de enfermedades específicas de mujeres y de hombres (menosprecio hacia la menopausia, por ejemplo)... Ciclos naturales de la mujer tratados como enfermedades (menopausia), incluso en el ámbito laboral (¡esta está menopáusica!)...

[Mesa de Participación]

...Dificultades por parte de las mujeres en el ámbito del empleo: en el acceso, la permanencia y la promoción... Falta de reconocimiento de la desigualdad... "Habitación" ante las situaciones de violencia (bronca más fuerte de lo habitual)... Falta de vivencia del sentimiento de derecho en las mujeres...

[Mesa Técnica]

...Poco peso de las mujeres en la planificación de la ciudad y urbanismo...

[Área de Mujer e igualdad]

Esta información se apoya en una serie de datos ordenados de la siguiente manera.

- × Distribución desigual de roles y funciones de mujeres y hombres en relación a los tiempos doméstico y productivos.
- × Espacio productivo:
 - × Dificultades de acceso.
 - × Segregación horizontal.
 - × Condiciones laborales de mujeres y hombres¹.
- × La realidad en torno al espacio político y de participación social.
- × Datos relacionados con la violencia de género.

¹ En este apartado se cuenta con gran cantidad de datos si lo comparamos con el resto debido a la recogida sistemáticas de datos por parte del Área de Desarrollo Económico, Formación y Empleo.

Distribución del tiempo de mujeres y hombres

Los tiempos dedicados a diferentes actividades a lo largo del día muestran claras diferencias entre mujeres y hombres.

Los datos del tiempo empleado a diferentes actividades por parte de mujeres y hombres que se muestran son referentes a la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 del Instituto Nacional de Estadística en la Comunidad de Madrid puesto que no se disponen de los referidos a la población getafense.

Estos datos indican que las mayores diferencias se encuentran en actividades como "hogar y familia" y "trabajo" siendo mayor el tiempo empleado por las mujeres en el primero, 4:40 horas de media frente a 2:04, y en los hombres en el segundo, 8:25 frente a 6:55. Otras actividades muestran algunas diferencias aunque menos significativas como es el caso de deportes y actividades al aire libre, las aficiones y los juegos y los medios de comunicación donde los hombres dedican entre 0:26 y 0:31 horas más que las mujeres. Esto muestra un modelo en el que los roles tradicionales se siguen manteniendo en el reparto de responsabilidades, situando a las mujeres en el espacio doméstico y a los hombres en los espacios públicos.

Tabla 1: Promedio de tiempo dedicado a la actividad por sexos. Comunidad de Madrid. 2002-2003

	Total	Mujeres	Hombres	Diferencias
Cuidados personales	11:08	11:06	11:11	- 0:05
Trabajo	7:45	6:55	8:25	- 1:30
Estudios	5:21	5:24	5:19	0:05
Hogar y familia	3:38	4:40	2:04	2:36
Trabajo voluntario y reuniones	2:08	2:13	1:59	0:14
Vida social y diversión	2:01	1:55	2:08	- 0:13
Deportes y actividades al aire libre	1:51	1:36	2:07	- 0:31
Aficiones y juegos	1:46	1:29	1:58	- 0:29
Medios de comunicación	2:45	2:33	2:59	- 0:26
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:35	1:33	1:38	- 0:05

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003

Dentro de la población inactiva, el porcentaje de mujeres que se encuentran realizando o compartiendo tareas del hogar es muy superior (34,46%) al de hombres (4,01%).

Tabla 2: Realizando o compartiendo las tareas del hogar. Getafe 2001

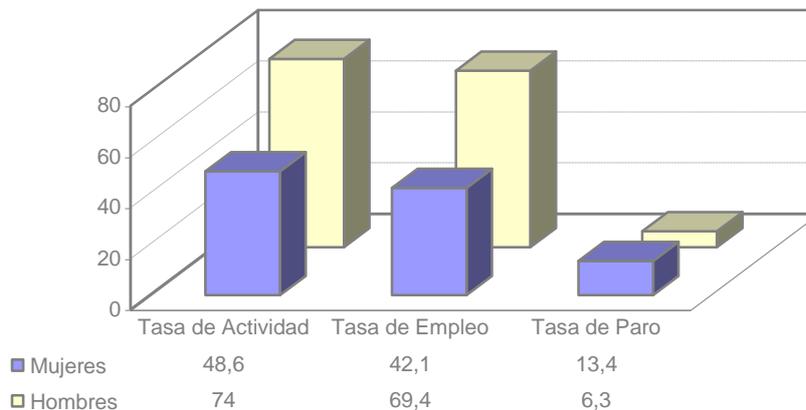
	Total	Mujeres	Hombres
SI	19,32	34,46	4,01
NO	80,68	65,54	95,99

Fuente: INE 2004. Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados definitivos

El acceso al mundo laboral

Tanto la tasa de actividad², como la de empleo³, es inferior en mujeres. Por otro lado, la tasa de paro⁴ es inferior en el caso de hombres.

Gráfico 2. Tasa de actividad, empleo y paro. Getafe IV Trimestre 2004



Fuente: Observatorio Local de Empleo de Getafe. Consorcio Madrid - Sur. Iniciativa Comunitaria Equal

La tasa de actividad de mujeres (48,6) está por debajo de la de hombres (74,0). A su vez, la tasa de paro es superior en mujeres, 13,4 frente a 6,3 en hombres.

² **Tasa de actividad.** Cociente entre el número total de activos y la población en edad de trabajar (personas de 16 y más años). **Población Activa.** Personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en OCUPADOS y PARADOS. **Población Ocupada.** Personas de 16 o más años que trabajaron a cambio de una retribución o, bien, teniendo trabajo estuvieron ausentes temporalmente del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.

³ **Tasa de empleo o de ocupación.** Cociente entre la población ocupada y la población en edad de trabajar.

⁴ **Tasa de paro.** Cociente entre la población parada y la población activa.

Estos datos podrían reflejar un menor deseo en las mujeres de incorporarse al trabajo remunerado. Sin embargo, cuando desean hacerlo las posibilidades de conseguirlo es menor tal y como se refleja en la tasa de paro.

La causa de la menor presencia de mujeres en el mundo laboral no puede encontrarse, a priori, en el nivel de cualificación ya que no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en términos globales.

Sin embargo, si se observan los niveles de instrucción por edades se puede comprobar que entre los 20 y los 39 años éste es superior en mujeres que en hombres.

Tabla 3: Porcentajes de nivel de estudios según sexo. Getafe 2001

	15-19		20-29		30-39		40-49		50-59		60-64		65 o más	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Analfabetos/as	0,4	0,3	0,4	0,4	0,6	0,6	0,9	0,7	1,8	0,6	6,1	1,3	14,1	4,6
Sin estudios	2,4	2,6	0,9	1,1	1,4	1,7	5,1	3,4	18,6	13,1	33,7	27,3	44,3	41,3
Primer grado	26,8	29,7	3,4	4,9	6,5	7,3	19,4	14,9	34,0	25,8	33,0	29,9	26,5	27,9
Segundo grado	70,5	67,4	67,5	75,9	68,0	72,5	62,4	66,6	42,6	54,6	25,3	38,3	14,2	24,0
Tercer grado	0,0	0,0	27,8	17,7	23,6	17,8	12,2	14,3	3,0	5,8	1,8	3,2	0,9	2,1

Fuente: INE 2004. Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados definitivos

Además de las diferencias en el nivel de estudios, éstas también se reflejan en el tipo de estudios completados.

Tabla 4. Tipos de estudios completados según sexo. Getafe 2001

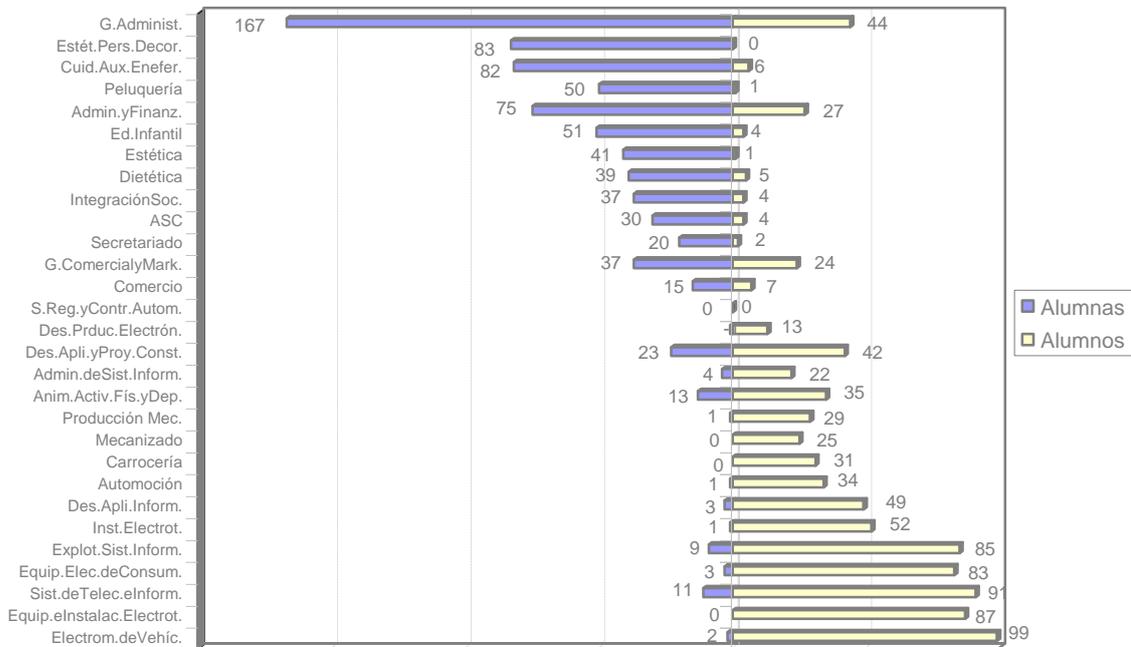
	Mujeres	Hombres
Derecho	5,80	4,60
Magisterio, Educación infantil...	12,02	3,64
Ciencias Sociales	28,84	14,74
Artes y Humanidades	7,60	4,27
Informática	3,75	6,24
Ingenierías	2,60	9,67
Formación Técnica e Industrias	8,01	42,62
Ciencias	4,56	3,75
Arquitectura o Construcción	1,34	2,46
Agricultura, Ganadería, Pesca; Veterinaria	0,35	0,46
Salud, Servicios Sociales	17,25	3,78
Otros Servicios	7,87	3,78

Fuente: INE 2004. Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados definitivos

Las mujeres optan por estudios vinculados al rol tradicional que se les asigna, relacionado con tareas de cuidado a los y las demás como las Ciencias Sociales, Salud y Servicios Sociales y, Magisterio y Educación Infantil (28,84%, 17,25% y 12,02% respectivamente). En el caso de los hombres, también se corresponden con el rol tradicional con un 42,62% en Formación Técnica e Industrias, seguidos de otras como Ciencias Sociales e Ingenierías (14,74% y 9,67% respectivamente).

La elección del alumnado de la especialidad de Formación Profesional en Centros Públicos y Concertados también parece realizarse en función de los roles tradicionales asignados a unas y a otros. Las mayores diferencias de alumnas matriculadas con respecto a alumnos matriculados, las encontramos en Gestión Administrativa, Cuidados Auxiliares de Enfermería, Administración y Finanzas, y Estética Personal y Decorativa. Por otro lado, los jóvenes prefieren matricularse en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos, Electromecánica de Vehículos, Equipos Electrónicos de Consumo y Equipos e Instalaciones Electrotécnicas.

