
Estudio preliminar para
medir el impacto de género
de las políticas municipales
en el periodo 2003-2015

Ayuntamiento de Madrid

Autora: Sara Mateos Sillero

ÍNDICE

1. MARCO METODOLÓGICO	p. 6.
1.1. Evaluar el impacto de género	p. 6
1.2. Roles de género y división sexual del trabajo	p. 8
1.3. Algunos datos sobre la segregación del mercado de trabajo de la ciudad de Madrid	p. 12
2. USOS DEL TIEMPO	p. 17
3. INCIDENCIA EN EL EMPLEO DE LOS CUIDADOS	p. 27
3.1. Población activa entre 16 y 64 años	p. 28
3.2. Excedencia a tiempo completo para cuidado de hijos/as	p. 29
3.3. Población inactiva de 16 a 64 años	p. 30
3.3.1. Población inactiva por cuidados a personas dependientes	p. 32
3.4. Tasa de empleo y brecha de género	p. 34
3.4.1. Incidencia en el empleo por la existencia de hijas/os	p. 39
3.5. Tasa de paro y brecha de género	p. 41
3.5.1. Población en paro que ha dejado su empleo por cuidar a personas dependientes	p. 47
3.6. Paro registrado	p. 48
3.7. Jornada Parcial	p. 53
3.7.1. Personas ocupadas a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes según motivos	p. 61
4. OTROS DATOS	p. 63
4.1. Renta anual media neta por persona	p. 63
4.2. Pensiones	p. 64
4.3. Riesgo de pobreza y exclusión y género	p. 65
5. FAMILIAS MONOPARENTALES	p. 69
6. INDICADORES DISPONIBLES	p. 74
6.1. Índice Igualdad De Género	p. 74
6.2. Tasa de natalidad	p. 75
6.2.1. Evolución de la tasa de natalidad y tasas por distrito	p. 76
7. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS SELECCIONADAS	p.79
7.1. Políticas específicas de igualdad	p. 79
7.1.1. Evolución del área y las competencias	

7.1.2. Evolución de los presupuestos específicos para igualdad entre mujeres y hombres	p. 83
8. ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	p. 89
9. ESCUELAS INFANTILES de 0 a 3	p. 100
9.1. Tasas de escolarización en EEII nivel nacional	p. 101
9.2. Tasa escolarización Nivel CAM	p. 104
9.3. Precios EEII CAM y baremos	p. 106
9.4. Población de 0 a 3 en la Ciudad de Madrid	p. 109
9.5. Competencias municipales	p. 117
9.6. Financiación de las EEII de 0 a 3	p. 117
9.7. Plazas de titularidad municipal	p. 118
9.8. Tasa de cobertura en EEII de titularidad municipal	p. 122
9.9. Ordenanza de 2016 y hacia dónde orientar la política de EEII	p. 125
9.10. Programa primeros días	p. 128
10. DEPENDENCIA	p. 131
10.1. Competencias municipales	p. 131
10.2. Población mayor de 65 años	p. 132
10.3. Tasa de dependencia	p. 135
10.4. Solicitudes de dependencia	p. 137
11. EMPLEO	p. 146
11.1. Plan Emplea Mujer	p. 149
12. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	p. 150
13. ADECUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTUALES	p. 157
13. 1. Plan Estratégico de subvenciones 2016-2018	p. 158
13. 2. Permisos de maternidad y paternidad del personal municipal	p. 159
FUENTE DE DATOS	p. 161

Nota: los datos se ofrecen con los periodos de tiempo disponibles en el banco de datos. Es necesario señalar la ausencia de algunos datos, que contiene datos con errores, y otros ofrecidos en diferentes magnitudes según la metodología utilizada, que ha dificultado establecer algunas series lineales o establecer algunas comparaciones. También hay datos con valores diferentes (por ejemplo la tasa de empleo de 16-64) según se consulte en la tabla del banco de datos o en el índice de igualdad de género.

I. MARCO METODOLÓGICO

I.1. Evaluar el impacto de género

Existe un marco legal y programático que obliga a los poderes públicos a adecuar las estadísticas y estudios con indicadores de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 20, insta a los poderes públicos a que incluyan en sus estudios y estadísticas, nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

El objetivo de generar y utilizar indicadores de género es poder realizar análisis sociales que reflejen cómo se manifiesta el sistema sexo – género y así poder corregir la raíz de las desigualdades, por otro lado, para facilitar integrar la perspectiva de género a las actividades.

Para dos cosas, fundamentalmente: para poder realizar análisis sociales que pongan de manifiesto cómo se manifiesta el sistema de sexo/género y, en segundo lugar, y como consecuencia, para facilitar la integración de la perspectiva de género en diferentes campos.

Los indicadores desagregados por sexo no son en sí mismos indicadores de género. El análisis de las dimensiones de la desigualdad desde el contexto social no se consigue solamente desagregando los datos.

Lo esencial de los indicadores no es la herramienta en sí misma sino la utilidad que sepamos darle para medir, en este caso, las realidades de igualdad y desigualdad de género. No deben pensarse aisladamente ni plantearse como una batería de datos sin más, sino respondiendo siempre a la pregunta de *qué queremos medir*, qué información se pretende obtener.

Hay dos momentos en la planificación en los que un diseño adecuado de los indicadores resultan básicos:

- Los indicadores de diagnóstico (inicio) responderán siempre a los objetivos de análisis y determinarán el punto de partida desde el cual comenzar a desarrollar la intervención.
- Los indicadores de evaluación (final), por su parte, responderán a los objetivos de intervención, por lo que su misión será la de contrastar hasta dónde se ha tenido éxito durante el proceso.

Indicadores de impacto de género

- Son los indicadores de efectividad del programa. Miden **los cambios provocados** por la política o actuación.
- Tienen relación directa con los objetivos planteados. Una buena definición del sistema de evaluación facilita el trabajo posterior.
- Para su análisis es necesario contar con una serie definida en el tiempo, ya que los cambios no operan de forma puntual, sino progresivamente. Deben permitir la comparación con la situación anterior a la implementación del programa y en los sucesivos cortes evaluativos programados.
- **Forman parte de un sistema de evaluación.** Son necesarios para evaluar el programa y la idoneidad de mantenerlo o modificarlo.
- Reflejan cambios observados en la población objetivo (por ejemplo salarios, empleo, protección social) así como de situaciones expresadas cualitativamente.
- Se definen desde el diseño de las actuaciones o programas y, de esa manera se garantiza su solidez y confiabilidad.
- Para su diseño hay que tener en cuenta quién va a recoger la información, y facilitar la tarea de recogida .

Un indicador de impacto de género:

- No mide ejecución
- No mide resultados
- No cuantifica acciones
- No valora opiniones de usuarias o usuarios

Es necesario distinguir entre seguimiento y evaluación. Así como los indicadores que se establecen en las mismas.

Por otro lado, para completar un análisis de impacto de género, sería necesario contar con información cualitativa, especialmente para intentar identificar si hay cambios en actitudes o percepciones. Las acciones relativas a coeducación, sensibilización, prevención de violencia, que implican cambios actitudinales y de valores de la población, requiere de este tipo de información.

Hay que tener en cuenta el acceso a recursos necesarios para el desarrollo de una vida digna/ciudadanía plena. La información debe mostrar el grado de acceso y el tipo de control o ausencia del mismo que tienen mujeres y hombres sobre cada recurso sobre el que se está actuando. Así como la situación de partida de mujeres y hombres

respecto al recurso objeto de análisis. ¿Las oportunidades de acceso son las mismas? ¿Qué factores influyen?

A la vez, se trata de identificar necesidades prácticas e intereses estratégicos. Dar respuesta a las necesidades prácticas es un requisito necesario para eliminar las desigualdades, pero no es suficiente para modificar las relaciones de género. Éstas sólo podrán modificarse atendiendo a los intereses estratégicos, y teniéndolos en cuenta en la formulación de las actuaciones. Y llevar a cabo una estrategia dual o complementaria.

Es necesario atender a las necesidades prácticas, más en el ámbito municipal, cuya función es asistir esas necesidades más urgentes. Pero hay que orientar, en la medida de las posibilidades competenciales, aspectos que pueden incidir en provocar ese cambio a medio o largo plazo. Plantearse objetivos estratégicos y dirigir hacia ellos el marco general y cada una de las actuaciones. O al menos, no contribuir a fortalecer las causas que provocan esas desigualdades.

Una de las características que hace la desigualdad de género más difícil de erradicar es la de su invisibilidad. Una buena estadística por un lado, y una sistematización de la evaluación de las actuaciones públicas, es el medio para reorientar las políticas públicas hacia igualdad¹. Conocer los datos, establecer un sistema de indicadores coherentes y ajustados a lo que quiere medirse y a la información que se quiere obtener, sabiendo para qué se quiere esa información, sistematizar la recogida de información, etc.

1.2. Roles de género y división sexual del trabajo

"La existencia socio-histórica de los géneros es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive empíricamente". Benhabib

El **género** se define como la construcción social del sexo. Las definiciones sociales son creencias, valores, estereotipos y normas ampliamente compartidos por los miembros de una sociedad y formados a lo largo del tiempo. Esto es, a cada sexo, por razón de serlo, se le atribuyen una serie de expectativas, capacidades, competencias propias (que quieren hacerse pasar por naturales), que configuran su papel en la sociedad, esto es el **rol de género**.

Las definiciones sexuales no sólo se ocupan de señalar naturalezas o esencias específicas para cada sexo, se proyectan a la sociedad en forma de ámbitos diferenciados, y **jerarquizados**, para cada sexo: "se traduce en la mayor parte de las sociedades en una jerarquización en cuanto a la valoración social y económica

¹ Pazos, María. "Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad". Instituto de Estudios Fiscales. 2007.

otorgada a las funciones que unas y otros desempeñan, valoración que se realiza en perjuicio de las mujeres, y que se traduce en una manifiesta desigualdad entre ambos sexos”².

ESPACIO PRIVADO- DOMÉSTICO FEMENINO	ESPACIO PÚBLICO MASCULINO
Ámbito reproductivo	Ámbito productivo
Labores del hogar. Lugar de crianza, afectos y cuidado de personas dependientes	Empleo. Trabajo que se paga y se reconoce. Vida laboral, social y política
Lugar no reconocido ni valorado socialmente	Lugar de participación social y reconocimiento
Tiempo para los demás	Tiempo de reconocimiento

Elaborado a partir de Murillo, Soledad, *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI Editores. Madrid, 2006.

El ámbito doméstico y el público no solo tienen una valoración social diferente, sino jerarquizada. Es importante señalar esto porque no vale sólo con otorgarle el mismo valor social / reconocimiento a uno y otro trabajo, es necesario cuestionarlo porque produce y reproduce la desigualdad.

El reparto social de las tareas, en función de ese rol de género, es lo que conoce como la **división sexual del trabajo**. En esta división sexual del trabajo las mujeres desempeñan y son asociadas con el trabajo reproductivo (que incluye además del propiamente dicho –la reproducción–, todo lo relacionado con los cuidados y los afectos) y los hombres el productivo (provisión de recursos económicos). La división sexual del trabajo se materializa en las sociedades modernas en la configuración del mercado del trabajo, y los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres.

Hay un fuerte componente de **rasgos estereotipados** sobre el papel social que se deja desarrollar a hombres y mujeres en el ámbito socio-laboral. Los estereotipos, para uno y otro sexo, refuerzan los prejuicios sobre sus capacidades, intereses y motivaciones. Los estereotipos constituyen barreras para la realización de las elecciones individuales, tanto de hombres como de mujeres. Contribuyen a la persistencia de desigualdades influyendo en la elección de carreras profesionales y del empleo, influyen también en la participación en las tareas domésticas y familiares y en la representación en los puestos de decisión. Cara al mundo laboral definen qué actividades se consideran apropiadas para unos y para otras, con el agravante de que el

² Amorós, Ana, “División sexual del trabajo” en *10 palabras claves sobre mujer*. Dirigido por Celia Amorós. Verbo Divino, Navarra 1995, p. 256 y ss.

estereotipo incorpora otro mensaje complementario: las mujeres representan esos papeles sociales asignados como si fuesen una elección personal, libre y voluntaria.

Los estereotipos adjudicados a la mujer la predisponen a dedicarse a la atención y servicio a los demás, considerando que las carreras técnicas quedan fuera de este perfil, y los estereotipos masculinos predisponen a los chicos a trabajos ligados con la actividad, la valentía, el poder, la competitividad, la aptitud para las ciencias, etc. Pero también influyen en la segregación vertical. Que a su vez también incide en menos salario (en términos generales) imposibilidad de alcanzar mismos puestos y mismos salarios. En las sociedades modernas, la forma en la que estás (o no) en el mercado de trabajo, determina las condiciones además de acceso a recursos como pensiones u otras prestaciones.

Los estereotipos y roles de género se manifiestan también en el **valor social** que se da a las distintas actividades, siendo los sectores con predominancia femenina los menos valorados socialmente, traduciéndose esto en peores condiciones laborales y salarios más bajos. El menor valor social, como expresa Anne Marie Daune Richard³ tiene que ver con que se asocian a naturaleza y por tanto no se valoran las competencias necesarias para desempeñar estas actividades típicamente femeninas. “Las representaciones sociales de lo masculino hablan de un orden de los sexos que atribuye al masculino las cualidades valoradas socialmente. En el mundo del trabajo esta operación para por la cualificación de los empleos como “estimación de su valor social”, en *in fine*, por el precio que se les atribuye”⁴.

A pesar de los grandes cambios operados en la estructura del empleo, la división sexual del trabajo se mantiene en dos formas: por una lado, las mujeres se concentran en sectores concretos, en los que se proyectan las tareas vinculadas simbólicamente con las mujeres, y que además mantendrán peores condiciones, la segregación horizontal; y por otro, en la estructura ocupacional se sitúan en los escalones más bajos y tienen escasa presencia en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, la segregación vertical.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo evidencia las carencias del modelo también en términos de **usos de tiempo**. El mercado de trabajo muestra una "neutralidad" técnica, por lo que toda segregación basada en la demanda de un tiempo disponible sencillamente no se contempla. Lo doméstico se presupone cubierto, y aparece como un asunto privado (cuya organización compete a las mujeres). Esto trae como consecuencia la puesta en marcha de estrategias personales de las trabajadoras ante la dificultad de poder llevar adelante el trabajo de cuidado y

³ “La cualificación en la sociología francesa: en busca de las mujeres” en Jacqueline Laufer, Catherine Marry y Margaret Maruani (eds.), *El trabajo del género*. Germania, Valencia 2005.

⁴ *Ibid*, pág. 182.

atención de las personas dependientes de la familia y las tareas del hogar, por lo que se ha producido una caída muy importante de las **tasas de natalidad**.

La división sexual de trabajo supone, como se ha señalado, que los cuidados continúan recayendo mayoritariamente en las mujeres, lo que supone dificultades para entrar y mantenerse en el mercado de trabajo (así como promocionar) - lo que determina las pensiones y el nivel de rentas en la vejez, las condiciones de vida, etc. (el riesgo de pobreza es mayor en las mujeres). Al ser las responsables del cuidado y aumentar su presencia, aunque en condiciones más precarias, en el mercado de trabajo, cargan con una "doble o triple jornada" que también tiene repercusiones en la salud.

Dedicar más tiempo al cuidado - y asumir su responsabilidad- supone dejar de hacerlo en otros ámbitos especialmente relacionados con los cuidados personales y el ocio, así como en participación política o cívica en cualquier ámbito. con lo que las consecuencias abarcan todos los ámbitos de la vida (y la calidad de vida).

Las mujeres o familias que puedan permitírselo contratarán servicios para el cuidado o el hogar, con mucha probabilidad, a otras mujeres, en su mayoría inmigrantes. Con malas condiciones laborales en caso de que exista un contrato, y con ninguna en el caso mayoritario de economía sumergida.

Como indica la OIT⁵, la formulación de políticas que atienden las consideraciones de género exige más que garantizar la inclusión de las mujeres en los documentos de políticas, o que se desglosen los datos. Aunque estos aspectos son importantes, y ni tan siquiera se logran en demasiadas ocasiones, es necesario hacer análisis riguroso de las desigualdades estructurales existentes, como la función reproductiva y las cargas de tiempo de las mujeres; su limitado acceso a los recursos productivos y a las oportunidades de empleo; y, otras formas de discriminación directa e indirecta. Un asunto fundamental que atraviesa cada una de las áreas de las políticas públicas es la interrelación entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado. Las políticas que no reconocen dicha interrelación fomentan una intensificación del trabajo de las mujeres al compaginar las responsabilidades del cuidado de las personas con la necesidad de obtener ingresos.

El análisis de estos obstáculos estructurales permite comprender cómo las políticas afectan de manera distinta a los hombres y las mujeres. Además, puede ayudar a encontrar puntos de partida para mejorar la igualdad de género y cambiar las prioridades en materia de políticas. Este tipo de análisis requiere de datos fiables que puedan influir en las políticas; sin embargo, suele ser difícil obtener información precisa. La fragmentación del mercado de trabajo es evidente en todas las economías, en donde muchas mujeres se concentran en los sectores "invisibles" de productividad y salarios

⁵ Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. Oficina Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 201.

bajos, y especialmente en la economía informal. Las actividades no remuneradas de las mujeres que contribuyen a la reproducción de la fuerza de trabajo están aún menos reconocidas.

Los modelos económicos ortodoxos dan por sentado que el comportamiento de las personas es racional, que actúa en su interés propio y que está orientado hacia el mercado. Estos modelos no alcanzan a reconocer las diferencias de sexo, los estereotipos de género, la clase, raza etc., ni las relaciones de poder desiguales que existen en el hogar, en el mercado laboral y en la economía en general.

La división sexual del trabajo y pensamiento estereotipado que identifica *mujer* con *madre* y *esposa* implica no acceder ni permanecer ni promocionar en/ al mercado de trabajo en mismas condiciones que los varones.

La posición subalterna de las mujeres en el mercado de trabajo supone una limitación de facto al acceso a derechos y recursos públicos, que en los sistemas capitalistas se derivan principalmente del empleo (cotizaciones, pensiones, subsidios, etc.). Con lo que las consecuencias no deben medirse sólo en términos de dificultades presentes, sino también futuras. Esta posición se consolida, en términos generales, en la treintena. Es decir, la edad media del primer hijo o hija de las mujeres españolas. En esta franja de edad en la que gesta "una parte muy importante de la desigualdad que lastrará los ingresos y derechos de las mujeres a lo largo de su vida", y es "cuando las posiciones relativas de hombres y mujeres en el mercado laboral se diferencian de forma definitiva", consolidando la división sexual del trabajo dentro de los hogares y en el mercado laboral.

