



**III Plan de Acción Municipal
para la Igualdad de Oportunidades
entre Mujeres y Hombres 2004-2007**

Ayuntamiento de Parla



ÍNDICE

<u>PRINCIPIOS ORIENTADORES</u>	<u>3</u>
<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>7</u>
<u>METAS DEL PLAN</u>	<u>27</u>
Meta 1. Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en los procesos de socialización de niñas, niños y jóvenes	29
Meta 2. Las posibilidades de mujeres y hombres de conciliar su vida laboral, familiar y personal habrán aumentado	33
Meta 3. La violencia de género habrá disminuido	37
Meta 4. Las oportunidades de desarrollo personal y social de las mujeres habrán aumentado	41
Meta 5. La participación de las mujeres en el tejido asociativo habrá mejorado cuantitativa y cualitativamente	45
Meta 6. El ayuntamiento se habrá convertido en un modelo de cómo incorporar la perspectiva de género a la actividad de una organización	49
<u>TABLA RESUMEN DE METAS Y OBJETIVOS</u>	<u>53</u>
<u>ORGANIZACIÓN DEL PLAN</u>	<u>55</u>
<u>EVALUACIÓN</u>	<u>71</u>
<u>PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN</u>	<u>79</u>



PRINCIPIOS ORIENTADORES

El III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres establece el marco de referencia de la política de género del Ayuntamiento de Parla para el período comprendido entre 2004 y 2007.

Entender el Plan como marco de referencia ha provocado la reflexión sobre los **principios orientadores** de las políticas de igualdad. Esta reflexión parte de los avances en la promoción de la igualdad, los marcos internacionales y nacionales, el estudio de las relaciones de género y la realidad de Parla.

La definición de estos principios ha tenido como objetivo orientar las decisiones durante el diseño del Plan. Los principios orientadores han facilitado el acuerdo en las metas y las acciones así como en la definición del sistema de organización, desarrollo y evaluación.

TRANSVERSALIDAD

La transversalidad es el principio orientador que ha de impregnar todas las políticas municipales. El resto de principios son condiciones necesarias para la incorporación de la transversalidad en las políticas municipales, y en concreto en el III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Un Plan debe ser transversal a todas las áreas municipales. Si entendemos que la desigualdad se manifiesta y se reproduce en todas las esferas se deberá incidir en todas ellas. Será necesario actuar desde el análisis de los diferentes mecanismos perpetuadores de la discriminación para diseñar y ejecutar acciones que faciliten su transformación desde todas las áreas municipales.

Un Plan desde el compromiso político

La voluntad política es un requisito inalienable de la administración local si queremos hacer efectivas las políticas para la igualdad entre mujeres y hombres. La voluntad política se concretará en un **compromiso presupuestario** que garantice la viabilidad de las actuaciones que se proponen. Ambos compromisos facilitarán la corresponsabilidad en la ejecución de las actuaciones que engloba el plan, así como en su seguimiento y evaluación.



Un Plan dirigido a toda la población

Las políticas de igualdad no son excluyentes. Los beneficios de una sociedad en la que todas las personas tienen las mismas oportunidades son indudables. Superar las condiciones de desigualdad de las mujeres tiene claros efectos positivos en el resto de las personas y amplía las posibilidades de desarrollo democrático de la comunidad. Es fundamental tener en cuenta, por tanto, a toda la población no sólo por los beneficios que le reportan sino porque los cambios sólo serán posibles desde el convencimiento y la transformación de las relaciones entre mujeres y hombres por parte de toda la ciudadanía.

Por ello, el Plan va dirigido a toda la población del municipio y a la propia administración municipal, no exclusivamente a las mujeres.

Un Plan desde y en la diversidad

El denominado colectivo de mujeres, como otros, no es uniforme. El sexo no es la única variable que determina las condiciones de vida de las mujeres. No existe una única situación de las mujeres sino que ésta varía en función de la clase social, la edad, el nivel formativo... Estas variables configuran, por tanto, un colectivo diverso con necesidades diferentes.

La diversidad es inherente a las sociedades y ha de ser contemplada como un elemento positivo de las mismas. De esta forma, y siendo conscientes de la inevitabilidad de las diferencias y de la riqueza de las mismas, el Plan intenta tener en cuenta distintas situaciones, necesidades y condiciones.

Un Plan desde y para la participación

La participación es una condición ineludible en un Plan que incorpora la diversidad y la necesidad de dirigirlo a toda la población.

La participación es posible desde muchos espacios y en diferentes niveles. Es una estrategia para la transformación y, por tanto, se contempla en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas de igualdad. Al mismo tiempo ha de estar presente en cada una de las acciones que se pongan en marcha.

Un Plan con objetivos estratégicos y prácticos

La consecución de la igualdad supone cambios estructurales dentro de la organización de la sociedad. Por ello, hemos de ser capaces de realizar propuestas desde una doble perspectiva: estratégica y práctica. Hay que contemplar objetivos estratégicos que respondan a las situaciones o elementos estructurales que están a la base de la desigualdad y objetivos prácticos que respondan a situaciones provocadas por las desigualdades de género.



Un Plan que guía para la acción

El proceso del Plan no finaliza con su diseño. Es a partir de ese momento cuando comienza el reto. El desarrollo de las medidas propuestas y, por tanto, la consecución de los objetivos se facilita desde un marco que no sólo es referencia sino que además guía la acción.

Una guía para la acción debe ser realista y concreta, incluyendo aquellas líneas y acciones que es posible desarrollar en los cuatro años de vigencia del Plan y especificando las pistas necesarias para su ejecución.

Este ajuste a la realidad implica la priorización de las líneas y actuaciones necesarias. El plan no describe todo lo que se puede hacer en relación a la igualdad de oportunidades sino lo prioritario y posible en este período y en este municipio, teniendo en cuenta una visión estratégica y práctica.

Un Plan que consolida servicios y recursos

El trabajo que se diseña no parte de cero. Es importante valorar y consolidar aquellos servicios y recursos que han sido eficaces y útiles anteriormente. El Plan combina nuevas propuestas con aquellas acciones que se vienen realizando en el municipio y que han demostrado su capacidad de dar respuestas a las necesidades. Será necesario reforzar los servicios y recursos existentes y crear sinergias para potenciar sus posibilidades.

Un Plan innovador

Partir de lo que se está haciendo, recoger resultados anteriores o consolidar lo existente es necesario pero no suficiente. Por un lado, la realidad es dinámica y por otro la experiencia permite hacer análisis más complejos de las situaciones de desigualdad reconociendo las estrategias que nos han sido útiles y las que debemos renovar.

Por ello, el plan debe ser innovador. Plantea nuevas estrategias que mejorarán la capacidad de respuesta y la eficacia de las acciones, tanto en los procesos de captación de la población a la que va dirigida como en el desarrollo de las mismas.

El proceso de seguimiento y programación anual posibilitará la incorporación de iniciativas novedosas.

Un Plan evaluable

La evaluación es una parte inseparable de los procesos de planificación e intervención. Desde todos los ámbitos es reconocida la importancia de diseñar planes que sean evaluables, haciendo posible el conocimiento de los logros que se consiguen.

La evaluación debe estar presente en el momento del diseño y describir las pautas necesarias para incorporarla en el desarrollo del Plan. Esto permitirá avanzar desde el conocimiento de la utilidad de lo que se ha hecho, desde la información sobre lo que se ha hecho adecuadamente, qué hay que mejorar y qué se ha logrado.





INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los pilares sobre el que se sustenta nuestro sistema democrático. El marco legislativo vigente ha sido fruto del trabajo de mujeres y hombres para la consecución de derechos que permitiesen un acceso igualitario a los recursos y beneficios que la sociedad ofrece. Los cambios experimentados en la vida de las mujeres y los hombres en las últimas décadas hacen pensar en la posibilidad de construir una sociedad sin desigualdades basadas en el sexo.

Pero la igualdad real sigue siendo un reto. Las relaciones de género jerárquicas se ponen de manifiesto en los valores, normas, actitudes y comportamientos cotidianos creando situaciones de desigualdad. La complejidad de la erradicación de las desigualdades viene delimitada por la diversidad de estrategias que se despliegan para perpetuar un sistema social que mantiene un evidente desequilibrio entre las oportunidades de mujeres y hombres para su desarrollo individual y social.

La normativa internacional ha prestado una especial atención a las situaciones de discriminación que han vivido y viven las mujeres. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, los estados miembros se comprometen a "asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio".

Así mismo, el Tratado de Amsterdam consagra la igualdad de mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea proponiendo la incorporación de la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y la promoción de la igualdad en todas las políticas y acciones de la Unión y de los estados miembros.

La Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) de la Comisión de las Comunidades Europeas reconoce que "se han hecho progresos considerables en cuanto a la situación de la mujer en nuestros países". Aún así, el V Programa de Acción Comunitaria sobre la Estrategia Comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005) del Consejo de la Unión Europea manifiesta como "la persistencia de la discriminación de índole estructural por razón de sexo, la doble y en muchos casos múltiple discriminación que padecen muchas mujeres, así como la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres justifican la continuación y la intensificación de la acción comunitaria en este ámbito y la adopción de nuevos métodos y nuevos enfoques".

Los principios que vertebran todos estos documentos se han recogido en la planificación de las políticas para la igualdad que se están desarrollando en España. Así el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Instituto de la Mujer (2003-2006) y el IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid (2002-2005) recogen la filosofía, los fines y las estrategias que se proponen a escala internacional y europea

Desde todas las administraciones se han creado entidades que velan por la incorporación en sus políticas de medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con las recomendaciones y directrices de los organismos internacionales y europeos.

La administración local tiene la responsabilidad de implementar medidas que permitan desarrollar en la práctica todos los principios recogidos en estos documentos. El ámbito municipal es el espacio óptimo para el desarrollo de las políticas de igualdad, por su posibilidad de adaptar sus actuaciones a las necesidades reales de la ciudadanía.



Las actuaciones municipales para la igualdad han sido un elemento más que, unido a las actuaciones de otros agentes, han facilitado cambios en la vida de las mujeres y los hombres de Parla.

Los cambios legislativos, el acceso a la formación y el paulatino acceso al mercado laboral están teniendo consecuencias directas en la reformulación de las relaciones laborales, en la transformación de los papeles que se asumen en la estructura familiar y en la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Se han dado pasos importantes para que las mujeres se constituyan en protagonistas de la vida social, para que sus aportes a la construcción social sean cada vez más relevantes y transformadores de la realidad.

La sociedad es dinámica, pero también resistente al cambio, creando sus propias estrategias para perpetuar las normas y valores que han sustentado las formas de ser y estar de sus miembros en el mundo.

Las instituciones (familia, mercado de trabajo, escuela, administración pública) se encuentran en un nudo de tensiones: por una parte, por su propia función, son transmisoras y reproductoras de sus normas y valores; pero, por otra, también son las que generan cambios y las que deben empeñarse en pensar en los cambios deseados.

Las instituciones configuran cómo se desarrolla la vida cotidiana y marcan las pautas que la guían. Pero a su vez, todas y todos -a partir de las prácticas sociales- participamos en la reproducción y transformación de la instituciones modernas.

El Ayuntamiento de Parla, consciente del impacto que las actuaciones implementadas tienen en la vida de las mujeres y hombres que conviven en el municipio, y asumiendo su responsabilidad en la creación de espacios para toda la ciudadanía, también ha puesto en marcha planes y actuaciones que coadyuvan a la consecución de la igualdad.

Desde el año 1990, en que se puso en marcha el I Plan para la Igualdad, se ha venido trabajando para crear condiciones que permitan transformar las relaciones entre mujeres y hombres en el mundo laboral, familiar y personal. Se configuró un Área de Mujer incluida en la delegación de Servicios Sociales, que en 1991 se consolidó como una entidad independiente con carácter de Concejalía.

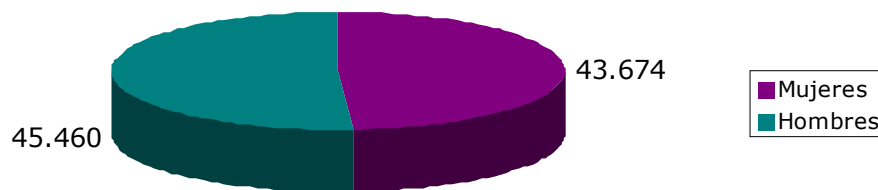
Estas actuaciones tuvieron su continuidad con el II Plan de Actuación Municipal para la Igualdad de la Mujer 1998-2000. Este II Plan se estructuraba en torno a 4 objetivos generales: mejorar la calidad de vida de las mujeres, favorecer el acceso de las mujeres al mercado laboral, fomentar la participación de las mujeres y promover un cambio de actitudes en la sociedad. Tras su evaluación se ha decidido poner en marcha el III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que dé continuidad al trabajo realizado, posibilite consolidar las políticas de igualdad entre las mujeres y hombres de Parla y aborde nuevos retos.

Esta introducción pretende describir la situación de partida para la definición de metas, objetivos y actuaciones. El análisis de documentos sobre directrices para la igualdad, la recogida de datos estadísticos y las aportaciones de distintos agentes han sido las fuentes de información a partir de las cuales se han establecido las actuaciones que se pondrán en marcha dentro del III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.



Parla es un municipio en constante crecimiento, construido por mujeres y hombres. la población total de Parla es de 89.134 habitantes, de los que 43.674 son mujeres y 45.460 son hombres¹.

Gráfico 1: Población por sexo. Parla. 2004



Fuente: Departamento de Estadística. Ayuntamiento de Parla

La vida de las mujeres y hombres de Parla se desarrolla en un contexto social en el que siguen prevaleciendo estereotipos que condicionan las oportunidades para su desarrollo personal, laboral y social.

Aún teniendo en cuenta la relevancia de los cambios conseguidos se pone de manifiesto que estos avances no se han incorporado en todos los ámbitos, tal como destacan las y los agentes sociales consultados en el proceso de diseño de este Plan.

Se continúa percibiendo cómo las desigualdades siguen incidiendo en la construcción de la realidad en el medio escolar, en la familia, en las relaciones laborales y en las formas de participación social. La equiparación de derechos legales y el acceso al empleo por parte de las mujeres no han sido lo suficientemente transformadores y todavía se pueden percibir multitud de situaciones en las que se continúan manifestando y transmitiendo las diferencias en los roles asignados a mujeres y hombres.

Estas desigualdades tienen su origen en la construcción social de las diferencias. Ser mujer u hombre lleva adscritas distintas responsabilidades y funciones que es necesario deconstruir si se pretenden generar cambios permanentes en el tiempo y que construyan nuevas realidades. Esta organización social se traduce en situaciones de desigualdad que condicionan la vida de las mujeres y los hombres de Parla.

¹ Cálculo de Población. Ayuntamiento de Parla. Fecha de obtención: 6 julio 2004



La educación de las mujeres y los hombres

Uno de los logros más destacados en la lucha por la igualdad ha sido el acceso a la **educación** por parte de las mujeres. Podemos afirmar que, en la actualidad, la incorporación de las mujeres al ámbito educativo es completa, pero podemos observar notables diferencias según tramos de edad. La siguiente tabla recoge la relación de nivel de estudios² según sexo y tramos de edad:

Tabla 1: Porcentajes de nivel de estudios según sexo. Parla. 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	0,9	0,8	0,9	1,2	1,4	1,6	1,8	1,7	3,2	1,4	9,8	3,4	21,2	10,1
Sin estudios	3,4	4,1	2,3	2,9	3,8	4,6	10,4	8,7	27,4	19,7	45,2	36,8	48,2	51,0
Primer grado	31,3	37,7	9,3	14,8	19,4	21,6	35,0	30,7	41,1	37,1	31,9	35,9	24,0	26,9
Segundo grado	64,5	57,4	74,9	74,5	68,4	67,4	50,3	55,2	26,8	39,7	11,9	22,5	6,0	10,6
Tercer grado	0,0	0,0	12,6	6,5	7,0	4,8	2,5	3,7	1,5	2,0	1,3	1,4	0,7	1,4

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

Se observa con claridad cómo las grandes diferencias se dan en los grupos de mayor edad. La tasa de analfabetismo en las mujeres de 65 años o más es de un 21,2%, frente a un 10,1% en los hombres. Pero conforme se va reduciendo la edad también se reducen las diferencias, llegando incluso a superar las mujeres a los hombres. Para las mujeres más jóvenes se observa en todos los casos un mayor nivel de instrucción.