Gráfico 3. Número de alumnas y alumnos matriculados en la Formación Profesional en Centros públicos y privados-concertados en el curso 2006-2007. Fuente: Ayuntamiento de Getafe 2007



Fuente: Ayuntamiento de Getafe 2006

Esta realidad sigue configurando "a futuro" la realidad diferenciada del mercado laboral donde existen sectores altamente feminizados y sectores altamente masculinizados. Además, según informes del Ministerio de Educación y Ciencia y otros medios de comunicación especializados, los sectores profesionales elegidos por los hombres principalmente ofrecen mejores salidas laborales. Se podría sugerir que la elección del tipo de estudios podría ser una de las dificultades para acceder al mundo laboral por parte de las mujeres.

Por otro lado, los motivos para no buscar empleo en el caso de las mujeres estarían relacionados con la incompatibilidad que podría suponer la dedicación al trabajo remunerado con otras tareas que le son asignadas socialmente: el cuidado de la familia o el trabajo doméstico y que no son compartidas de la misma manera con los hombres que habitan en la misma unidad convivencial. De esta manera, el principal motivo que las mujeres tienen para "no buscar un empleo" serían las responsabilidades familiares o personales con un 51%; este mismo motivo supone un 0% en el caso de los hombres. Sin embargo, en el caso de estos últimos, el mayor porcentaje lo encontramos en estar jubilado / prejubilado o estar estudiando (55% y 33% respectivamente).

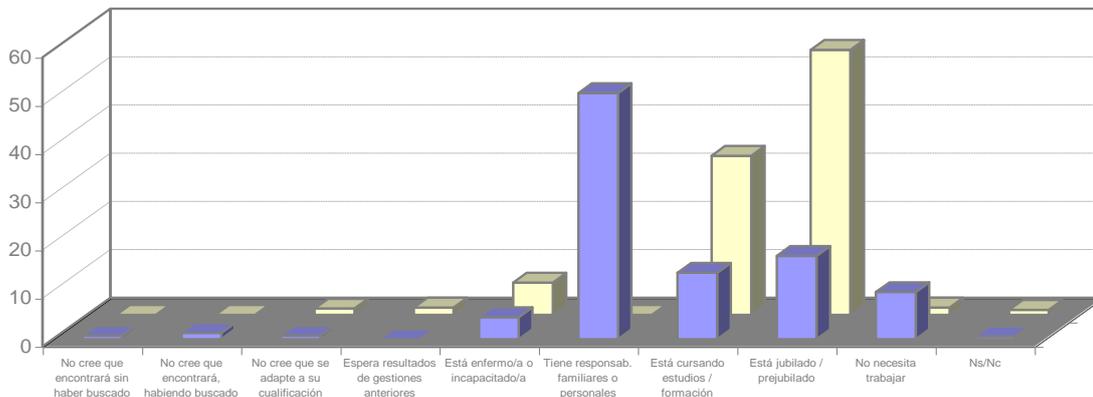
Otros motivos importantes en el caso de las mujeres son estar jubilada / prejubilada, estar cursando estudios o no necesitar trabajar (17,3%, 13,8% y 9,8% respectivamente). Otros motivos importantes para los hombres son estar cursando estudios, o estar enfermo o incapacitado (33,0% y 6,7% respectivamente).

Tabla 5: Razones por las que no busca empleo. Getafe IV Trimestre 2004

	Mujeres	Hombres
No cree que encontrará sin haber buscado	0,7	0
No cree que encontrará, habiendo buscado	1,3	0
No cree que se adapte a su cualificación	0,7	1,3
Espera resultados de gestiones anteriores	0	1,5
Está enfermo/a o incapacitado/a	4,6	6,7
Tiene responsab. familiares o personales	51,1	0
Está cursando estudios / formación	13,8	33
Está jubilado / prejubilado	17,3	55
No necesita trabajar	9,8	1,5
Ns/Nc	0,6	1

Fuente: Observatorio Local de Empleo de Getafe. Consorcio Madrid - Sur. Iniciativa Comunitaria Equal

Gráfico 4: Razones por las que no busca empleo. Getafe IV Trimestre 2004



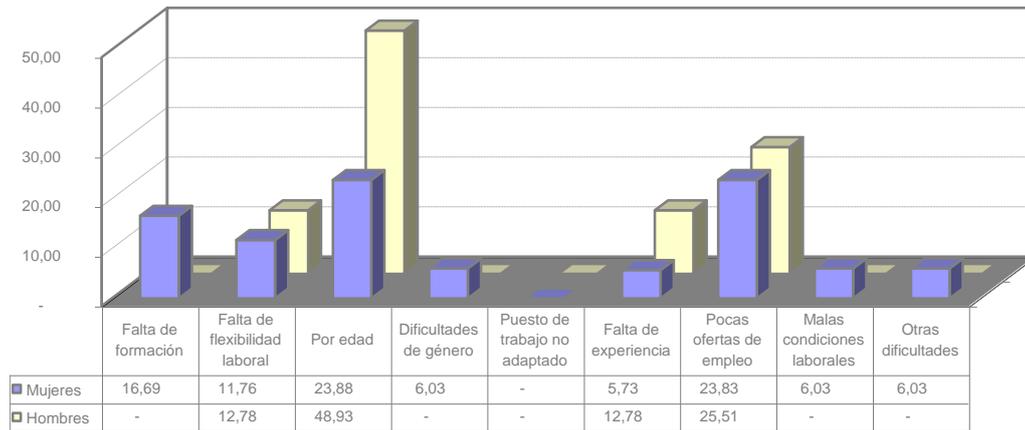
Fuente: Observatorio Local de Empleo de Getafe. Consorcio Madrid - Sur. Iniciativa Comunitaria Equal

Como se mencionaba más arriba existen dificultades específicas en el caso de las mujeres para la incorporación al mundo laboral.

Según las propias mujeres, las dificultades para acceder a un empleo, además de las pocas ofertas (23,8%), se centran en la edad, la falta de formación, falta de flexibilidad laboral y las dificultades de género con porcentajes que oscilan entre el 16,7% y el 6,03%. En el caso de los hombres los principales motivos son la edad, las pocas

ofertas de empleo y la falta de experiencia y flexibilidad. Los datos que se muestran corresponden a medias globales sin tener en cuenta la variable edad.

Gráfico 5: Dificultades para acceder a un Puesto de Trabajo (%).Getafe IV Trimestre 2004



Fuente: Observatorio Local de Empleo de Getafe. Consorcio Madrid - Sur. Iniciativa Comunitaria Equal

Llama la atención especialmente el dato referente a la falta de formación como uno de los principales motivos que dificultan el acceso al empleo por parte de las mujeres con un 16,69%. Si consideramos los datos referentes a la formación de mujeres y hombres podríamos sugerir 2 posibles explicaciones.

- ✗ Existe una dificultad específica en el caso de mujeres de edad más avanzada.
- ✗ La formación especializada que reciben las mujeres está ligada a sectores feminizados que, a su vez, cuentan con menores salidas laborales que los masculinizados.

La realidad del espacio productivo

La presencia de las mujeres en el espacio laboral es menor. Además, de las dificultades específicas para el acceso al mismo la permanencia en el puesto de trabajo es desigual en mujeres y hombres. Muchas mujeres dejan el empleo por motivos asociados a la percepción de la incompatibilidad de éste con el desarrollo de tareas asociadas al rol tradicional femenino. Esta sobrecarga está asociadas a un reparto desequilibrado con los hombres con los que comparten la unidad familiar y a la escasez de medidas de conciliación.

Según el estudio a nivel estatal de la Federación Española de Municipios y Provincias, los motivos para dejar de trabajar en el caso de las mujeres se concentran en aspectos ligados a la asunción de funciones del ámbito doméstico. Este tipo de motivos,

casarse, cuidado de hijos e hijas y dedicarse al trabajo doméstico suman el 68,75%⁵; mientras que el resto, fin de contrato, otros laborales, estudiar o no contesta, aglutinan el 31,25% de las respuestas.

Tabla 6: Razón o razones fundamentales para dejar de trabajar. (Respuesta múltiple. Base: mujeres que trabajaban antes fuera del hogar) Estado Español.2001

	% de mujeres
Para casarse	54,5
Cuidado de hijas/os	37,6
Fin de contrato	19,5
Otros laborales (jubilación, cierre empresa...)	8,8
Dedicarse al trabajo doméstico	8,2
Estudiar	3,2
No contesta	14,1

Fuente: Estudio. Situación actual de las políticas y planes de igualdad en el ámbito municipal. Federación Española de Municipios y Provincias. 2001

Dentro de la población que se encuentra trabajando de manera remunerada, el empleo a tiempo parcial ha aumentado en el último año, especialmente en las mujeres con un porcentaje del 17,0% frente a los hombres con un 1,3% en el 2004.

Tabla 7: Porcentaje de personas ocupadas con jornadas a tiempo parcial en la población ocupada. Zona Sur. 2004

	Total	Mujeres	Hombres
2004	7,3	17,0	1,3
2003	5,9	14,2	1,0
2002	6,3	14,2	2,0

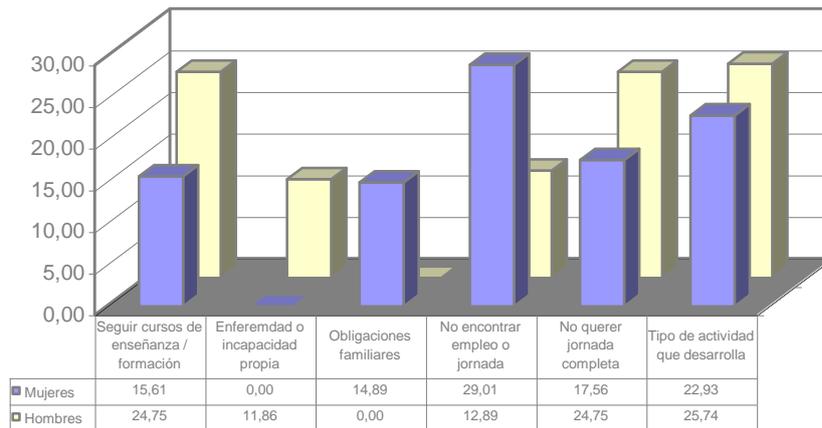
Fuente: Instituto de Estadística. Comunidad de Madrid

Este alto porcentaje puede explicarse por las dificultades para encontrar un empleo a jornada completa (29,01%). Existe otro tipo de motivos para preferir un empleo a

⁵ Este dato no se corresponde con la suma aritmética de los porcentajes de cada uno de los ítems ya que se realiza a través de respuesta múltiple, es decir, una misma persona puede aportar más de una razón para dejar de trabajar.

tiempo parcial que se recogen en el siguiente gráfico. Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se encuentran en las obligaciones familiares con un 14,89% en el caso de las mujeres y 0% en los hombres y la enfermedad o incapacidad propias con un 11,86% en hombres y 0% en mujeres.