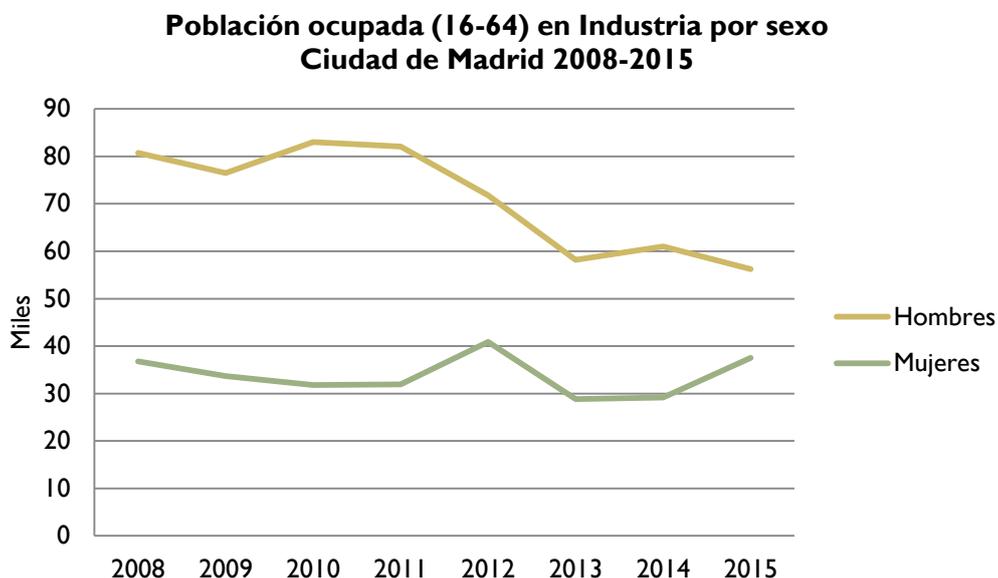
Así, el tratamiento del desigual impacto laboral de la maternidad y la paternidad es un tema clave, estratégico.

Además, hay que tener en cuenta que este tratamiento desigual no lo sufren sólo las mujeres que son madres, sino todas las mujeres. Es la denominada "discriminación estadística", que implica que toda mujer, por el hecho de serlo, es considerada por el mercado laboral/empresariado como una madre en potencia y por tanto como "menos disponible". La identificación de mujer con madre, y derivado de ello, con la natural disposición a todo lo relacionado con los cuidados, es una idea que subyace en nuestras sociedades y nuestra forma de desarrollar sistemas políticos y legislación.

1.3. Algunos datos sobre la segregación del mercado de trabajo de la ciudad de Madrid

El mercado de trabajo de la ciudad de Madrid mantiene las pautas de la segregación horizontal y vertical.

El sector servicios es el que concentra mayor número de personas, la mayoría mujeres. En el de industria y construcción, las mujeres representan un porcentaje pequeño, permaneciendo masculinizados.

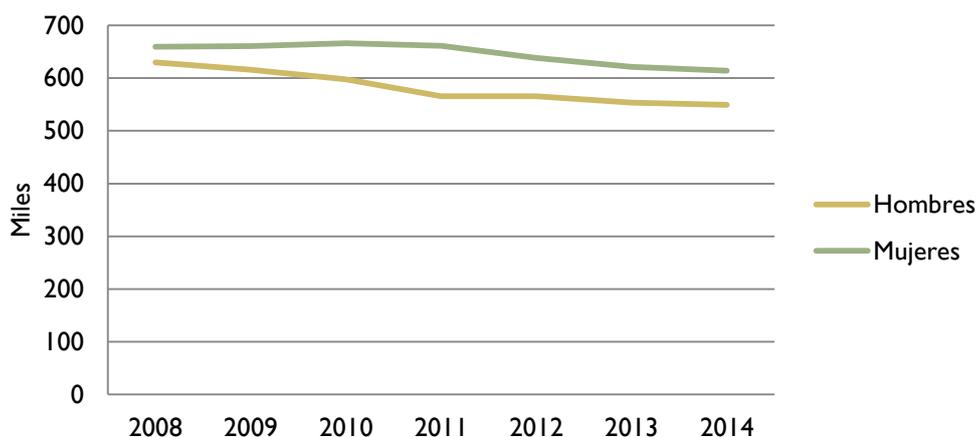


Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

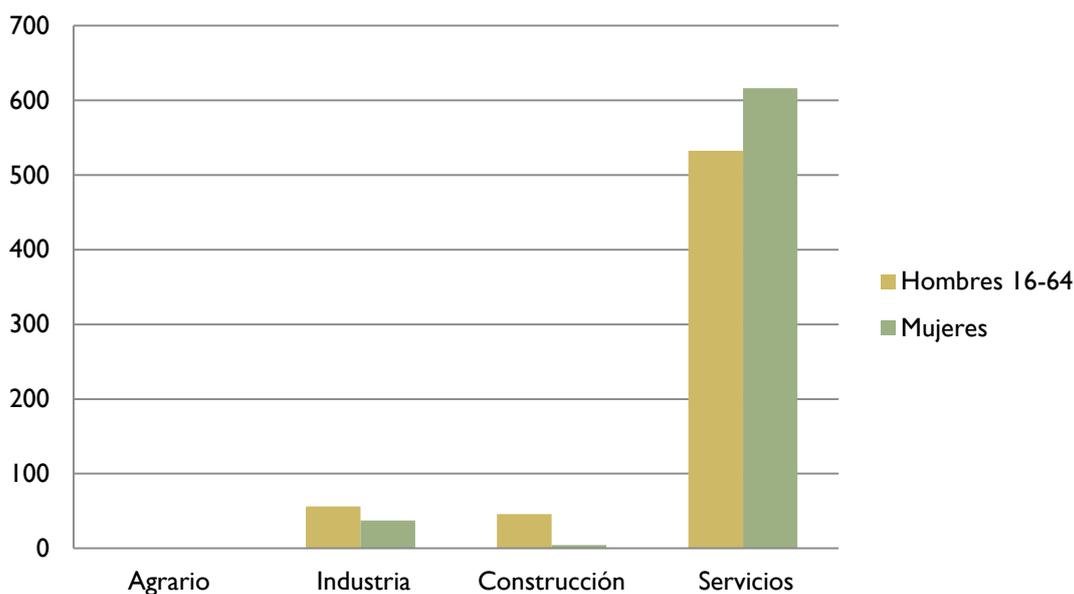
Población ocupada (16-64) en Servicios por sexo Ciudad de Madrid 2008-2015



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

En 2015, la ocupación por sectores económicos según sexo es la siguiente:

Ocupados según sector económico Ciudad de Madrid 2015



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

Dentro del **sector servicios**, también se manifiesta la segregación. Los hombres son mayoría en Comercio al por mayor y menor, reparación vehículos a motor y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones (con bastante diferencia), Actividades profesionales, científicas y técnicas.

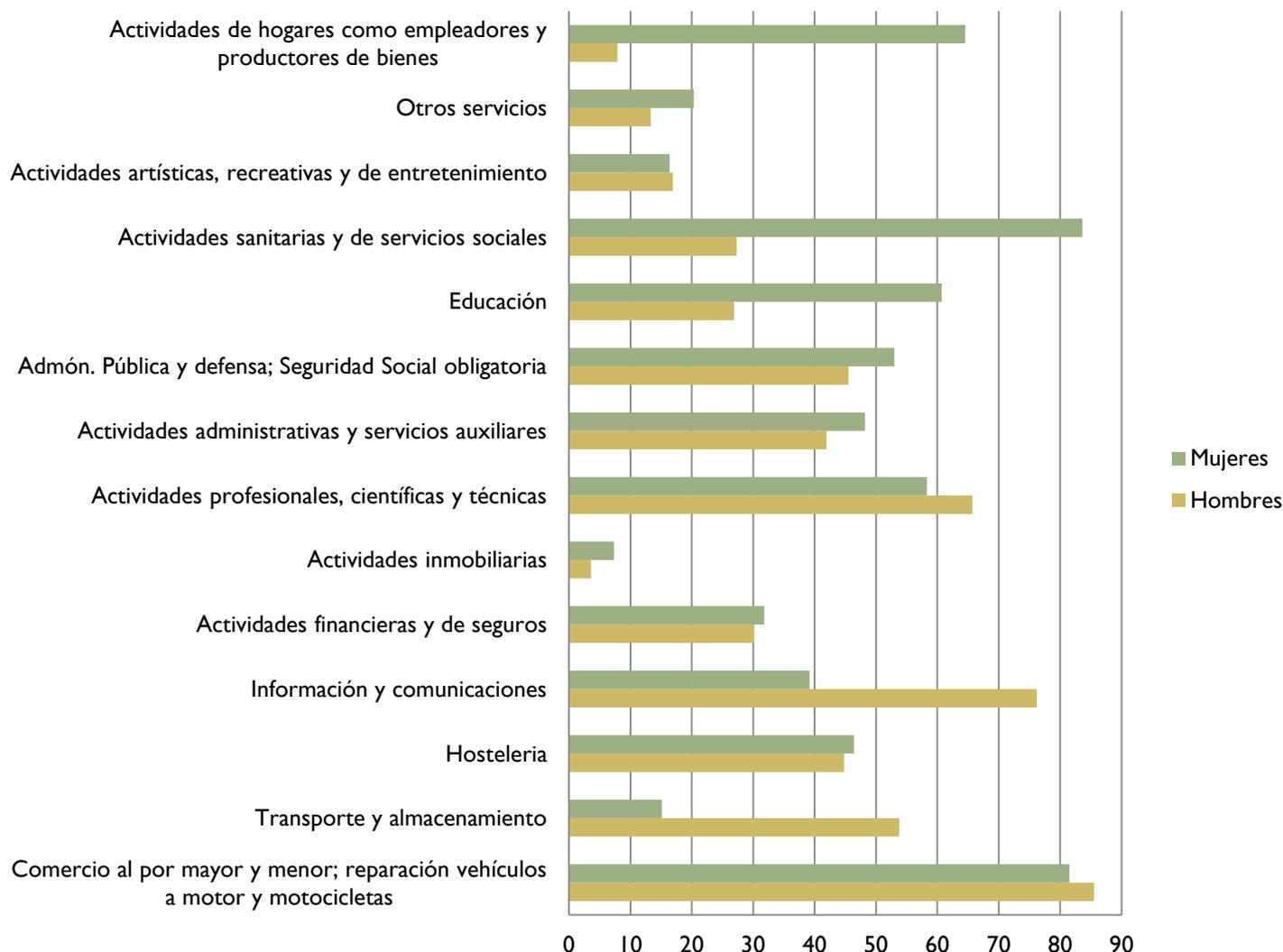
Las mujeres son mayoría en Actividades sanitarias de y servicios sociales, Actividades administrativas y servicios auxiliares, en educación; en "otros servicios", y abrumadoramente en Actividades de hogares.

Son similares en hostelería , actividades financieras y de seguros, , Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, actividades inmobiliarias (con una evolución positiva para las mujeres), Admón. Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, también con incremento en el número de mujeres .

Se observa que aquellas ramas con marcado carácter de género, esto es, típicamente masculinas (informática y comunicaciones, transporte,) y típicamente femenina (sanitarias y servicios sociales, educación y hogar) es donde la brecha de género es mayor.

En 2015, la población ocupada según rama de actividad dentro del sector servicios, es la siguiente:

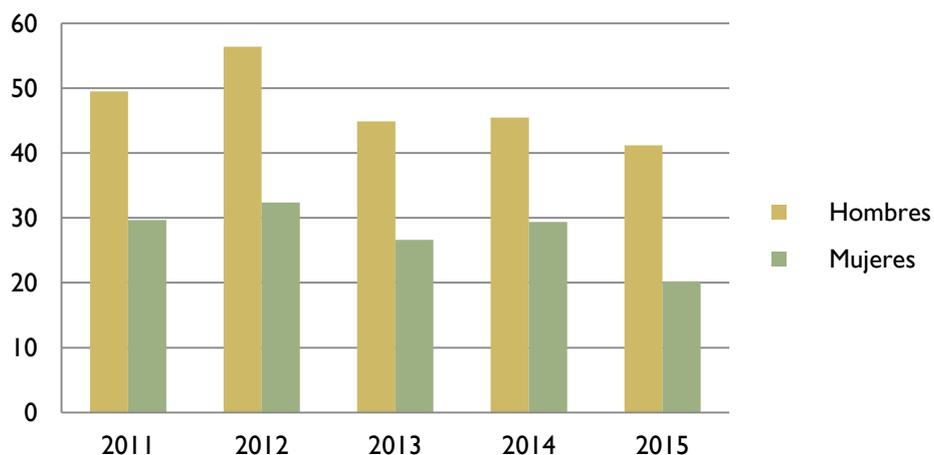
Sector Servicios según rama de actividad y sexo Ciudad de Madrid 2015



Fuente: Banco de datos. Servicio de estadística. Ayto. de Madrid

Respecto a la segregación vertical, el dato de personas ocupadas en la categoría de Dirección y gerencia, mantiene una brecha negativa, y ha subido respecto a 2011, situándose en 2015 en el 21%.

Ocupación en "Dirección y gerencia" según sexo Ciudad de Madrid 2011-2015



Fuente: Banco de datos. Servicio de estadística. Ayto. de Madrid

2. USOS DEL TIEMPO

Las diferencias de género atraviesan todas las prácticas diarias, pero se acentúan sobre todo en el reparto de la carga global de trabajo y en la participación de hombres y mujeres en el trabajo remunerado y en el doméstico-familiar. El menor acceso de las mujeres al trabajo remunerado, y el desigual reparto de las ocupaciones relacionadas con el hogar y la familia, ponen de manifiesto el peso decisivo de la división sexual del trabajo.

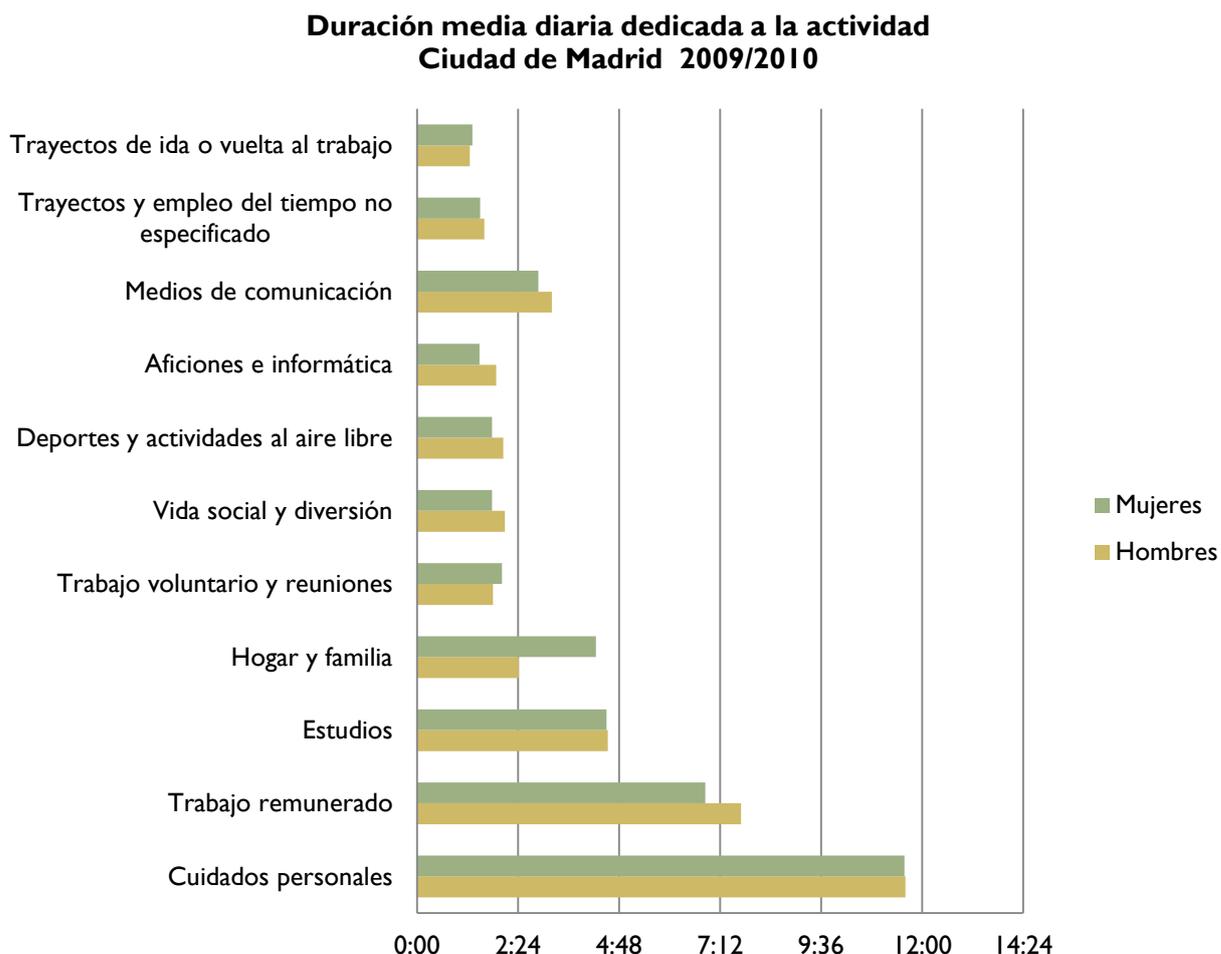
En las sociedades contemporáneas, el tiempo que se dedica al trabajo, tanto productivo como reproductivo, sigue estructurando la vida diaria, y determina la disposición de tiempo propio, y la posibilidad, o no, de emplearlo en otras actividades. La mayor carga de trabajo que asumen las mujeres, repercute también en el menor tiempo empleado por ellas en las actividades de ocio o de participación social.

Como indica el INE, analizar desde una perspectiva de género el tiempo medio diario dedicado a actividades de trabajo no remunerado y el porcentaje de personas que las realizan proporciona una medición del montante total de horas dedicadas a este tipo de actividades necesarias para el bienestar social, y permite constatar que en este tipo de actividades se produce una participación más elevada de mujeres, con incidencias negativas en la calidad de vida de las personas que las realizan (en términos de incorporación al mercado laboral, jornadas más largas, estado de salud, menor acceso a la participación social y política, etc.).

El Ayuntamiento de Madrid cuenta con datos municipales para las Encuestas de Empleo del Tiempo de 2002/2003 y de 2009/2010, que ha realizado en INE.

Tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades

La Encuesta de empleo del Tiempo 2009-2010 muestra que los hombres invierten más tiempo que las mujeres en el trabajo remunerado y en la vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones, informática y medios de comunicación. Se mantiene equilibrado en cuidados personales y estudios, y es mucho menor el empleado en hogar y familia, donde son las mujeres quienes más tiempo dedican.