Se continúan observando grandes diferencias en el **tipo de estudios** que completan mujeres y hombres. Según las ramas profesionales se da una distribución diferencial entre mujeres y hombres.

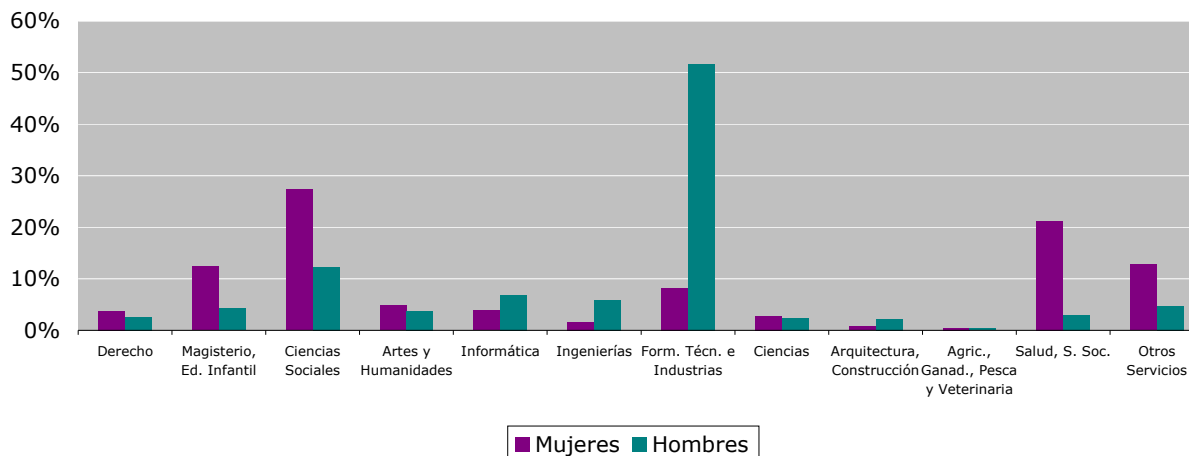
² Analfabetos: no saben leer o escribir. Sin estudios: saben leer y escribir. Primer grado: sin completar EGB, ESO o Bachiller Elemental. Segundo grado: han terminado ESO, EGB, Bachillerato Elemental, Bachiller superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU, FP de grado medio, FPI, Oficialía industrial o equivalente, FP de grado superior, FPII, Maestría industrial o equivalente. Tercer grado: han terminado una Diplomatura, Arquitectura o Ingeniería Técnicas, 3 cursos de una Licenciatura, Ingeniería o Arquitectura, una Licenciatura, una Ingeniería o el doctorado. Según INE 2004. Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados definitivos

Tabla 2: Porcentaje de tipos de estudios completados según sexo. Parla. 2001

	Mujeres	Hombres
Derecho	3,78	2,61
Magisterio, Educación infantil...	12,39	4,22
Ciencias Sociales	27,34	12,27
Artes y Humanidades	4,84	3,78
Informática	3,85	6,89
Ingenierías	1,64	5,84
Formación Técnica e Industrias	8,25	51,65
Ciencias	2,77	2,42
Arquitectura o Construcción	0,77	2,19
Agricultura, Ganadería, Pesca; Veterinaria	0,44	0,36
Salud, Servicios Sociales	21,16	3,00
Otros Servicios	12,77	4,77

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

Gráfico 2: Porcentaje de tipos de estudios completados según sexo. Parla. 2001



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

Los mujeres parleñas que completan estudios superiores lo hacen preferentemente en las ramas de Ciencias Sociales (27,34%), Salud y Servicios Sociales (21,16%) y Magisterio y Educación Infantil (12,39%) y los hombres en las ramas de Formación técnica e Industrias (51,65%) y Ciencias Sociales (12,27%). Esta diversificación en los estudios elegidos se corresponde con los papeles asignados tradicionalmente a mujeres y hombres que, en el caso de las mujeres, son ramas profesionales relacionadas con la atención a las y los demás.

Es interesante resaltar cómo el mayor nivel de instrucción no conlleva de forma paralela un mayor nivel de ocupación. Podemos suponer que las oportunidades de inserción están mediati-



zadas por otras variables además del nivel formativo. Estas discrepancias confirman la idea de que las mujeres encuentran más obstáculos que los hombres para su acceso al mundo laboral.

El uso de los tiempos: empleo remunerado y tareas domésticas

Uno de los espacios en los que se ha centrado más la atención de las políticas de igualdad es el mundo laboral. La participación de las mujeres en este ámbito se presentaba como la estrategia que iba a facilitar a mujeres y hombres un desempeño igualitario en todos los ámbitos de la vida social. Si bien es cierto que los logros son innegables, aún se mantienen muchos obstáculos que hacen que la incorporación de las mujeres al trabajo retribuido no se produzca en las mismas condiciones.

Los **índices de empleo** en Parla nos hablan de una menor incorporación de las mujeres en el mercado laboral respecto a los hombres. La tasa de actividad³ es de un 40,35% para las mujeres y de un 65,3% para los hombres. Es interesante observar las notables diferencias en la incorporación de las mujeres a la población activa según diferentes tramos de edad, como se refleja en la siguiente tabla:

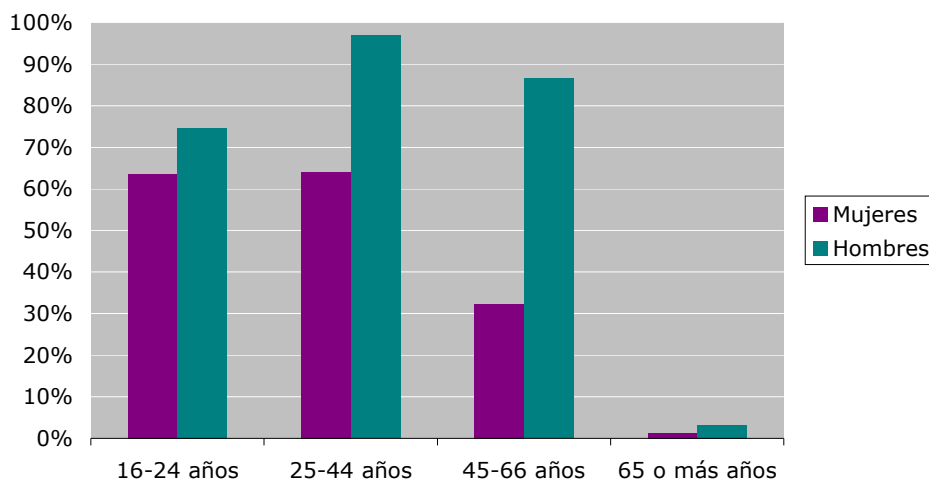
Tabla 3: Tasas de actividad según sexo y edad en Parla. 2001

	Mujeres	Hombres	Diferencia	
EDAD	16-24 años	63,7	74,6	-10,90
	25-44 años	64,1	96,9	-32,80
	45-66 años	32,3	86,5	-54,20
	65 o más años	1,3	3,2	-1,90
TOTAL	40,35	65,3	24,95	

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

³ Población activa: población ocupada y población en búsqueda de empleo

Gráfico 3: Tasas de actividad según sexo y edad. Parla. 2001



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

Las diferencias en las **tasas de actividad** se reducen en las edades más jóvenes. Podemos interpretar estas cifras como una tendencia al cambio, la diferencia en las tasas de actividad entre mujeres y hombres son más reducidas en las edades de 16 a 24 años. Pero también se podrían interpretar cómo si –a pesar de una inicial incorporación al mundo laboral- la tasa se reduce por el abandono del mismo para dedicarse a las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres.

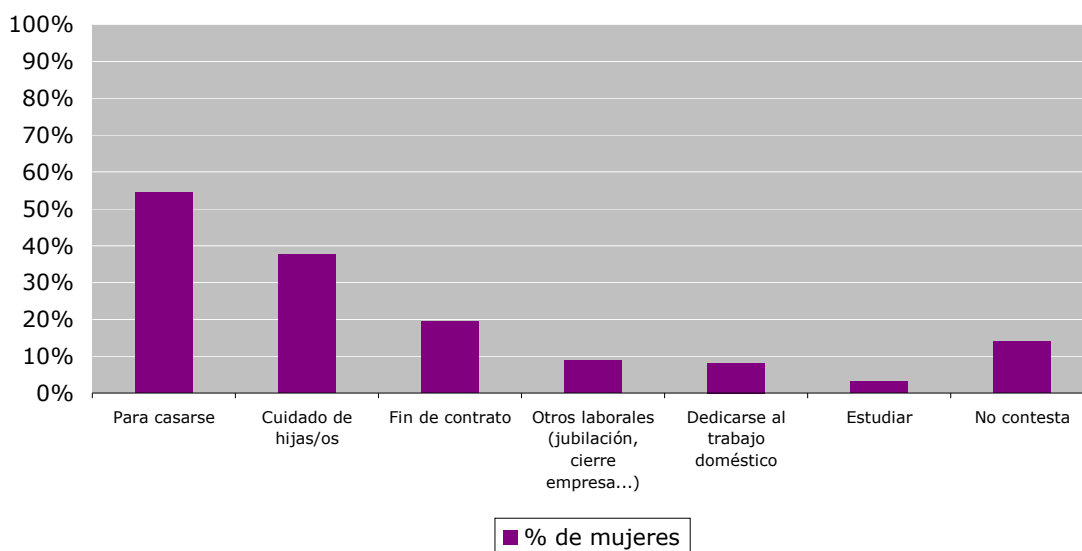
El estudio sobre la Situación actual de las políticas y planes de igualdad en el ámbito municipal en España de la Federación Española de Municipios y Provincias aporta como la razones más frecuentes que nombran las mujeres para dejar de trabajar el casarse y tener hijos. Los motivos estrictamente laborales: fin de contrato, jubilación, cierre de la empresa... suponen porcentajes claramente inferiores.

Tabla 4: 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

Gráfico 4: Razón o razones fundamentales para dejar de trabajar. (Respuesta múltiple. Base: mujeres que trabajaban antes fuera del hogar) Estado Español.2001



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

Las **tasas de ocupación**⁴ son menores para las mujeres. El porcentaje de ocupación de las mujeres declaradas como población activa es del 78,59 %, mientras que el porcentaje para los hombres es de un 90,31 %.

Tabla 5: Tasas de ocupación por sexo. Parla. 2001

	Total	Mujeres	Hombres
Tasa de ocupación	85,89	78,59	90,31

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

⁴ Población ocupada: población que está trabajando



Las **tasas de paro**⁵ reflejan notables diferencias. Las mujeres en situación de desempleo reflejan un porcentaje del 21,41% de las mujeres que constituyen la población activa y los hombres un 9,69% declarados como población activa.

Tabla 6: Tasas de paro por sexo. Parla. 2001

	Total	Mujeres	Hombres
Tasa de paro	14,11	21,41	9,69

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

También se observan diferencias en las condiciones en las que mujeres y hombres ocupan el mercado laboral. El **paro de larga duración** (12 meses o más) afecta más a las mujeres, como se refleja en la siguiente tabla:

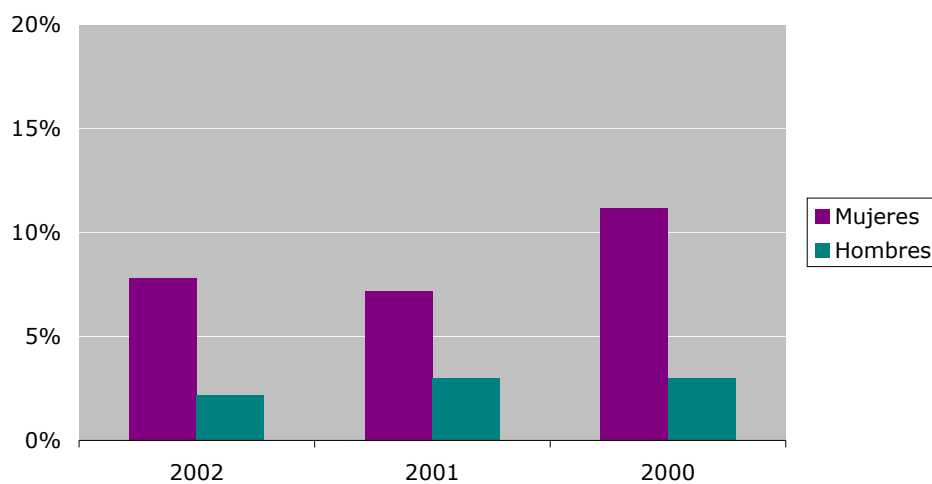
Tabla 7: Tasas de paro de larga duración en la población de 16 y más años por sexo. Zona Sur

	Total	Mujeres	Hombres
2002	4,3	7,8	2,2
2001	4,6	7,2	3,0
2000	6,1	11,2	3,0

Fuente: Instituto de Estadística. Comunidad de Madrid

⁵ Población parada: población en búsqueda de empleo o con disponibilidad de trabajar

Gráfico 6: Tasas de paro de larga duración en la población de 16 y más años por sexo. Zona Sur



Fuente: Instituto de Estadística. Comunidad de Madrid

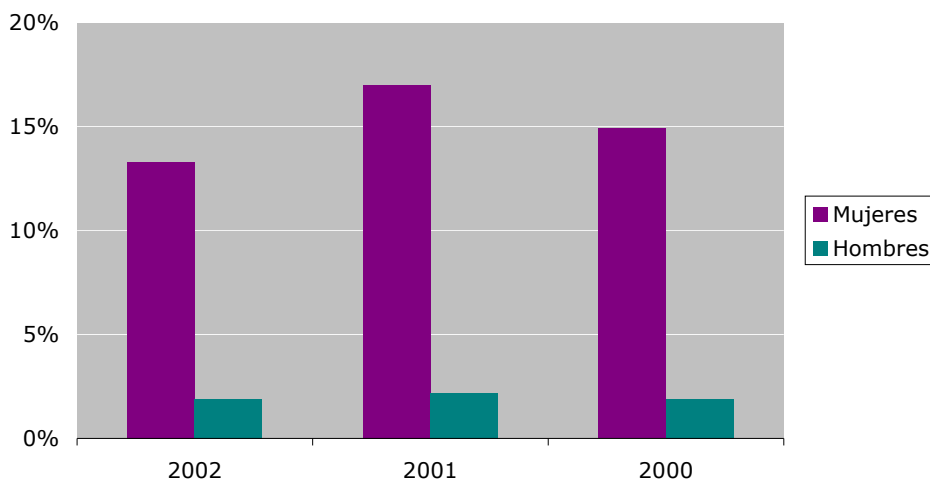
Las mujeres con **contrato a tiempo parcial** son el 13,3% de las mujeres ocupadas, cuando el porcentaje de hombres es de un 1,9%.