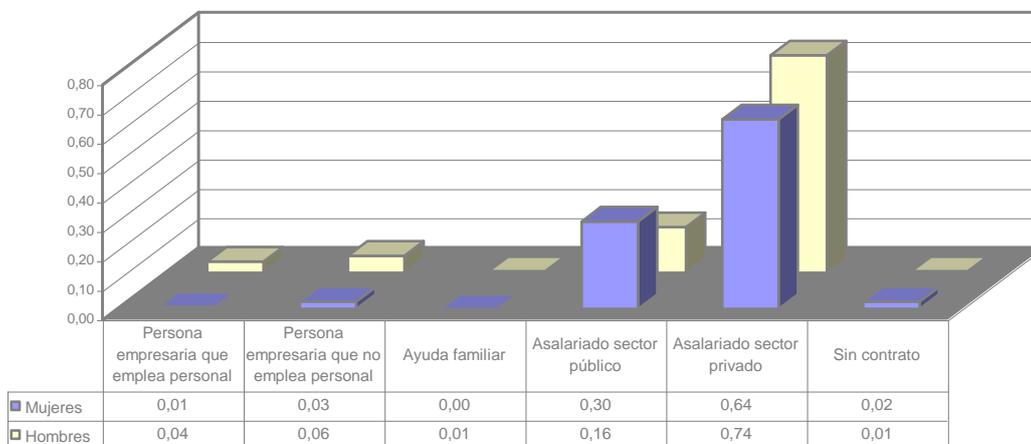
Gráfico 6: Motivos por los que se prefiere optar a un empleo a tiempo parcial. Getafe 2004



Fuente: Observatorio Local de Empleo de Getafe. Consorcio Madrid - Sur. Iniciativa Comunitaria Equal

En relación al trabajo por cuenta propia y ajena se observa que el porcentaje de hombres empresarios que emplea personal cuadriplica el porcentaje de mujeres, 4% frente al 1%. En el caso de empresarios que no emplean personal, es aproximadamente el doble que el de empresarias, 30% en hombres frente al 16% en mujeres. Por otro lado, el porcentaje de mujeres sin contrato es el doble que el de hombres, 2% y 1% respectivamente.

Gráfico 7: Situación laboral de mujeres y hombres (%). Getafe 2004



Fuente: Observatorio Local de Empleo de Getafe. Consorcio Madrid - Sur. Iniciativa Comunitaria Equal

Por otro lado, si nos centramos en la duración de los contratos por cuenta ajena a mujeres y hombres, los de una duración de hasta 23 meses en las primeras suponen el

30,9% mientras que en los hombres un 21,7%. El resto, entre 24 y más de 35 meses, se reparte entre un 20,9% en mujeres y un 26,5% en hombres.

Tabla 8: Situación profesional. Getafe IV Trimestre 2004

	Total contratos	Mujeres		Hombres		Suma de % acumulada	
						M	H
Menos de 1 mes	231	231	1,3%	0	0,0%	30,9%	21,7%
De 1 a 3 meses	3316	2363	12,9%	953	5,2%		
De 4 a 6 meses	3562	1538	8,4%	2024	11,0%		
De 7 a 9 meses	257	257	1,4%	0	0,0%		
De 12 a 23 meses	2293	1284	7,0%	1009	5,5%	20,9%	26,5%
De 24 a 35 meses	1045	257	1,4%	788	4,3%		
Más de 35 meses	263	0	0,0%	263	1,4%		
Ns/Nc	7383	3570	19,5%	3813	20,8%		
Total	18350	9500	51,8%	8850	48,2%		

Fuente: Observatorio Local de Empleo de Getafe. Consorcio Madrid - Sur. Iniciativa Comunitaria Equal

Por último, los sectores de actividad de mujeres y hombres muestran diferencias siendo éstas más altas en el sector de la industria, con 11,2% más en mujeres que en hombres, y en el de la construcción, con un 7,8% más en hombres que en mujeres.

Tabla 9: Sectores de actividad del establecimiento. Getafe IV Trimestre 2004

	Mujeres		Hombres	
Primarios	231	0,3%	261	0,3%
Industria	2558	3,3%	11300	14,5%
Construcción	257	0,3%	6353	8,2%
Servicios	26604	34,2%	29815	38,3%
Ns/Nc	0	0,0%	524	0,7%
Total	29650	38,1%	48253	61,9%

Fuente: Observatorio Local de Empleo de Getafe. Consorcio Madrid - Sur. Iniciativa Comunitaria Equal

Esta realidad encaja, de alguna manera, con el tipo de estudios seguidos por mujeres y hombres.

El espacio social y de participación

Los roles y estereotipos de género marcan claras diferencias en relación al tiempo empleado al espacio doméstico y al espacio público en el sector del empleo. Además, la calidad de éste último y los sectores de actividad también reflejan desigualdades.

Estas diferencias se han mantenido a lo largo del proceso de construcción de los sistemas patriarcales y han sido los movimientos de mujeres y la reivindicación social por un equilibrio los que han ido permitiendo hacer pequeñas correcciones. Aún queda mucho camino por recorrer aunque se han alcanzado algunos logros. Uno de ellos es el referente a la paridad en algunos órganos de participación y poder como son la representación en las corporaciones locales.

Según se avanza en la siguiente tabla el equilibrio de mujeres y hombres es prácticamente real en los principales órganos de gobierno del ayuntamiento de Getafe.

Tabla 10. Presencia de mujeres y hombres en órganos del Ayuntamiento de Getafe. Getafe 2006

	Mujeres	Hombres
Pleno Municipal	13	14
Gobierno Municipal	3	6
Alcaldía	0	1
Concejalías Delegadas	8	7

Fuente. Ayuntamiento de Getafe

Por otro lado, la conquista del espacio social y de participación por parte de las mujeres ha ido caminando hacia la mayor presencia de éstas en las asociaciones mixtas (en Juntas Directivas y los órganos de representación, o creando secciones o áreas de Mujer dentro de la propia asociación). Además, han emergido asociaciones de Mujeres como respuesta a necesidades específicas no cubiertas desde los espacios mixtos. Estas entidades avanzan y caminan en la búsqueda de respuestas a las desigualdades mediante la presión a las administraciones, generando los espacios de encuentro necesarios para reflexionar sobre su realidad u ofreciendo actividades concretas que supusieran una salida real a situaciones concretas.

Getafe cuenta con 359 entidades ciudadanas de diferente temática. De ellas, las asociaciones de mujeres representan en 4,5%. Según los diferentes grupos de trabajo las socias de las mismas suelen ser mujeres, sin embargo, las personas que ostentan los cargos de presidencia suelen ser hombres. Como se observa en la siguiente tabla, los porcentajes más altos de mujeres presidentas corresponden a Asociaciones de Mujeres y de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas, con un porcentaje del 93,8% y 62,2% respectivamente, seguidas de las de Salud, Cooperación, Consumidores/as y Comuni-

tarias. Por otro lado, las entidades que tienen mayor porcentaje de hombres presidentes son las de Comerciantes, Ecologistas (dato poco relevante debido al número de entidades existentes de este tipo), de Mayores y Deportivas.

Tabla 11. Presencia de mujeres y hombres en órganos directivos de las Asociaciones de Getafe. Getafe 2006

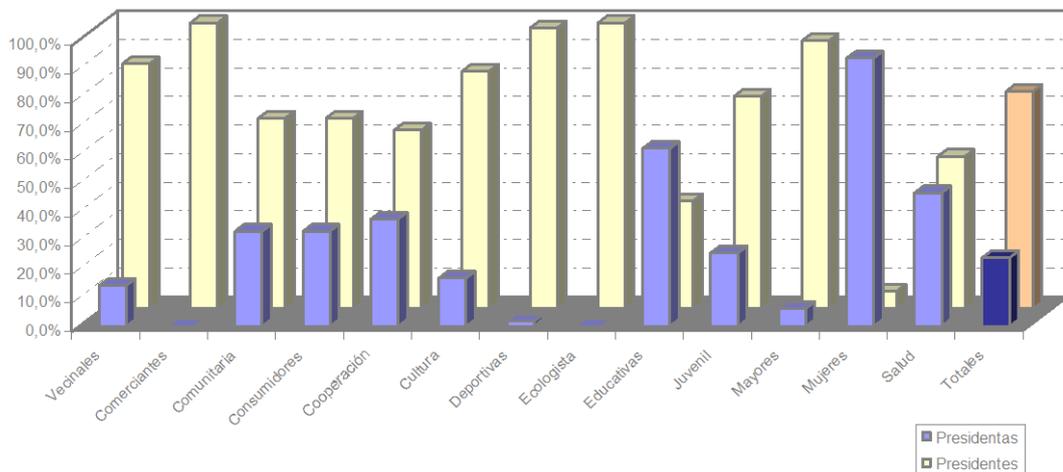
	Número de entidades	Presidencia			
		Mujeres		Hombres	
Vecinales	21	3	14,3%	18	85,7%
Comerciantes	5	0	0,0%	5	100,0%
Comunitarias	9	3	33,3%	6	66,7%
Consumidores/as	3	1	33,3%	2	66,7%
Cooperación	16	6	37,5%	10	62,5%
Culturales	66	11	16,9%	54	83,1%
Deportivas	111	2	1,8%	109	98,2%
Ecologistas	1	0	0,0%	1	100,0%
Educativas	45	30	66,7%	15	33,3%
Juveniles	35	9	25,7%	26	74,3%
Mayores	16	1	6,3%	15	93,8%
Mujeres	16	15	93,8%	1	6,3%
Salud	15	7	46,7%	8	53,3%
TOTAL	359	272	24,0%	86	76,0%

Fuente: Registro Municipal de Entidades Ciudadanas. Ayuntamiento de Getafe

De nuevo estos datos revelan una relación entre la temática de las entidades y los roles tradicionales de mujeres y hombres.

Podría darse una doble desigualdad en este sentido. Por un lado, los hombres y las mujeres están más presentes en aquellas temáticas relacionadas con el rol tradicional asignado y ocupan, en el seno de las entidades, espacios que también tienen un marcado sesgo de género. Es decir, los hombres en puestos de poder y representación y las mujeres en la realización de otro tipo de tareas menos públicas.

Gráfico 8: Presidentas y presidentes de asociaciones según tipo de actividad. Getafe 2006



Fuente: Registro municipal de entidades ciudadanas. Ayuntamiento de Getafe

Violencia de género

La realidad de la violencia de género es un fenómeno presente en la historia de todos los sistemas sociales. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se ha visibilizado y ha sido tratado como problema social y como indicador evidente de desigualdad. La violencia de género incluye multitud de formas que pasan desapercibidas e incluso son promovidas como parte de los comportamientos "naturales" de los hombres y del sistema patriarcal en general.

Los datos referentes a la violencia de género corresponden fundamentalmente con una parte de esa realidad mientras que la violencia menos visible todavía es un problema no reconocido como tal. A continuación se mostrarán los datos que se disponen y que corresponden con la violencia más evidente, grave o que genera más alarma social como son las denuncias presentadas o las mujeres fallecidas por este motivo.

En este sentido, el número de casos en los que se manifiestan "microviolencias" sería más alarmante que el que muestran los datos de denuncias o fallecimientos de mujeres, que ya es altamente preocupante.

Es difícil de valorar si estos datos corresponden a la realidad del problema o sólo son una muestra que se acerca a ella. De esta manera, no se puede confundir el número de denuncias presentadas con el número de casos existentes ya que muchas mujeres o no presentan denuncias o las retiran al cabo de poco tiempo.

Según los datos del Instituto de la Mujer el número de denuncias ha aumentado desde el 2002 hasta el 2005, tanto a nivel estatal como en la Comunidad de Madrid. Este aumento no puede interpretarse como un aumento de casos ya que podría deberse a

una mayor sensibilidad, mayor concienciación de las mujeres, mayor apoyo social, mayor rechazo o un aumento del reconocimiento de vulneración de derechos.

Tabla 12: Denuncias por Malos Tratos por pareja o expareja según Comunidades Autónomas. 2003 - 2006.

	Denuncias presentadas				
	2002	2003	2004	2005	2006
Estado Español	43.313	50.088	57.527	59.758	62.170
Comunidad de Madrid	6.776	7.914	8.869	9.260	9.942

Fuente: Instituto de la Mujer 2006

Por otro lado, en el caso de mujeres fallecidas por violencia de género existen grandes diferencias en función de la fuente utilizada. No existe consenso en torno a las categorías utilizadas. Según se avance en el conocimiento de esta realidad y en el consenso en torno a lo que se entiende por este problema las diferencias percibidas por las fuentes que registran este tipo de datos se irán eliminando.