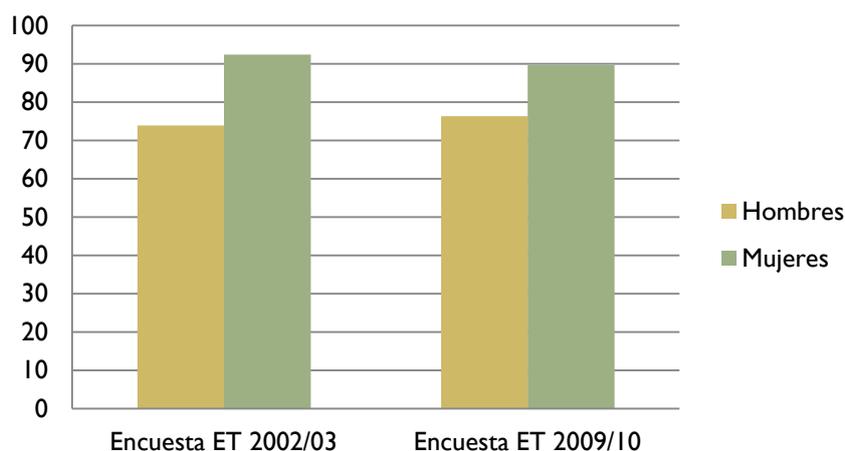


Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

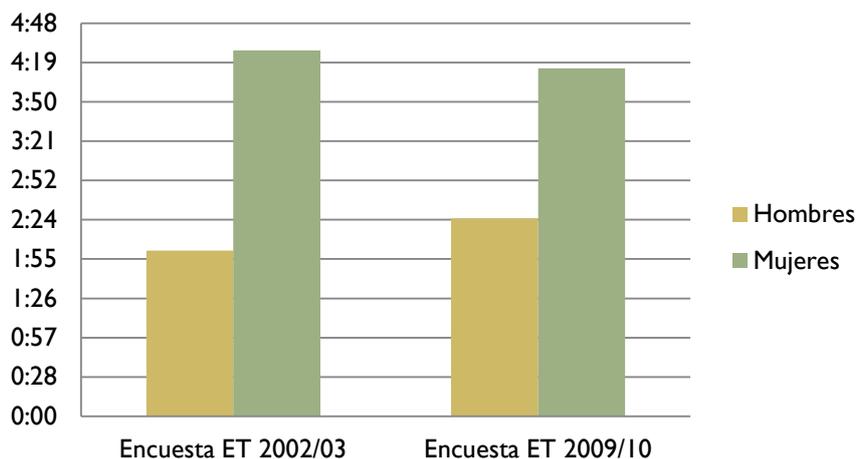
La **dedicación a actividades domésticas no remuneradas - hogar y familia** - sigue recayendo en las mujeres (89,7%) y con una dedicación que casi duplica la masculina (4h15 min frente a 2h25).

Si se compara con 2002-03 se aprecia que el porcentaje de hombres ha crecido un 2,4% (73,9% y 2h de duración) y el de mujeres ha decrecido un 2,7% (92,4% y 4:28h de duración). Las mujeres siguen dedicando más tiempo al hogar y la familia, muy por encima de los hombres, si bien se ha recortado la diferencia de dedicación pasando de 2:28h en 2003 a 1:50h en 2009-10.

% Personas dedicadas a Hogar y Familia

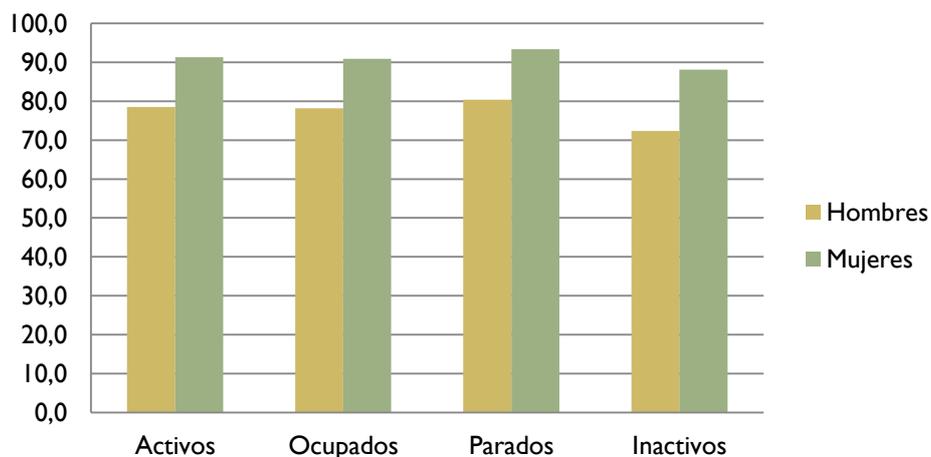


Tiempo dedicado a Hogar y Familia



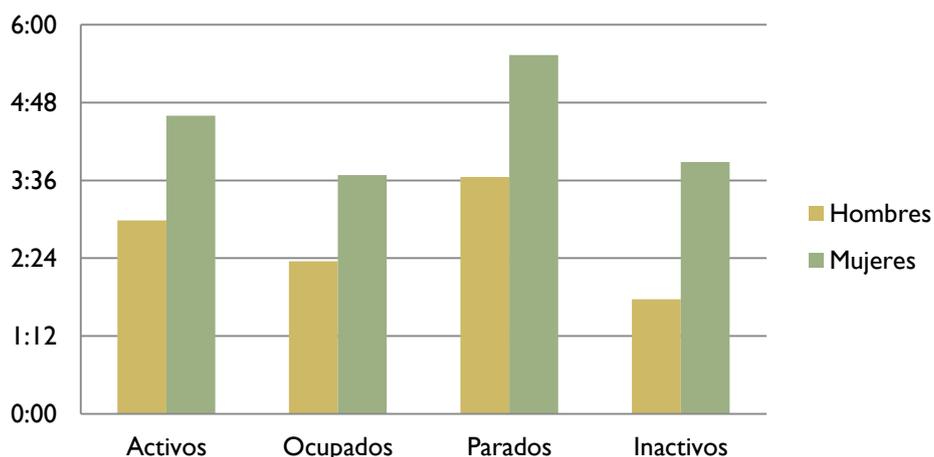
La **situación laboral** tampoco implica un acercamiento del tiempo dedicado a esta actividad por parte de mujeres y hombres. Es mayor para ellas, en porcentaje y dedicación, en todas las categorías laborales. Más del 90% de las mujeres, activas y ocupadas, frente a algo más del 75% de los varones en ambas categorías, dedican tiempo al hogar y la familia. En el caso de mujeres ocupadas, éstas siguen empleando 1:20h más que sus homólogos masculinos (3:41h frente a 2:21h). Entre la población parada hay una diferencia de casi 2 horas diarias (mujeres 5:32h, varones 3:39h). Entre la inactiva en su conjunto, supera las 2 horas (ellas dedican 3:53h y ellos 1:46h), y fijándonos en los jubilados y jubiladas, los hombres dedican 2:28h y las mujeres 4:23h, mientras que bajo la categoría de "labores del hogar" sólo aparecen mujeres y su dedicación casi 6 horas (5:53h).

Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día según situación laboral



Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

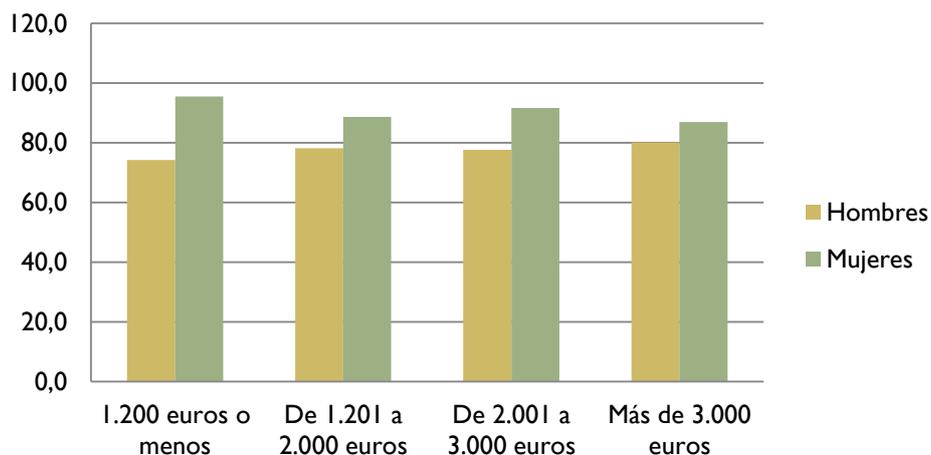
Duración media dedicada a Hogar y Familia según situación laboral



Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

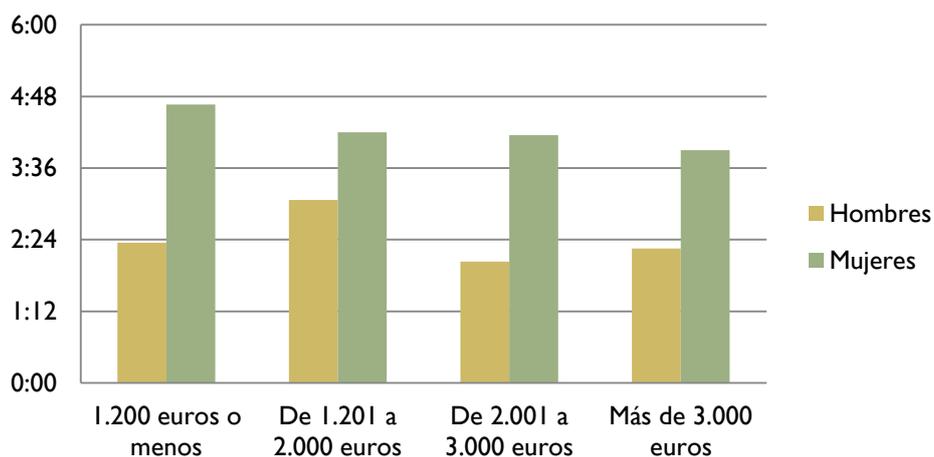
Atendiendo al **nivel de ingresos** mensuales medios del hogar, se aprecia que a menor nivel de ingresos mayor número de horas dedicadas por la mujer a “hogar y familia”, siendo el intervalo de ingresos entre 1.201 y 2.000€ donde las diferencias alcanzan el mínimo situándose 1:08h.

Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día según nivel de ingresos



Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Duración media dedicada a Hogar y Familia según nivel de ingresos



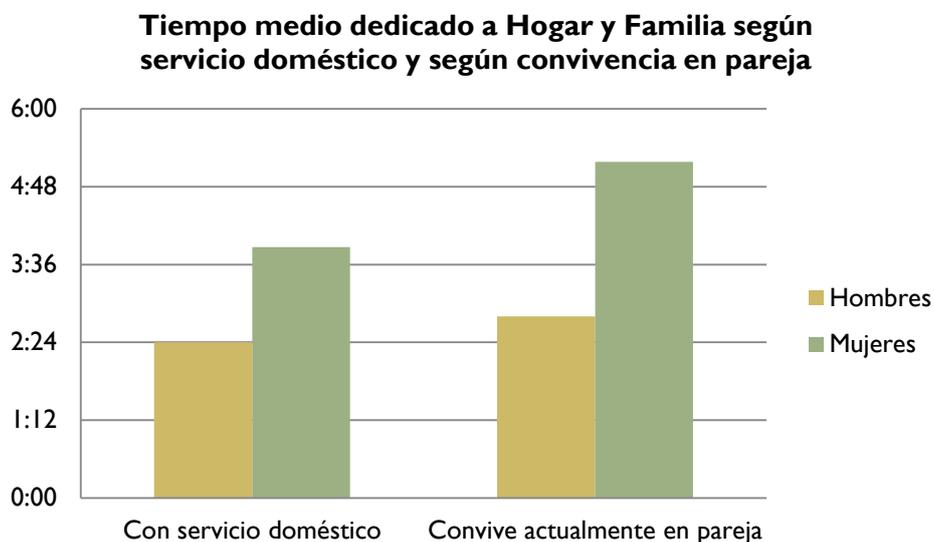
Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Si se profundiza en el contenido de Hogar y Familia, también se refleja la división sexual del trabajo, con diferencias entre el tiempo dedicado a cada tarea que compone esta categoría: el “cuidado de niños” (mujeres 2:22h y hombres 1:46h), el “mantenimiento del hogar” (mujeres 1:17h y hombres 0:55h) o las “actividades culinarias” (mujeres 1:44h y hombres 0:55h) frente a la “jardinería y cuidado de animales” (hombres 1:54h y mujeres 1:08h) o la “construcción y reparaciones” (hombres 1:51h y mujeres 1:22h)⁶.

Incluso si se cuenta **con empleo doméstico**, las mujeres continúan estando muy por encima en dedicación al hogar: los hombres emplean 2:24h y las mujeres 3:52h.

⁶ Se ha solicitado más información sobre estos datos pero no ha sido facilitada.

Entre quienes **conviven en pareja**, realizan tareas de hogar y familia el 96% de las mujeres y el 81,7% de los hombres, y la diferencia es todavía más marcada en cuanto al tiempo de dedicación: 2:48h en varones, y 5:11h en las mujeres.



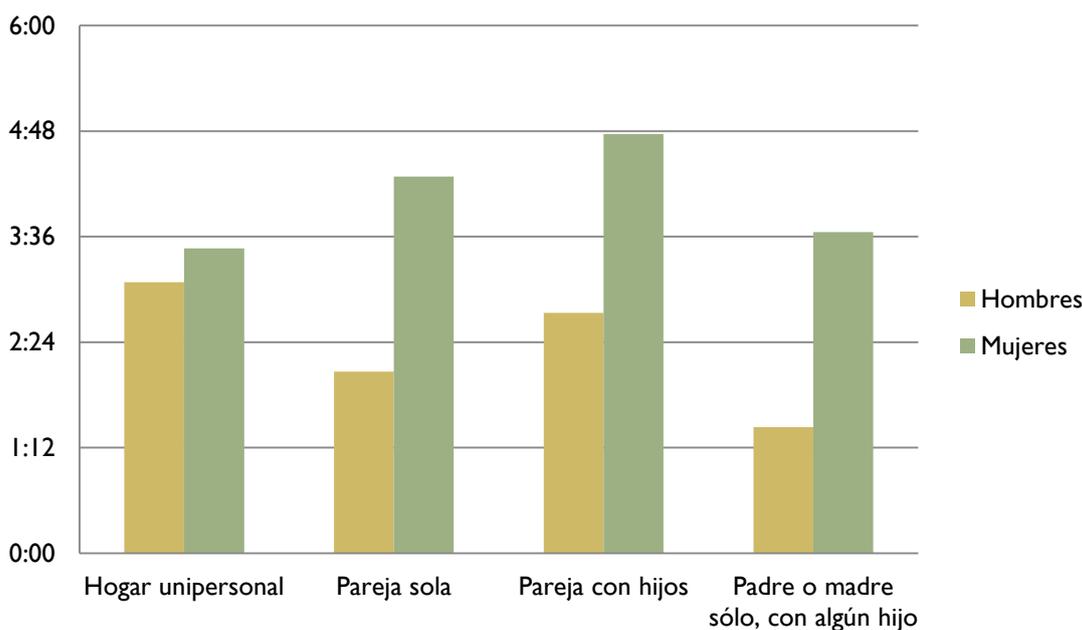
Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Es significativo que los hombres y las mujeres invierten un tiempo similar al hogar y la familia cuando viven solos. Aunque siga siendo superior en las mujeres (3:05h ellos y 3:24 ellas), representa la situación donde menos diferencia hay entre unos y otras. Sin embargo, las diferencias se acentúan en detrimento de las mujeres cuando cambia del tipo de hogar.

Los hombres dedican un tiempo muy similar a las tareas del hogar y familia, si conviven en pareja, si viven solos, y si cuentan con empleo doméstico (2:48h, 3:05, y 2:24h respectivamente). Sin embargo, ellas invertirán notablemente más tiempo si viven en pareja que si viven solas, e incluso contando con empleo doméstico aumentará su tiempo de dedicación al hogar respecto a la situación de no convivir con nadie. **No vivir sola, convivir con una pareja y/o con hijos, supone una inversión de tiempo en tareas relacionadas con hogar y familia muy superior para las mujeres. Justo lo contrario que para los varones, convivir con una pareja y/o hijos, supone reducir este tiempo.**

Los varones dedican más tiempo al hogar y la familia cuando viven solos. Es la situación en la que más tiempo invierten. Para las mujeres, aún siendo mayor esa dedicación que para los varones, **vivir sola es la situación en la que menos tiempo dedican a este ámbito.**

Tiempo medio dedicado según tipo de hogar



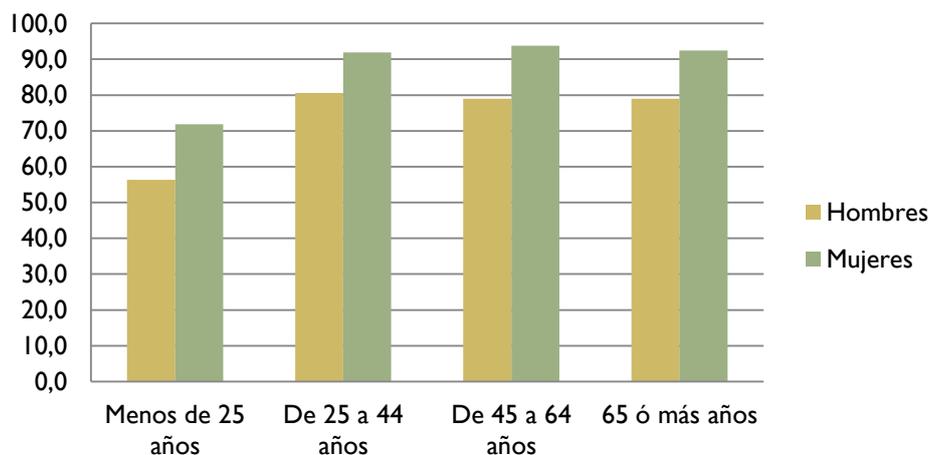
Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Como se observa en el gráfico, en el caso de **familias monoparentales**, el tiempo dedicado al hogar y la familia también sigue siendo muy superior en las mujeres: 3:39h frente a 1:23h en el caso de los hombres. Es llamativo porque es menor tiempo de dedicación incluso que cuando bien solos, que es de 3:05h. De esta notable diferencia puede inferirse que los varones que viven solos con menores a cargo, cuenta con ayuda informal para suplir esa carencia (seguramente otras mujeres de la familia). Muestra también que la necesidad de contar infraestructuras de cuidados públicas es más intensa para las mujeres y tendrán mayor impacto en la mejora la calidad de vida y en las condiciones de integrarse o mantenerse en el mercado laboral.

Por **edad**, las diferencias empiezan a ser importantes a partir de los 25 años. En los menores de 25 años, apenas hay diferencias entre en cuanto al tiempo dedicado (1:21h ellos, 1:38 ellas) si bien sí la hay en lo que concierne al porcentaje de mujeres y hombres que se dedican a estas tareas, el 71,9% de las mujeres frente a 56,3% de los varones. El rango de edad en el cual más mujeres dedican tiempo al hogar y la familia es del 45 a 64 años (93,8%) con muy poca diferencia respecto a al resto de edades comprendidas entre los 25 y los 65. La franja de edad en la que hay más varones es la de 25 a 44.

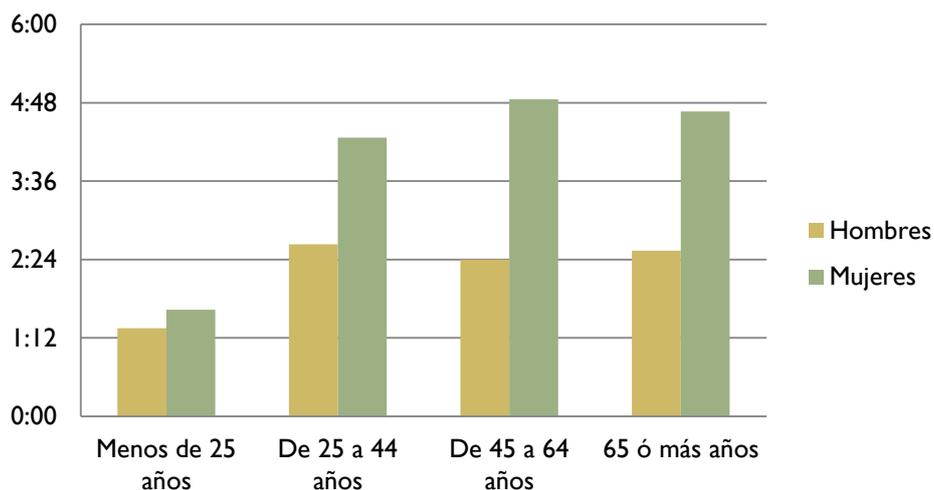
La distancias en cuanto al tiempo dedicado son notables a partir de los 25 años de edad, y llega a las 4:51h en la franja de edad de 45 a 65 años. Es también en este intervalo en el que la brecha de género es mayor, con una diferencia de 2:27h.