Tabla 8: Porcentaje de personas ocupadas con jornadas a tiempo parcial en la población ocupada. Zona Sur. 2002

	Total	Mujeres	Hombres
2002	6,0	13,3	1,9
2001	7,3	17,0	2,2
2000	6,4	14,9	1,9

Fuente: Instituto de Estadística. Comunidad de Madrid

Gráfico 7: Porcentaje de personas ocupadas con jornadas a tiempo parcial en la población ocupada. Zona Sur. 2002



Fuente: Instituto de Estadística. Comunidad de Madrid

La siguiente tabla recoge los datos de la **situación profesional** de las personas ocupadas de 16 años o más en Parla:

Tabla 9: Situación profesional de las personas ocupadas de 16 años o más en Parla. Porcentajes sobre la población ocupada por sexos. 2001

	Total	Mujeres	Hombres
Empresario/a o profesional que emplea personal	3,49	2,24	4,15
Empresario/a o profesional que no emplea personal	5,71	3,80	6,72
SUBTOTAL	9,20	6,04	10,87
Trabajador/a por cuenta ajena con carácter fijo o indefinido	57,05	52,63	59,39
Trabajador/a por cuenta ajena con carácter eventual, temporal	33,38	40,75	29,50
SUBTOTAL	90,44	93,38	88,89
Otras	0,36	0,47	0,31
TOTAL		100,00	100,00

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

Las mujeres que desarrollan **trabajos por cuenta propia** constituyen el 6,04% de las mujeres ocupadas y los hombres un 10,87%. Mientras que las mujeres con **trabajos por cuenta ajena** constituyen el 93,38% de las mujeres ocupadas, en el caso de los hombres este porcentaje es de un 88,89%. Las diferencias se incrementan cuando se contemplan los trabajos por cuenta ajena con carácter eventual (40,75% frente a 29,50%).

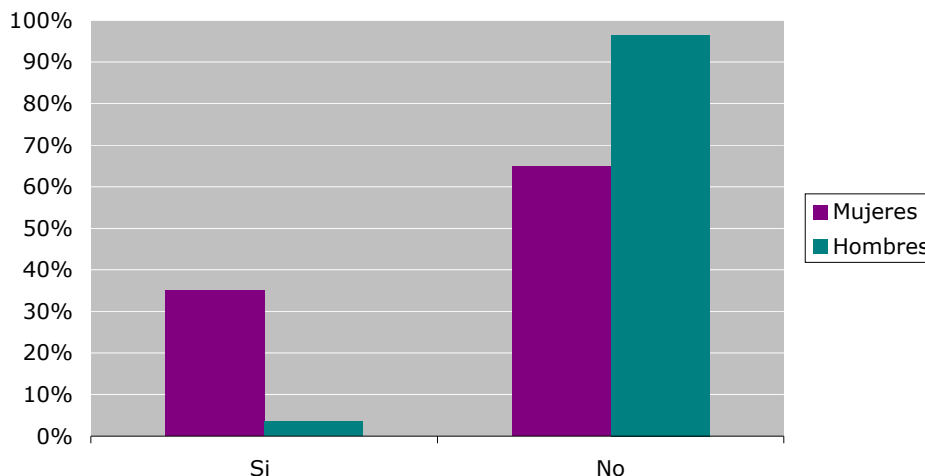
Las mujeres se están incorporando al mundo laboral pero continúan asumiendo mayoritariamente las **responsabilidades y tareas domésticas**. Los datos confirman la falta de equilibrio en el uso de los tiempos dedicados a las tareas del hogar.

Tabla 10: Realizando o compartiendo tareas del hogar según sexo. Parla. 2001

	Total	Mujeres	Hombres
Si	19,24	35,09	3,55
No	80,76	64,91	96,45

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

Gráfico 8: Realizando o compartiendo tareas del hogar según sexo. Parla. 2001



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

El 19,24% de la población total se dedica a las tareas del hogar, pero éstas son mayoritariamente mujeres. El 35,09% de las mujeres, frente a una 3,55% de los hombres asume o comparte las tareas de cuidado del hogar. Es destacable el dato de que el 96,45% de los hombres no realiza ninguna tarea doméstica.

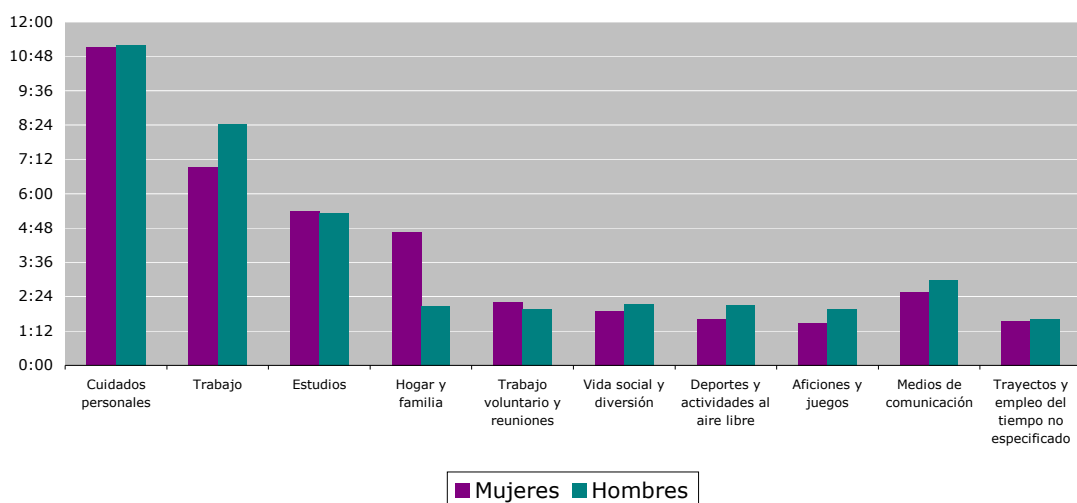
La Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003 del Instituto Nacional de Estadística también proporciona datos reveladores sobre los tiempos dedicados a las diferentes **actividades a lo largo del día** y destaca la diferencia según sexo en los tiempos dedicados a las tareas relacionadas con el hogar y la familia. En la Comunidad de Madrid las mujeres dedican una media de 4:40 horas a estas tareas y los hombres 2:04 horas.

Tabla 11: 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

Gráfico 9: Promedio de tiempo dedicado a la actividad por sexos.
Comunidad de Madrid. 2002-2003



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



Se puede observar cómo las mayores diferencias se dan en aquellas actividades relacionadas con el hogar y la familia y el trabajo remunerado. En menor medida se da en aquellas actividades relacionadas con los deportes y actividades al aire libre, las aficiones y los juegos y los medios de comunicación.

En todos los casos estos datos dibujan un modelo en el que se mantiene la asignación tradicional de los roles. Las mujeres dedican más tiempo al hogar y la familia y los hombres a aquellas actividades que se enmarcan dentro del mundo laboral y aquellas que se desarrollan en espacios públicos.

Un gran número de mujeres continúa asumiendo el cuidado de las personas dependientes que conviven en el hogar. Según datos del estudio: Observatorio de la Mujer de la Concejalía de Mujer de Parla de 2002, el 95,49% de las mujeres que tienen personas a su cargo no cuenta con ayuda externa para el cuidado de las personas que están bajo su atención. La falta de ayuda a mujeres con hijas e hijos y la falta de oportunidades en el trabajo y promoción en el empleo son percibidos por las mujeres parleñas como sus principales problemas.

A pesar de que en términos generales se mantiene un modelo de distribución de roles tradicional, la **estructura familiar** está experimentando notables cambios. Actualmente conviven en nuestra sociedad diferentes modelos de familia: monomarentales, monoparentales, unipersonales, extensas, nucleares, en segundas nupcias con hijos e hijas de las primeras... Todo esto aporta una mayor complejidad social y confrontación ideológica, pero, también mayor diversidad de roles de género.

Esta diversidad hace complejo el registro de la estructura de los hogares, de los que da información la siguiente tabla:

Tabla 12: Estructura de los hogares. Parla. 2001

		Total	%
Unipersonales		2.490	10,23
Mujeres	de 16 a 64 años	675	2,77
	más de 65 años	693	2,85
Hombres	de 16 a 64 años	964	3,96
	más de 65 años	158	0,65
Familias nucleares		18.524	76,14
	Madres con uno o dos menores	331	1,36
	Padres con uno o dos menores	69	0,28
	Dos personas adultas sin menores	4.957	20,37
	Dos personas adultas con menores	7.941	32,64
	Dos personas adultas con hijas/os de más de 16 años	4.956	20,37
Familias extensas		3.585	14,74
	Tres o más adultos con o sin menores	3.585	14,74
TOTAL		24.329	100

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



La mayor variabilidad se da si observamos la asunción del cuidado de las hijas e hijos cuando está ausente la madre o el padre. Las familias nucleares con uno o más menores a su cargo está regentadas mayoritariamente por las madres (1,36% del total de hogares frente a 0,28%).

Todos estos datos nos permiten concluir que no se ha conseguido la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral y que las condiciones laborables de las mujeres, en términos globales, son más desfavorables. Además continúa siendo un reto el reparto equilibrado de responsabilidades y tareas domésticas. Las mujeres, tanto las que realizan un trabajo remunerado como las que sólo desempeñan las tareas del hogar, continúan asumiendo una sobrecarga de tareas.

La ausencia de muchas mujeres en el mundo laboral tiene como consecuencias, entre otras, la falta de independencia económica y la dificultad de incorporarse a nuevos espacios de relación. En estos casos, se mantiene una marcada división de roles entre la responsabilidad del aporte económico y el cuidado de la familia. Este hecho tiene claros efectos sobre la vida de las mujeres: dificultad para desarrollar sus propios proyectos personales, dependencia de las tareas ligadas a lo doméstico y falta de oportunidades de aprendizaje de conocimientos y estrategias para la participación en las esferas públicas.

La violencia contra las mujeres

Las desigualdades no se expresan únicamente en el mundo laboral y en el educativo. Una de las situaciones en las que se pone más de manifiesto la subordinación de las mujeres es la violencia de género. Las desigualdades entre mujeres y hombres configuran, en sí mismas, una violencia estructural. El artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres de las Naciones Unidas, considera que la violencia contra las mujeres es "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".

El reconocimiento de la violencia contra las mujeres como grave problema social se ha realizado en los últimos años, permitiendo visibilizar el problema y proponer medidas para su erradicación.

Una dificultad que nos encontramos para valorar la verdadera dimensión de la violencia de género es el desconocimiento del impacto real en las mujeres. La ausencia de registros unificados impide obtener datos fiables, pero esto no puede ser impedimento para contemplar la violencia de género como una de las situaciones a las que se ven sometidas las mujeres que hay que abordar de forma urgente y prioritaria.

El número de denuncias presentadas en los órganos dependientes del Consejo General Judicial (Juzgados de Primera Instancia e Instrucción y Juzgados de Instrucción) durante el año 2003 has sido la que se indica en la siguiente tabla:



Tabla 13: Número de denuncias presentadas en los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción y Juzgados de Instrucción. 2003

Denuncias presentadas	
Estado Español	76.267
Comunidad de Madrid	12.026

Fuente: Informe de la actividad de los Órganos Judiciales sobre Violencia Doméstica. 2003

Las informaciones sobre mujeres fallecidas en el Estado Español y en la Comunidad de Madrid, varían según las fuentes consultadas.

Tabla 14: Mujeres fallecidas víctimas de violencia de género. Estado Español y Comunidad de Madrid

	Estado Español				Comunidad de Madrid			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Fiscalía del Consejo General del Poder Judicial			50	81				12
Informe sobre violencia de género contra las mujeres en España 1999 - 2003 de la Fundación Mujeres	65	73	77	45*	19	12	4	4*
Red Estatal de Organizaciones Feministas contra la violencia de género				98				11

* Datos del primer semestre de 2003.

Fuentes: Informe de la Fiscalía del CGPJ. 2003; Informe sobre violencia de género contra las mujeres en España 1999-2003. Fundación Mujeres y Estudio sobre noticias aparecidas en prensa. Violencia contra las mujeres con resultado de muerte. 2003. Red Estatal de Organizaciones Feministas contra la violencia de género

A pesar de estas cifras y del notable incremento de la violencia contra las mujeres ésta no se contempla como uno de los problemas prioritarios para la población general. El Barómetro de opinión del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) del mes de abril la sitúa en séptimo lugar entre las preocupaciones de la población española, por detrás de problemas como el terrorismo, el paro, la vivienda, la inseguridad ciudadana, la inmigración y los problemas económicos.

Las causas de la violencia contra las mujeres hay que buscarlas en el complejo sistema de relaciones de género que mantienen a las mujeres en una posición de subordinación. El informe del CIS de marzo del 2004 recoge las tres causas principales que la población atribuye a la violencia de género. Son, por este orden, el machismo, el sentido de posesión y los celos.

Todavía estamos lejos de evidenciar este problema en su dimensión real. Se conocen los casos en los que se dan denuncias o que salen a la luz por sus consecuencias dramáticas, pero se



siguen dando muchas condiciones en las que las mujeres sometidas a una situación de violencia no dan el paso de denunciar o de terminar la relación con sus agresores. Las mujeres víctimas de violencia de género están sometidas a múltiples condicionantes que perpetúan su situación. Las mujeres parleñas consultadas en el proceso de elaboración de este Plan coinciden con Echeburua⁶ en señalar la precariedad económica, la preocupación por el futuro incierto de las hijas e hijos, la propia sensación de baja autoestima personal y los motivos de vergüenza a relatar conductas degradantes como las razones para continuar con una relación de subordinación. En el informe del CIS de marzo de 2004 se señalan como principales razones para no denunciar: el miedo y la falta de recursos económicos.

Las mujeres que sufren violencia comentan los obstáculos que se han encontrado y encuentran para alejarse de las situaciones de amenaza, como la falta de información de los servicios a los que pueden acudir, de dispositivos inmediatos de protección, de recursos de apoyo para definir un proyecto personal desligado de la pareja, de recursos para atención a personas a su cargo: niñas y niños, mayores dependientes... y, también de apoyo en la población general.

Desde el Ayuntamiento de Parla ya se han dado diferentes respuestas para abordar esta problemática. Por una parte, el trabajo con la población general y más concretamente con la población más joven sobre la transmisión de estereotipos y roles de género que están sustentando un sistema que tolera y en ocasiones justifica, las situaciones de violencia; y por otro, respuestas concretas para las mujeres víctimas de violencia con la creación de recursos de información y apoyo.

La participación de las mujeres

Todas estas situaciones de discriminación son producto de un proceso histórico del que las mujeres y los hombres han sido artífices. Los notables logros conseguidos en la transformación de las relaciones de género han sido el producto del trabajo de muchas mujeres para modificar las situaciones que crean desigualdades. A veces individualmente, y la mayor parte de las veces de forma conjunta con otras mujeres, han emprendido multitud de acciones que han conducido a los cambios que actualmente podemos disfrutar. Las asociaciones de mujeres surgieron por una serie de necesidades y demandas a las que querían dar respuesta. Las asociaciones se planteaban como espacios y contextos creados por ellas a través de los cuáles experimentan cambios y nuevos procesos socializadores orientados al protagonismo, al ejercicio del poder y de la ciudadanía activa⁷.

En el último Estudio sobre el asociacionismo de mujeres en el Estado Español se ha detectado que las asociaciones de mujeres se constituyen para procurar, de una u otra forma, espacios y lugares plurales y alternativos a los limitados que les ofrece el ámbito doméstico, espacios para pensar entre mujeres y para las mujeres. Se pueden encontrar un asociacionismo que conquista privacidad para las mujeres, procurando lugares de ocio, culturales y también bienestar. Estas

⁶ Informe de la Ponencia sobre la erradicación de la violencia doméstica, 2002. Boletín Oficial de las Cortes Generales.

⁷ Maquieira, V. 1995. Asociaciones de mujeres en la Comunidad Autónoma de Madrid. En Ortega, M. Las Mujeres de Madrid como agentes del cambio social. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Madrid.



organizaciones no reivindicativas representan un lugar donde disponer de un tiempo para sí, donde mantener relaciones sociales con otras mujeres fuera de la mirada masculina⁸.

Aún siendo de gran valor estas conquistas quedan lejos de los objetivos más reivindicativos del movimiento feminista de entender las asociaciones como escuelas de participación para las mujeres, espacios puente para la participación política, económica y social.

El Consejo Sectorial de Mujer de Parla es la estructura que agrupa a las diferentes asociaciones de mujeres o a aquellas asociaciones que cuentan con áreas de mujer.