Tabla 13: Mujeres fallecidas víctimas de violencia de género o a manos de su pareja o expareja. Estado Español y Comunidad de Madrid

Estado Español				Comunidad de Madrid			
2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
71	72	60	68	5	5	4	5

Fuentes: Instituto de la Mujer 2006.

Los datos aportados junto a las diferentes introducciones (general y por metas) intentan mostrar los argumentos en los que se apoyan las decisiones que sobre metas, objetivos y acciones se han tomado. Incluso, como podrá comprobarse, algunos objetivos y acciones corresponden directamente con algunos de los datos expuestos.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2007-2010 es el marco de referencia de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Getafe. Desde esta lógica, uno de los primeros pasos ha sido consensuar los principios orientadores que han guiado el diseño del Plan y que deben estar presente en el desarrollo del mismo.

La formulación de principios orientadores cumple una doble función; por un lado establece el marco referencial teórico sobre género e igualdad y por otro establece una opción metodológica que marcará de forma clara y diferencial la opción por determinadas formas de intervenir sobre las realidades.

No se pretende hacer una declaración de intenciones exclusivamente, se definen principios que deberán estar presentes en la ejecución del Plan, tanto a nivel de acciones como del funcionamiento de las estructuras del mismo.

Los principios orientadores que se han definido para el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres son:

1. COMPROMISO POLÍTICO
2. TRANSVERSAL A LA ACTIVIDAD MUNICIPAL
3. NECESIDADES PRÁCTICAS Y NECESIDADES ESTRUCTURALES
4. DIRIGIDO A TODA LA CIUDADANÍA
5. PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO
6. DIVERSIDAD
7. GUÍA DE TRABAJO

Compromiso político

El Plan está respaldado por un compromiso y voluntad política. Esta voluntad política se refleja en una estrategia conjunta de todas las concejalías para su puesta en marcha de manera que se reserven tanto recursos económicos como de personal. Los recursos han de estar destinados tanto al desarrollo de las diferentes acciones como a la incorporación de la perspectiva de género en cualquier Acción municipal, es decir, mecanismos y estructuras que lo permitan.

El compromiso político implica la responsabilidad de relacionarse y coordinarse con los distintos agentes de la administración autonómica y estatal que operan en el municipio. La generación de sinergias entre los agentes aumenta las posibilidades de conseguir los objetivos que el Plan describe.

Transversal a toda la actividad municipal

El Plan ha de favorecer un cambio en relación a la estructura del propio Ayuntamiento y las formas de trabajar con la ciudadanía de manera que sea modelo y referente en la aplicación del principio de igualdad.

La incorporación de la perspectiva de género, o *mainstreaming*, en la actividad municipal requiere la implicación de todas y cada una de las áreas.

Dentro de la incorporación de la perspectiva de género en las formas de trabajar con la ciudadanía tiene especial relevancia el cambio de las estructuras y servicios descentralizados con los que cuenta el Ayuntamiento de Getafe.

Para todo ello será necesario tanto la asignación de recursos de personal para la coordinación como la capacitación del personal técnico.

Dirigido a incidir en necesidades estructurales y prácticas

El Plan ha de responder a necesidades prácticas concretas que son el resultado de situaciones de desigualdad. De esta manera se tendrá en cuenta el principio de acción positiva a aplicar ante determinadas situaciones específicas.

Además de estas necesidades, ha de incidir en la raíz de esas desigualdades. Es decir, ha de tener una orientación estratégica que permita una transformación real de las estructuras y condiciones que generan y mantienen las situaciones y procesos de desigualdad.

Dirigido a toda la población: mujeres, hombres, niños y niñas

El Plan deberá estar dirigido a toda la sociedad en su conjunto, no sólo a las mujeres. En este sentido todas las personas, mujeres y hombres, han de sentirse identificadas con él y motivadas para emprender los cambios necesarios.

Los diferentes cambios propuestos en el Plan deberán plantearse siempre como positivos y deseables de manera que en ellos se reflejarán los beneficios que tanto para unas como para otros suponen.

Participación y empoderamiento

El ejercicio de una plena ciudadanía tiene su reflejo en las posibilidades de incidir en aquellos aspectos vinculados con la vida social y pública. Desde el Plan es fundamental la participación en relación al diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad. En este sentido, ha de contar con la participación activa de mujeres y hombres, garantizando especialmente la participación de las primeras.

Para que esto sea posible, será necesario que se contemple el empoderamiento de las mujeres como principio metodológico en cualquier Acción que se desprenda de éste, entendiendo por empoderamiento "tener poder" para incidir en la vida social, económica y cultural de Getafe.

Reconocimiento de la diversidad

Las personas son productos sociales fruto de la confluencia de múltiples factores, la interpretación que hacen de los mismos y las decisiones que toman en relación a ellos. Son agentes activos que interpretan y construyen la realidad constantemente. Todo esto configura seres diversos e irrepetibles.

El Plan debe contemplar la realidad diversa de todas las personas que forman parte de la ciudad de Getafe, es decir, su diseño e implementación ha de realizarse desde y en la diversidad de mujeres y hombres.

En este sentido, deberá ofrecer respuestas a los procesos de doble discriminación de mujeres inmigrantes, lesbianas, discapacitadas, familias monomarentales, divorciadas, viudas y transexuales.

Guía de trabajo para la actividad municipal

El Plan debe ser una guía que oriente la estrategia global de la actividad municipal y la organización de las acciones necesarias para la consecución de las diferentes metas planteadas en él. Ha de ser, por tanto, una herramienta útil y práctica. La organización del propio documento del Plan ha de facilitararlo y, por tanto, deberá recoger metas, objetivos, acciones temporalizadas y responsabilidades, tanto en su ejecución como en su seguimiento y evaluación. De esta manera, podrán valorarse los cambios logrados.

La organización del desarrollo del Plan ha de permitir una reprogramación de las acciones de acuerdo con los objetivos definidos de manera que sean éstos los que marquen su puesta en marcha y no las acciones concretas.

METAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

METAS	OBJETIVOS
<p>META 1. El Ayuntamiento habrá incorporado la perspectiva de género a la organización interna y la política municipal</p>	<p>1.1. Las estructuras y mecanismos organizativos del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género habrán mejorado</p> <p>1.2. Las y los trabajadores municipales dispondrán de las herramientas necesarias para la incorporación de la perspectiva de género</p> <p>1.3. El conocimiento de la población sobre los recursos para la igualdad habrá aumentado</p>
<p>META 2. La presencia de valores y actitudes igualitarias en los procesos de socialización habrá aumentado</p>	<p>2.1. El conocimiento por parte de la población de la naturaleza y características de las desigualdades entre mujeres y hombres en todos ámbitos de la vida social habrá aumentado</p> <p>2.2. Los Centros Educativos dispondrán de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en su actividad educativa</p> <p>2.3. Los valores de igualdad estarán más presentes en el entorno familiar</p> <p>2.4. Los valores de igualdad estarán más presentes en los espacios de educación no formal</p> <p>2.5. Los valores de igualdad estarán más presentes en los medios de comunicación locales</p>
<p>META 3. Las desigualdades entre mujeres y hombres en el trabajo productivo y reproductivo habrán disminuido</p>	<p>3.1. La segregación en la elección profesional de mujeres y hombres por razones de género habrá disminuido</p> <p>3.2. Las competencias personales de las mujeres para el acceso al empleo habrán aumentado</p> <p>3.3. La incorporación de medidas para la igualdad en las empresas habrá aumentado</p> <p>3.4. Los recursos municipales de atención a personas dependientes habrán aumentado</p> <p>3.5. La diferencia del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres habrá disminuido</p>
<p>META 4. El ejercicio de una ciudadanía activa de mujeres y hombres habrá mejorado</p>	<p>4.1. La presencia activa de mujeres y de hombres en espacios de participación en los que están subrepresentados habrá aumentado</p> <p>4.2. El manejo de habilidades de participación de las mujeres habrá mejorado</p> <p>4.3. Las asociaciones dispondrán de mecanismos para la incorporación de valores de igualdad en su organización y actividad</p>
<p>META 5. La violencia de género habrá disminuido</p>	<p>5.1. El rechazo social a la violencia de género habrá aumentado</p> <p>5.2. Los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género habrán aumentado</p> <p>5.3. Las y los profesionales municipales dispondrán de los recursos técnicos adecuados para la atención de las mujeres víctimas de violencia de género</p>

META 1. El Ayuntamiento habrá incorporado la perspectiva de género a la organización interna y la política municipal

La valoración de las políticas de igualdad ha permitido ir definiendo las estrategias más idóneas. Los marcos de referencia han evolucionado desde una visión de la igualdad como algo añadido al resto de la acción, un eje específico que tiene como población objetivo de forma exclusiva a las mujeres, hasta una concepción más integral y transversal.

Las estrategias iniciales se enmarcan en la discriminación positiva. Las acciones positivas son "medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes"⁶. Esta línea de acciones, a pesar de continuar levantando controversia, siguen siendo necesarias.

Sin embargo, la visión única y parcial del trabajo de igualdad sobre las mujeres ha supuesto que se termine asimilando género a mujer. El concepto de género define la construcción social de los papeles, funciones y responsabilidades que se asignan a mujeres y hombres. La evolución en los discursos y los conceptos básicos de la igualdad ha obligado a definir nuevas formas de intervenir.

Desde los marcos internacionales, se define como estrategia el mainstreaming. Traducido al castellano como transversalidad, supone "la organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva 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. La incorporación de la transversalidad como estrategia para la promoción de la igualdad es fundamental porque:

- ✗ Sitúa a las personas en el núcleo de la toma de decisiones, tanto las involucradas en la adopción de las medidas como las beneficiarias de las mismas.
- ✗ Conduce a un mejor gobierno, incorporando la perspectiva de género en todo el proceso político.
- ✗ Involucra a hombres y mujeres haciendo pleno uso de todos los recursos humanos.
- ✗ Hace visible la problemática de la igualdad de género al incorporarla de forma permanente.
- ✗ Tiene en cuenta la diversidad de hombres y mujeres.

Por otra parte, el ámbito municipal se reconoce de forma general como la esfera de gobierno más próxima a la ciudadanía y representa los niveles de intervención más adecuados para la promoción de la igualdad.

⁶ "100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres". Comisión Europea para la Igualdad.

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

Por esta razón, es "de capital importancia que los gobiernos locales integren plenamente la dimensión de género en sus políticas, en su organización y en sus prácticas"⁸.

El Ayuntamiento debe convertirse en un ejemplo de incorporación de la perspectiva de género como ya se menciona en la introducción del Plan. Ello implica trabajar en dos dimensiones interdependientes. La organización municipal en su conjunto debe revisar los procedimientos y desarrollos de trabajo para incorporar la perspectiva de género en toda la estructura. Esta incorporación debe tener su claro reflejo en los servicios a la ciudadanía. Por tanto, debe abordar transformaciones para convertirse en promotor de organizaciones igualitarias que sirvan de referencia y ejemplo a la ciudadanía.

Si internamente se diseñan los procedimientos adecuados, si se reflexiona sobre la realidad de forma permanente, si se evalúan los efectos de las políticas municipales desde una dimensión de género se ejecutará una política más justa, igualitaria y coherente con los principios democráticos.

En este marco se inscribe la meta 1 y se establecen dos dimensiones: la organización interna y la actividad municipal. Desde el convencimiento de la amplitud del cambio que se pretende, los objetivos centran la intervención en algunos aspectos.

- × Dimensión organización interna:
 - × Estructuras y mecanismos organizativos.
 - × Herramientas e instrumentos de trabajo.
- × Dimensión actividad municipal:
 - × Conocimiento de la población sobre recursos de igualdad.

Esta segunda dimensión, la actividad municipal, se trabaja en todas las metas del Plan que describen y proponen diferentes servicios y programas municipales que integran la perspectiva de género.