% personas que se ocupan de hogar y familia por edad y sexo



Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Tiempo dedicado a hogar y familia por edad y sexo



Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Dedicar más tiempo al hogar y la familia, implica disponer de menos para otras actividades. Así, en el resto de categorías que mide la Encuesta relacionadas con actividades de ocio y tiempo libre (vida social, práctica de deporte o aficiones y medios de comunicación) ellos invierten más tiempo que ellas en todas ellas. La división sexual del trabajo tiene consecuencias en todos los ámbitos de la vida. Las opciones de participación en la vida social, cultural, política se reducen para las mujeres. Contribuir desde el ámbito público a diluir estas diferencias por sexo que se traducen en una ciudadanía más precaria para las mujeres es también deber de las políticas públicas.

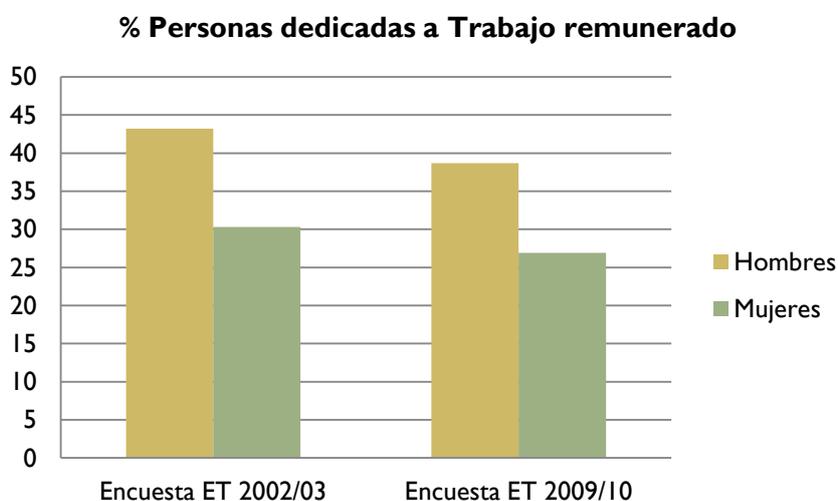
En lo relativo a **Vida Social** hay que señalar que varía algo la definición del concepto medido de forma que, en la anterior encuesta, el título de vida social se asociaba a diversión y en 2009 engloban dentro de este apartado los conceptos de vida social

propiamente dicha, diversión y cultura y ocio pasivo, separando las actividades con más nitidez. En 2009-10 el tiempo empleado en conjunto es de 1:55h de las cuales 2:05h corresponden a los hombres y 1:47h a las mujeres. Frente a estas cifras los datos de 2002-03 son ligeramente superiores alcanzando una media en conjunto de 2:05h, que separada por sexos supone 2:14h para los hombres y 1:58h para las mujeres. En cuanto al porcentaje de personas, ha experimentado también un ligero descenso de forma que en 2002 alcanzaba al 58,9% de los hombres y al 60,8% de las mujeres, mientras que en 2009 los porcentajes descienden el 50,6% en el caso de los hombres, y en el 54,1% las mujeres.

En cuanto a **deportes**, la práctica en 2002 alcanzaba un 42,1% de los hombres y un 39,3% de las mujeres. En 2009 los porcentajes ascienden al 47,2% para los hombres y 40,9% para las mujeres, con lo que, si bien se incrementa el porcentaje de los que realizan la actividad, lo hace en mayor medida para los hombres. Sin embargo en términos de tiempo empleado vemos como prácticamente no varía si bien se reduce ligeramente la diferencia hombre-mujer.

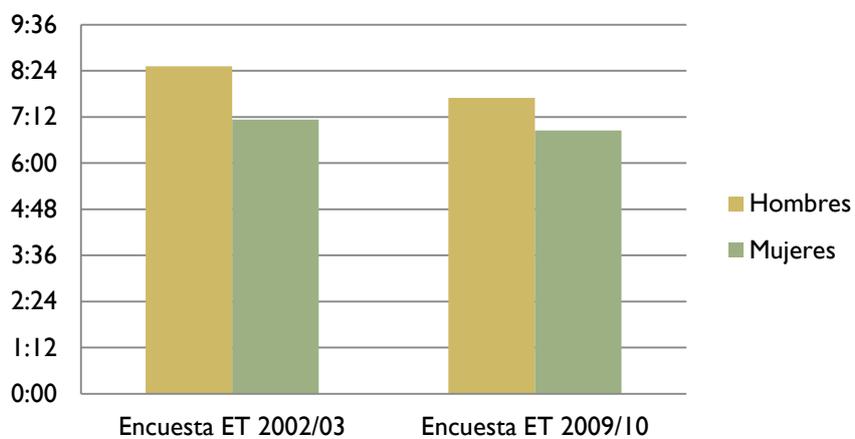
En el **trabajo remunerado**, la participación sigue siendo superior en los varones: 38,7% con una duración de 7:24h, respecto a las mujeres: 26,9% y una duración de 6:51h, apreciándose una caída respecto a 2002-03 tanto en porcentaje como en tiempo dedicado. Ambos sexos reducen la participación, si bien la caída es superior para los varones, que bajan 4,5% respecto a 2002/03. Las mujeres reducen su participación en un 3,4%. El tiempo dedicado también cae, los varones dedican 49 minutos menos, y las mujeres 17 menos.

Las mujeres siguen dedicando menos tiempo al trabajo remunerado, continúa existiendo una diferencia en horas trabajadas de forma remunerada a favor de los hombres, si bien se ha reducido respecto a 2002/02 pasando de 1:23h, a 0:51h en 2009/10.



Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Tiempo dedicado a Trabajo remunerado



Fuente: Encuesta Empleo del Tiempo 2009-10. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

3. INCIDENCIA EN EL EMPLEO DE LOS CUIDADOS

Los diferentes usos del tiempo, determinados por la división sexual del trabajo, se reflejan en el mercado laboral. La mayor dedicación de las mujeres al cuidado, en detrimento de la actividad remunerada, tiene consecuencias no sólo en el acceso y la permanencia en el empleo, así como las condiciones en que lo hacen, sino también repercutirá en las condiciones de vida futuras, determinando pensiones, etc.

El mercado laboral está diseñado para una persona (hombre) que dedica la mayor de parte de su tiempo a al trabajo remunerado, y tiene cubiertas todas las necesidades derivadas del cuidado (por mujeres). La incorporación de las mujeres a este mercado de trabajo, y la no incorporación de los varones al de los cuidados, crea desequilibrios evidentes en el acceso y la permanencia en el empleo.

Cabe añadir, como se ha indicado con anterioridad, que el elemento simbólico que relaciona a las mujeres con los cuidados hace que aunque una mujer no tenga esas dificultades, se vea también perjudicada por la denominada "discriminación estadística", que implica que toda mujer, por el hecho de serlo, es considerada por el mercado laboral/empresariado como una madre en potencia y por tanto como "menos disponible". La identificación de mujer con madre, y derivado de ello, con la natural disposición a todo lo relacionado con los cuidados, se constituye como un freno real y simbólico para la igualdad entre mujeres y hombres.

El impacto sobre la participación en el mercado de trabajo cuando existen hijos o adultos que requieren cuidados es muy diferente en hombres y mujeres, lo que refleja no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también la falta de servicios, o servicios muy caros, para el cuidado de personas dependientes, menores y mayores.

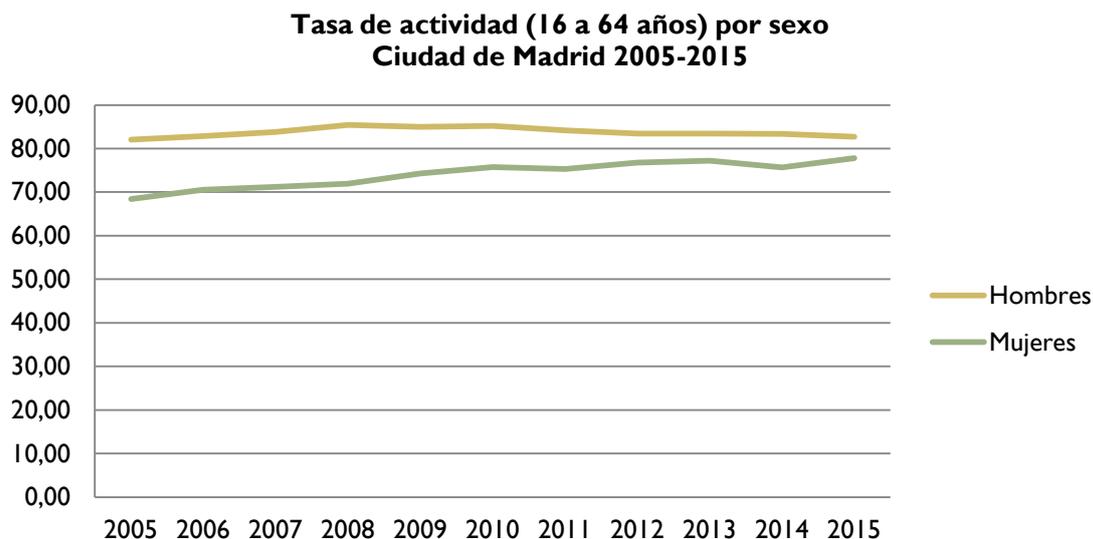
La existencia de una infraestructura de cuidados pública y accesible es la única alternativa con carácter transformador que pueda establecer cambios estructurales en la situación de las mujeres y en la sociedad misma.

La situación del mercado de trabajo y sus estadísticas constituyen el núcleo de información sobre el que se han desarrollado las políticas sociales de los últimos años, y el fomento de una economía con alto nivel de empleo es uno de los objetivos de las políticas en los próximos años.

Conocer la población que en la actualidad parte de niveles más bajos de empleo por razones de edad, sexo, nivel de educación, nacionalidad, constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

3.1. Población activa entre 16 y 64 años

La tasa de actividad en la ciudad de Madrid es mayor para los varones, si bien la de las mujeres van aumentando progresivamente desde 2005, pero se mantienen por debajo del 80%. Esto supone que más de un 20% de la población femenina entre 16 y 64 no está ni trabajando ni buscando empleo, ni tiene intención de incorporarse al mercado de trabajo.



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

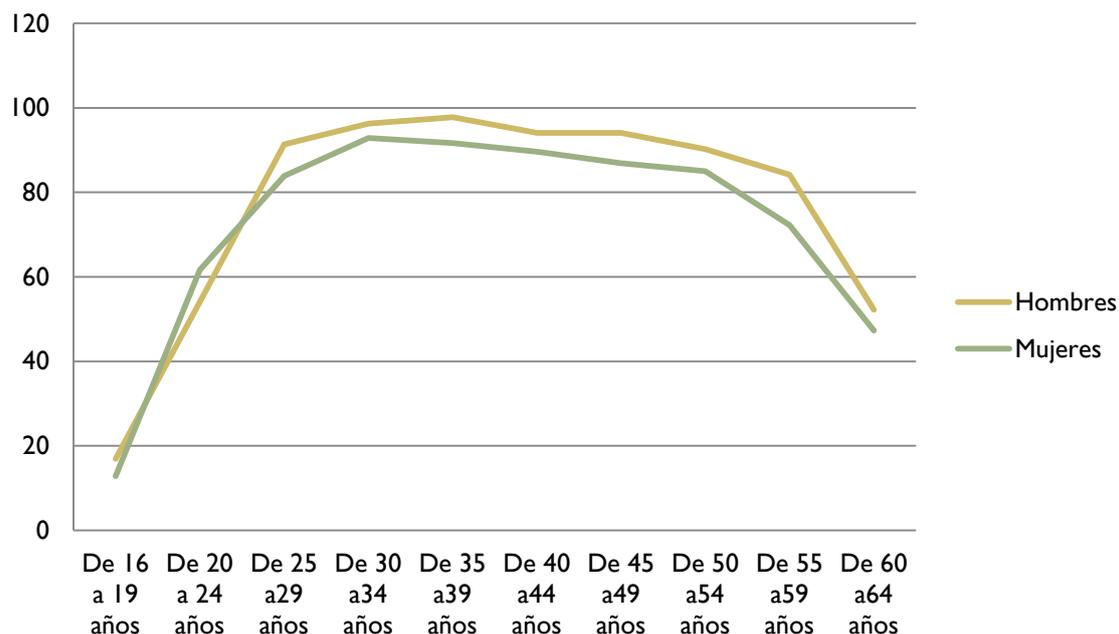
Por grupo de edad, los datos del banco de datos están incompletos, y en algunos tramos ofrecen valores poco probables⁷. En todo caso puede observarse que la tasa de actividad disminuye a partir de los 40 años para ellas, y se profundiza con la edad, mientras que los hombres la bajada más fuerte se presenta en el tramo de 60 a 64.

Es indudable que la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres está influenciada por su ciclo vital. Si los hombres entran en el mismo una vez que han finalizado sus estudios y permanecen en él, en términos generales, de forma ininterrumpida durante toda su vida hasta la edad de jubilación, las mujeres con frecuencia lo abandonan y, en la mayoría de los casos, por distintos motivos de índole familiar como el matrimonio y/o el nacimiento y cuidado de los hijos e hijas, padres y madres o de personas enfermas.

El gráfico para 2015 ilustra este hecho, que presenta una característica propia del mercado de trabajo capitalista, que mantiene tasas de actividad más bajas para las mujeres.

⁷ En el periodo 2005-2013, las franjas de edad de 55 a 59 en los varones muestra valores en torno al 5%. Por debajo del 3% para las mujeres de entre 50 y 54, y de 0 entre los 5 y los 64. Se ha solicitado información al respecto pero no ha sido solventado. En 2014 se cambia la metodología, por lo que 2014 y 2015 sí cuentan con todos los valores.

**Tasa de actividad según grupo de edad y sexo
Ciudad de Madrid 2015**



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

3.2. Excedencia a tiempo completo para cuidado de hijos/as

Según la información que proporcionó el módulo del año 2010 de la EPA sobre conciliación entre la vida familiar y la laboral, el 7% de los hombres (18.700) en el año 2010 tomaron excedencia a tiempo completo en su trabajo para dedicarse al cuidado de un hijo o hija frente al 93% de las mujeres (241.800).

Para ambos sexos, la franja de edad en la que mayor porcentaje de excedencias para este fin se toman es la de 25 a 44 años. El mayor porcentaje de hombres, con un 8,9% lo hicieron menos de un mes, mientras que para las mujeres, aunque siguen siendo más que los hombres, 12,9% es el periodo al que menos recurren. Un 4% de hombres se acogió a la excedencia con una duración de 1 a 3 meses frente al casi 46% de las mujeres.

En las mujeres el 73,9% toma excedencia por un tiempo de entre 6 y 12 meses, frente al 0,8% de los hombres.

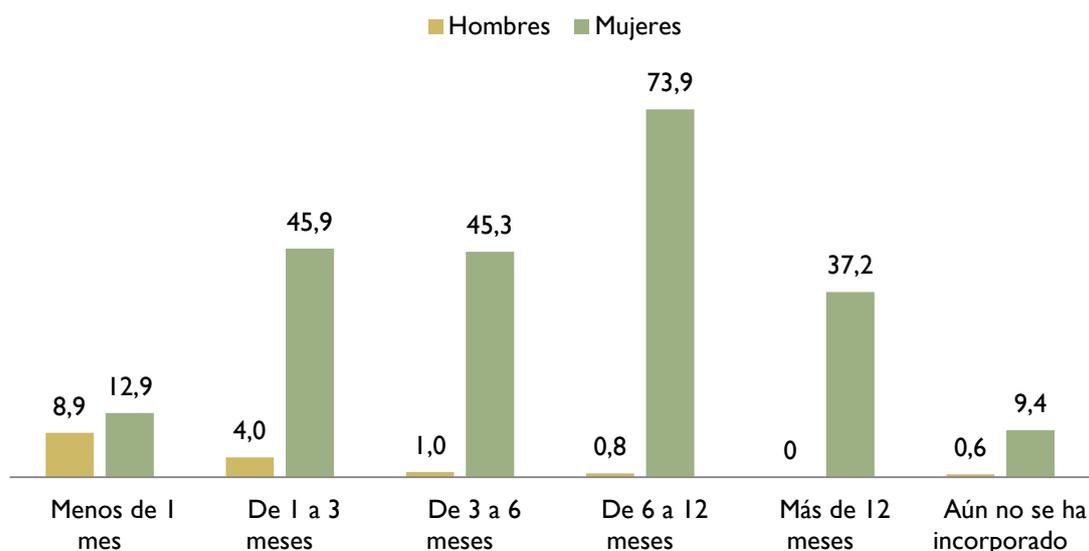
Las excedencias con más de 12 meses de duración las tomaron exclusivamente las mujeres, (37,2%).

Personas de 16 a 64 años que han tomado excedencia a tiempo completo para cuidar un hijo o hija 2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Personas de 25 a 44 que han tomado excedencia a tiempo completo para cuidar un hijo/a según tiempo de excedencia



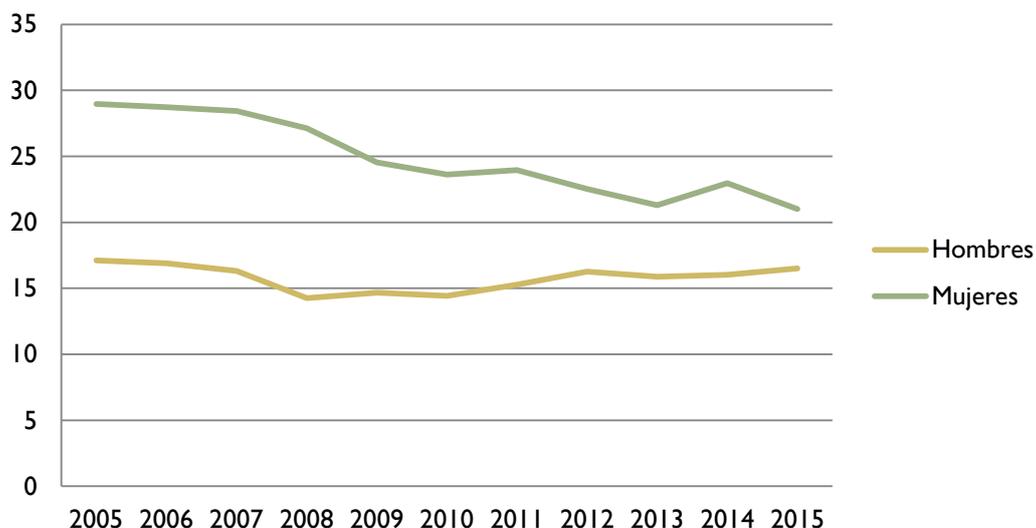
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

3.3. Población inactiva entre 16 y 64 años

La tasa de inactividad⁸ entre la población de 16 y 64 años es superior para las mujeres. Ha descendido desde 2005, pero en 2015 se sitúa por encima del 20%. Para los hombres ha ascendido ligeramente respecto a 2005.