Tabla 15: Asociaciones miembros del Consejo Sectorial de Mujer. Parla. 2004

Tipos de asociaciones	Número
De mujeres	5
Mixtas (área de mujer)	3
De vecinos/as (área de mujer)	5
Casas regionales (área de mujer)	2
Sindicatos (secretaría de mujer)	2
Partidos políticos (secretaría de mujer)	3
Agrupaciones políticas juveniles (secretaría de la mujer)	1
TOTAL	21

Fuente: Datos de la Concejalía de Mujer. Ayuntamiento de Parla

Reconociendo la labor y el aumento del asociacionismo entre las mujeres, las asociaciones que constituyen el Consejo Sectorial destacan algunos problemas:

- * Existe poca participación de mujeres jóvenes. La edad media de la mujer asociada en asociaciones de mujeres es de 35 años.
- * Hay poco apoyo económico para poder mantener la actividad. Las subvenciones son escasas, aunque sí cuentan con otros apoyos desde la Concejalía de Mujer.
- * La baja implicación de las personas asociadas dentro de las entidades es común a muchas organizaciones, y tampoco están libres de este problema las asociaciones de mujeres. Las tareas son asumidas por un grupo pequeño de mujeres, que no encuentran relevo. Un porcentaje importante de las mujeres asociadas sólo participan en muchas ocasiones como usuarias de las actividades.
- * Las socias pertenecientes a asociaciones mixtas tienen difícil acceso a las Juntas Directivas. Este espacio de toma de decisiones sobre las metas y actuaciones de la asociación suele estar ocupado por los hombres, dependiendo del carácter de la asociación.

Hay un alto número de mujeres no asociadas que no conocen a las asociaciones ni los recursos y/o actividades que se ofertan. El 19% de las mujeres parleñas que no pertenecen a ninguna

⁸ Murillo, S. 2003. Ciudadanía activa: asociacionismo de mujeres. Consejo de Mujer. de Gijón y otras entidades.



asociación dicen no hacerlo por desconocer la existencia de las mismas⁹. La difusión e información de las actividades de las asociaciones se hace a través de los medios disponibles: prensa, radio local, cartelería, etc. En ocasiones, se han hecho campañas personalizadas por correo, pero el cómo llegar a las mujeres no asociadas aún sigue siendo una asignatura pendiente.

El Ayuntamiento de Parla

Las normas y valores que mantienen las desigualdades entre mujeres y hombres se manifiestan en todos los ámbitos de la organización social, en las relaciones laborales, en la estructura familiar, en la escuela... y también en las políticas que se diseñan tanto en el ámbito estatal como en el local. Como reconoce la Estrategia Marco sobre la Igualdad entre hombres y mujeres. Programa 2003 "se ha incorporado la perspectiva de género sólo en las políticas de las direcciones generales y los servicios de fundamento jurídico en los que está explícitamente la igualdad de hombres y mujeres o que se dirigen a un sector económico que registra una alta tasa de empleo de mujeres. Los demás ámbitos políticos no parecen haberla asumido seriamente".

Las políticas de igualdad deben atender no únicamente a promover medidas específicas a favor de las mujeres, sino que, como señala Blanco¹⁰ debe intentar movilizar explícitamente todas las acciones y políticas generales, teniendo en cuenta activa y visiblemente en el diseño de las mismas sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de los hombres y de las mujeres.

Las corporaciones locales deben ser agentes de cambio y, a su vez, proponer modelos de organización coherentes con los principios y valores que han sido apoyados por la ciudadanía. Incorporar la perspectiva de género en la organización supone no únicamente planificar las políticas que desde ella se diseñen teniendo en cuenta las relaciones de género que sustentan un sistema social que discrimina a las mujeres, sino también aplicar dentro de la propia estructura de la organización los principios de igualdad.

El Ayuntamiento de Parla se ha caracterizado por un constante incremento del número de mujeres en puestos de responsabilidad. En la presente legislatura (2003-2007) la distribución de los mismos por sexo es como se refleja en la siguiente tabla:

⁹ Concejalía de Mujer. Ayuntamiento de Parla. 2002. Estudio: Observatorio de la Mujer.

¹⁰ Blanco, S. En Emakunde. Base legal de la acción positiva. Biblioteca Temática Digital. www.emakunde.es. 25.02.2004.



Tabla 16: Cargos de responsabilidad según sexo. Ayuntamiento de Parla. 2004

Cargo	Mujeres	Hombres
Alcaldía	0	1
Delegaciones de Área	3	3
Concejalías Delegadas	3	3
Concejalías de Barrio	2	2
TOTAL	7	8

Fuente: Elaboración propia

Se da paridad en los cargos de máxima representación de la corporación local. En la última legislatura las mujeres han accedido a áreas de responsabilidad habitualmente ocupadas por los hombres como: organización, recursos humanos, obras, servicios generales, medio ambiente y transporte.

La corporación local de Parla contempla entre sus líneas de trabajo la incorporación del análisis de género como un eje transversal de todas sus políticas, reconociendo esta estrategia como la adecuada para conseguir cambios transformadores para la igualdad. Pero la aplicación de esta estrategia no está exenta de dificultades.

El conocimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres y las relaciones de género que permitan el diseño de políticas locales con "una nueva mirada" por parte de cargos políticos y técnicos es uno de los grandes retos de la aplicación de la transversalidad de género a las políticas municipales. Así como disponer de las herramientas adecuadas para incorporar esta estrategia de forma eficaz, como, el desarrollo de estadísticas sobre la situación de las mujeres y los hombres que permitan conocer las necesidades reales y los avances conseguidos fruto de las políticas de igualdad. Ya se han hecho notables avances para visibilizar y reconocer las aportaciones de las mujeres a través de la incorporación de un uso no sexista del lenguaje en los documentos oficiales, pero todavía se continúa manteniendo en algunos escritos un lenguaje que relega a las mujeres a una posición secundaria y subordinada de los hombres.

El Ayuntamiento de Parla ha puesto en marcha diferentes estrategias en el trabajo por la igualdad. Se han destacado la creación de una entidad que vele por la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, la elaboración (y evaluación) de planes de igualdad que garanticen el desarrollo de acciones por la mejora de las condiciones y posición de las mujeres y, la consecución de la paridad en los cargos de más alta responsabilidad en el gobierno municipal.

Las reflexiones, desde distintos ámbitos, sobre las causas de las desigualdades y su impacto en la vida de las mujeres y los hombres han creado nuevas propuestas de actuación que se incorporan en esta guía para la acción. El Ayuntamiento de Parla, fruto del trabajo ya realizado, propone este III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres incorporando nuevos planteamientos y estrategias.



METAS DEL PLAN

METAS

META 1

LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS ESTARÁN MENOS PRESENTES EN
LOS PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y JÓVENES

META 2

LAS POSIBILIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DE CONCILIAR
SU VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL HABRÁN AUMENTADO

META 3

LA VIOLENCIA DE GÉNERO HABRÁ DISMINUIDO

META 4

LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL
DE LAS MUJERES HABRÁN AUMENTADO

META 5

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TEJIDO ASOCIATIVO
HABRÁ MEJORADO CUANTITATIVA Y CUALITATIVAMENTE

META 6

EL AYUNTAMIENTO SE HABRÁ CONVERTIDO EN UN MODELO DE CÓMO INCORPORAR
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA ACTIVIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN





META 1. LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS ESTARÁN MENOS PRESENTES EN LOS PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y JÓVENES

La organización social se fundamenta en sistemas de valores y normas que rigen su funcionamiento. Las personas que la forman tienen asignados roles que definen funciones, modos de actuar y formas de relación. Estos roles responden, en muchas ocasiones, a estereotipos, es decir, a "imágenes o ideas aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad de carácter inmutable"¹¹.

El papel de las mujeres y los hombres se basa, por tanto, en una serie de estereotipos con un marcado carácter sexista, es decir, con una "tendencia, actitud o práctica que valora o discrimina a las personas por razón de sexo"¹².

La sociedad patriarcal ha definido cuál es el papel de cada uno de los sexos, ha construido alrededor de ser mujer u hombre un sistema de valores y pautas sociales que obstaculizan que la sociedad cambie hacia un modelo basado en relaciones igualitarias.

La asunción de ese papel se va produciendo de forma paulatina. Los procesos de socialización permiten la incorporación a la sociedad, son "procesos de absorción y desarrollo de las capacidades básicas para vivir en una determinada sociedad"¹³. Desde que la persona nace, se le muestra y enseña cuál es su papel en la sociedad, papel que se construye desde diferentes aspectos y que es adjudicado por el hecho de ser mujer u hombre.

Este aprendizaje se produce en diferentes espacios socializadores: la familia, la escuela, los grupos de iguales... A pesar de que se han modificado algunas de las atribuciones hechas por ser mujer u hombre, en cualquiera de estos ámbitos de socialización existen aún resistencias al cambio de esos estereotipos basadas en el interés de perpetuar los roles establecidos.

En la familia, como espacio primario de socialización, se dan los primeros aprendizajes, y si bien, los cambios en la estructura familiar o la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo han generado condiciones distintas, siguen permaneciendo, de forma general, relaciones y comportamientos condicionados por estereotipos sexistas (los modelos de relación con la niña y el niño, el reparto de las responsabilidades familiares, el ejercicio de la autoridad por la madre o el padre, los juguetes que se les ofrecen...).

Muchos de estos aprendizajes sociales marcan claramente a las niñas y niños, que llegados a la etapa escolar ven cómo son reforzados o rechazados comportamientos adquiridos en la familia. La escuela es transmisora de valores, pero al mismo tiempo posee una gran capacidad de cambio e innovación. La escuela no enseña sólo conocimiento, ni siquiera conocimiento neutro. Además de los aspectos curriculares (con lo explícito y lo oculto), la organización escolar, las actitudes del profesorado y del alumnado así como la distribución de los espacios son experiencias de aprendizaje. Todos los planteamientos teóricos de la escuela coeducativa explican cómo todos estos aspectos refuerzan explícita e implícitamente las desigualdades entre mujeres y hombres y cómo debemos hacer visibles los estereotipos sexistas presentes de forma que se pongan en marcha estrategias de aprendizaje coeducativo.

¹¹ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

¹² Definición de sexismo. Nuevo Diccionario Esencial de la Lengua Española. 2000. Santillana, Madrid.

¹³ Subirats, M. 2001. En Tomé, A. y Rambla, X. *Contra el sexismo. Coeducación y democracia en la Escuela*. Síntesis. Madrid.



Además de la familia y la escuela, existen otros ámbitos de socialización, como el tiempo libre y de ocio. Por un lado, es el espacio dónde se producen relaciones entre iguales, y por otro se ha convertido en un espacio educativo estructurado e intencionado. Las niñas, niños y jóvenes tienen una amplia oferta de actividades tanto desde la iniciativa pública como privada que influyen claramente en sus aprendizajes sociales.

Partiendo de estas consideraciones generales, estamos convencidas de que los cambios necesarios hacia una sociedad que ofrezca a las personas iguales oportunidades deben ir acompañados de profundas modificaciones en los sistemas de valores y en las pautas de comportamiento cotidiano.

Por ello, el III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tiene como primera meta la reducción de la presencia de estereotipos sexistas en los procesos de socialización de los niños, niñas y jóvenes. Es cierto que la sociedad en su conjunto es responsable de las transformaciones, por ello todas las acciones que se recogen en este Plan llevan implícito el cuestionamiento de los papeles que han sido asignados y la modificación de los mismos. Pero, es imprescindible y, desde luego, eficaz que las generaciones futuras tengan la oportunidad de aprender en un contexto más democrático y de respeto a sus diferencias desde la práctica y la vivencia de pautas de comportamiento y relación no determinadas por el sexo. Así se estarán estableciendo las bases para una sociedad democrática y respetuosa con cada una de las personas que viven en ella.

De esta forma, las medidas que se describen en esta meta se centran en el trabajo en los tres espacios de socialización que hemos considerado en párrafos anteriores: la familia, la escuela y el tiempo libre y de ocio.



OBJETIVO 1.1		
Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en el ámbito escolar		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
1.1.1	Capacitación del profesorado para la promoción de comportamientos no sexistas	Mujer
1.1.2	Investigación realizada por el alumnado de segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria sobre relaciones de género en el ámbito escolar	Mujer Educación
1.1.3	Seminario permanente con el profesorado para la incorporación de la perspectiva de género en materiales y actividades curriculares	Mujer
1.1.4	Talleres con el alumnado de Formación Profesional y Bachillerato sobre habilidades para la vida independiente	Juventud
1.1.5	Actividades teatrales con alumnado de infantil y primaria sobre estereotipos sexistas	Mujer Infancia
1.1.6	Certamen de dibujos infantiles en centros escolares sobre estereotipos sexistas	Mujer Infancia
1.1.7	Subvención a proyectos coeducativos en los centros escolares e institutos de enseñanza secundaria	Mujer Educación

OBJETIVO 1.2		
Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en el ámbito familiar		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
1.2.1	CD interactivo y materiales gráficos dirigidos a las familias sobre los roles de género	Mujer Infancia
1.2.2	Juego de pistas educativo dirigido a niñas, niños y jóvenes sobre los roles de género	Mujer Infancia Juventud
1.2.3	Concurso de buenas prácticas familiares en reparto de tareas domésticas	Mujer
1.2.4	Módulos en las Escuelas de Madres y Padres sobre transmisión de estereotipos sexistas	Mujer Educación Bienestar Social

OBJETIVO 1.3		
Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en el tiempo libre y de ocio de niñas, niños y jóvenes		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
1.3.1	Campaña de uso no sexista de juguetes y del tiempo libre	Mujer Consumo
1.3.2	Módulos sobre estereotipos sexistas en los talleres de consumo responsable para alumnado de centros escolares e Institutos de Enseñanza Secundaria.	Consumo
1.3.3	Formación para monitoras y monitores de las asociaciones que trabajan con niñas, niños y jóvenes sobre estereotipos sexistas	Mujer





META 2. LAS POSIBILIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DE CONCILIAR SU VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL HABRÁN AUMENTADO

La conciliación supone la participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en la vida familiar como en el mercado laboral. Todas las personas, mujeres y hombres, están legitimizadas para poder hacer compatible su derecho al empleo y su vida personal y familiar.

Este derecho está aún lejos de ser una realidad. Por un lado, la incorporación de las mujeres al empleo sigue siendo una asignatura pendiente. El desempleo es un problema para toda la población, pero las estadísticas muestran claramente la desigualdad entre mujeres y hombres, tanto en cuanto al acceso al empleo y la permanencia en el mismo, como en las condiciones salariales o la presencia en puestos de decisión económica. Esas diferencias han obligado a tener en cuenta a las mujeres en las políticas de fomento del empleo como un sector en desventaja, poniendo en marcha acciones positivas y transversales que faciliten la igualdad de oportunidades ante el empleo tanto por cuenta ajena como propia.

Por otro lado, a pesar de que aún subsisten todas estas diferencias, muchas mujeres se han incorporado al mercado laboral. Este hecho ha puesto en evidencia una serie de tareas que han recaído habitualmente sobre ellas y que, basadas en un sistema sexista de valores, se han considerado como propias del género femenino, incluso por las propias mujeres.

La situación actual supone para las mujeres que trabajan fuera del hogar dificultades personales y sociales que se concretan, por ejemplo, en dobles jornadas, falta de corresponsabilidad en lo doméstico y falta de recursos de apoyo para el cuidado de menores y mayores dependientes. Esta situación repercute no sólo en las mujeres, sino que genera problemas que tienen que ver con el conjunto de la sociedad: nuevas necesidades del mercado de trabajo, crisis familiares, niñas y niños solos, baja natalidad, personas mayores dependientes sin cuidados.

Al mismo tiempo, sigue vigente una falta de reconocimiento del trabajo dentro del hogar. Su contribución económica no ha sido cuantificada y, mucho menos, reconocida ni social ni económicamente.

Las posibles soluciones a los problemas de conciliación siguen recayendo en las propias mujeres, consideradas responsables de seguir atendiendo de forma directa o indirecta las responsabilidades familiares. Según Tobío¹⁴, las estrategias que las mujeres consideran que las ayudan más a conciliar son "la ayuda de la red familiar, la ayuda doméstica remunerada, la ayuda de la pareja masculina, vivir cerca del trabajo o del colegio de los niños, el horario de trabajo y los servicios que ofrecen los centros escolares".