⁸ Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus socios.

OBJETIVO 1.1.

Las estructuras y mecanismos organizativos del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género habrán mejorado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
1.1.1. Elaboración y difusión de un folleto institucional con las funciones del Organismo de Igualdad a todas las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento	Mujer e Igualdad				
1.1.2. Estudio sobre fórmulas organizativas de la Unidad de Género	Mujer e Igualdad				
1.1.3. Implementación de medidas específicas derivadas del estudio	Mujer e Igualdad				
1.1.4. Creación de estructuras de coordinación en cada área municipal con servicios y organismos a nivel autonómico y estatal en materia de igualdad	Todas la áreas				
1.1.5. Incorporación de temas de género e igualdad en los temarios de oposiciones al Ayuntamiento	Personal				
1.1.6. Elaboración de un programa anual de incorporación de cambios legislativos en materia de igualdad y conciliación para trabajadoras y trabajadores municipales	Personal				
1.1.7. Estudio sobre el uso y acceso de mujeres y hombres a los servicios municipales	Mujer e Igualdad Plan de Calidad				
1.1.8. Implementación de medidas específicas a partir de los resultados del estudio	Todas las áreas				
1.1.9. Incorporación de la perspectiva de género en las Mesas Técnicas y de participación ciudadana	Mujer e Igualdad				

OBJETIVO 1.2.

Las y los trabajadores municipales dispondrán de las herramientas necesarias para la incorporación de la perspectiva de género

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
1.2.1 Creación y difusión de un manual con directrices para trabajadoras y trabajadores municipales para el uso no sexista del lenguaje y la imagen	Mujer e Igualdad				
	Personal				
	Prensa y Comunicación				
	Secretaría General				
1.2.2 Incorporación de un uso no sexista del lenguaje y la imagen en todos los documentos administrativos y resto de medios de comunicación social	Mujer e Igualdad				
	Prensa y Comunicación				
	Secretaría General				
1.2.3. Elaboración de una guía para la Incorporación de la perspectiva de género en los programas municipales	Mujer e Igualdad				
1.2.4. Elaboración de una guía para la implantación de los informes previos de impacto de género de las políticas y programas municipales	Mujer e Igualdad				
1.2.5. Elaboración de una guía para la Incorporación de la perspectiva de género en los Presupuestos Municipales	Mujer e Igualdad				
1.2.6. Celebración de Jornadas Anuales entre trabajadoras y trabajadores municipales sobre Buenas Prácticas en relación a la incorporación de la perspectiva de género en la prestación de los servicios municipales	Mujer e Igualdad				
	Calidad				
1.2.7. Incorporación en el Plan de Formación anual de contenidos sobre la perspectiva de género en la planificación y ejecución de programas municipales	Mujer e Igualdad				
	Personal				
	Calidad				
1.2.8. Creación de un fondo documental y de recursos sobre perspectiva de Género	Mujer e Igualdad				
Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
1.2.9. Implantación de un sistema de indi	Mujer e Igualdad				

	cadadores de género en la actividad municipal (sistemas de registro e información, informes, estudios y estadísticas)	Plan de Calidad				
1.2.10.	Incorporación de información continua sobre medidas y acciones de igualdad en los mecanismos habituales de comunicación municipal a las y los trabajadores	Mujer e Igualdad Personal				

OBJETIVO 1.3.

El conocimiento de la población sobre los recursos para la igualdad habrá aumentado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
1.3.1 Elaboración de un plan de difusión y comunicación del III Plan de Igualdad	Mujer e Igualdad Comunicación				
1.3.2 Servicio de información permanente en el Centro Municipal de la Mujer	Mujer e Igualdad				
1.3.3. Elaboración y difusión de una guía de servicios para la igualdad a todas las personas usuarias de servicios municipales	Mujer y Igualdad Comunicación Prensa				

META 2. La presencia de valores y actitudes igualitarias en los procesos de socialización habrá aumentado

El mantenimiento de la desigualdad a lo largo del tiempo responde a muchas razones. Los valores y normas sociales que están en la base de la construcción social de género sostienen y perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres.

A lo largo de la vida, se adquieren diferentes patrones sociales que permiten conocer y asumir los modelos de conducta "adecuados" para moverse en la sociedad. De esta forma, se aprende a ser "mujer" y "hombre", etiquetando los comportamientos adecuados que responden a un modelo concreto y jerarquizado y que impiden a las personas desarrollos plenos e igualitarios desde la diversidad. La realidad es más rica que la división desigual construida entre mujer y hombre.

Los aprendizajes en los procesos de socialización evolucionan y cambian, sin embargo, los estereotipos sexistas que están presentes se han modificado muy poco. Son estos valores estereotipados los más arraigados y por tanto los más difíciles de modificar. El sistema social se encarga de enraizar y transmitir estas identidades, perpetuando la misma realidad diferenciada desde la desigualdad a través de las propias mujeres y hombres. Es más, el propio sistema genera condiciones que autorregulan los procesos de "desviación" impidiendo cambios estructurales.

La necesidad de un nuevo pacto social en el que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se conciba como un valor fundamental supone un cambio radical en la visión aprendida sobre unos y otras, y sobre si mismas y mismos. Muchos de estos estereotipos son expresados, nombrados y, sin embargo, su traducción a comportamientos es mucho menos visible. Se escucha con frecuencia que todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades, pero llegada una situación concreta se vuelve a actuar desde el estereotipo, algunas veces de manera clara y otras con conductas más sutiles.

Si las actitudes responden a modelos aprendidos, hay que trabajar para hacer explícitos los valores que las sustentan y provocar la reflexión conjunta de la ciudadanía. De esta forma se harán patentes los modelos actuales y será posible, a partir de ese análisis, buscar y construir nuevas formas de ver y entender las realidades.

La construcción de ser mujer u hombre debe cambiar hacia la construcción de ser personas, personas iguales y diversas, personas con las mismas posibilidades y capacidades. Por ello, la meta no habla de eliminar los estereotipos sexistas, sino de aumentar la presencia de valores y actitudes igualitarias, de generar nuevos modelos de relación entre géneros desde un marco de referencias positivas.

Estos valores y actitudes se aprenden a lo largo de la vida, y por ello se habla de procesos, de desarrollos donde el aprendizaje es continuo y en relación.

Durante el diseño de este Plan, todas las personas y entidades implicadas han hecho hincapié en la necesidad de trabajar sobre los modelos educativos, entendiendo la educación como proceso permanente. El futuro de los cambios pasa por la modificación de los valores y actitudes que impregnan la educación de estereotipos y prejuicios sexistas y discriminatorios.

El desarrollo de la meta se centra en varios aspectos que se consideran clave:

- × El aumento del conocimiento y reflexión sobre la desigualdad por parte de la ciudadanía.
- × El trabajo desde los diferentes frentes en los que se dan los procesos de socialización:
 - × Los centros educativos.
 - × El entorno familiar.
 - × La educación no formal.
 - × Los medios de comunicación.

OBJETIVO 2.1.

El conocimiento por parte de la población de la naturaleza y características de las desigualdades entre mujeres y hombres en todos ámbitos de la vida social habrá aumentado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
2.1.1 Campañas de sensibilización en torno a la desigualdad y los estereotipos sexistas para toda la población	Mujer e Igualdad				
	Comunicación				
2.1.2 Campañas de sensibilización sobre prácticas normalizadas que consolidan y reproducen estereotipos tradicionales	Mujer e Igualdad				
	Comunicación				
2.1.3. Jornadas Asociativas monográficas de reflexión y debate sobre Igualdad y Empleo, Inmigración, Salud, Juventud, Personas Mayores, Derechos de la Ciudadanía, Educación...	Todas las áreas que colaboran asociaciones				
2.1.4. Edición de materiales, documentos y publicaciones periódicas sobre temas específicos de igualdad de oportunidades	Mujer e Igualdad				
	Comunicación				
2.1.5. Incorporación de temas específicos de igualdad de oportunidades en la página web municipal	Mujer e Igualdad				
	Comunicación				

OBJETIVO 2.2.

Los Centros Educativos dispondrán de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en su actividad educativa

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
2.2.1 Acuerdo municipal por la educación mixta y por la igualdad en los centros públicos, concertados y privados	Gobierno Municipal				
2.2.2 Cursos de formación en igualdad para el personal de los centros educativos	Mujer e Igualdad				
	Educación e Infancia				
2.2.3. Creación de un premio a proyectos de promoción de la igualdad desarrollados en el medio escolar	Mujer e Igualdad				
	Educación e Infancia				
2.2.4. Talleres de género en centros educativos dirigidos al alumnado	Mujer e Igualdad				
	Educación e Infancia				
2.2.5. Elaboración y difusión de unidades y materiales didácticos para profesorado sobre Igualdad de Oportunidades	Educación e Infancia				

OBJETIVO 2.3.

Los valores de igualdad estarán más presentes en el entorno familiar

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
2.3.1 Cursos de formación en educación no sexista para las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnado	Mujer e Igualdad				
	Educación e Infancia				
2.3.2 Jornadas de debate sobre la educación no sexista y valores de igualdad en el entorno familiar	Mujer e Igualdad				
2.3.3. Cursos de formación a asociaciones y colectivos ciudadanos sobre igualdad de género en el entorno familiar	Escuela de Ciudadanía				
2.3.4. Escuelas para abuelas y abuelos sobre educación no sexista y valores de igualdad	Mujer e Igualdad				
	Educación e Infancia				
	Garantía de Derechos del Ciudadano y Bienestar Social				

OBJETIVO 2.4.

Los valores de igualdad estarán más presentes en los espacios de educación no formal

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
2.4.1 Módulos de educación no sexista en los Cursos de formación para agentes en el tiempo libre	Empleo				
	Juventud				
2.4.2 Cursos de formación sobre educación no sexista en las escuelas de personas adultas de los centros cívicos, asociaciones y colectivos	Mujer e Igualdad				
	Educación e Infancia				
	Escuela de Ciudadanía				
2.4.3. Cursos de formación sobre Educación no sexista para el voluntariado del municipio	Acción en Barrios				
	Educación e Infancia				
	Garantía de Derechos del Ciudadano y Bienestar Social				
	Deportes				
	Escuela de Ciudadanía				

OBJETIVO 2.5.

Los valores de igualdad estarán más presentes en los medios de comunicación locales

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
2.5.1 Creación y desarrollo del Observatorio sobre Igualdad y Medios de Comunicación	Mujer e Igualdad				
	Comunicación				
2.5.2 Plan de incentivos a los medios de comunicación local que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres	Mujer e Igualdad				
	Comunicación				
2.5.3. Jornadas sobre Igualdad y Medios de Comunicación	Mujer e Igualdad				
	Comunicación				

META 3. Las desigualdades entre mujeres y hombres en el trabajo productivo y reproductivo habrán disminuido

La construcción social del género ha supuesto una distribución de los espacios y tiempos ajustada al papel asignado a mujeres y hombres. La adjudicación del ámbito doméstico a las mujeres y el ámbito público a los hombres genera un tipo de organización social que obstaculiza la igualdad de oportunidades.

La diferencia de ámbitos lleva consigo unas pautas de comportamiento y reparto de responsabilidades que impide romper con una organización desigual, una organización que establece fronteras que son difíciles de traspasar.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha facilitado la visibilización de toda una amplia batería de tareas que sostienen el sistema social, tareas que han salido del ámbito familiar a la palestra pública. Esta situación ha provocado el "reconocimiento" de la gestión del hogar y del cuidado de las personas como una contribución fundamental incluso valorada en términos económicos.