⁸ El banco de datos no ofrece la tasa de inactividad. Se ha calculado a partir de los datos en miles.

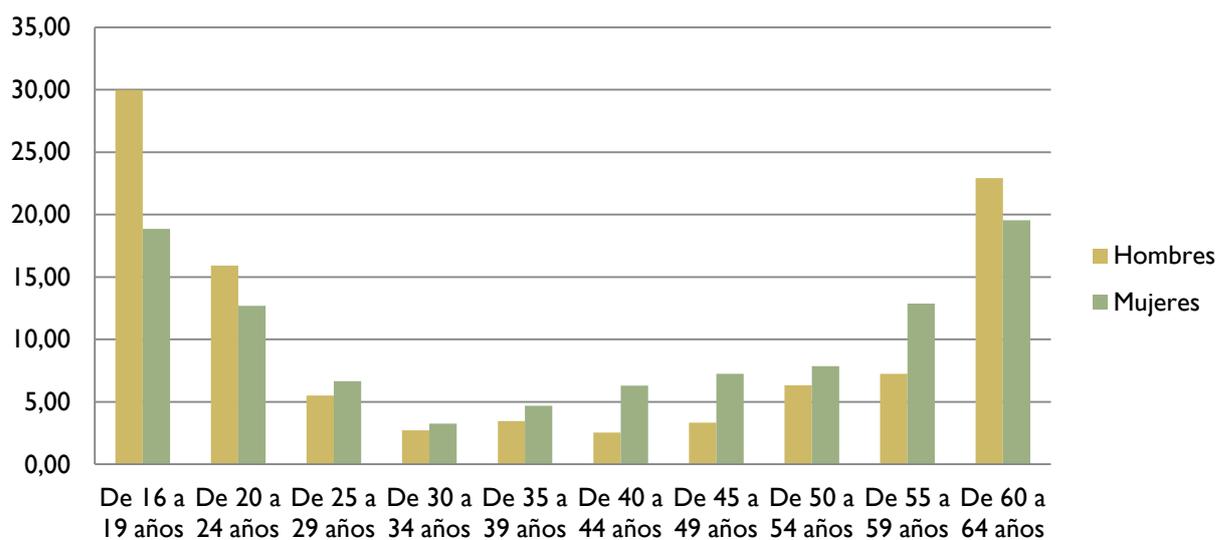
Tasa de inactividad 16-64 años Ciudad de Madrid 2005-2015



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

Por tramos de edad, la mayor proporción de población inactiva se encuentra entre los 16 y los 19, siendo muy superior la de los varones, entre los 20 y los 24, y entre los 60 a 75, donde los varones también son mayoría aunque con menos diferencia. Entre los 25 y los 59 años, donde el porcentaje de población inactiva es menor, la mujeres superan a los varones en todas las franjas de edad. Una vez más, los tramos de edad donde las responsabilidades familiares suelen ser mayores, tiene peor resultado para las mujeres.

Inactividad según grupo de edad y sexo Ciudad de Madrid 2015



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

La franja de edad de 16 a 24 es la que representa más población inactiva, y la motivo principal son los estudios, con valores similares para ambos sexos.

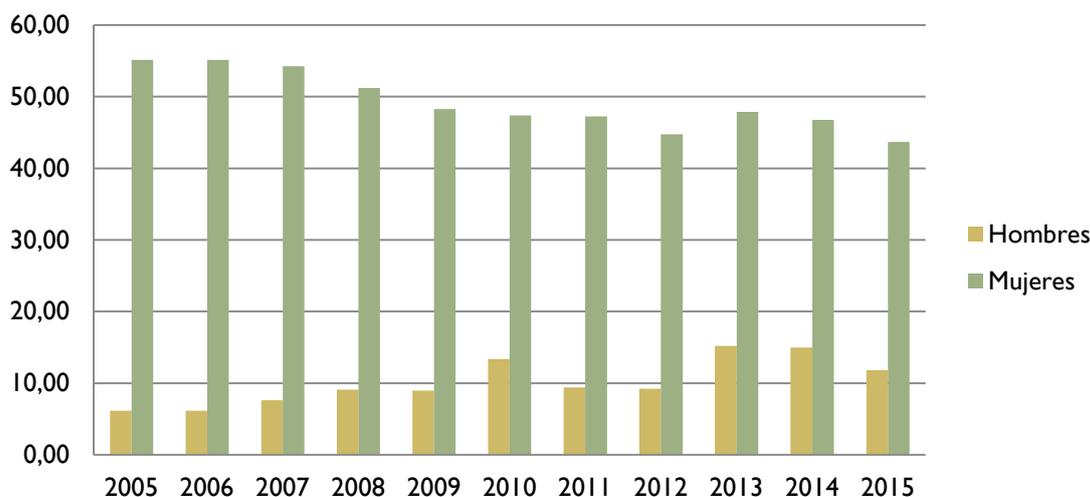
En la de 60 a 64, la causa principal para los varones es la jubilación, con una diferencia importante respecto a las mujeres por este motivo, y para las mujeres, la principal son las labores del hogar.

Las mayores diferencias entre las cifras de inactividad entre mujeres y hombres se da a partir de los 25 años, y son muy significativas entre los 40 y los 49 años.

La diferencia más significativa es el motivo de "labores de hogar". Las mujeres representan un porcentaje mucho más elevado que los varones en todas las franjas de edad, si bien se acentúa en los grupos de más edad.

Entre los hombres inactivos, aluden a la situación de "labores del hogar" el 11,8%; entre las mujeres, el 43,7%, en 2015. Respecto a 2005, este dato ha aumentado para los varones en 5,6%, y ha disminuido para las mujeres en 11,4%.

% Mujeres y hombres inactivos por "labores del hogar" 2005-2015



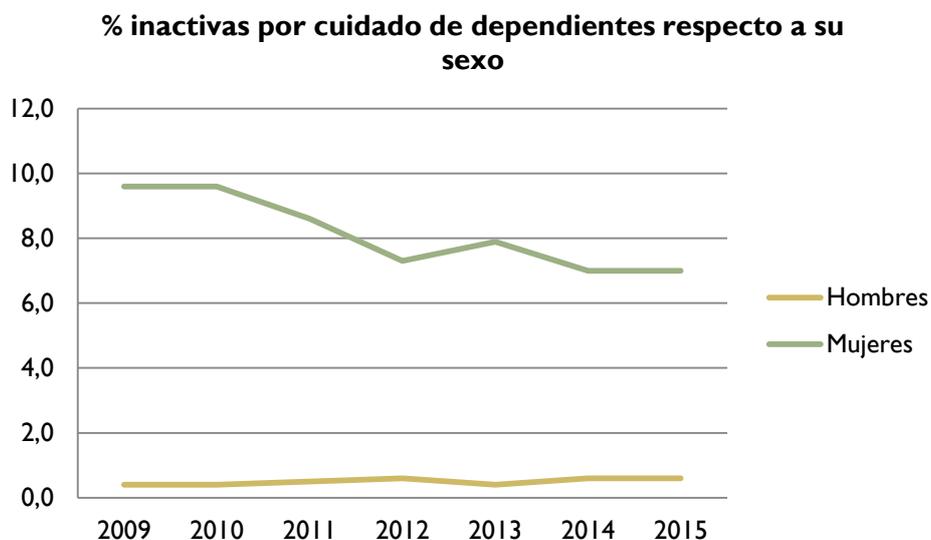
Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

3.3.1. Población inactiva por cuidados a personas dependientes

El INE ofrece información detallada sobre los motivos a los que aluden quienes permanecen inactivos por causa de cuidado de personas dependientes (menores, adultos enfermos, personas con discapacidad y mayores) desde 2011 a 2015.

En el caso de la población inactiva que alude a los cuida. Respecto a los hombres inactivos que aluden como causa principal el cuidado de personas dependientes está por debajo de 1%, pasando del 0,4% en 2009 al 0,6% en 2015. Entre las mujeres

paradas, las mujeres que se refieren a este motivo alcanzan el 9,6 en 2009, y se sitúan en el 7% en 2015.



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

En cuanto a los motivos, el mayor porcentaje de las **mujeres** se concentra en el de **no poder costear servicios de cuidado para menores**, cerca del 40% para todo el periodo, y el de los varones en el de **no poder costear los servicios de cuidado a mayores**, adultos enfermos o personas con discapacidad (de forma más irregular pero con una media de casi el 45%).

Por **grupos de edad**, en el año 2015 el porcentaje más alto de mujeres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años (38,6%), y en los hombres corresponde al grupo de edad de 55 y más años (29,6%).

Son similares en la franja de edad de 16 a 25, pero comienzan a ser muy superior para ellas a partir de esa edad, coincidiendo con la edad media de la maternidad, como hemos comentado. Aludiendo a las razones relacionadas con el cuidado de personas dependientes, en el año 2015, la principal razón alegada por las mujeres para no buscar empleo como consecuencia del cuidado de personas dependientes es el **no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos (54,4%)**.

Según grupos de edad, en el año 2015 el porcentaje más alto de mujeres y de hombres en esta situación corresponde al grupo **de 35 a 44 años**.

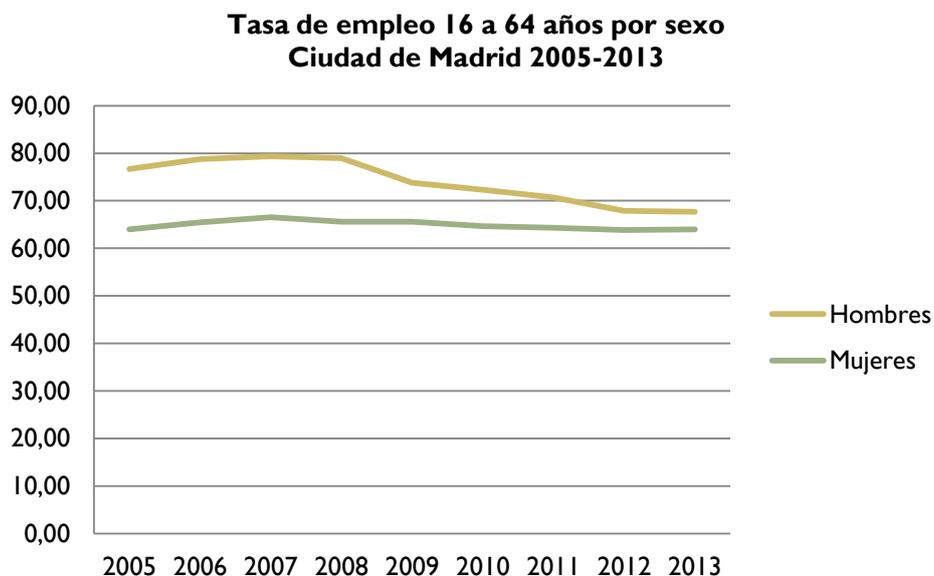
El porcentaje de **mujeres que alegan ambos motivos (no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de menores y no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, con discapacidad o mayores)** es del 38,7% en la franja de edad de 45 a 54 años. El dato para los varones alcanza el 74,3% para la franja de edad anterior, de 35 a 44 años.

3.4. Tasa de empleo y brecha de género

Como indica el INE, la tasa de empleo, como la proporción de personas que tienen empleo en relación a la población en edad de trabajar por sexo y las tasas específicas por grupos de edad, constituyen un indicador social básico que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad o sexo.

La tasa de empleo en la población de 16 a 64 años de la ciudad de Madrid está disponible de forma fiable para el periodo 2005-2013. En el banco de datos la tasa no está disponible para esta franja de edad⁹.

En este periodo es superior para los varones, si bien cae 2008, y se mantiene más estable para las mujeres, en torno al 65%.

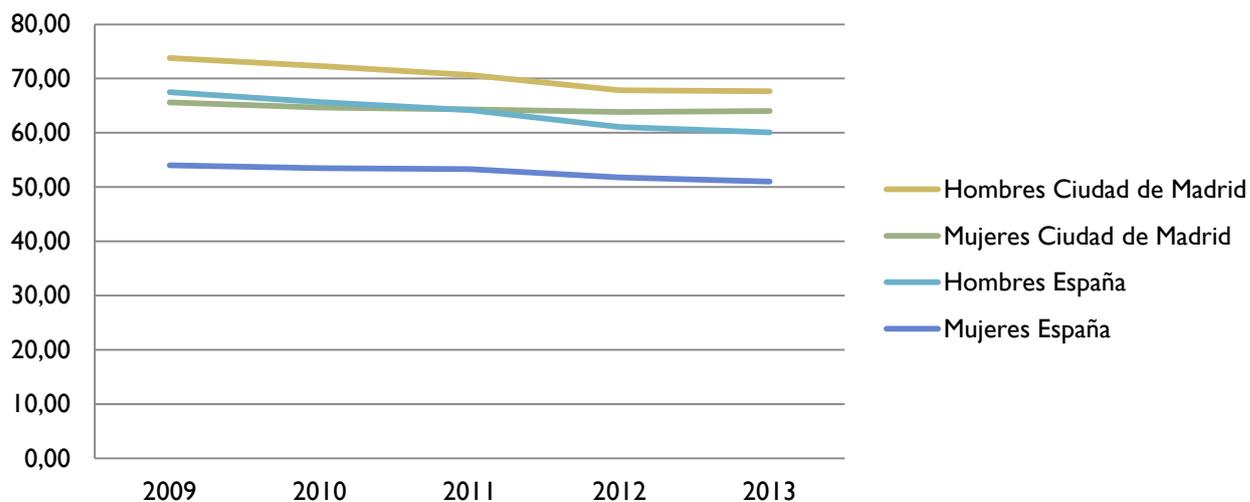


Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

En relación a los datos nacionales, la tasa de empleo de la ciudad de Madrid está por encima tanto en hombres como en mujeres. De hecho la tasa de empleo femenina de la ciudad de Madrid supera a la de los hombres en España a partir de 2011.

⁹ Se han tomado como referencia los valores que aparecen en el índice de igualdad de género. En el banco de datos hay una tabla que hace referencia a la tasa de empleo para la franja de edad de 16 a 64, pero presenta valores que no se corresponden, ni con los ofrecidos en el mencionado índice, ni con las referencias a nivel nacional o de otras CCAA. Las tasas desagregadas por edad, nacionalidad, etc. Sí están disponibles para 2014, siendo éste el dato más reciente.

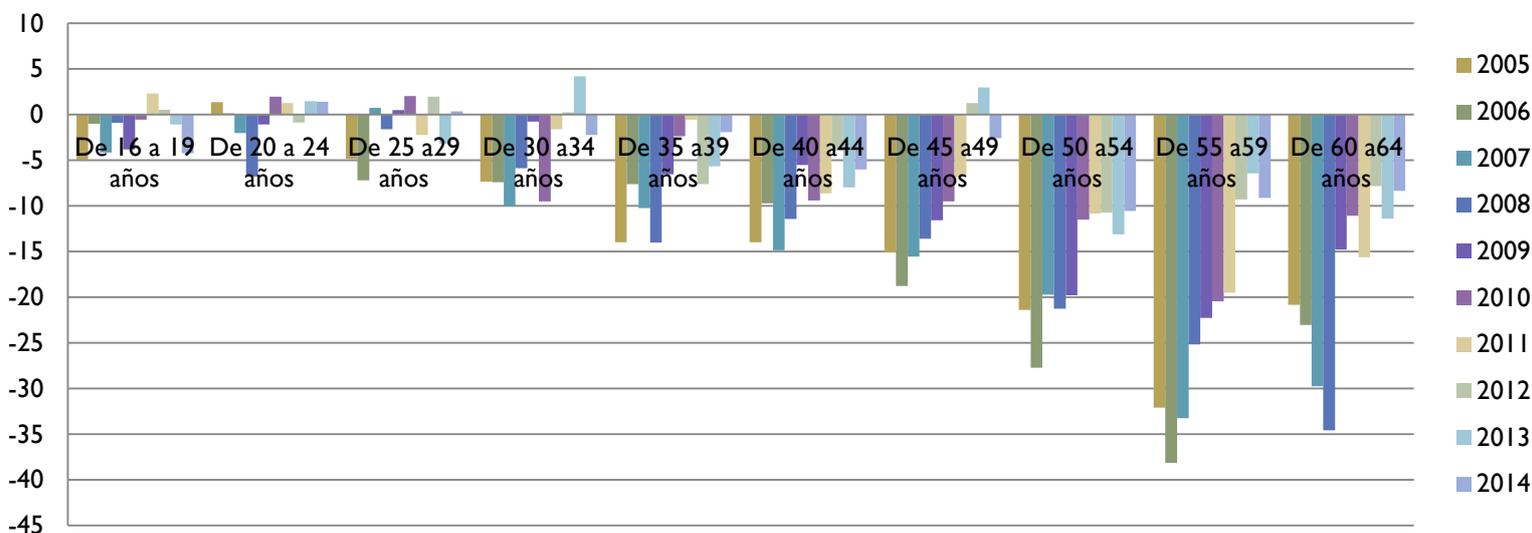
Tasa de empleo (16-64) según sexo Ciudad de Madrid - España 2009-2013



En cuanto a los **grupos de edad**, en el que más ha bajado la tasa de empleo desde 2005, ha sido el de 20 a 24 para ambos sexos, con una diferencia casi exacta: 18,53 puntos para los varones, y 18,52 para las mujeres. Entre los hombres, ha disminuido en todos los grupos de edad. Sin embargo, las mujeres han aumentado en la franja de 35 a 39 años un 2,85%, en la de 45 a 49 casi un 5%, y más de un 7% en la de 60 a 64. Siendo especialmente significativo el tramo de 55 a 59, que presenta una tasa de empleo de casi 61% frente al 45,5% del 2005.

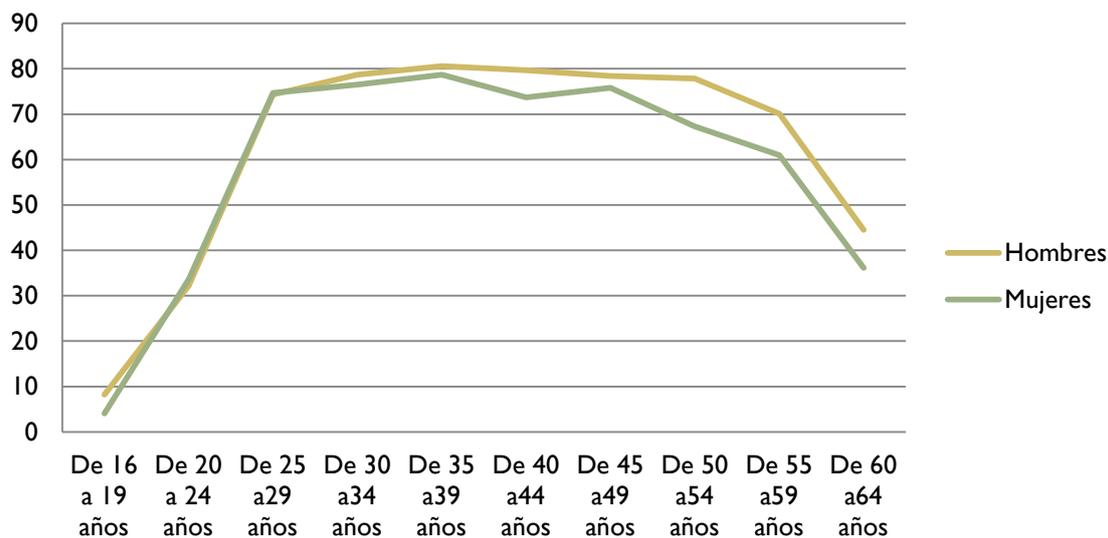
La **brecha de género** en la tasa de empleo aumenta con la edad. En términos generales tiende a disminuir, aunque el último dato disponible (2014) empeora respecto al año anterior en casi todos los tramos de edad.