Las líneas estratégicas marcadas en los marcos de referencia sobre igualdad, tanto la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995 como la Estrategia Comunitaria en materia de Igualdad entre mujeres y hombres 2001-2005 hacen especial hincapié en la necesidad de tomar medidas en torno a las condiciones de las mujeres relacionadas con la vida económica y los derechos sociales. Destacan la necesidad de facilitar no sólo la incorporación activa de las mujeres al mundo laboral sino que ésta se produzca en condiciones adecuadas e igualitarias.

¹⁴ Tobío, C. 2002. Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. En Revista Internacional de Sociología REIS, nº 97. Artículo recogido en "Conciliar la vida, tiempo y servicios para la igualdad". Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.



La conciliación de la vida personal, familiar y laboral supone, por tanto, una obligada revisión del propio sistema de valores, de la organización del mercado de trabajo configurado a partir de una distribución tradicional de roles de género y de una estructura familiar que define a la mujer como cuidadora y responsable de las tareas domésticas y al hombre como proveedor de los medios económicos.

Teniendo en cuenta la complejidad de los cambios y que éstos afectan a la sociedad en su conjunto, las estrategias adoptadas deben involucrar a todos los agentes sociales y económicos: administración, empresariado, sindicatos y, por supuesto, a la propia población. Al mismo tiempo, estas estrategias han de incluir

- * medidas legislativas eficaces,
- * servicios de atención para menores y personas mayores dependientes suficientes y de calidad,
- * cambios en la regulación del tiempo y las relaciones de trabajo y
- * acciones que faciliten que la ciudadanía tome conciencia del beneficio social y económico que conlleva un modelo de sociedad en el que sea posible compaginar la vida personal y laboral sin efectos negativos para ninguno de sus ciudadanas y ciudadanos.

El III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres pretende que las posibilidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal aumenten.

Para ello, se especifican medidas dirigidas a:

- * facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral por cuenta ajena y propia,
- * aumentar los recursos para la atención a personas dependientes,
- * favorecer la diversificación en las opciones de formación profesional de mujeres y hombres,
- * reducir las diferencias en el tiempo dedicado a las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, así como,
- * potenciar el uso por parte de ambos de las medidas de conciliación existentes.



OBJETIVO 2.1		
Los recursos públicos para la atención a personas dependientes habrán aumentado		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
2.1.1	Servicio integrado de atención a niñas y niños durante el uso por parte de las familias de recursos públicos de cualquier área municipal	Mujer Bienestar Social Salud Cultura Tercera Edad
2.1.2	Creación de una Escuela Infantil Municipal para niñas y niños de 0 a 3 años	Educación
2.1.3	Actividades extraescolares para niñas y niños de 3 a 12 años	Educación
2.1.4	Inclusión en los baremos que regulan el acceso a los recursos públicos de la situación de desventaja de mujeres con personas dependientes a su cargo	Todas las delegaciones
2.1.5	Servicios de apoyo a las familias para el cuidado de personas mayores, enfermas y/o con discapacidad	Bienestar Social

OBJETIVO 2.2		
La diferencia entre el desempleo de mujeres y hombres habrá disminuido		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
2.2.1	Estudio sobre oportunidades de empleo y de negocio en Parla y Zona Sur	Desarrollo Local
2.2.2	Intermediación laboral entre el empresariado y mujeres en procesos de búsqueda de empleo	Mujer Desarrollo Local
2.2.3	Talleres de capacitación para mujeres emprendedoras	Mujer
2.2.4	Estudio de fórmulas de financiación para la creación de empresas de mujeres (convenios con entidades bancarias, microcréditos...).	Desarrollo Local

OBJETIVO 2.3		
El número de matrículas de mujeres y hombres en especialidades formativas en las que estaban subrepresentadas o subrepresentados habrá aumentado		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
2.3.1	Actividades durante la Feria del Estudiante sobre la incidencia del género en los proyectos profesionales de las y los jóvenes	Juventud
2.3.2	Talleres para orientadoras y orientadores de Institutos de Enseñanza Secundaria	Mujer

OBJETIVO 2.4		
La diferencia en el tiempo dedicado por mujeres y hombres a responsabilidades domésticas se habrá reducido		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
2.4.1	Talleres de conciliación para mujeres y hombres	Mujer
2.4.2	Campaña por un reparto equilibrado de las responsabilidades y tareas domésticas	Mujer
2.4.3	Servicio de Mediación Familiar y Punto de Encuentro Familiar	Bienestar Social



OBJETIVO 2.5		
El uso de las medidas de conciliación ya existentes habrá aumentado en mujeres y hombres		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
2.5.1	Campaña informativa sobre las medidas de conciliación	Mujer
2.5.2	Creación de sellos de calidad para empresas que atiendan a criterios de género	Mujer Desarrollo Local
2.5.3	Participación en la Iniciativa Comunitaria Equal Eje 4: Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres	Mujer
2.5.4	Revisión de las medidas de conciliación incluidas en el Convenio Colectivo de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento	Recursos Humanos



META 3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO HABRÁ DISMINUIDO

La sociedad en su conjunto considera la violencia contra las mujeres como un grave problema que hay que rechazar y solucionar de forma contundente.

Desde todas las instancias, internacionales, nacionales y locales se reconoce que la violencia contra las mujeres es un atentado flagrante contra los derechos humanos, y que como tal, los gobiernos tienen la obligación irrenunciable de tomar medidas para erradicar y prevenir la violencia y para paliar sus efectos sobre las víctimas.

La complejidad de la situación y la búsqueda de las estrategias de intervención más eficaces han generado una serie de modelos teóricos, explicativos y prácticos, que nos ayudan a entender las causas y los efectos de la violencia, así como las diferentes manifestaciones de la misma.

Existe un acuerdo generalizado en que la violencia contra las mujeres se basa en la consideración de las mismas como personas inferiores. La violencia es una forma de mantener la estructura de poder patriarcal en las relaciones sociales entre los sexos.

La profundización en el conocimiento de las causas y efectos de la violencia ha facilitado que muchos mitos se hayan cuestionado. Las afirmaciones sobre la violencia de género como un problema del ámbito privado, que afecta a las mujeres de clases sociales desfavorecidas, que tiene como causa la adicción al alcohol u otras sustancias por parte de los hombres maltratadores han ido modificándose. Este cambio ha posibilitado que el rechazo social a la violencia contra las mujeres se vaya generalizando y la consideración social sobre la magnitud del problema comience a aumentar.

La violencia que se ejerce contra las mujeres se manifiesta de múltiples formas y en todos los ámbitos de la vida. Se tipifica por un lado, la violencia física, sexual, psicológica, económica, estructural y espiritual¹⁵. Por otro, en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, se especifican diferentes formas de ejercer la violencia así como los ámbitos dónde está presente:

- × La violencia física, sexual y psicológica en la familia.
- × La violencia física, sexual y psicológica en el ámbito de la comunidad en general.
- × La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado donde quiera que ocurra.

La gravedad de la situación, que no parece modificarse sino agudizarse o, al menos, visibilizarse con más contundencia ha generado múltiples medidas y planes de actuación. Todos ellos tienen algunas características similares que queremos destacar:

- × La actuación conjunta de numerosos agentes sociales dada la complejidad del problema. El trabajo en colaboración de fuerzas de seguridad, judicatura, profesionales de la salud y la educación y los servicios de atención social es absolutamente fundamental.
- × La elaboración de protocolos de actuación conjunta, acuerdos interinstitucionales y estructuras de coordinación estables.
- × La integralidad de los planes que permite en la intervención en todas las dimensiones del problema. Se establecen diferentes estrategias y medidas que incluyen la prevención y sen-

¹⁵ Acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial de 21 de marzo de 2001 sobre la problemática jurídica derivada de la violencia doméstica.



sibilización, la modificación o creación de medidas legislativas y la atención y apoyo a las mujeres víctimas de la violencia.

- × El énfasis en la necesidad de estudios e investigaciones que permitan profundizar en todos los aspectos de la violencia y disponer de datos reales y objetivos sobre la situación y su evolución.

Desde esta perspectiva integral, el Ayuntamiento de Parla forma parte de la Red de Ciudades contra la Violencia hacia las Mujeres creada en noviembre de 2000. Junto a otros 20 municipios de la Comunidad de Madrid, trabaja para aunar voluntades políticas y establecer pautas comunes de actuación.

El Ayuntamiento de Parla hace una clara apuesta por profundizar y replantear las acciones ante la situación actual. Se constituye la Mesa Local contra la Violencia de Género en la que participarán las delegaciones de Mujer, Servicios Sociales, Policía Municipal, así como Judicatura, Policía Nacional, y grupos políticos municipales. Esta estructura de coordinación tiene como primera tarea la elaboración de un Plan Integral contra la Violencia dinamizado y coordinado desde la Concejalía de Mujer. Al mismo tiempo, la relevancia de la incidencia de la violencia contra las mujeres obliga a recoger en el III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres objetivos que tienen como meta que la violencia de género disminuya.

Los objetivos que pretende conseguir el III Plan se concretan en diferentes estrategias centradas en la violencia de género: la prevención y la sensibilización, la adecuada atención a las mujeres víctimas y la mejora de las herramientas de que disponen las y los profesionales para la intervención.



OBJETIVO 3.1		
El rechazo social a la violencia de género habrá aumentado		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
3.1.1	Campaña informativa sobre los servicios de atención a las víctimas de violencia de género	Mujer
3.1.2	Jornadas sobre violencia de género	Mesa Local de Violencia de Género
3.1.3	Campaña de sensibilización en medios de comunicación local sobre violencia de género	Mesa Local de Violencia de Género
3.1.4	Certamen literario para población joven y adulta sobre violencia de género	Mujer
3.1.5	Conmemoración del día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres	Mesa Local de Violencia de Género

OBJETIVO 3.2		
Los recursos de atención a las mujeres víctimas de violencia de género habrán mejorado		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
3.2.1	Unidad de Atención 24 horas de la Policía Municipal	Policía Municipal
3.2.2	Piso de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género	Mujer
3.2.3	Servicios de información y orientación para mujeres víctimas de violencia de género	Mujer Bienestar Social
3.2.4	Servicio de Atención Psicológica	Mujer
3.2.5	Servicio de Atención Jurídica	Mujer
3.2.6	Acceso prioritario de mujeres víctimas de violencia de género a los programas municipales de formación y empleo	Mujer Desarrollo Local

OBJETIVO 3.3		
Las y los profesionales de los servicios municipales a los que pueden llegar las mujeres víctimas de violencia de género dispondrán de herramientas para la intervención		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
3.3.1	Elaboración de protocolos de actuación municipal ante los casos de violencia de género	Mesa Local de Violencia de Género
3.3.2	Formación sobre violencia de género para profesionales que desempeñan sus tareas en cualquier momento del itinerario de atención a las mujeres víctimas	Mujer
3.3.3	Mesa Local de Violencia de Género	Mesa Local de Violencia de Género





META 4. LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL DE LAS MUJERES HABRÁN AUMENTADO

Las posibilidades de desarrollo personal y social de mujeres y hombres están condicionadas por su posición de género. Una posición que, en el caso de las mujeres, ha supuesto unas condiciones desfavorables para su vida.

La naturalización de los papeles asumidos por mujeres y hombres ha tenido como consecuencia, por un lado, un difícil acceso de las mujeres a la esfera pública (ámbito laboral y político) y, por otro, la asignación de las responsabilidades y tareas que se desarrollan en la esfera privada (ámbito doméstico y de las relaciones personales).

Nuestro sistema social atribuye más valor al mundo de lo público, a lo que acontece de puertas para afuera que ha sido mayoritariamente ocupado los hombres. Lo masculino se constituye en referente y en protagonista de la construcción social.

Las mujeres y los hombres han desarrollado conocimientos y habilidades vinculados a los espacios que les han sido asignados, pero, en muchos casos, no válidos para los que les han sido vetados. La consecuencia para las mujeres ha sido una dificultad para ser y sentirse artífices en el mundo de lo público, y a su vez, una imposición para asumir las tareas y responsabilidades que conlleva el cuidado de los espacios privados.

Las mujeres han sido educadas para atender a las necesidades de las personas de su entorno condicionando sus proyectos y deseos personales al adecuado mantenimiento de los espacios de las y los demás pero asumidos como propios. Esto ha implicado colocar en un lugar secundario los estudios, la profesión, la participación en lo público... y percibirse como inferiores en relación con las personas que sí desarrollan su vida cotidiana en la esfera pública.

El escaso valor social que se ha dado a las tareas consideradas como femeninas ha generado también una escasa autovaloración de las mujeres, no sólo de sus acciones, sino también de sus posibilidades de aprendizaje para aquellos ámbitos que no han sido en los que tradicionalmente se han desempeñado. Como dice Freixas¹⁶ "nada se puede construir desde la desvalorización o desde la aceptación de la propia inferioridad."

El análisis del proceso histórico que ha generado unas relaciones de género que establecen jerarquías está teniendo como consecuencia la asunción de las desigualdades que esto tiene para el desarrollo de la vida de mujeres y hombres. Las relaciones de género están en proceso de transformación. Las mujeres están cuestionando los modelos que limitan sus posibilidades de incidencia en la construcción social en todos sus ámbitos. Esta es una tarea que ya emprendieron muchas mujeres hace muchos años.

Las mujeres ya no se conforman con asumir las tareas de cuidado y mantenimiento de los espacios privados. Las mujeres se han hecho conscientes de que los papeles asumidos históricamente han sido producto de construcciones sociales y de que las barreras para desempeñar tareas no atribuidas al género femenino se pueden subvertir.

Este proceso de toma de conciencia se ha provocado en espacios de desarrollo personal y acciones dirigidas al acercamiento de las mujeres a otros ámbitos socioculturales.

¹⁶ Freixas, A. 2001. Entre el mandato y el deseo: la adquisición de la identidad sexual y de género. En Flecha, C y Núñez, M. La educación de las mujeres: nuevas perspectivas. Universidad de Sevilla - Fundación el Monte



Las mujeres, en este afán transformador, de apropiación de nuevos espacios y creación de nuevos modelos continúan encontrándose con barreras y carencias fruto del propio proceso histórico de construcción de los géneros.

Continúa siendo necesaria la creación de espacios de mujeres en los que se puedan establecer las condiciones para los aprendizajes de aquellos conocimientos y habilidades que les faciliten la autovaloración y el empoderamiento para la conquista de nuevos ámbitos.

Pero no únicamente la posición de género determina las posibilidades de acceder a los recursos y tomar decisiones sobre los mismos. Podemos considerar otras variables, también con mucha incidencia, que dificultan el complejo proceso de inclusión social, como pertenecer a los sectores sociales más desfavorecidos y ser de origen extranjero.

Las mujeres que se encuentran en estas situaciones ven incrementada su vulnerabilidad económica y social, debido a las condiciones en la que se tienen que desenvolver: mayor precariedad en el empleo, segregación horizontal y vertical, desigualdad salarial, menor nivel formativo, mayores responsabilidades, menos disponibilidad de tiempo... respecto a los hombres. Las familias en dificultad social delegan en la mujer las responsabilidades y tareas de búsqueda de alternativas para la supervivencia y son ellas, las que más demandan ayudas sociales para el cuidado familiar, dejando en un lugar secundario sus propias necesidades.

Por otra parte, las mujeres de origen extranjero se encuentran en un medio laboral muy segregado que limita sus posibilidades de inserción y promoción laboral. Los sectores a los que se les permite el acceso son aquellos más precarizados y más escasamente regulados. Todo esto condiciona su acceso al mercado laboral y, en el caso de que se dé, perpetúa el papel de la mujer en trabajos relacionados con los servicios de proximidad o cuidados personales.

Las mujeres de origen extranjero al tener más obstáculos para desempeñarse en un mercado laboral digno mantienen, con más frecuencia, un modelo de relaciones familiares con una división tradicional de responsabilidades y tareas que tiene como consecuencia una escasez de relaciones sociales y menor participación en la vida de la comunidad.