Sin embargo, esta incorporación al mercado de trabajo está llena de dificultades. Por un lado, la segregación horizontal que implica la feminización de sectores productivos con la consiguiente desvalorización económica y social de los mismos. Por otro, la segregación vertical que pone trabas al ascenso de mujeres a posiciones de poder y a espacios de toma de decisiones. Además de todo ello, y a pesar de los altos niveles de capacitación educativa y profesional de las mujeres, se mantienen tasas de paro más altas así como la persistencia de las mujeres en empleos precarios, contratos a tiempo parcial etc.

La incorporación de las mujeres al empleo ha sido una de las líneas estratégicas en la que más esfuerzo se ha volcado. Los avances se dan, pero las dificultades mencionadas se mantienen.

La incorporación de las mujeres al empleo no ha traído de forma natural la incorporación de los hombres a las tareas del hogar y de los cuidados. No hay que olvidar que el acceso al empleo de las mujeres se hace en la mayoría de las ocasiones a costa de su enorme esfuerzo, implicando las tan nombradas dobles jornadas o incluso triples si contamos con la opción de las mujeres de participar en otros espacios públicos, término que engloba más aspectos que el empleo.

Es en esta coyuntura en la que se empiezan a perfilar las políticas de conciliación. Las políticas de conciliación son "el conjunto de actuaciones políticas encaminadas a que mujeres y hombres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes con su participación en el plano laboral"⁹. La mayoría de las ocasiones estas políticas, a pesar de la definición, recaen de nuevo sobre las mujeres, persistiendo de fondo el concepto de que son ellas las responsables del mantenimiento adecuado de su empleo y las tareas del hogar y el cuidado.

⁹ Aragón Medina, J; Cánovas Montero A, y Rocha Sánchez, F. (2005) "Las políticas de conciliación de vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas." Cinca y Fundación 1º de Mayo, Madrid.

Se hace, por tanto, necesaria una revisión de la distribución de tiempos, espacios y responsabilidades. Ya no sirve hablar sólo de ámbito doméstico y público, se incorpora al debate el ámbito privado (que en el caso de las mujeres siempre ha estado implícito en el doméstico). Ya no es sostenible un sistema social en el que la contribución de la mitad de la población (mujeres) no tenga valor y en el que se le impida formar parte del desarrollo económico. Es imprescindible un nuevo pacto social que reconozca el valor de todas las responsabilidades así como la distribución equilibrada e igualitaria de las mismas.

La meta 3 marca la necesidad de disminuir las desigualdades tanto en el trabajo productivo (empleo) como en el reproductivo (tareas del hogar y de cuidado y soporte emocional de los demás). Se unen en la meta ambos "trabajos" para visibilizar la interdependencia y el valor de los dos para un desarrollo social y económico de las personas y por tanto de las comunidades.

Esta meta prioriza la intervención en cinco puntos:

- × El sesgo sexista en la elección profesional.
- × El desarrollo de las competencias personales de las mujeres.
- × El trabajo con el tejido empresarial.
- × La disponibilidad de recursos para personas dependientes.
- × La diferencia de tiempos dedicados a tareas del hogar y los cuidados.

OBJETIVO 3.1.

La segregación en la elección profesional de mujeres y hombres por razones de género habrá disminuido

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
3.1.1 Talleres formativos para profesorado sobre orientación profesional no sexista	Mujer e Igualdad				
	Agencia Local de Empleo y Formación				
	Educación e Infancia				
3.1.2 Talleres para el alumnado de IES sobre orientación profesional no sesgada por roles tradicionales	Mujer e Igualdad				
	Educación e Infancia				
3.1.3. Talleres formativos para las y los profesionales de los servicios de orientación e intermediación laboral	Mujer e Igualdad				
	Agencia Local de Empleo y Formación				
	Educación e Infancia				
3.1.4. Incorporación de medidas específicas para la elaboración de programaciones formativas ocupacionales no sexistas	Mujer e Igualdad				
	Agencia Local de Empleo y Formación				
3.1.5. Cursos de formación Ocupacional en sectores en los que mujeres y hombres están subrepresentados	Agencia Local de Empleo y Formación				
	Mujer e Igualdad				
3.1.6. Estudio y difusión de datos sobre la segregación de género en los informes de escolarización	Educación e Infancia				

OBJETIVO 3.2.

Las competencias personales de las mujeres para el acceso al empleo habrán aumentado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
3.2.1 Estudio sobre las condiciones de empleabilidad de mujeres y hombres en Getafe	Agencia Local de Empleo y Formación Mujer e Igualdad Educación e Infancia				
3.2.2 Incorporación de criterios prioritarios en el acceso a recursos para el empleo de mujeres en procesos de especial dificultad social	Agencia Local de Empleo y Formación Mujer e Igualdad				
3.2.3. Cursos de formación puente para el acceso a formación ocupacional para mujeres	Agencia Local de Empleo y Formación Mujer e Igualdad				
3.2.4. Incorporación de una agente de igualdad en el ámbito laboral en el Organismo de Igualdad	Mujer e Igualdad				
3.2.5. Servicio de asesoramiento y asistencia técnica para empresas (Proyecto CRIO. Creación de Empresas e Igualdad de Oportunidades)	GISA				
3.2.6. Servicio específico para mujeres emprendedoras de acompañamiento e información sobre financiación (Proyecto CRIO.)	GISA				
3.2.7. Cursos de formación empresarial para mujeres (Proyecto CRIO. Creación de Empresas e Igualdad de Oportunidades)	GISA				
3.2.8. Creación de Red Telemática para empresas y personas emprendedoras (Proyecto CRIO. Creación de Empresas e Igualdad de Oportunidades)	GISA				
3.2.9. Creación de un premio a mujeres empresarias locales destacadas	Agencia Local de Empleo y Formación GISA Mujer e Igualdad				

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
3.2.10. Creación de grupos y redes de ayuda mutua de mujeres para la búsqueda de empleo	Agencia Local de Empleo y Formación				
3.2.11. Cursos de formación en Técnicas de Búsqueda de Empleo a través de las Nuevas Tecnologías para mujeres en las Salas de acceso público a Internet REDINT-Getafe.	GISA				

OBJETIVO 3.3.

La incorporación de medidas para la igualdad en las empresas habrá aumentado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
3.3.1 Campaña de concienciación sobre la participación de trabajadoras y trabajadores en los procesos de negociación colectiva	Personal				
	Agencia Local de Empleo y Formación				
	Mujer e Igualdad				
3.3.2 Incorporación del criterio de existencia de medidas de igualdad en las condiciones de contratación de empresas por el ayuntamiento	Todas las áreas				
3.3.3. Red de empresas sensibilizadas en materia de igualdad: sello de calidad	Mujer e Igualdad				
	Agencia Local de Empleo y Formación				
3.3.4. Estudio sobre prácticas de conciliación en las empresas	Agencia Local de Empleo y Formación				
	Mujer e Igualdad				
3.3.5. Premio anual a la conciliación	Agencia Local de Empleo y Formación				
	Mujer e Igualdad				
3.3.6. Asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad y catálogos de buenas prácticas	Mujer e Igualdad				
3.3.7. Elaboración de material didáctico para los departamentos de recursos humanos de las empresas sobre conciliación	Agencia Local de Empleo y Formación				
	Mujer e Igualdad				
3.3.8. Cursos de formación específica sobre conciliación para los departamentos de recursos humanos	Agencia Local de Empleo y Formación				
	Mujer e Igualdad				
3.3.9. Jornadas Sectoriales sobre Conciliación e Igualdad	Mujer e Igualdad				
	Agencia Local de Empleo y Formación				

OBJETIVO 3.4.

Los recursos municipales de atención a personas dependientes habrán aumentado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
3.4.1 Velar por el aumento de la construcción y ampliación de plazas de Escuelas Públicas infantiles	Ayuntamiento				
3.4.2 Servicios de cuidado de personas dependientes en todos los servicios municipales	Todas las áreas				
3.4.3. Aumento del número de plazas y horas municipales en residencias, centros de día, ayuda a domicilio y teleasistencia para personas dependientes	Mujer e Igualdad Garantía de Derechos del Ciudadano y Bienestar Social				
3.4.4. Servicio de acompañamiento nocturno para personas dependientes	Garantía de Derechos del Ciudadano y Bienestar Social				
3.4.5. Creación de servicio de Catering para personas dependientes	Garantía de Derechos del Ciudadano y Bienestar Social				
3.4.6. Incorporación de criterios prioritarios de acceso a recursos y servicios municipales a familias monopa(ma)rentales que tengan a su cargo personas dependientes	Mujer e Igualdad Garantía de Derechos del Ciudadano y Bienestar Social				
3.4.7. Creación y consolidación de planes de incentivos para posibilitar la corresponsabilidad: Cheques servicio	Mujer e Igualdad				
3.4.8. Actividades extraescolares para menores	Educación				

OBJETIVO 3.5.

La diferencia del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres habrá disminuido

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
3.5.1 Talleres de sensibilización en centros educativos sobre conciliación	Mujer e Igualdad Educación e Infancia	■			
3.5.2 Campañas de sensibilización a la sociedad de la necesidad de un pacto familiar por la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo reproductivo	Mujer e Igualdad Comunicación	■		■	
3.5.3. Servicios de apoyo a la negociación de pactos de convivencia en el ámbito familiar	Mujer e Igualdad Garantía de Derechos del Ciudadano y Bienestar Social Educación e Infancia Juventud Centro de Atención Integral a las Drogodependencias	■	■	■	■
3.5.4. Servicios para la creación de redes de apoyo y acompañamiento: Bancos del Tiempo	Mujer e Igualdad	■	■	■	■
3.5.6. Cursos de formación sobre el cuidado de las cuidadoras y cuidadores de personas dependientes	Mujer e Igualdad	■	■	■	■

META 4. El ejercicio de una ciudadanía activa de mujeres y hombres habrá mejorado

Si la perspectiva de género se incorpora en la organización y actividad municipal, si se avanza en el cambio hacia valores y actitudes igualitarias, si disminuyen las desigualdades en el trabajo productivo y reproductivo se estaría consiguiendo un proceso de consolidación democrática imparables.

Pero si hablamos de consolidación democrática es necesario abrir un frente en los aspectos relacionados con el fortalecimiento de la ciudadanía. En la introducción de la meta 3, se hace mención al ámbito público como algo más que el empleo. El ámbito público no debe ser únicamente la incorporación de mujeres y hombres al desarrollo económico sino que abarca también el ejercicio de una ciudadanía activa.

Este ejercicio de ciudadanía también ha estado marcado por los valores y estereotipos sexistas presentes en otros ámbitos, impidiendo el empoderamiento de las mujeres y su reconocimiento como ciudadanas de pleno derecho.

Por un lado, existen espacios de participación con mayor presencia femenina, casualmente espacios que se relacionan con las responsabilidades asignadas a su "condición de mujer", por ejemplo las asociaciones de madres y padres de los centros educativos. Por otro, la distribución desigual de las tareas del hogar y de los cuidados impide a muchas mujeres incorporarse a otros espacios públicos. El tiempo y los horarios en los que se desarrollan acciones de participación suponen una gran dificultad para muchas de estas mujeres. Cuando consiguen saltar estos obstáculos, encuentran en las entidades ciudadanas o canales de participación situaciones que muestran desigualdad: diferencias en los puestos de decisión, en el reparto de las tareas, en la representatividad externa.

Por otra parte, los movimientos sociales de mujeres ha sido clave para la mejora de sus condiciones y para la denuncia y visibilización de las desigualdades. Desde el reconocimiento de la importancia, es imprescindible que los debates y preocupaciones de las mismas, en toda su diversidad, sean trasladados a espacios mixtos.

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local expone en el tercer principio de la primera parte:

"La participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones es un requisito previo a la sociedad democrática. Requiere tomar medidas y adoptar las estrategias apropiadas para promover una representación y una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos."