Evolución de la brecha de género en la tasa de empleo por tramo de edad Ciudad de Madrid 2005-2014



En 2014, la curva que ofrece el análisis por grupos de edad de la tasa de empleo, evidencia cómo a partir de los 29, las diferencias entre sexos se marcan y profundizan en las franjas de edad donde el cuidado está más presente.

**Tasa empleo según grupo de edad y sexo
Ciudad de Madrid 2014**

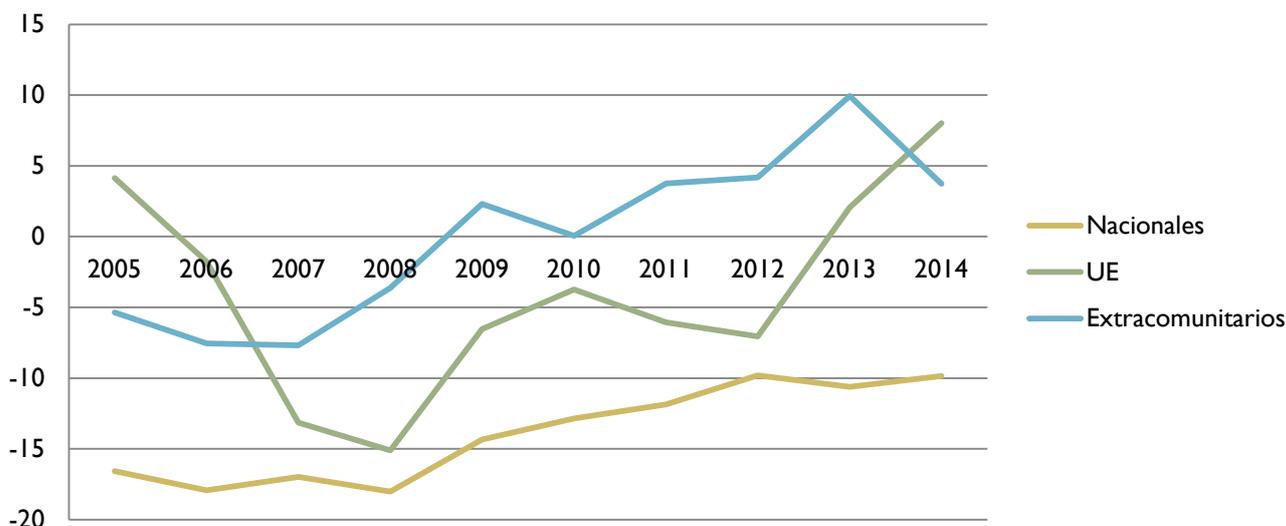


Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

Como se observaba en la tasa de actividad, entre los 25 y los 30 años comienzan las desigualdades en el mercado laboral marcadas por la división sexual del trabajo, siendo mayores durante las franjas de edad donde los cuidados están presentes.

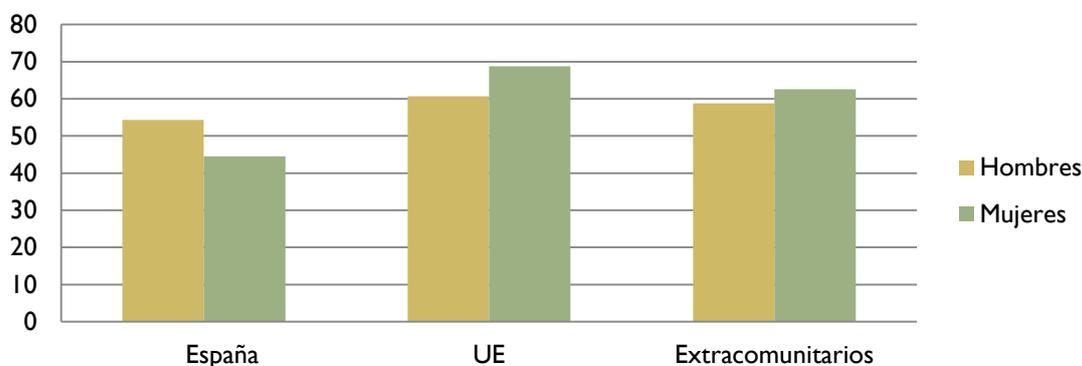
Si atendemos a la **nacionalidad**, la tasa de empleo es menor entre la población nacional, y además es en ésta donde más diferencia entre sexos existe. Esta brecha de género evoluciona favorablemente entre los y las nacionales de la Unión Europea y extracomunitarios. Los extracomunitarios presentan una brecha favorable para las mujeres desde 2009.

Brecha de género en la tasa de empleo según nacionalidad Ciudad de Madrid 2005-2014



En 2014, las mujeres nacionales tienen la tasa de empleo más baja y las de la UE la más alta. Tanto entre quienes tienen nacionalidad de la UE como en la extracomunitaria, la tasa de de empleo femenino es mayor.

Tasa de empleo por nacionalidad y sexo Ciudad de Madrid 2014



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

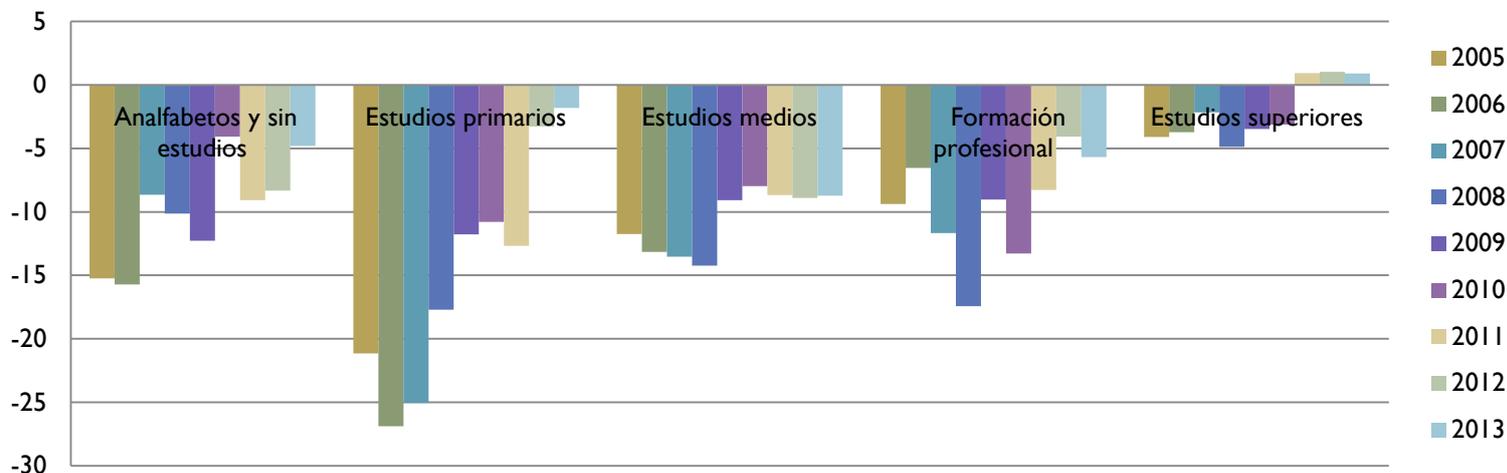
Es necesario tener en cuenta que muchas mujeres inmigrantes **no están en el empleo formal**, por lo que un estudio de su situación requiere un análisis especial y concreto.

La tasa de empleo por **nivel de estudios**¹⁰ también es diferente para mujeres y hombres, y tiende a disminuir según aumenta el nivel de estudios.

¹⁰ Los datos de 2014 y 2015, últimos disponibles en el banco de datos, presentan subcategorías diferentes en los niveles de estudio y están expresados en parámetros distintos

El nivel de estudios superiores representa el rango con mayor tasa de empleo, y con menor diferencia entre mujeres y hombres.

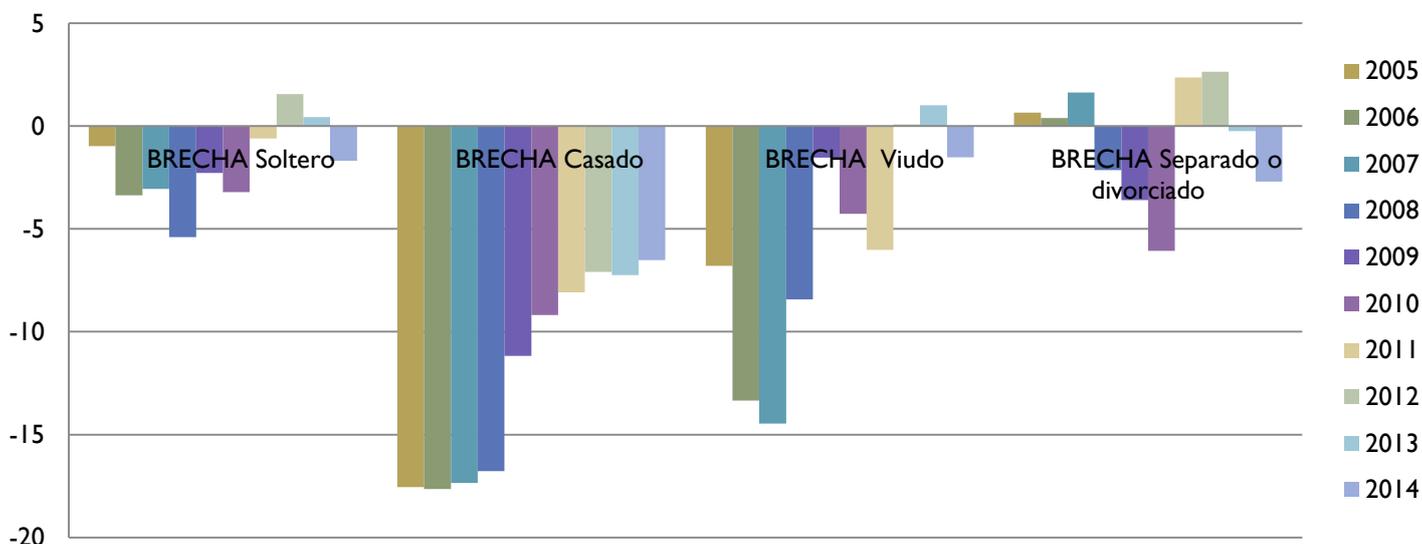
Evolución de la brecha de género en tasa de empleo según nivel de estudios Ciudad de Madrid 2005-2013



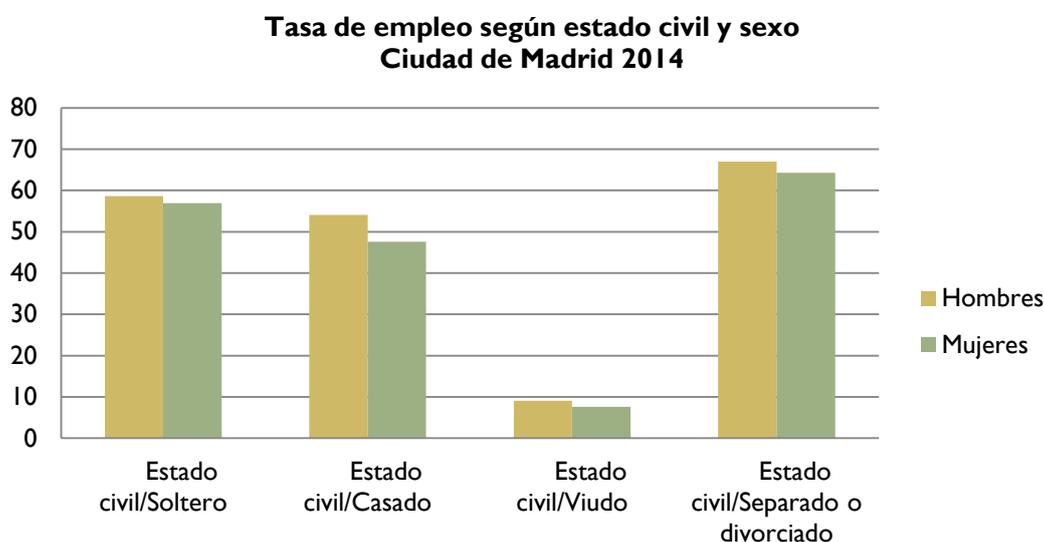
Por **estado civil**, las mayores tasas de empleo están entre quienes están separados o divorciados. Y la mayor diferencia entre sexos se da cuando están casados, superando el 15% entre el 2005 y el 2009.

Entre los varones, la tasa de empleo entre solteros y casados apenas varía (disminuyendo entre 1 y 4 puntos), mientras que para las mujeres representa una caída importante, con una media de 10 puntos desde 2005. **Las mujeres casadas presentan una tasa de empleo menor.**

Evolución brecha de género según estado civil Ciudad de Madrid 2005-2014



El siguiente gráfico muestra los datos para 2014:



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

3.4.1. Incidencia en el empleo por la existencia de hijas/os

La tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años según el sexo, y el que se tengan o no hijos o hijas menores de 12 años, muestra que ésta disminuye para las mujeres cuando tienen hijos, y sin embargo aumenta cuando los varones los tienen.

Mientras que para ellas la maternidad es un freno en su incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo, como todos los datos muestran, ya que son quienes se responsabilizan del cuidado, para los varones supone un plus, y la tasa de actividad es superior en ellos cuando son padres.

El INE ofrece a nivel nacional esta información.

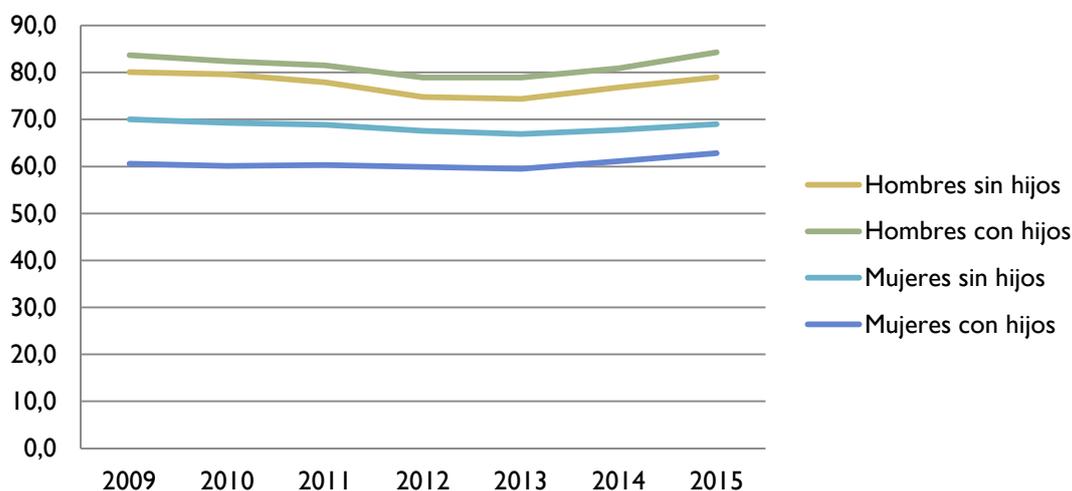
La brecha de género en la tasa de empleo entre mujeres y hombres de esta franja de edad, se sitúa en torno al 10% menos para las mujeres cuando no tienen hijos, respecto a los varones en esta situación, y se dobla en torno al 20% cuando tienen hijos.

En España en el año 2015, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años era de 79,0%; en el caso de tener hijos de esa edad la tasa de empleo era más alta (84,3%). El valor más alto en hombres se alcanza con dos hijos menores de 12 años (85,3%).

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa

edad la tasa de empleo en el año 2015 era de 69,0% y se reduce a 62,8% en el caso de tener hijos menores de 12 años. Con un hijo menor de 12 años, el valor de la tasa es de 64,9% y de 62,2% en el caso de dos hijos menores de 12 años. Con tres hijos o más el valor de la tasa es 43,8%.

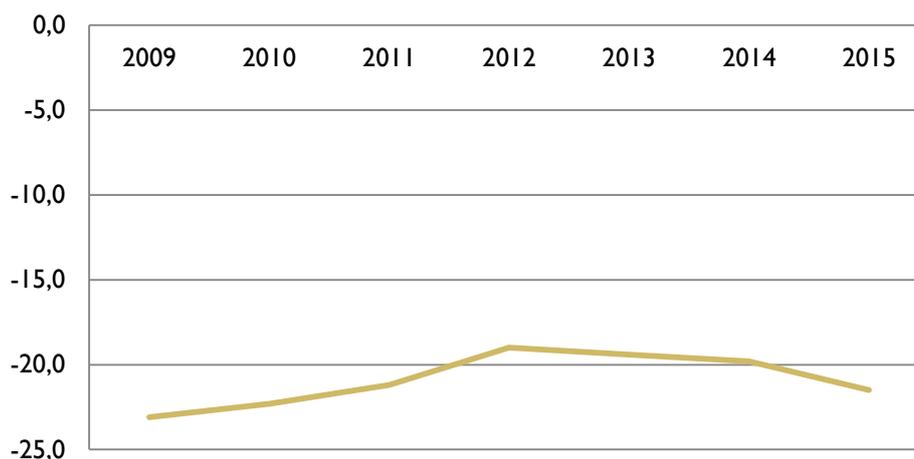
Incidencia en el empleo por la existencia de hijas/os



Fuente: INE y Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

En este periodo 2009-2015, la brecha de género disminuye hasta 2012 y comienza a tener una tendencia a aumentar a partir de este año, con una pequeña bajada en 2015. En 2015, aunque menor que el año anterior, es menor que en 2009.

Brecha de género en la tasa de actividad según tenencia de hijos o hijas

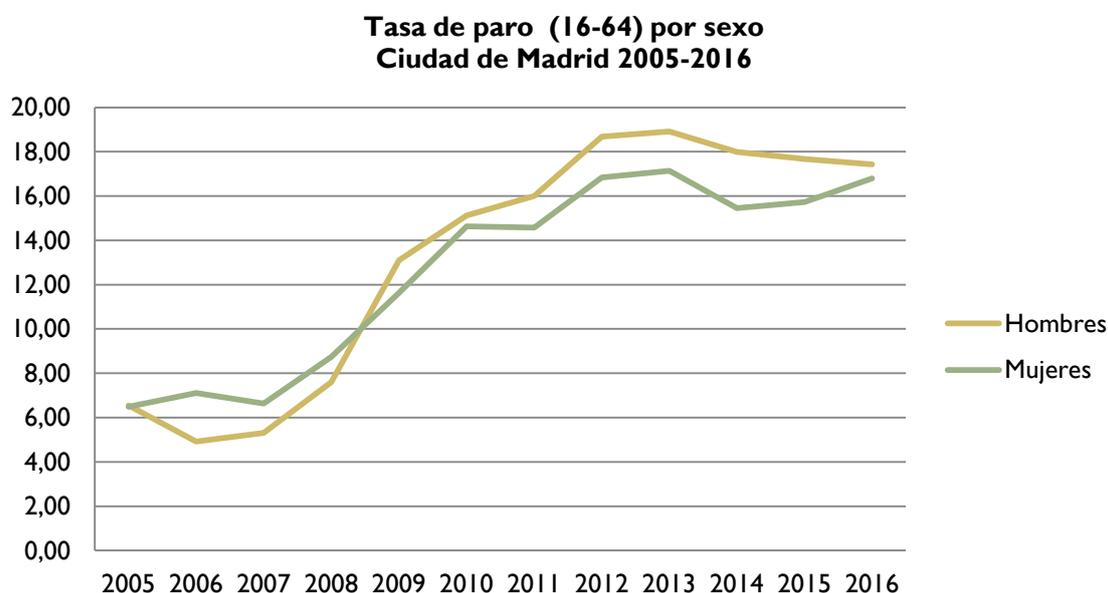


Tener hijos penaliza a las mujeres y beneficia a los hombres en el mercado laboral.