El III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres propone la creación de servicios y recursos que favorezcan los espacios de encuentro entre mujeres; así como, la creación de servicios y prestaciones que contribuyan a la inclusión de aquellos sectores de mujeres más desfavorecidas.

En esta meta se incluyen medidas dirigidas a:

- × potenciar el desarrollo personal de las mujeres, a través de la creación de espacios de y para mujeres, y
- × facilitar la integración social de aquellas mujeres que encuentren obstáculos añadidos a su posición de género.



OBJETIVO 4.1		
Los recursos orientados a potenciar el desarrollo personal de las mujeres habrán aumentado		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
4.1.1	Talleres en femenino	Mujer
4.1.2	Ciclos de cine en femenino	Mujer
4.1.3	Tertulias en femenino	Mujer
4.1.4	Jornadas sobre menopausia	Mujer Salud

OBJETIVO 4.2		
El manejo de habilidades instrumentales que facilitan la integración social de las mujeres habrá aumentado		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
4.2.1	Proyecto de intervención para la mejora de la integración social de las mujeres inmigrantes	Mujer
4.2.2	Talleres para mujeres de alfabetización informática en el Centro de Acceso Público a Internet	Mujer Desarrollo Local
4.2.3	Proyectos de inclusión social para mujeres en situación de dificultad social	Bienestar Social





META 5. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TEJIDO ASOCIATIVO HABRÁ MEJORADO CUANTITATIVAMENTE Y CUALITATIVAMENTE

Las mujeres han sido coparticipes a lo largo de la historia de la construcción social pero su capacidad de influencia se ha visto limitada a la esfera privada. La participación de las mujeres en igualdad de condiciones en los procesos de toma de decisiones en lo económico, social, cultural y político es el gran reto que se planteaba ya en las Estrategias de Nairobi de 1985. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995 incidía en la necesidad de remover estos obstáculos como paso imprescindible para alcanzar la igualdad real.

Paralelamente al reconocimiento de la permanencia de espacios en los que el protagonismo de las mujeres es muy limitado también es cierto que los logros son innegables. El acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones ha experimentado un gran avance y, además, se están creando las condiciones para que estos progresivos logros adquieran carácter de irrenunciable para las mujeres.

La complejidad de las causas que obstaculizan la participación de las mujeres ha tenido como consecuencia la puesta en marcha de diversas estrategias:

- * promoción de un acceso igualitario a los recursos educativos, laborales, económicos que, en gran medida, son las bases de acceso al poder político,
- * análisis de las políticas generales desde un análisis de la posición de género.

Estas estrategias han favorecido la asunción por parte de mujeres y hombres de su corresponsabilidad en la construcción de una democracia real, la necesaria participación de todas y todos y el empoderamiento de las mujeres: crearse capaces y adquirir aprendizajes para desenvolverse en la esfera pública.

El movimiento asociativo de mujeres ha sido uno de los agentes fundamentales de los cambios experimentados. Se han obtenido notables conquistas en los últimos decenios, como la consecución de una igualdad *de jure*, el acceso a espacios que les habían sido vetados, el cuestionamiento de las relaciones de género y su redefinición...

Pero también las organizaciones de mujeres se han constituido en una vía de acceso al ámbito público. Como se comenta en el Informe sobre el papel de las asociaciones en la conservación de la democracia del Consejo Económico y Social Europeo¹⁷ las asociaciones permiten a los individuos reconocerse en sus convicciones, perseguir activamente sus ideales, cumplir tareas útiles, encontrar su puesto en la sociedad, hacerse oír, ejercer alguna influencia y provocar cambios. Al organizarse, la ciudadanía se dota de medios más eficaces para hacer llegar su opinión sobre los diferentes problemas de la sociedad a quienes toman las decisiones políticas.

Las asociaciones de mujeres cumplen un doble papel, por una parte, de cuestionamiento de los modelos de relaciones de género y la consecuente reivindicación, y por otro, de satisfacción de carencias afectivas, comunicativas, relacionales e intelectuales.. En la actualidad podemos encontrar una gran diversidad entre las asociaciones de mujeres, pero en todas, hay un centro de interés común: dar respuesta a sus demandas y necesidades.

¹⁷ Dictamen 118/98 del Consejo Económico y Social Europeo: El papel de las asociaciones en la conservación de la democracia.



No todas las asociaciones de mujeres se proponen como meta la transformación de las relaciones de género, pero aún cuando las actividades que desarrollen no respondan a estos objetivos son significativos los procesos de cambio personal y colectivo que se generan.

Las mujeres, no se asocian únicamente entre ellas, también participan en todo el tejido social: asociaciones vecinales, juveniles, deportivas... y en éste se reproduce la división tradicional de roles. Se continúa encontrando obstáculos para el acceso a las funciones de dirección y representación. No únicamente en el trabajo interno las asociaciones proyectan un modelo jerárquico de relaciones de género, también las metas y las actividades que programan adolecen de un análisis de las desigualdades.

Las asociaciones, como instrumento de transformación social, se pueden constituir en agentes de cambio introduciendo un análisis de género en toda su estructura, tanto en su organización interna como en su trabajo de proyección al exterior. Esta proyección exterior se hace patente no sólo en sus actuaciones sino en la implicación en espacios de participación con otras entidades como los Consejo Sectoriales de Mujer.

El III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres pretende con esta meta mejorar cuantitativa y cualitativamente la participación de las mujeres en el tejido asociativo.

En esta meta se incluyen medidas dirigidas a:

- * mejorar la participación de las mujeres en el tejido social,
- * proporcionar a las asociaciones instrumentos que les permitan incorporar la perspectiva de género a su actividad,
- * proporcionar herramientas a las mujeres miembros de asociaciones para la participación activa en la asociación, y
- * facilitar la incorporación de objetivos estratégicos que guíen las actuaciones de las asociaciones de mujeres.

**OBJETIVO 5.1****El conocimiento de las asociaciones de mujeres por parte de las mujeres habrá aumentado**

ACTUACIONES		RESPONSABLES
5.1.1	Guía de asociaciones de mujeres de Parla	Mujer Participación Ciudadana
5.1.2	Página web de las asociaciones de mujeres	Mujer Participación Ciudadana

OBJETIVO 5.2**Las asociaciones dispondrán de instrumentos que les permitan incorporar la perspectiva de género a su actividad**

ACTUACIONES		RESPONSABLES
5.2.1	Módulos sobre perspectiva de género en las acciones formativas dirigidas a las asociaciones	Mujer
5.2.2	Guía para la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo asociativo	Mujer
5.2.3	Subvenciones a asociaciones para el desarrollo de actuaciones relacionadas con los objetivos del Plan de Igualdad	Mujer

OBJETIVO 5.3**Las mujeres miembros de asociaciones dispondrán de herramientas para la participación activa en la asociación**

ACTUACIONES		RESPONSABLES
5.3.1	Capacitación para mujeres miembros de asociaciones en gestión del liderazgo	Mujer
5.3.2	Capacitación para mujeres miembros de asociaciones en el manejo de herramientas ofimáticas	Mujer
5.3.3	Talleres para mujeres miembros de asociaciones sobre participación política	Mujer Participación Ciudadana

OBJETIVO 5.4**Las asociaciones de mujeres habrán incorporado objetivos estratégicos que guíen sus actuaciones**

ACTUACIONES		RESPONSABLES
5.4.1	Jornadas debate sobre el papel de las asociaciones de mujeres	Mujer Participación Ciudadana
5.4.2	Formación para las asociaciones de mujeres en planificación estratégica	Mujer
5.4.3	Asesoramiento a asociaciones de mujeres	Mujer
5.4.4	Jornadas de trabajo internas con el Consejo Sectorial de Mujer	Mujer
5.4.5	Encuentro de asociaciones de mujeres de municipios de la Comunidad de Madrid	Mujer





META 6. EL AYUNTAMIENTO SE HABRÁ CONVERTIDO EN UN MODELO DE CÓMO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA ACTIVIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN

Las políticas de igualdad se iniciaron ante la evidencia de claros desequilibrios entre la vida de las mujeres y los hombres. Las primeras estrategias pretendían compensar a las mujeres por las desventajas y la discriminación a las que han estado sometidas y acabar con el desequilibrio entre mujeres y hombres. También reconocían la pérdida que suponía que la mitad de la población -las mujeres- no pudiese contribuir a la construcción social en igualdad de condiciones. A partir de esta idea, y pensando en el bien común de la sociedad, se pretendía movilizar el potencial económico y social de las mujeres¹⁸. El centro de atención se localizaba en las mujeres y en las consecuencias que para ellas tienen las diferencias en el acceso y control de los recursos y beneficios.

Las Estrategias de Nairobi (1985) ya introducían algunas ideas que apuntaban a un enfoque de análisis más global de la situación de las mujeres. Se explicitaba la "decisión de alentar la plena participación de la mujer en los asuntos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos". Se proponía la necesidad de "reforzar la voluntad política para establecer, modificar, desarrollar o hacer cumplir una base jurídica amplia para la igualdad de la mujer y el hombre, fundada en la dignidad humana". Así como incorporar a las mujeres en la adopción de decisiones y participación política.

La Plataforma de Acción de Pekín (1995) explicitó la necesidad de realizar un análisis de género de la organización social en todos sus aspectos. Se proponía la evaluación de cómo las relaciones de género condicionan la estructura de la sociedad y los distintos roles asumidos por mujeres y hombres. Al mismo tiempo, se plantea como estrategia de transformación el "diseño, aplicación y vigilancia, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, de políticas y programas, entre ellos políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer".

Se estaba asumiendo explícitamente una nueva estrategia para el desarrollo de las políticas para la igualdad: el *mainstreaming* o transversalidad de género, que complementa, no sustituye, la aplicación de medidas específicas para las mujeres.

Las situaciones de las desigualdades entre mujeres y hombres son el producto de una construcción social que establece jerarquías de papeles y valores en todas sus esferas: económica, social, cultural y política. Supone, por una parte, la necesidad de hacer un análisis riguroso de los diferentes aspectos de la desigualdad y, por otra, la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y acciones.

La aplicación de esta estrategia supone un auténtico reto para las administraciones públicas, ya que como toda institución es transmisora y reproductora de unas relaciones de género jerárquicas.

El Grupo de especialistas en *mainstreaming* constituido por el Consejo de Europa en 1995 ha identificado los requisitos para la implementación de la transversalidad de género:

¹⁸ Hanna Beate Schoepp-Schilling. En Emakunde. Base legal de la acción positiva. Biblioteca Temática Digital. www.emakunde.es (25 febrero 2004)



- × voluntad política para cuestionar las actuales relaciones entre los géneros y los marcos conceptuales, los procesos y las políticas que perpetúan la desigualdad,
- × políticas específicas de igualdad de género,
- × estadísticas sobre la situación actual de las mujeres y los hombres y sobre las relaciones de género,
- × conocimiento completo y detallado de las relaciones de género por parte de las personas responsables del diseño, ejecución y evaluación de las políticas,
- × conocimiento del funcionamiento real del sistema administrativo, que incluye el conocimiento de la ubicación de las competencias en materia de género y la caracterización de las y los actores,
- × asignación de medios financieros,
- × participación de las mujeres en la esfera pública y política y en los procesos de toma de decisión.

El III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres propone con esta meta sentar las bases para un trabajo por la igualdad que tenga incidencia en todos los ámbitos: económico, educativo, sanitario, urbanístico, deportivo... y que, con una visión más estratégica, genere transformaciones duraderas.

En esta meta se incluyen medidas dirigidas a:

- × mejorar la información de los recursos municipales que facilitan la igualdad de oportunidades entre sexos,
- × romper los desequilibrios en el uso de los servicios municipales,
- × revisar el uso del lenguaje en los documentos administrativos,
- × facilitar a todas las áreas municipales herramientas que les permitan incorporar la perspectiva de género en sus programaciones, así como
- × elaborar registros de datos estadísticos que permitan valorar las desigualdades entre mujeres y hombres.



OBJETIVO 6.1		
Las mujeres y los hombres conocerán los recursos municipales que facilitan la igualdad de oportunidades entre sexos		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
6.1.1	Guía de recursos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Mujer
6.1.2	Campaña permanente de divulgación del Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Mujer

OBJETIVO 6.2		
Los porcentajes de mujeres y hombres que utilizan servicios públicos no dirigidos específicamente a ningún sexo se habrán acercado		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
6.2.1	Estudio sobre el uso de los servicios municipales según el sexo	Mujer
6.2.2	Campañas de divulgación específicas para mujeres y hombres, desde cada servicio, de los servicios infrautilizados por cada sexo	Todas las delegaciones

OBJETIVO 6.3		
Los documentos administrativos harán un uso no sexista del lenguaje		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
6.3.1	Incorporación del uso no sexista del lenguaje a los documentos administrativos	Mujer Todas las delegaciones
6.3.2	Materiales para el uso no sexista del lenguaje administrativo, dirigidos a las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento	Mujer

OBJETIVO 6.4		
Todas las áreas municipales dispondrán de las herramientas que les permitan incorporar la perspectiva de género en sus programaciones		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
6.4.1	Módulos sobre perspectiva de género en la formación de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento	Mujer Recursos Humanos
6.4.2	Taller para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales destinado a cargos electos	Mujer Todas las delegaciones
6.4.3	Velar por la transmisión de una imagen positiva de las mujeres en la información municipal	Mujer

OBJETIVO 6.5		
El servicio municipal de Estadística dispondrá de datos que permitan valorar las desigualdades entre mujeres y hombres		
ACTUACIONES		RESPONSABLES
6.5.1	Sistema de información sobre la realidad de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Mujer
6.5.2	Incorporación a las estadísticas municipales de la variable sexo y de indicadores de igualdad	Mujer Estadística




TABLA RESUMEN DE METAS Y OBJETIVOS

METAS	OBJETIVOS
Meta 1. Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en los procesos de socialización de niñas, niños y jóvenes	Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en el ámbito escolar Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en el ámbito familiar Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en el tiempo libre y de ocio de niñas, niños y jóvenes
Meta 2. Las posibilidades de mujeres y hombres de conciliar su vida laboral, familiar y personal habrán aumentado	Los recursos públicos para la atención a personas dependientes habrán aumentado La diferencia entre el desempleo de mujeres y hombres habrá disminuido El número de matrículas de mujeres y hombres en especialidades formativas en las que estaban subrepresentadas o subrepresentados habrá aumentado La diferencia en el tiempo dedicado por mujeres y hombres a responsabilidades domésticas se habrá reducido El uso de las medidas de conciliación ya existentes habrá aumentado en mujeres y hombres
Meta 3. La violencia de género habrá disminuido	El rechazo social a la violencia de género habrá aumentado Los recursos de atención a las mujeres víctimas de violencia de género habrán mejorado Las y los profesionales de los servicios municipales a los que pueden llegar las mujeres víctimas de violencia de género dispondrán de herramientas para la intervención
Meta 4. Las oportunidades de desarrollo personal y social de las mujeres habrán aumentado	Los recursos orientados a potenciar el desarrollo personal de las mujeres habrán aumentado El manejo de habilidades instrumentales que facilitan la integración social de las mujeres habrá aumentado
Meta 5. La participación de las mujeres en el tejido asociativo habrá mejorado cuantitativa y cualitativamente	El conocimiento de las asociaciones de mujeres por parte de las mujeres habrá aumentado Las asociaciones dispondrán de instrumentos que les permitan incorporar la perspectiva de género a su actividad Las mujeres miembros de asociaciones dispondrán de herramientas para la participación activa en la asociación Las asociaciones de mujeres habrán incorporado objetivos estratégicos que guíen sus actuaciones
Meta 6. El Ayuntamiento se habrá convertido en un modelo de cómo incorporar la perspectiva de género a la actividad de una organización	Las mujeres y los hombres conocerán los recursos municipales que facilitan la igualdad de oportunidades entre sexos Los porcentajes de mujeres y hombres que utilizan servicios públicos no dirigidos específicamente a ningún sexo se habrán acercado Los documentos administrativos harán un uso no sexista del lenguaje Todas las áreas municipales dispondrán de las herramientas que les permitan incorporar la perspectiva de género en sus programaciones El servicio municipal de Estadística dispondrá de datos que permitan valorar las desigualdades entre mujeres y hombres





ORGANIZACIÓN DEL PLAN

PROCESO DE DISEÑO

El proceso de elaboración del III Plan se ha caracterizado por la participación de diferentes agentes sociales y la ciudadanía, el compromiso e implicación de los y las responsables políticas y la priorización consensuada de las metas y las propuestas de actuación. Este proceso de priorización se ha basado en el análisis de los logros y las necesidades del municipio de Parla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

De esta forma, se cumple con el necesario compromiso de elaborar planes que consigan un amplio consenso social, facilitando la implicación en su desarrollo de todas y todos los agentes sociales.