La meta 4 pone el acento en tres puntos:

- × La presencia de mujeres y hombres en espacios de participación en los que están subrepresentados
- × El aumento de las habilidades de participación de las mujeres

- * La incorporación de la perspectiva de género en las entidades ciudadanas, en su organización interna y su acción política

OBJETIVO 4.1.

La presencia activa de mujeres y de hombres en espacios de participación en los que están subrepresentados habrá aumentado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
4.1.1 Incorporación de medidas específicas para la adaptación de los tiempos de dedicación en los procesos de participación impulsados desde el ayuntamiento a los usos diferenciados de mujeres y hombres	Todas las áreas				
4.1.2 Introducción del criterio de paridad en los órganos de participación mixtos regulados a través del Reglamento de Participación Ciudadana	Participación Ciudadana				
4.1.3. Campañas de sensibilización sobre la participación ciudadana desde la perspectiva de género	Participación Ciudadana Escuela de Ciudadanía				
4.1.4. Talleres formativos sobre participación ciudadana desde la perspectiva de género	Participación Ciudadana Escuela de Ciudadanía				
4.1.5. Talleres dirigidos a toda la población sobre el uso no sexista de los espacios de la ciudad	Mujer e Igualdad				
4.1.6. Acciones piloto basadas en las conclusiones de los talleres sobre uso no sexista de los espacios	Áreas correspondientes				

OBJETIVO 4.2.

El manejo de habilidades de participación de las mujeres habrá mejorado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
4.2.1 Cursos para la mejora de la capacidad de liderazgo dirigido a mujeres	Mujer e Igualdad				
4.2.2 Cursos de formación para mujeres para el uso de las nuevas tecnologías	Mujer e Igualdad				
	GISA				
	Centros Cívicos				
	Agencia Local de Empleo y Formación				
	Escuela de Ciudadanía				
4.2.3. Cursos de formación en nuevas tecnologías para colectivos y entidades del Consejo Sectorial de Mujer y resto de Asociaciones de Mujeres	Mujer e Igualdad				
	Juventud				
	Escuela de Ciudadanía				

OBJETIVO 4.3.

Las asociaciones dispondrán de mecanismos para la incorporación de la perspectiva de género en su organización y actividad

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
4.3.1 Incorporación del criterio de paridad en los órganos directivos en las subvenciones municipales a las asociaciones y colectivos mixtos	Todas las Áreas	■			
4.3.2 Incorporación del criterio de inclusión de la perspectiva de género en su programación en las subvenciones municipales a asociaciones y colectivos	Todas las Áreas	■			
4.3.3. Aumento de la partida para subvenciones del área de Mujer e Igualdad	Mujer e Igualdad	■	■	■	■
4.3.4. Difusión en el Boletín de Información Municipal y web municipal de las actividades de las entidades ciudadanas que promuevan la igualdad	Todas las Áreas	■	■	■	■
4.3.5. Cursos de formación para la incorporación de la perspectiva de género en la organización asociativa y la planificación de actividades para asociaciones y Consejo Sectorial	Todas las Áreas Escuela de Ciudadanía	■		■	
4.3.6. Encuentro con colectivos de mujeres a nivel intermunicipal, nacional e internacional	Mujer e Igualdad	■	■	■	■
4.3.7. Asesoría sobre la incorporación de la perspectiva de género para asociaciones y órganos representativos	Mujer e Igualdad	■	■	■	■

META 5. La violencia de género habrá disminuido

La manifestación más brutal de las desigualdades entre mujeres y hombres es la violencia de género. Se reconoce de forma generalizada que la violencia contra las mujeres es un atentado contra los derechos humanos y pasa a ser uno de los problemas más preocupantes para las instancias estatales y la población.

En la IV Conferencia Internacional de Pekín en 1995 se define como violencia de género "todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada". Esta definición de la Conferencia de Pekín se completa con las siguientes especificidades:

- ✦ Violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación.
- ✦ Violencia física, sexual y psicológica a nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, la trata de mujeres y la prostitución forzada.
- ✦ Violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado donde quiera que ocurra.

La violencia de género como problema salta a la opinión pública a raíz de las noticias que aparecen en los medios de comunicación sobre mujeres asesinadas. La diferencia entre la situación anterior y la actual es que la denuncia y la visibilización de los casos han obligado a dar una respuesta política y social. Se ha vislumbrado, como muchas expertas plantean, la punta del iceberg.

La violencia ejercida contra las mujeres no se circunscribe a las situaciones más brutales sino que se extiende a muchas conductas que no se han catalogado hasta hace poco como violencia y que son difíciles de detectar y por tanto de denunciar. Desde un profundo análisis del problema, se podría decir que nos enfrentamos a una situación de violencia estructural. ¿Por qué estructural? Porque la raíz de la violencia está en los estereotipos sexistas, en una visión en la que se infravalora a las mujeres, en una estructura social que "legitima" conductas y manifestaciones de desigualdad. Desde cobrar un salario más bajo por el mismo trabajo hasta la agresión física, el ejercicio de poder frente a las mujeres vulnera los derechos básicos definidos como universales.

La visión integral de las causas y efectos de la violencia de género han provocado el establecimientos de medidas que implican diferentes acciones y diferentes agentes.

Desde los marcos normativos y tras años de plantear su necesidad, se aprueba la Ley Integral contra la Violencia de Género. La LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aborda la temática de la violencia, entendiéndola como una manifestación de la discriminación, de la situa-

ción de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Abarca tanto aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia, donde, principalmente, se producen las agresiones.

A partir de que la violencia de género se convierta en asunto público, se diseñan instrumentos que facilitan intervenciones integrales y que han ido mejorando: protocolos de actuación, medidas de protección, juzgados específicos.

A pesar de todas las medidas implementadas y de contar con un marco regulador el problema sigue existiendo en sus diferentes grados y manifestaciones.

Muchas de las condiciones de desigualdad que este Plan pretende ir cambiando irán socavando las raíces que sustentan la violencia contra las mujeres. Sin embargo, es necesario seguir previniendo, atendiendo y facilitando la recuperación de las mujeres sobre las que se ejerce la violencia (psicológica, sexual y física).

La meta se centra en tres aspectos concretos:

- × El rechazo social absoluto.
- × Los recursos para las mujeres.
- × La mejora de los instrumentos y herramientas para las y los profesionales de la intervención.

OBJETIVO 5.1.

El rechazo social a la violencia de género habrá aumentado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
5.1.1 Programas de sensibilización y promoción del "buen trato" y convivencia igualitaria para la comunidad educativa	Mujer e Igualdad				
	Educación e Infancia				
	Juventud				
5.1.2 Programas de sensibilización y promoción del "buen trato" y convivencia igualitaria en los programas de Educación de Personas Adultas en Centros Cívicos	Mujer e Igualdad				
	Educación e Infancia				
	Centros Cívicos				
5.1.3 Charlas / coloquio sobre aspectos de la Violencia de Género	Mujer e Igualdad				
	Todas las áreas				
5.1.4. Realización de actos de denuncia y reivindicación en contra de la violencia de género hacia las mujeres	Mujer e Igualdad				
	Todas las Áreas				

OBJETIVO 5.2.

Los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género habrán aumentado

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
5.2.1 Elaboración de una guía de recursos para la atención de mujeres víctimas de violencia de género	Mujer e Igualdad				
5.2.2 Incorporación de las situaciones de mujeres víctimas de violencia de género como criterio prioritario en los baremos de acceso a la vivienda	Mujer e Igualdad Empresa Municipal del Suelo y la Vivienda				
5.2.3. Incorporación de las situaciones de mujeres víctimas de violencia de género como criterio prioritario en los baremos de acceso a los programas de formación y empleo	Mujer e Igualdad Agencia Local de Empleo y Formación				
5.2.4. Punto Municipal del Observatorio Regional de Violencia de Género para la atención integral de y prevención de la violencia de género	Mujer e Igualdad				
5.2.4. Elaboración de material divulgativo sobre prevención e intervención en Violencia de Género	Mujer e Igualdad Comunicación				

OBJETIVO 5.3.

Las y los profesionales municipales dispondrán de los recursos técnicos adecuados para la atención de las mujeres víctimas de violencia de género

Acción	Áreas Responsables	2007	2008	2009	2010
5.3.1 Constitución de la Mesa Local de Intervención Integral contra la Violencia de Género	Mujer e Igualdad				
	Todas las Áreas				
5.3.2 Cursos de formación sobre violencia de género a personal técnico municipal	Todas las Áreas				
5.3.3. Elaboración de un protocolo de intervención ante situaciones detectadas de violencia de género para todo el personal municipal de atención al público	Garantía de Derechos del Ciudadano y Bienestar Social				
	Policía Local				
	Mujer e Igualdad				
5.3.4. Difusión del protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género a todos trabajadoras y trabajadores municipales	Todas las Áreas				
5.3.5. Cursos de formación sobre microviolencia y su reconocimiento para todas las personas trabajadoras que realicen tareas de animación, programas educativos o atención al público	Mujer e Igualdad				
	Personal				

ORGANIZACIÓN DEL PLAN

Este apartado recoge dos aspectos: el proceso de diseño del III Plan y el reparto de funciones y responsabilidades.

El diseño del Plan

El III Plan arranca con procesos previos que ponen las bases para su posterior diseño. Como se ha mencionado en la introducción, la Mesa Técnica de Igualdad trabaja durante varios meses analizando desde la perspectiva de género su actuación y reflexionando sobre los conceptos y asuntos relacionados con la igualdad. Al mismo tiempo, el Consejo Sectorial de Mujer lidera la elaboración de la Carta de los Derechos de las Mujeres de Getafe con participación de entidades, personal técnico municipal y ciudadanía no organizada.

Cómo se ha hecho el Plan

El diseño se ha centrado en dar respuesta a una serie de cuestiones clave:

- * Qué desigualdades existen en el municipio.
- * Qué principios orientadores deben estar presentes.
- * Qué cambios se pretenden conseguir en este período.
- * Qué acciones son necesarias.
- * Cuándo hay que ejecutarlas.
- * Qué responsabilidades y funciones son necesarias y quiénes las desarrollarán

La respuesta a estas cuestiones ha conformado la estructura final del documentos.

Se han utilizado diferentes técnicas para realizar el diseño:

- * Análisis documental.
- * Explotación de datos estadísticos.
- * Sesiones de trabajo con las mesas Técnica y de Participación.
- * Sesiones de trabajo con el área de Mujer e Igualdad.

El método de trabajo ha sido circular: recogida de la información, sistematización y contraste con las partes. De esta forma, se han ido elaborando documentos previos que iban nutriendo el Plan definitivo.

A lo largo del proceso se han generado numerosas ideas y propuestas. Esto hizo necesario elaborar un documento anexo al Plan y de uso a nivel técnico que recogía todas aquellas propuestas concretas sobre el desarrollo de las acciones.

Quién ha participado en el diseño

El Área de Mujer e Igualdad coordina el proceso de diseño, junto a un equipo externo¹⁰, que dinamiza y ordena las respuestas a las cuestiones clave contrastando e intentando consensuar los asuntos fundamentales.

Los procesos previos antes del diseño del Plan que se han mencionado facilitaron el trabajo de concreción de los asuntos a trabajar.

Las dos estructuras que han venido aportando el contenido del Plan son:

- × La Mesa Técnica, con responsables técnicos de las áreas municipales.
- × La Mesa de Participación, con responsables de las entidades ciudadanas que forman el Consejo Sectorial de Mujer.

Con cada una de las mesas se han mantenido diferentes espacios de trabajo de forma paralela además de momentos específicos con el Área de Mujer e Igualdad.

En el proceso se mantiene un encuentro conjunto centrado en la organización para el desarrollo del Plan. El contraste técnico y ciudadano genera un espacio de encuentro de ambos planos. Las aportaciones elaboradas aparecen en el apartado de organización.