3.5. Tasa de paro y brecha de género

Al contrario que ocurre a nivel nacional, **la tasa de paro es más elevada para los varones que para las mujeres, desde 2009**, si bien los últimos datos muestran tendencia a subvertir esta situación. En 2015, para ambos sexos, aumenta por encima del 9% (9,24 para los hombres y 9,1 para las mujeres).

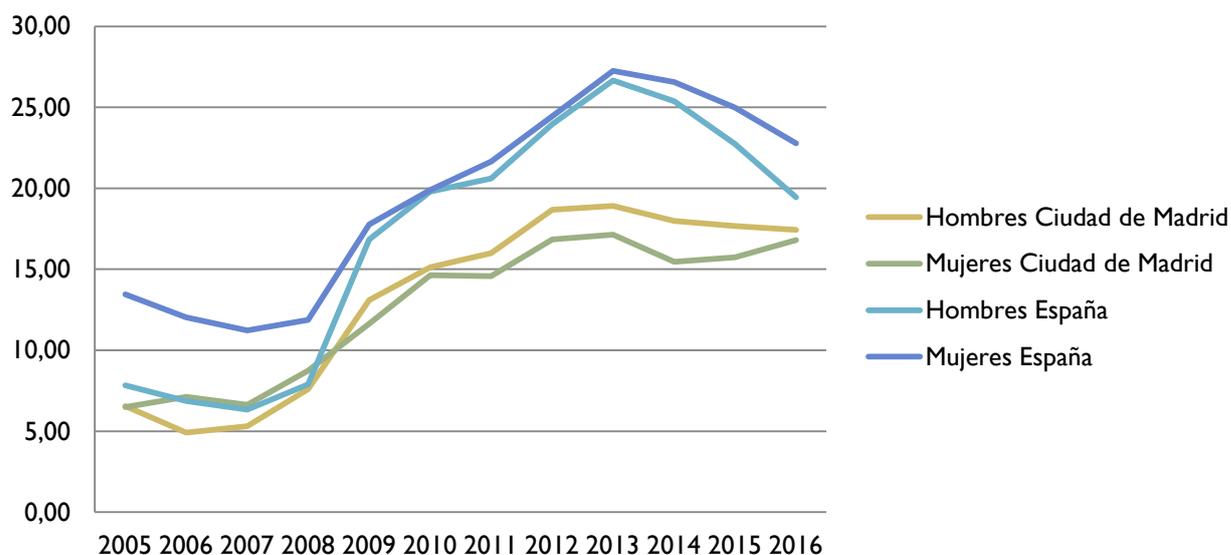
En 2016, la tasa de paro baja en los hombres y se eleva para las mujeres, con respecto a 2015, lo que hace sospechar que tras pasar los años más duros de la crisis económica, que afectó más a los hombres en términos de empleo porque son los que están más representados en el mercado laboral, la tendencia es a volver a la situación anterior a la misma, donde las mujeres mantienen una tasa de paro mayor.



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

Presenta diferencias importantes con respecto a la tasa de paro a nivel nacional. En España la tasa de paro es mayor para las mujeres, y aunque durante la crisis la diferencia se acortó, vuelve a incrementarse a partir de 2013. Presenta en cambio una tendencia a la baja para ambos sexos desde ese año. En la población de 25 y más años, el incremento de las tasas de paro en España en el periodo 2010-2015 ha sido de 1,4 puntos en los hombres y 3,5 puntos en las mujeres. La tasa de paro femenino en la ciudad de Madrid es inferior a la nacional .

Tasa de paro por sexo Ciudad de Madrid - España 2005-2016

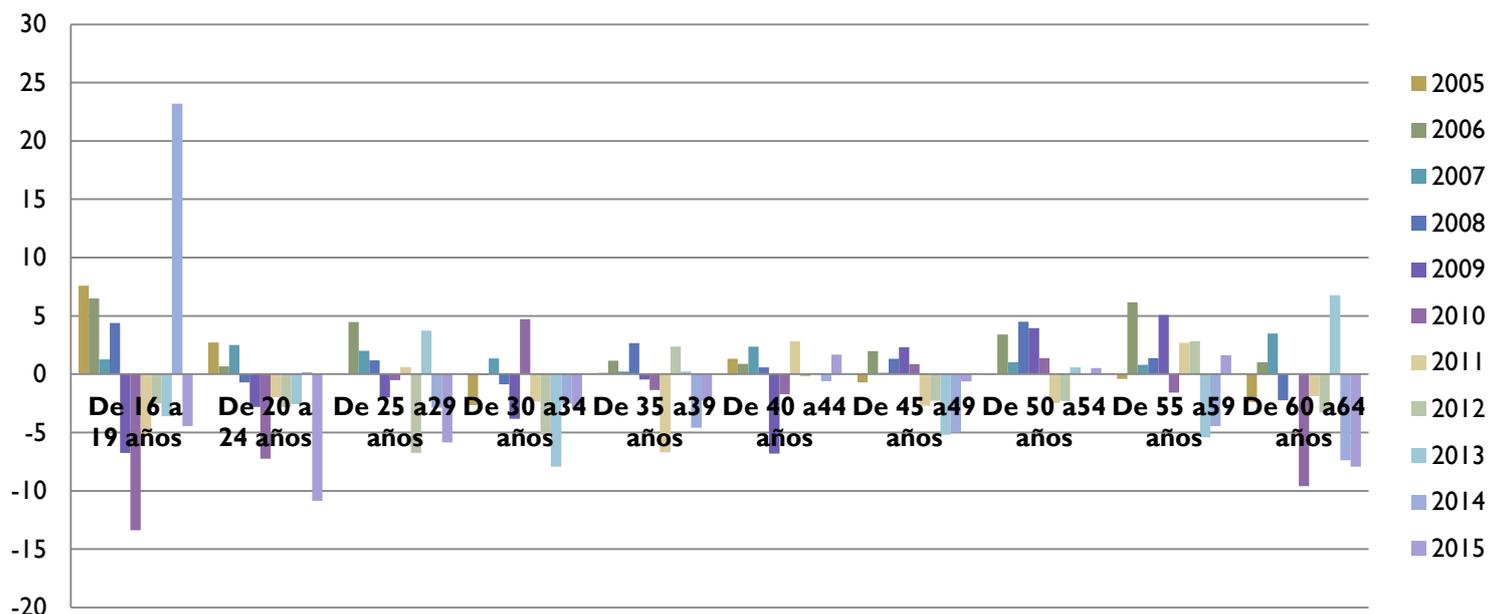


Fuente: INE y Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

Respecto a 2005, el **grupo de edad** donde la tasa de paro se ha elevado de forma más pronunciada es el de 16 a 24, para ambos sexos, pero especialmente para los hombres, más de 40 puntos en la franja de 16 a 19 (de 27% a 70%), y más de 29 puntos de 20 a 24 años (de 14% en 2005 a casi 30% en 2015). En las mujeres de 16 a 19 años, en 2005 la tasa de paro era de 34,7%, y en 2015 de 67,7%. El segundo grupo de edad que más ha aumentado la tasa de paro es el 20 a 24, que pasa de 16,9% en 2005 a 32,7% en 2015.

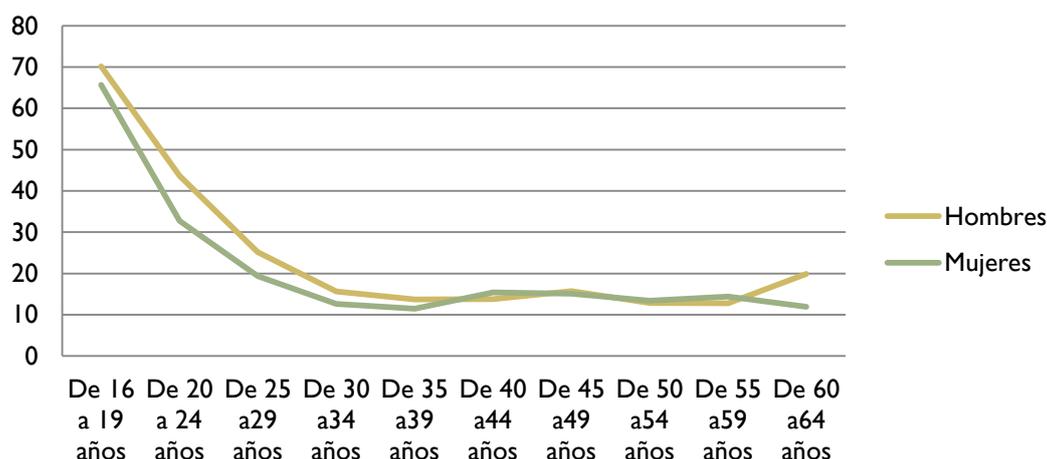
La **brecha de género**, como se muestra en el gráfico es bastante irregular. La franja de edad donde más mujeres están en paro de forma más o menos continua desde 2005, es la de 50 a 59.

Brecha de género en la tasa de paro por grupo de edad Ciudad de Madrid 2005-2015



A pesar de tener menores tasas de paro que los hombres en términos generales, en el gráfico se observa **cómo en los grupos de edad relacionados con los cuidados, las mujeres se sitúan por encima de los varones**. En 2015, las tasa de paro en las mujeres es superior para las franjas de edad de 40 a 44, y de 50 a 59 años.

Tasa de paro Ciudad de Madrid 2015



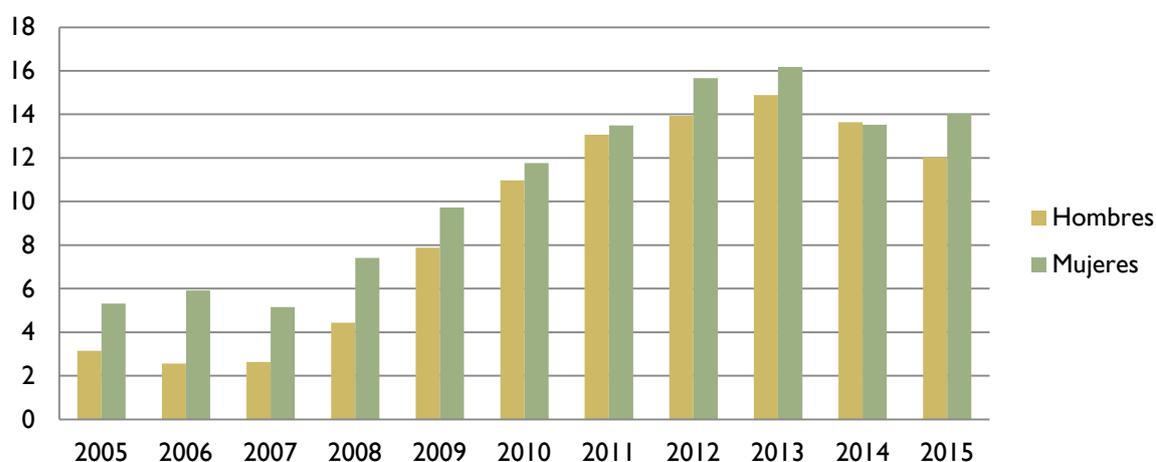
Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

En España en el periodo 2010-2015, la tasa de paro de los hombres (de 16 y más años) se ha elevado 1,2 puntos y la de las mujeres (de 16 y más años) se ha elevado 3,3 puntos. Por grupos de edad, el mayor incremento de las tasas de paro se ha producido también en la población joven (menores 25 años), tanto en hombres como en mujeres.

En este periodo la tasa de paro de los hombres jóvenes se ha elevado 5,6 puntos y la de las mujeres 8,4 puntos.

Atendiendo al **estado civil**, los varones tienen una tasa de paro más elevada cuando son solteros, y baja notablemente cuando se casan, para las mujeres también baja pero en un porcentaje menor. Y aunque en términos generales la tasa de paro es menor en las mujeres que en los varones, como habíamos mencionado, las **mujeres casadas presentan una tasa de paro superior a la de los hombres casados en todo el periodo 2005-2015**. Si bien en 2014 son prácticamente iguales, en 2015 vuelve a incrementarse¹¹.

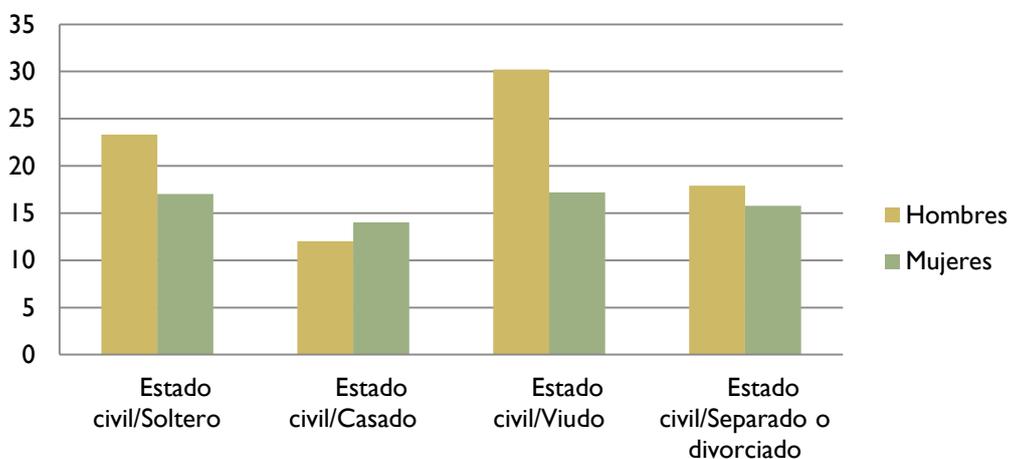
**Tasa de paro Estado civil - Casado
Ciudad de Madrid 2005-2015**



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

En 2015, la tasa de paro según el estado civil, sólo es mayor para las mujeres de casadas. La tasa más alta entre los varones la presentan los viudos, con una subida desde 2013 de 11,55%.

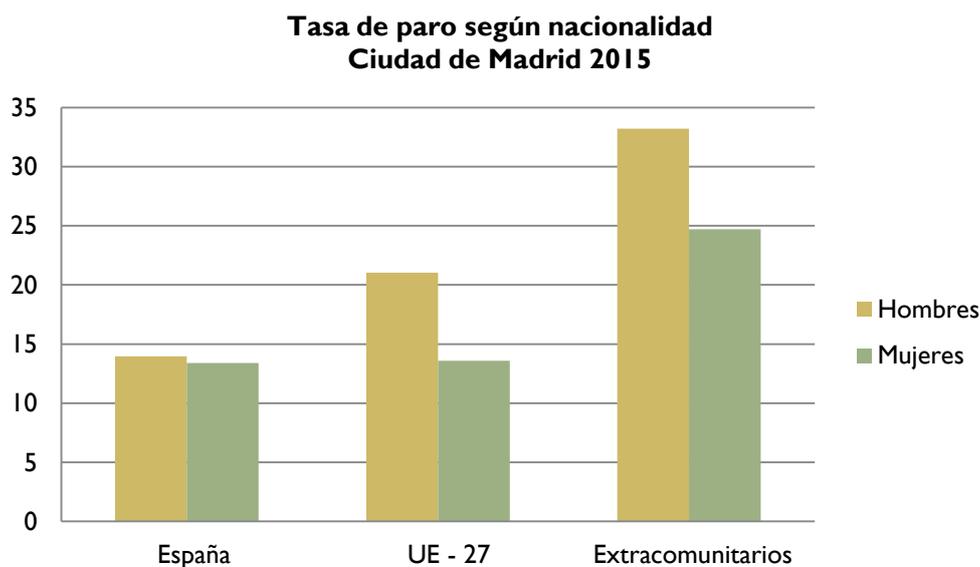
**Tasa de paro según estado civil
Ciudad de Madrid 2015**



¹¹ La metodología estadística cambia para 2014 y 2015.

Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

Respecto a la **nacionalidad**, la de extracomunitarios es la tasa de paro que más sube par ambos sexos, pero especialmente para los varones, que presentan tasas de paro superiores a las de las mujeres. La tasa de paro en los varones extracomunitarios pasa de 5,89% en 2005 a 40,78% en 2013, aunque baja en 2014 y 2015 situándose en torno al 30%; en el caso de las mujeres, pasan del 6,29% en 2005 a 25,25% en 2013, bajando hasta 21% en 2014 pero volviendo a subir en 2014 hasta el 24,7%.

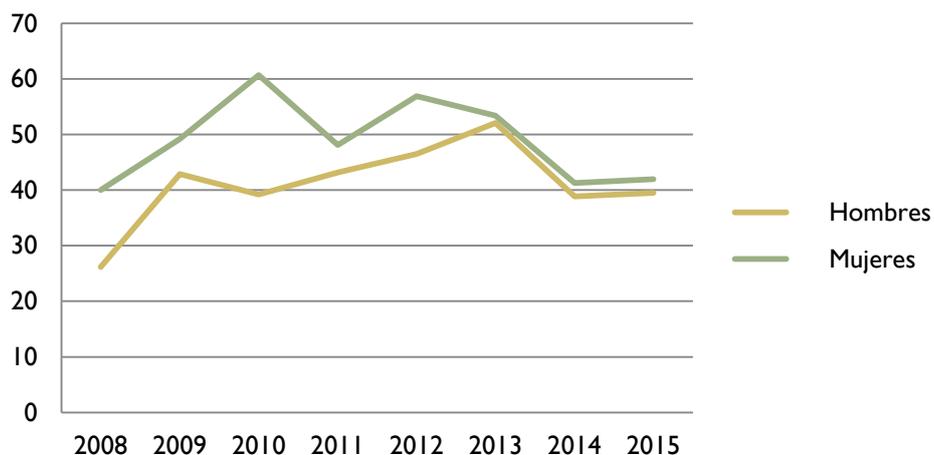


Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

De nuevo es necesario recordar que el caso de la población inmigrante, gran parte de su trabajo se desarrolla en el ámbito informal.

Por **sectores económicos**, las tasas no están disponibles por sectores, pero sí las cifras en miles. El mayor número de personas en paro están en el sector servicios (también es el sector, como hemos visto, donde más se concentran tanto hombres como mujeres), con una bajada desde 2013 para ambos sexos, y manteniéndose superior la de las mujeres, aunque con una brecha menor que respecto a años anteriores. El segundo grupo de parados más grande es el de hombres del sector servicios, y el tercero, los hombres en la construcción.