A lo largo del proceso de elaboración del III Plan se han organizado grupos y sesiones de trabajo en los que estaban representados los diferentes sectores sociales. De esta forma, no sólo se consigue el objetivo práctico de elaborar el Plan sino que se favorece el debate, la sensibilización y el aprendizaje en cuanto a las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

La elaboración del III Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Parla parte del trabajo ya realizado en el municipio para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Se contaba con la evaluación del II Plan, la relación de coordinación ya establecida entre áreas municipales, la existencia del Consejo Sectorial de Mujer como representante del movimiento ciudadano relacionado directamente con la promoción de la igualdad, así como la relación de la administración local con otras entidades ciudadanas implicadas en la mejora del municipio.

Quién ha participado en el diseño del III Plan

La Concejalía de Mujer organiza y desarrolla el proceso de elaboración del Plan con el apoyo de un equipo externo¹⁹. El material de trabajo lo han aportado las personas y grupos que trabajan y viven en el municipio y que, desde sus diferentes ámbitos, han participado a lo largo del proceso:

- × responsables políticas de los diferentes grupos políticos,
- × Equipo de gobierno municipal,
- × Mesa Técnica formada por representantes de cada una de las áreas municipales,
- × movimiento asociativo integrado en el Consejo Sectorial de Mujer y otras entidades ciudadanas de Parla,
- × personas usuarias del Servicio de Mujer y de otros recursos municipales.

¹⁹ Catep Intervención Social S.Coop.Mad.



Cómo se ha hecho el III Plan

El método de trabajo se ha basado en cuatro pasos que se han repetido a lo largo del proceso: recogida, sistematización, devolución y contraste. La información y las aportaciones han girado en torno al análisis de la situación actual, de las necesidades del municipio y a la recogida y priorización de las propuestas de metas y acciones.

Estos pasos se han seguido de forma diferente con cada sector antes mencionado, usando como técnicas de trabajo:

- × Análisis documental tanto del material disponible sobre el municipio como de los marcos internacionales, nacionales y autonómicos que son referencia en materia de igualdad.
- × Recogida y análisis de datos cuantitativos sobre la realidad de las mujeres y hombres de Parla en relación a las situaciones marcadas como problemáticas desde los grupos.
- × Grupos de discusión con movimiento ciudadano y personas usuarias de los servicios municipales.
- × Reuniones de trabajo con la Mesa Técnica.
- × Reuniones de trabajo y coordinación con la Concejalía de la Mujer.

A partir de esta estructura de trabajo, se han elaborado tres documentos parciales: documento de mínimos, documento de bases y borrador que nos han permitido llegar a consensuar las metas y propuestas definitivas que aparecen en este Plan.



ORGANIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN

El III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es un documento que debe servir de guía para el trabajo municipal para la igualdad. Para facilitar el desarrollo y el seguimiento del mismo, establece el reparto de las tareas necesarias de las diferentes entidades implicadas.

Funciones de las entidades implicadas en el desarrollo del Plan

ORGANISMO	FUNCIONES
Concejalía de Mujer	<p>Promover y coordinar la elaboración, ejecución y evaluación del Plan</p> <p>Facilitar la coordinación entre las áreas municipales</p> <p>Facilitar apoyo técnico para el desarrollo de acciones por parte de otras áreas municipales</p> <p>Definir anualmente las acciones a desarrollar en coordinación con el resto de las áreas municipales, constituidas en Mesa Técnica</p> <p>Coordinar el proceso de evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> generar instrumentos homogéneos para todas las acciones del Plan. recopilar y analizar la información generada por las áreas en relación a las acciones desarrolladas. elaborar y presentar un informe evaluativo semestral, anual y final del Plan
Resto de Áreas Municipales	<p>Desarrollar las acciones a las que se comprometen</p> <p>Definir anualmente las acciones que cada área va a desarrollar en coordinación con el resto de las áreas municipales, constituidas en Mesa Técnica</p> <p>Coordinarse con las áreas necesarias para la ejecución de cada una de las acciones</p> <p>Facilitar la información necesaria de las acciones de las que es responsable para la realización de la evaluación</p> <p>Revisar de forma conjunta, constituidas todas las áreas en Mesa Técnica, el desarrollo del Plan semestral y anualmente, así como al final del mismo</p>
Consejo Sectorial de Mujer	<p>Aportar la información necesaria para la evaluación</p> <p>Revisar el cumplimiento del Plan anualmente, y al mismo tiempo y a partir de la evaluación anual, elaborar propuestas para la programación anual</p> <p>Facilitar a través de las entidades que forman el Consejo la participación de la ciudadanía, así como la de otras asociaciones no integrantes del Consejo Sectorial, en la evaluación y el control sobre el desarrollo del Plan</p>



Temporalización del desarrollo del Plan

Se presenta una aproximación temporal del desarrollo de acciones, que será revisable en el proceso de seguimiento anual del III Plan.

DELEGACIONES MUNICIPALES	COLOR
Recursos Humanos	Cyan
Desarrollo Local	Red
Consumo	Magenta
Bienestar Social	Navy Blue
Salud	Bright Cyan
Cultura	Teal
Mujer	Dark Purple
Infancia	Green
Educación	Yellow
Juventud	Blue
Tercera Edad	Light Green
Deportes	Brown
Estadística	Pink
Policía Municipal	Olive Green
Participación Ciudadana	Orange
Todas las delegaciones	Light Orange
ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN	
Mesa Local de Violencia de Género	Light Purple

**META 1. LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS ESTARÁN MENOS PRESENTES EN LOS PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y JÓVENES****OBJETIVO 1.1. Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en el ámbito escolar**

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
1.1.1	Capacitación del profesorado para la promoción de comportamientos no sexistas				
1.1.2	Investigación realizada por el alumnado de segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria sobre relaciones de género en el ámbito escolar		 		
1.1.3	Seminario permanente con el profesorado para la incorporación de la perspectiva de género en materiales y actividades curriculares				
1.1.4	Talleres con el alumnado de Formación Profesional y Bachillerato sobre habilidades para la vida independiente				
1.1.5	Actividades teatrales con alumnado de infantil y primaria sobre estereotipos sexistas	 	 	 	
1.1.6	Certamen de dibujos infantiles en centros escolares sobre estereotipos sexistas	 	 	 	
1.1.7	Subvención a proyectos coeducativos en los centros escolares e institutos de enseñanza secundaria	 	 	 	

OBJETIVO 1.2. Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en el ámbito familiar

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
1.2.1	CD interactivo y materiales gráficos dirigidos a las familias sobre los roles de género		 		
1.2.2	Juego de pistas educativo dirigido a niñas, niños y jóvenes sobre los roles de género			 	
1.2.3	Concurso de buenas prácticas familiares en reparto de tareas domésticas				
1.2.4	Módulos en las Escuelas de Madres y Padres sobre transmisión de estereotipos sexistas	 	 	 	



OBJETIVO 1.3. Los estereotipos sexistas estarán menos presentes en el tiempo libre y de ocio de niñas, niños y jóvenes		2004	2005	2006	2007
ACTUACIÓN					
1.3.1	Campaña de uso no sexista de juguetes y del tiempo libre				
1.3.2	Módulos sobre estereotipos sexistas en los talleres de consumo responsable para alumnado de centros escolares e Institutos de Educación Secundaria				
1.3.3	Formación para monitoras y monitores de las asociaciones que trabajan con niñas, niños y jóvenes sobre estereotipos sexistas				

**META 2. LAS POSIBILIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DE CONCILIAR SU VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL HABRÁN AUMENTADO****OBJETIVO 2.1. Los recursos públicos para la atención a personas dependientes habrán aumentado**

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
2.1.1	Servicio integrado de atención a niñas y niños durante el uso por parte de las familias de recursos públicos de cualquier área municipal				
2.1.2	Creación de una Escuela Infantil Municipal para niñas y niños de 0 a 3 años				
2.1.3	Actividades extraescolares para niñas y niños de 3 a 12 años				
2.1.4	Inclusión en los baremos que regulan el acceso a los recursos públicos de la situación de desventaja de mujeres con personas dependientes a su cargo				
2.1.5	Servicios de apoyo a las familias para el cuidado de personas mayores, enfermas y/o con discapacidad				

OBJETIVO 2.2. La diferencia entre el desempleo de mujeres y hombres habrá disminuido

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
2.2.1	Estudio sobre oportunidades de empleo y de negocio en Parla y Zona Sur				
2.2.2	Intermediación laboral entre el empresariado y mujeres en procesos de búsqueda de empleo				
2.2.3	Talleres de capacitación para mujeres emprendedoras				
2.2.4	Estudio de fórmulas de financiación para la creación de empresas de mujeres (convenios con entidades bancarias, microcréditos...)				



OBJETIVO 2.3. El número de matrículas de mujeres y hombres en especialidades formativas en las que estaban subrepresentadas o subrepresentados habrá aumentado					
ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
2.3.1	Actividades durante la Feria del Estudiante sobre la incidencia del género en los proyectos profesionales de las y los jóvenes				
2.3.2	Talleres para orientadoras y orientadores de Institutos de Enseñanza Secundaria				
OBJETIVO 2.4. La diferencia en el tiempo dedicado por mujeres y hombres a responsabilidades domésticas se habrá reducido					
ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
2.4.1	Talleres de conciliación para mujeres y hombres				
2.4.2	Campaña por un reparto equilibrado de las responsabilidades y tareas domésticas				
2.4.3	Servicio de Mediación Familiar y Punto de Encuentro Familiar				
OBJETIVO 2.5. El uso de las medidas de conciliación ya existentes habrá aumentado en mujeres y hombres					
ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
2.5.1	Campaña informativa sobre las medidas de conciliación				
2.5.2	Creación de sellos de calidad para empresas que atiendan a criterios de género				
2.5.3	Participación en la Iniciativa Comunitaria Equal Eje 4: Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres				
2.5.4	Revisión de las medidas de conciliación incluidas en el Convenio Colectivo de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento				



META 3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO HABRÁ DISMINUIDO					
OBJETIVO 3.1. El rechazo social a la violencia de género habrá aumentado					
ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
3.1.1	Campaña informativa sobre los servicios de atención a las víctimas de violencia de género				
3.1.2	Jornadas sobre violencia de género				
3.1.3	Campaña de sensibilización en medios de comunicación local sobre violencia de género				
3.1.4	Certamen literario para población joven y adulta sobre violencia de género				
3.1.5	Conmemoración del día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres				
OBJETIVO 3.2. Los recursos de atención a las mujeres víctimas de violencia de género habrán mejorado					
ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
3.2.1	Unidad de Atención 24 horas de la Policía Municipal				
3.2.2	Piso de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género				
3.2.3	Servicios de información y orientación para mujeres víctimas de violencia de género				
3.2.4	Servicio de Atención Psicológica				
3.2.5	Servicio de Atención Jurídica				
3.2.6	Acceso prioritario de mujeres víctimas de violencia de género a los programas municipales de formación y empleo				



OBJETIVO 3.3. Las y los profesionales de los servicios municipales a los que pueden llegar las mujeres víctimas de violencia de género dispondrán de herramientas para la intervención		2004	2005	2006	2007
3.3.1	Elaboración de protocolos de actuación municipal ante los casos de violencia de género	■			
3.3.2	Formación sobre violencia de género para profesionales que desempeñan sus tareas en cualquier momento del itinerario de atención a mujeres víctimas		■		■
3.3.3	Mesa Local de Violencia de Género	■	■	■	■

**META 4. LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL DE LAS MUJERES HABRÁN AUMENTADO****OBJETIVO 4.1. Los recursos orientados a potenciar el desarrollo personal de las mujeres habrán aumentado**

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
4.1.1	Talleres en femenino				
4.1.2	Ciclos de cine en femenino				
4.1.3	Tertulias en femenino				
4.1.4	Jornadas sobre menopausia				

OBJETIVO 4.2 El manejo de habilidades instrumentales que facilitan la integración social de las mujeres habrá aumentado

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
4.2.1	Proyecto de intervención para la mejora de la integración social de las mujeres inmigrantes				
4.2.2	Talleres para mujeres de alfabetización informática en el Centro de Acceso Público a Internet				
4.2.3	Proyectos de inclusión social para mujeres en situación de dificultad social				

**META 5. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TEJIDO ASOCIATIVO HABRÁ MEJORADO CUANTITATIVAMENTE Y CUALITATIVAMENTE****OBJETIVO 5.1. El conocimiento de las asociaciones de mujeres por parte de las mujeres habrá aumentado**

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
5.1.1	Guía de asociaciones de mujeres de Parla				
5.1.2	Página web de las asociaciones de mujeres				















OBJETIVO 5.2. Las asociaciones dispondrán de instrumentos que les permitan incorporar la perspectiva de género a su actividad

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
5.2.1	Módulos sobre perspectiva de género en las acciones formativas dirigidas a las asociaciones				
5.2.2	Guía para la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo asociativo				
5.2.3	Subvenciones a asociaciones para el desarrollo de actuaciones relacionadas con los objetivos del Plan de Igualdad				

OBJETIVO 5.3. Las mujeres miembros de asociaciones dispondrán de herramientas para la participación activa en la asociación

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
5.3.1	Capacitación para mujeres miembros de asociaciones en gestión del liderazgo				
5.3.2	Capacitación para mujeres miembros de asociaciones en el manejo de herramientas ofimáticas				
5.3.3	Talleres para mujeres miembros de asociaciones sobre participación política				



OBJETIVO 5.4. Las asociaciones de mujeres habrán incorporado objetivos estratégicos que guíen sus actuaciones		2004	2005	2006	2007
ACTUACIÓN					
5.4.1	Jornadas debate sobre el papel de las asociaciones de mujeres		 		
5.4.2	Formación para las asociaciones de mujeres en planificación estratégica				
5.4.3	Asesoramiento a asociaciones de mujeres				
5.4.4	Jornadas de trabajo internas con el Consejo Sectorial de Mujer				
5.4.5	Encuentro de asociaciones de mujeres de municipios de la Comunidad de Madrid				


META 6. EL AYUNTAMIENTO SE HABRÁ CONVERTIDO EN UN MODELO DE CÓMO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA ACTIVIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN
OBJETIVO 6.1. Las mujeres y los hombres conocerán los recursos municipales que facilitan la igualdad de oportunidades entre sexos

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
6.1.1	Guía de recursos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres				
6.1.2	Campaña permanente de divulgación del Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres				

OBJETIVO 6.2. Los porcentajes de mujeres y hombres que utilizan servicios públicos no dirigidos específicamente a ningún sexo se habrán acercado

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
6.2.1	Estudio sobre el uso de los servicios municipales según el sexo				
6.2.2	Campañas de divulgación específicas para mujeres y hombres, desde cada servicio, de los servicios infrautilizados por cada sexo				

OBJETIVO 6.3. Los documentos administrativos harán un uso no sexista del lenguaje

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
6.3.1	Documentos administrativos que incorporen un uso no sexista del lenguaje				
6.3.2	Materiales para el uso no sexista del lenguaje administrativo, dirigidos a las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento				

OBJETIVO 6.4. Todas las áreas municipales dispondrán de las herramientas que les permitan incorporar la perspectiva de género en sus programaciones

ACTUACIÓN		2004	2005	2006	2007
6.4.1	Módulos sobre perspectiva de género en la formación de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento				
6.4.2	Taller para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales destinado a cargos electos				
6.4.3	Velar por la transmisión de una imagen positiva de las mujeres en la información municipal				



OBJETIVO 6.5. El servicio municipal de Estadística dispondrá de datos que permitan valorar las desigualdades entre mujeres y hombres		2004	2005	2006	2007
ACTUACIÓN					
6.5.1	Sistema de información sobre la realidad de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres				
6.5.2	Incorporación a las estadísticas municipales de la variable sexo e indicadores de igualdad				





EVALUACIÓN

Uno de los principios orientadores que caracterizan el III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es el de su evaluabilidad. Por ello, durante su diseño se han tenido en cuenta las necesidades y pautas necesarias para su evaluación.