El proceso de desarrollo del Plan: funciones y responsabilidades

El desarrollo del Plan exige establecer de forma clara las funciones y la asignación de las responsabilidades. Puesto que se plantea un Plan que guíe la acción en materia de igualdad, es necesario definir al menos:

- × Quién coordina el desarrollo del Plan.
- × Quién ejecuta las acciones del Plan.
- × Quién realiza el seguimiento, control y evaluación.

La siguiente tabla especifica cada uno de estos puntos. Sobre la evaluación, se concretan responsabilidades en el capítulo referido a la misma.

¹⁰ Catep Intervención Social S.Coop. Mad.

	FUNCIONES	TEMPORALIZACIÓN
MESA POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> * Liderar el Plan. * Identificar problemas; analizar propuestas; establecer prioridades y tiempos necesarios. * Proponer medidas económicas: asignación económica y proporcionar los cambios necesarios para que se haga el Plan (presupuestarios y estructurales). * Participar en las reuniones conjuntas con otras mesas. 	Reuniones anuales
ÁREA DE MUJER E IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> * Impulsar y coordinar el desarrollo, el seguimiento y la evaluación del Plan. * Aportar datos e información sobre el desarrollo del Plan. * Garantizar y asesorar técnicamente la incorporación de la perspectiva de género. * Ser nexo entre las diferentes mesas: convocar, coordinar y dinamizar las reuniones necesarias de las mesas. * Dar formación a las mesas. 	Reuniones al menos una vez al trimestre para la revisión conjunta de sus funciones
MESA TÉCNICA	<ul style="list-style-type: none"> * Ampliar la participación en la mesa del mayor número de áreas municipales. * Participar en la evaluación y seguimiento: aportar soluciones, herramientas, proponer acciones, valorar resultados. * Apoyo a la transversalidad: ser correa de transmisión con el resto de las y los trabajadores del área. * Crear un lenguaje común. * Contribuir a la difusión del Plan. * Participar en las reuniones conjuntas con otras mesas. 	Reuniones mensuales Cada seis meses reunión conjunta con Mesa de Participación
ÁREAS MUNICIPALES	<ul style="list-style-type: none"> * Desarrollo de las acciones de las que cada área es responsable. * Aportar información desde cada área sobre los temas de género. * Comunicar modificaciones y ajustes de acciones del Plan. * Debatir monográficamente las cuestiones del Plan. 	Cada área organizará reuniones para los debates monográficos dentro del área recomendando al menos tres al año
MESA DE PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> * Ampliar las entidades de la Mesa bajo los criterios de participación equilibrada y paritaria y asistencia a la mesa de las personas responsables en sus entidades de las áreas de igualdad. * Seguimiento y evaluación; apoyo en la recogida de información. * Control del grado de cumplimiento de los contenidos. * Elaboración y presentación de propuestas. * Difusión del Plan entre la ciudadanía y el entorno, favoreciendo la participación. * Participar en las reuniones conjuntas con otras mesas. 	Reuniones trimestrales La mesa de participación se reunirá cada seis meses con la Mesa Técnica

SISTEMA DE EVALUACIÓN

El III Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres se diseña desde la convicción y la necesidad de que sea una herramienta de trabajo, guía de las acciones que marcarán las políticas municipales de igualdad en Getafe durante el período 2007-2010.

Esta necesidad, recogida claramente en los principios orientadores, se cubre definiendo metas y objetivos de forma clara y concreta, especificando en su formulación los cambios que se pretenden conseguir.

Así se consigue por un lado que los objetivos sean los que marquen el camino, permitiendo reajustar la acción a la realidad sin perder de vista el punto de llegada y por otro, conocer el grado de consecución de los cambios pretendidos.

Es aquí donde la evaluación se convierte en un eje fundamental del diseño y desarrollo del Plan, siendo un proceso paralelo al mismo.

En este apartado se esbozan las pistas básicas para la elaboración y desarrollo del proceso evaluativo.

Funciones de la evaluación

La evaluación es un sistema, un conjunto de elementos relacionados entre sí y orientados globalmente a mejorar el conocimiento, el funcionamiento y los resultados del Plan.

Partiendo de esta premisa, el sistema de evaluación del III Plan debe servir para:

- * Conocer el desarrollo de la ejecución del Plan.
- * Valorar los cambios que se han conseguido.
- * Reprogramar el desarrollo del Plan.

En definitiva, rendir cuentas y reajustar la acción tomando decisiones en función del conocimiento obtenido del proceso.

Para poder cumplir con estos cometidos es necesario que el sistema de evaluación se construya a partir de los siguientes pasos:

- * Qué preguntas debe responder.
- * Qué aspectos debe valorar.
- * Cómo se va a desarrollar: con qué, cuándo y quiénes.

En este apartado se esbozan las pistas básicas de cada uno de estos puntos que permitan diseñar con detalle el sistema de evaluación.

Qué preguntas debe responder

Para que el sistema de evaluación permita rendir cuentas y reprogramar, se parte de tres preguntas clave:

Qué se ha hecho	acciones realizadas, alcance, consumo de recursos...
Qué se ha logrado	grado de cambios conseguidos, efectos en las personas y organizaciones...
Cómo se ha hecho	adecuación a principios orientadores o metodológicos

Con estas tres preguntas, el trinomio evaluativo construido es:

EJECUCIÓN – LOGROS – PROCESO

Qué aspectos hay que valorar

Una vez definidas las preguntas, es necesario decidir dónde fijar la mirada para poder encontrar las respuestas adecuadas. Para saber qué se ha hecho, qué se ha logrado y cómo se ha hecho, la evaluación debe trabajar sobre

- × Los objetivos: cambios que se quieren conseguir.
- × Las acciones: lo que se va a diseñado hacer.
- × La gestión: la organización del desarrollo (estructuras, coordinaciones...)

Con estos dos pasos dados, se construye la matriz base del sistema de evaluación.

	OBJETIVOS	ACCIONES	GESTIÓN
QUÉ SE HA HECHO		acciones realizadas, alcance, consumo de recursos...	
QUÉ SE HA LOGRADO	grado de cambios conseguidos, efectos en las personas y organizaciones...		
CÓMO SE HA HECHO		adecuación a principios orientadores o metodológicos	

El trabajo evaluativo sobre los objetivos, las acciones y la gestión aportará la información necesaria para saber lo que se ha logrado; las acciones y la gestión facilitarán conocer lo que se ha hecho y, además, permitirán valorar cómo se ha hecho.

Cómo se va a hacer

Este punto incluye tres cuestiones necesarias para el desarrollo del sistema de evaluación: con qué se va a evaluar, proceso de trabajo y responsables.

Con qué se va a evaluar

Los pasos a dar son:

- × Elaboración de indicadores.
- × Diseño de herramientas.
- × Identificación de fuentes.

Tal y como parece en la matriz, debe definirse en cada casilla los indicadores adecuados.

	OBJETIVOS	ACCIONES	GESTIÓN
QUÉ SE HA HECHO		Indicadores de Ejecución	Indicadores de Ejecución
QUÉ SE HA LOGRADO	Indicadores de Logro	Indicadores de Logro	Indicadores de Logro
CÓMO SE HA HECHO		Indicadores de Proceso	Indicadores de Proceso

En la tabla siguiente se especifican grupos de indicadores que dan pistas para poder diseñar de forma concreta cada punto.

	OBJETIVOS	ACCIONES	GESTIÓN
QUÉ SE HA HECHO		<p>Actividades realizadas y productos elaborados</p> <p>Personas y entidades participantes</p> <p>Temporalización</p> <p>Ejecución presupuestarias</p> <p>(Contraste con las previsiones)</p>	<p>Mecanismos utilizados y productos elaborados</p> <p>(Contraste con las previsiones)</p>
QUÉ SE HA LOGRADO	Grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos	<p>Contribución al logro del objetivo</p> <p>Efectos sobre personas y entidades</p> <p>Efectos no previstos</p> <p>Desencadenamiento de otros procesos</p>	<p>Efectos sobre personas y entidades</p> <p>Desencadenamiento de otros procesos</p> <p>Utilidad de los mecanismos de gestión</p>
CÓMO SE HA HECHO		<p>Satisfacción de las y los participantes</p> <p>Aplicación de los principios orientadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> × Transversalidad × Necesidades prácticas y estratégicas × Participación × Empoderamiento × Diversidad <p>Elementos facilitadores y obstáculos</p>	<p>Satisfacción de las y los participantes</p> <p>Aplicación de los principios orientadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> × Transversalidad × Necesidades prácticas y estratégicas × Participación × Empoderamiento × Diversidad <p>Elementos facilitadores y obstáculos</p>

Diseñados los indicadores, el paso siguiente es la elaboración de las herramientas más adecuadas y la identificación de las fuentes de información.

Proceso de trabajo y responsables

El proceso de trabajo está marcado por los aspectos a evaluar. El esquema siguiente recoge las fases y acciones necesarias:

	Acciones a realizar	Producto	Temporalización aproximada	Responsables
FASE I	Diseño de indicadores y herramientas	Informe del Sistema de Evaluación	Tres primeros meses de vigencia del Plan	Mujer e Igualdad
	Recogida de información sobre los indicadores de objetivos	Informe de Línea Base		Todas las áreas y entidades implicadas
	Organización de la recogida y análisis continuo de la información	Plan de trabajo anual		Mesa Técnica
FASE II¹¹	Recogida de información sobre las acciones y gestión		Durante los años 2007-08-09-10	Todas las áreas Mesa de Participación
	Análisis y elaboración de la información	Informe anual	Noviembre de cada año	Mujer e Igualdad
	Presentación de informe y reprogramación del año	Programa de acciones anual	Noviembre de cada año	Mesa Técnica y Mesa de Participación
FASE III	Recogida de información sobre los indicadores de objetivos y comparación con datos recogidos en la fase I Análisis y valoración de todos los informes anuales	Informe Final	Primer trimestre de 2011	Mujer e Igualdad Todas las áreas y entidades implicadas

¹¹ Las acciones a realizar en esta fase se repiten cada año de vigencia del Plan

PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN

Área de Mujer e Igualdad

Concejala de la Delegación de Juventud, Mujer e Igualdad

Equipo técnico del área

Mesa Técnica

Área de Desarrollo Económico, Formación y Empleo

Subárea de Formación y Empleo. Agencia Local de Empleo y Formación

Área Social, Participación Ciudadana y Drogodependencias

Delegación de Drogodependencias

Delegación de Salud

Delegación de Cooperación Internacional

Delegación de Participación Ciudadana

Área de Acción Ciudadana

Delegación de Educación e Infancia

Delegación de Acción en Barrios

Garantía de Derechos del Ciudadano y Bienestar Social

Delegación de Juventud

Área de Urbanismo

Subárea de Medio Ambiente

Área de Hacienda, Patrimonio y Seguridad Ciudadana

Policía Local

Presupuestos Participativos

Área de Función Pública, Régimen Interior y Cultura

Delegación de Cultura

Otros planes y organismos:

Plan Estratégico

Plan Local de Inmigración

Agencia de Desarrollo Local GISA

Mesa de Participación

Asociación de Mujeres de Getafe Manuela Galeote

Asociación de Mujeres + Mujeres + Igualdad

Movimiento Asociativo 14 de Abril

Asociación Getafense de Alcohólicos Rehabilitados (Sur) (AGAS)

Asociación Mujeres para la Democracia

Asociación de Mujeres Separadas, Divorciadas y Viudas Nueva Vida

Secretaría de Mujer CC.OO.

Secretaría de Mujer de la Unión Comarcal Sur de U.G.T. Madrid

Secretaría de Mujer PSOE

Secretaría de Mujer PP