La evaluación del III Plan se plantea de forma que sirva para:

- × conocer el desarrollo de las acciones del III Plan,
- × conocer los cambios producidos en los ámbitos de actuación definidos en el Plan, y
- × tomar decisiones sobre la necesidad de reajustes en el desarrollo de las acciones pertinentes e idóneas.

Para cumplir estas funciones (rendir cuentas y reajustar), el proceso combina dos tipos de evaluación:

- × sumativa, que nos permita valorar los resultados intermedios y finales, y
- × formativa que facilite, desde el seguimiento, la mejora del Plan.

Asimismo, como se verá en la descripción posterior, se intenta que el proceso de evaluación cumpla con otras dos premisas fundamentales:

- × La transversalidad, a través de la necesaria coordinación entre los distintos departamentos municipales, no sólo en la acción sino en la valoración del proceso y la reprogramación del mismo.
- × La participación, el consenso y el control de la gestión pública, a través de las entidades ciudadanas.

QUÉ Y CON QUÉ SE VA A EVALUAR

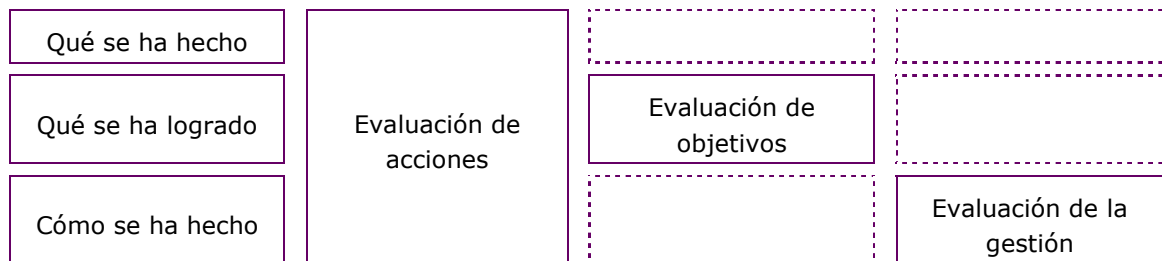
Para que la evaluación responda a las intenciones planteadas y aporte una visión lo más completa y objetiva de los logros y dificultades del Plan, han de resolver las siguientes cuestiones:

- × Qué se ha hecho: la ejecución de las acciones.
- × Qué se ha logrado: los resultados obtenidos.
- × Cómo se ha hecho: los procesos desarrollados.



Las respuestas se obtienen al analizar diferentes aspectos:

- × La evaluación de las acciones aporta los datos necesarios para conocer lo qué se ha hecho y cómo se ha hecho, además de valorar su contribución a la consecución de los objetivos de cada meta.
- × La evaluación de los objetivos de cada meta facilita la información sobre lo que se ha logrado.
- × La evaluación de la gestión del Plan permite conocer y valorar aspectos del desarrollo del Plan.



Para evaluar cada uno de estos aspectos hay que desarrollar los indicadores adecuados. Se pretende en este apartado aportar las pistas necesarias para la construcción, una vez puesto en marcha el Plan, del sistema de evaluación.

La evaluación de los objetivos

Los objetivos describen los cambios que se quieren conseguir. Para saber lo qué realmente se ha logrado es necesario establecer comparaciones entre la situación de partida y el momento final del proceso.

El proceso de trabajo supone:

- × elaboración de indicadores de cada objetivo,
- × diseño de instrumentos y herramientas,
- × recogida de información de la situación de partida al inicio del Plan,
- × elaboración de un informe de partida,
- × recogida de información de la situación al finalizar el Plan,
- × elaboración del informe que describa y valore los cambios conseguidos.



Los indicadores que finalmente se establezca en relación con cada objetivo definirán el tipo de instrumentos más adecuados. Sin embargo, se prevé inicialmente algunas posibles herramientas:

- × Encuesta a la población sobre actitudes hacia cuestiones de igualdad recogidas en el Plan (por ejemplo: nivel de rechazo social a la violencia de género).
- × Análisis documental (por ejemplo: análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el material didáctico utilizado en los centros escolares).

El diseño del Plan, teniendo en cuenta las dificultades de la recogida de datos, incorpora algunas propuestas de acción que cumplen un doble cometido: de intervención y de herramienta evaluativa, por ejemplo:

- × Investigación realizada por el alumnado de segundo ciclo de ESO sobre relaciones de género en el ámbito escolar (Meta 1. Objetivo 1.1). Se contempla realizar esta acción en el año 2004 y en el 2007. De esta forma, se podrá valorar los posibles cambios en este ámbito.

Otras acciones propuestas con esta doble función son:

- × Concurso de buenas prácticas familiares en reparto de tareas domésticas (Meta 1. Objetivo 2.2)
- × Certamen de dibujos infantiles sobre violencia de género (Meta 3. Objetivo 3.1.)
- × Certamen literario para población joven y adulta contra la violencia de género (Meta 3. Objetivo 3.1)

Asimismo, el Plan recoge dos acciones que son imprescindibles, no sólo para la evaluación de este Plan, sino para futuras intervenciones en materia de igualdad.

- × Sistema de información sobre la realidad de la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Meta 6. Objetivo 6.5)
- × Incorporación a las estadísticas municipales de la variable sexo e indicadores de igualdad (Meta 6. Objetivo 6.5)

La evaluación de las acciones

Tal y como se explica al inicio, la evaluación de las acciones nos permitirá responder a qué se ha hecho, qué se ha logrado y cómo se ha hecho.

La siguiente tabla recoge algunas pistas sobre los indicadores e instrumentos para evaluar las acciones del Plan:



Qué se evalúa		Indicadores	Herramientas
Qué hemos hecho		<p>Número de acciones realizadas</p> <p>Cambios en las acciones propuestas en el Plan</p> <p>De cada acción:</p> <p style="padding-left: 40px;">Número de usuarios/as que han participado (datos desagregados por sexo)</p> <p style="padding-left: 40px;">Nivel de coincidencia entre las personas destinatarias y las participantes</p> <p>Diferencia entre presupuesto previsto y presupuesto ejecutado</p>	<p>Ficha de seguimiento de acciones</p> <p>Memorias e informes de las delegaciones responsables de cada acción</p>
	<p>Contribución a los objetivos</p>	<p>¿Cómo ha contribuido la acción a la consecución del objetivo en el que está incluida?</p>	
Qué se ha logrado	<p>Efectos provocados</p>	<p>De cada acción:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Qué productos ha generado?</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Qué cambios ha producido en las personas?</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Qué cambios ha producido en las organizaciones?</p> <p>¿Qué iniciativas, con carácter perdurable, ha generado (continuidad del proyecto, nuevas propuestas)?</p>	
Cómo se ha hecho	<p>Presencia de los principios orientadores en el desarrollo de las acciones</p>	<p>Innovación:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Qué elementos novedosos se han incorporado en el desarrollo de la acción?</p> <p>Consolidación de los servicios:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Cómo se han aprovechado servicios y recursos ya existentes en el desarrollo de la acción?</p> <p>Diversidad:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Cómo se ha tenido en cuenta la diversidad entre las personas destinatarias, directas o indirectas, de las acciones?</p> <p>Participación:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Cómo se ha tenido en cuenta la participación de las personas implicadas en las diferentes fases del proceso?</p> <p>Estratégico/práctico:</p> <p style="padding-left: 40px;">La acción ¿en qué grado responde la acción a objetivos estratégicos y en qué grado a objetivos prácticos?</p>	
	<p>Elementos facilitadores y obstáculos</p>	<p>De cada acción:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Qué elementos han facilitado el desarrollo de la acción?</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Qué elementos han obstaculizado el desarrollo de la acción?</p>	



En la tabla aparece como herramienta clave una ficha de seguimiento que recoge los indicadores planteados. Las diferentes delegaciones responsables de la ejecución dispondrán de dicha herramienta. De esta forma, se facilita la sistematización de los datos y valoraciones. Las herramientas y los mecanismos de recogida de la información serán consensuados en la Mesa Técnica.

La evaluación de la gestión

El III Plan utiliza las estructuras ya existentes para su gestión (las áreas municipales, el Consejo Sectorial de Mujer) y además establece la Mesa Técnica como instrumento de coordinación y seguimiento del Plan, una vez formada para el diseño del Plan.

Se evaluará el funcionamiento de las estructuras implicadas en el desarrollo del Plan, a partir de indicadores específicos.

Qué se evalúa		Indicadores
Cómo se ha hecho	Evaluación de la gestión	Número de coordinaciones realizadas para el desarrollo de las acciones Asistencia a las reuniones de Mesa Técnica y Consejo Sectorial Utilidad de las reuniones realizadas en la Mesa Técnica y el Consejo Sectorial Elementos facilitadores y obstáculos en la gestión del Plan

PROCESO DE LA EVALUACIÓN: QUIÉN Y CUÁNDO

El proceso de evaluación se estructura en tres fases:

Fase Previa

Se inicia a partir de la aprobación y la puesta en marcha del Plan. La Concejalía de Mujer asume las funciones de coordinación del proceso de evaluación. En este primer momento, a partir de las pistas aquí esbozadas, se concretarán los aspectos e indicadores, se elaborarán de las herramientas y se realizará la toma de la línea base tal y como se describe en el punto anterior.

Fase de Evaluación continua

Una vez establecidos estos previos, el método a seguir será el mismo cada año de vigencia del III Plan.

El trabajo de la Concejalía de Mujer consistirá en recopilar la información facilitada por los y las responsables técnicas sobre las acciones. Este seguimiento continuo se concreta a lo largo del año en dos informes, uno semestral y otro anual. Sendos informes serán revisados y valorados en sesiones de trabajo de la Mesa Técnica.



Las reuniones de trabajo (semestral y anual) tendrán como objetivo no sólo dicha valoración sino redefinir las propuestas de acción para el año siguiente. De esta forma, la evaluación cumple con su función de ajuste de la programación a la realidad y al proceso.

La evaluación además incluye a otros agentes sociales. El Consejo Sectorial de Mujer, como órgano representativo de las entidades ciudadanas, tiene entre sus funciones velar por la ejecución de políticas de igualdad.

El Consejo Sectorial se convocará anualmente con el objetivo de revisar el trabajo y recoger propuestas para el año siguiente dentro de las metas aprobadas en el III Plan.

Este espacio de evaluación conjunta se completa con la información continua, por la Concejalía de Mujer, al Consejo Sectorial de Mujer así como por la aportación de datos y valoraciones del Consejo en los momentos necesarios.

Fase de evaluación final

Una vez finalizado el III Plan, se dispondrá por una parte de los informes semestrales y anuales así como de la información obtenida del trabajo de recogida de información sobre los indicadores de los objetivos, réplica de la realizada en la fase inicial.

Ambos aspectos son la base para la elaboración del Informe final. Dicho informe se hará público en una Jornada que contará con la presencia de todos y todas las agentes sociales implicadas en el proceso global del Plan.

La siguiente tabla recoge los tres aspectos que acabamos de describir: las acciones a realizar, los agentes responsables de las mismas así como una aproximación temporal.



	ACCIONES	RESPONSABILIDADES	TEMPORALIZACIÓN
Fase Previa	Elaboración del sistema de indicadores por objetivo	Concejalía de Mujer	Una vez aprobado el Plan (los primeros tres meses)
	Recogida de información previa sobre los indicadores		
	Elaboración de ficha de seguimiento de acciones	Mesa Técnica	
	Consenso y validación de la ficha de seguimiento		
	Establecimiento de los sistemas de recogida de información		
Fase Evaluación Continua	Recogida de información de las acciones realizadas (fichas de actividad)	Las y los responsables de la ejecución de cada acción	Durante y al finalizar cada acción
	Elaboración de informe intermedio	Concejalía de Mujer	Semestralmente
	Reunión de seguimiento con la Mesa Técnica	Convoca y dinamiza Concejalía de Mujer Mesa Técnica	
	Información estable a las organizaciones ciudadanas a través del Consejo Sectorial	Concejalía de Mujer	En las fechas de convocatoria del Consejo Sectorial
	Elaboración de informe anual	Convoca y dinamiza Concejalía de Mujer Mesa Técnica	Anualmente
	Reunión con la Mesa Técnica: evaluación y reprogramación		
	Reunión de revisión de informe de evaluación y reprogramación		
Fase de evaluación final	Recogida de información con el sistema de indicadores elaborado en la fase inicial	Concejalía de Mujer	2007
	Elaboración de un informe final		
	Presentación pública de la evaluación global del III Plan	Convoca y dinamiza Concejalía de Mujer	





PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN

El III Plan de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Parla ha sido elaborado por la Concejalía de Mujer contando con la participación de distintos agentes en todas las fases de diseño del Plan.

COMISIÓN POLÍTICA

- × Equipo de Gobierno
- × Representantes de Grupos Políticos del Ayuntamiento

MESA TÉCNICA

Área de Planificación Urbanística, Desarrollo Industrial y Desarrollo Local.

- × Delegación de Promoción de Empleo
- × Delegación de Consumo
- × Delegación de Planificación Urbanística

Área de Obras, Servicios Generales, Medio Ambiente y Transporte

- × Delegación de Servicios Técnicos
- × Delegación de Medio Ambiente

Área de Recursos Humanos, Bienestar Social y Áreas Territoriales

- × Delegación de Bienestar Social
- × Delegación de Mujer
- × Delegación de Infancia
- × Delegación de Tercera Edad

Área de Cultura y Sanidad

- × Delegación de Salud
- × Delegación de Cultura

Área de Educación, Juventud y Deportes

- × Delegación de Educación
- × Delegación de Juventud
- × Delegación de Deportes

OTRAS ENTIDADES

- × Centro de Apoyo al Profesorado



CIUDADANÍA

Consejo Sectorial de Mujer:

- × Asociación de Mujeres Progresistas por la Igualdad. AMPPI
- × Asociación Amanecer
- × Asociación de Mujeres para la Democracia
- × Aula Cultural
- × Asociación Promoción de la Mujer "La Paz"
- × Asociación de Mediadores Sociales para la Acción Intercultural. AMAI
- × Centro Cultural " Carolina Coronado "
- × Asociación de Antiguos Alumnos y Alumnas de la Escuela de Educación de Adultos. ADEPA
- × AA.VV. Espacio El Nido. Área de Mujer
- × AA.VV. Fuentebella. Área de Mujer
- × AA.VV. La Ermita. Área de Mujer
- × AA.VV. La Granja-Parla Norte. Área de Mujer
- × AA. VV. Villajuventus II. Área de Mujer
- × Casa de Andalucía. Área de Mujer
- × Casa de Extremadura. Área de Mujer
- × U. G. T. Secretaría de Mujer
- × CC.OO. Secretaría de Mujer
- × Izquierda Unida. Secretaría de Mujer
- × Partido Popular. Secretaría de Mujer
- × Partido Socialista Obrero Español. Secretaría de Mujer
- × Juventudes Socialistas de Parla

Personas usuarias de los Servicios de Mujer y Servicios Sociales

Asociaciones:

- × Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer
- × Juventudes Hospitalarias
- × Asociación Juvenil Parsifal
- × Asociación Española contra el Cáncer
- × Casa Extremadura
- × UGT
- × Asociación Juvenil Creybam
- × Federación de Asociaciones de Padres y Madres
- × Colectivo Fotográfico de Parla