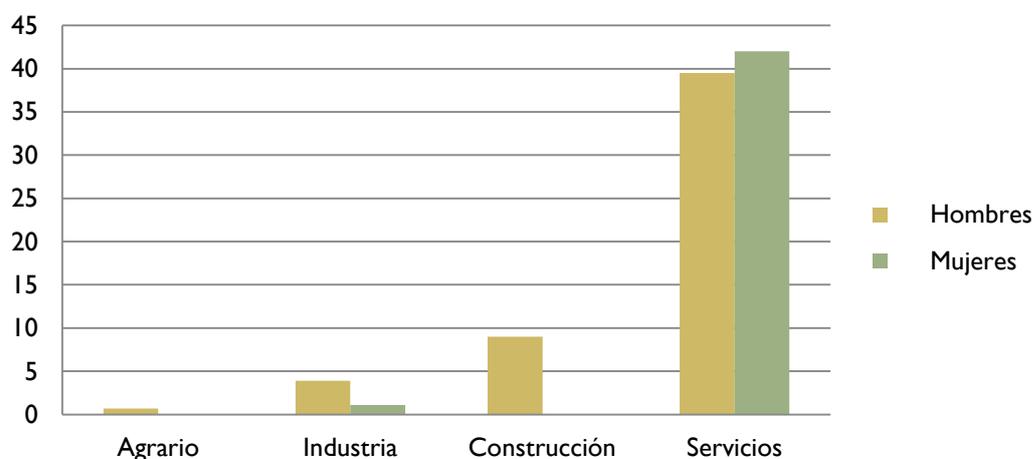
Parados sector servicios por sexo Ciudad de Madrid



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

En 2015, la población parada según sector de actividad y sexo es la siguiente:

Parados según sector 2015 Ciudad de Madrid



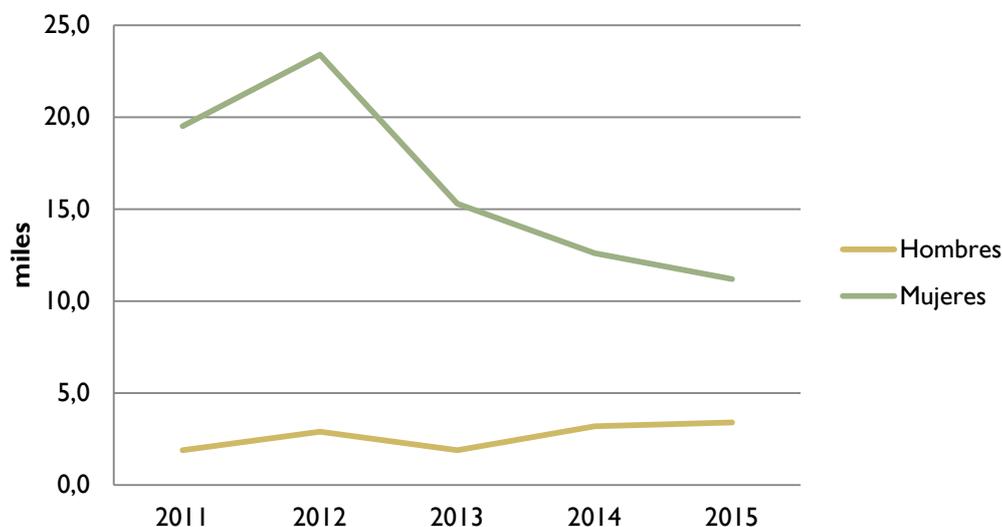
Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

3.5.1. Población en paro que ha dejado su empleo por cuidar a personas dependientes

El INE ofrece información detallada a nivel nacional, sobre la población parada e inactiva que cuida a personas dependientes, y los motivos, desde 2011 a 2015.

En cuanto a las personas que han dejado su empleo aludiendo al cuidado de personas dependientes (menores, adultos enfermos, personas con discapacidad y mayores) ha habido una bajada para las mujeres respecto a 2011, y los varones han subido levemente.

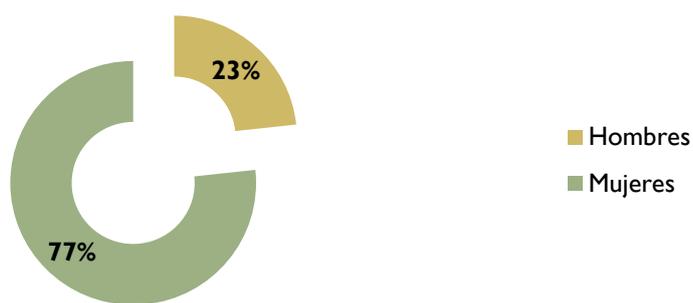
Hombres y mujeres que han dejado su empleo por cuidar España 2011-2015



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Del total de población parada en 2015 por el motivo de cuidado de dependientes, el 23% son hombres, y el 77% mujeres, presentado la menor distancia entre sexos del periodo

Población parada que ha trabajado anteriormente y dejan su empleo por Cuidados de dependientes (mayores y menores) España 2015



Fuente: INE.

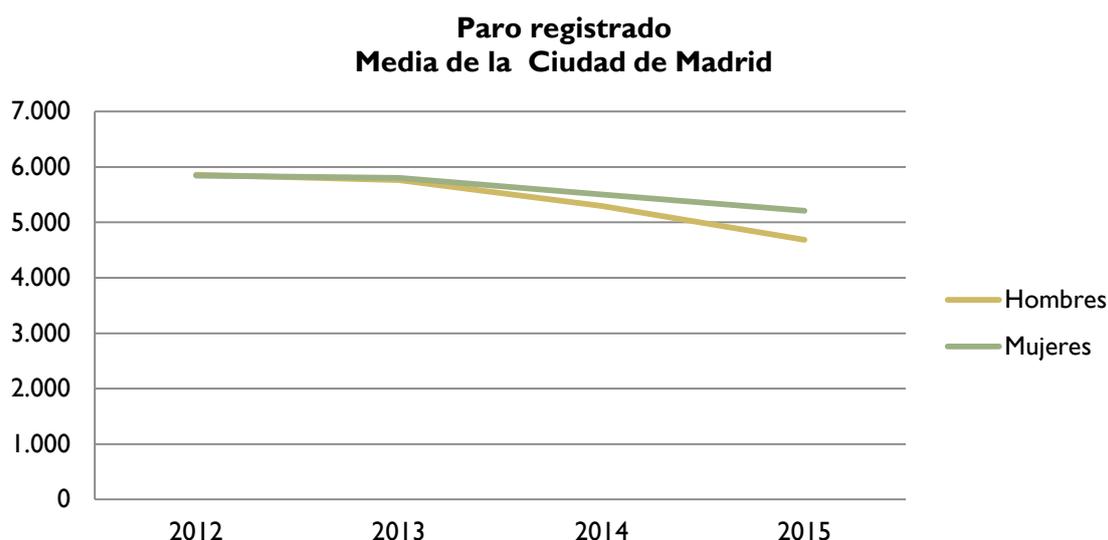
Por **grupos de edad**, en el año 2015, el porcentaje más alto de **mujeres paradas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde a las que tienen de 35 a 44 años (52,4%)**, en los hombres el porcentaje de parados del mismo grupo de edad que también han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes es del 43,2%.

El segundo grupo de edad con mayor porcentaje para las mujeres es el del 25 a 34 (34,8%) mientras que para los varones es el de 16 a 25 (30,1%).

3.6. Paro registrado

Los datos de la EPA no están disponibles a nivel de distrito. El dato relacionado con mercado de trabajo con el que se cuenta es el paro registrado, que ofrece el Servicio de Empleo (personas apuntadas en los servicios de empleo), y no el INE, con lo que presenta valores distintos, y suelen considerarse más fiables (más completos), los que ofrece este último. En todo caso sirve para ilustrar la situación en los distritos en los últimos cuatro años.

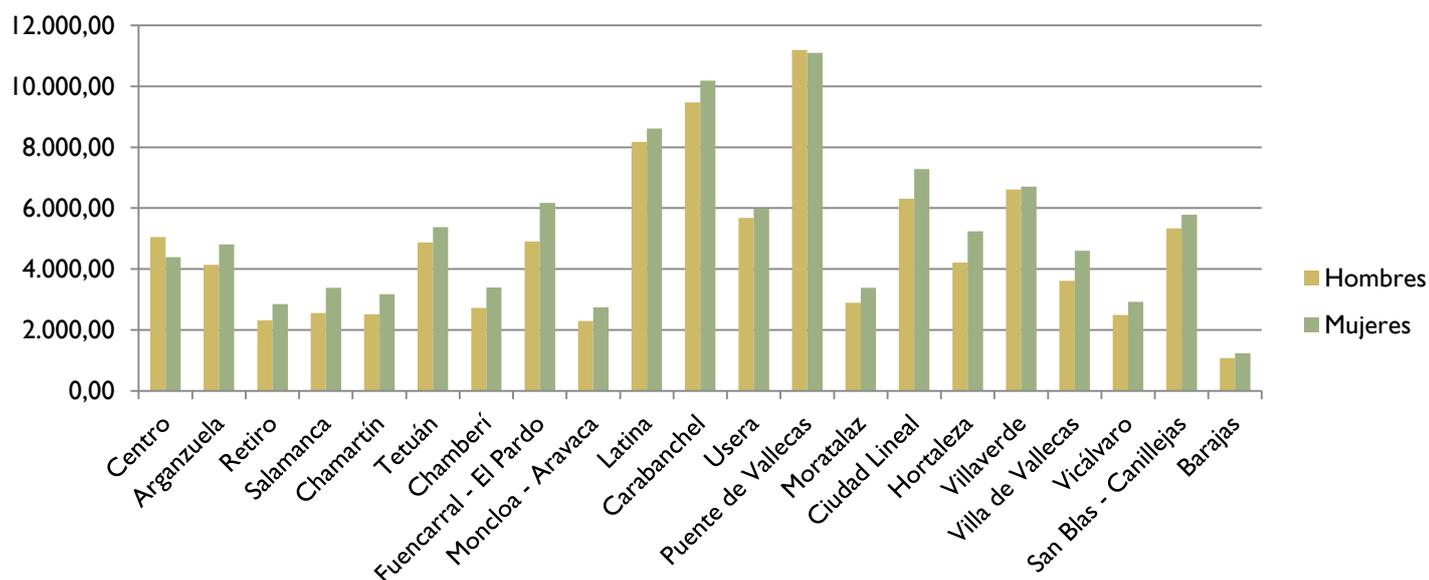
El paro registrado, al contrario que ocurre con la tasa de paro, es mayor para las mujeres desde 2013. El paro registrado desde 2012, donde presentan valores similares, ha descendido para ambos sexos, si bien esta bajada ha incidido más en los hombres.



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

En 2015, los distritos con más paro registrado son los de Puente de Vallecas, Carabanchel y Latina. Hay más mujeres que hombres en todos los distritos excepto Puente de Vallecas, con una leve diferencia, y en el Centro, que es el único distrito donde la brecha de género es negativa, lo que implica que hay menos mujeres que hombres parados.

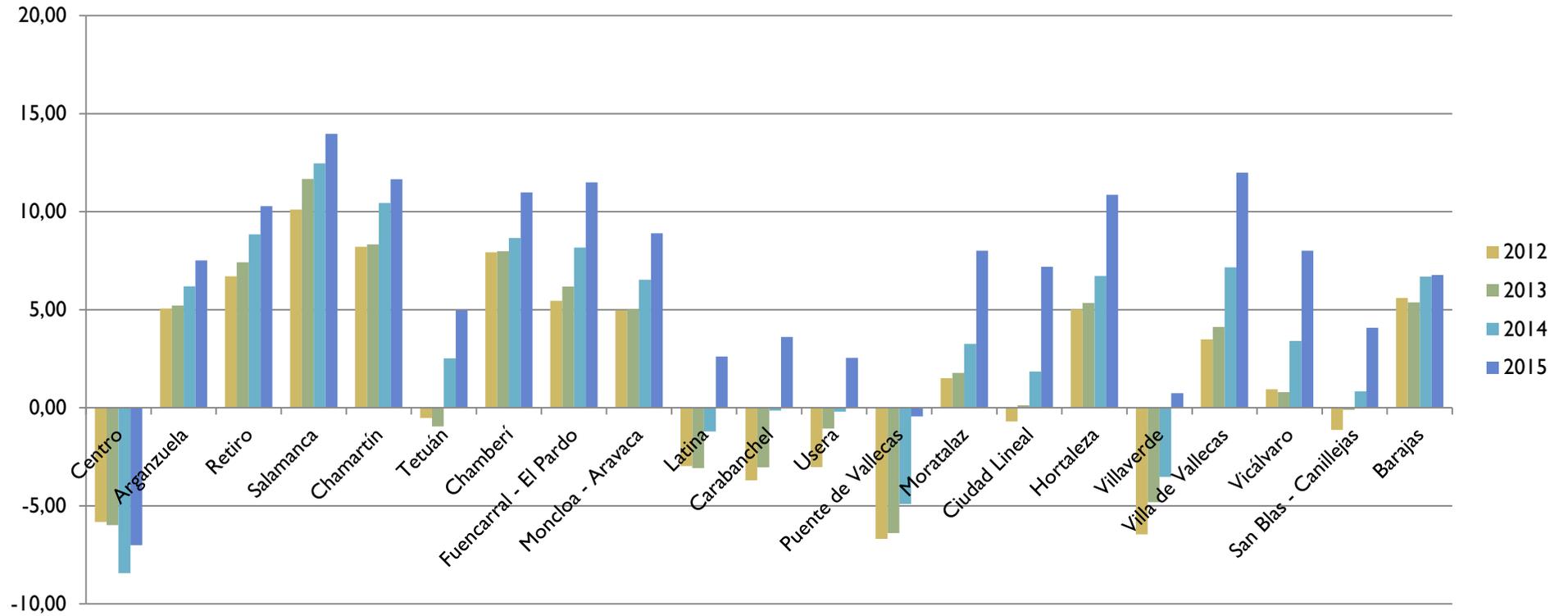
Paro registrado por distrito según sexo 2015



La evolución de la **brecha de género** y su intensidad, por distrito, permite ver que ha subido en todos ellos desde 2012, progresivamente, y en algunos marcadamente, con grandes diferencias respecto a 2011. Está por encima de los 10 puntos en Retiro, Salamanca, Chamberí, Chamartín, Fuencarral el Pardo, Hortaleza, y Villa de Vallecas, en alguno de ellos con una fuerte subida respecto a 2014, como Chamberí, Fuencarral, Hortaleza y Villa de Vallecas. También ha sido fuerte la subida en Tetuán, Moncloa, Moratalaz, Ciudad Lineal, Vicalvaro y San Blas Canillejas; así como en Latina, Carabanchel y Usera, que vienen además de mantener la brecha negativa los años anteriores. La brecha está debajo del 5% en San Blas-Canillejas, Carabanchel, Latina, Usera, Villaverde.

El único distrito que mantiene más paro registrado masculino que femenino, es Centro. En el resto, incluso en aquellos donde había más parados varones que mujeres, la tendencia es que la brecha de género aumente, y en los que ya se daba esta circunstancia (más mujeres paradas que varones), sigue incrementándose.

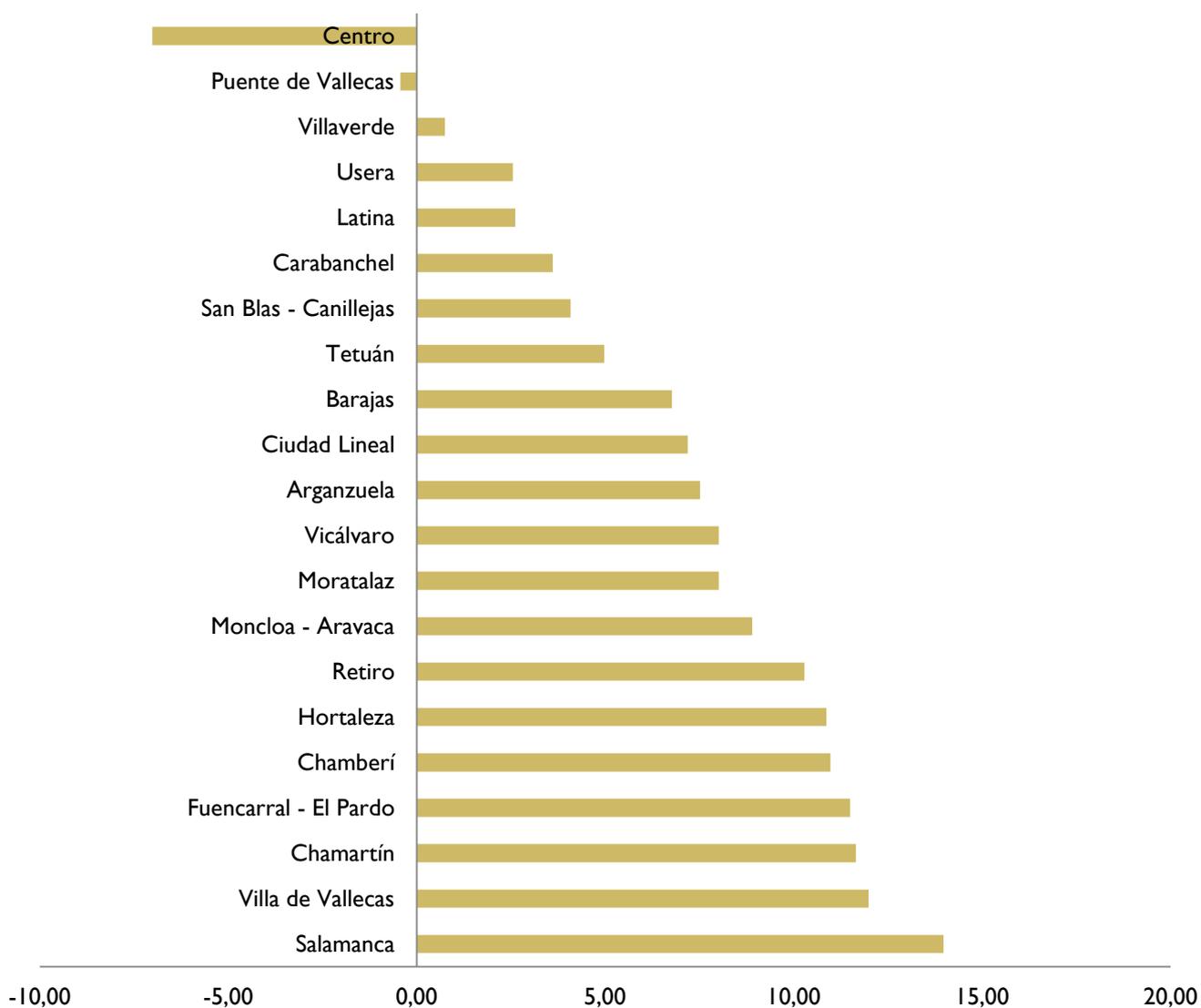
**Evolución de la Brecha de género en paro registrado por distrito
2012-2015**



La brecha es mayor, en términos generales, en los distritos con más renta, y menor en los de menos.

Los siete distritos con renta superior a 40.000, la mayoría de ellos con rentas por encima de los 50.000 euros, están entre los ocho con más brecha de género. El otro distrito, que ocupa el segundo lugar, es Villa de Vallecas, con una renta de casi 29.000 euros.

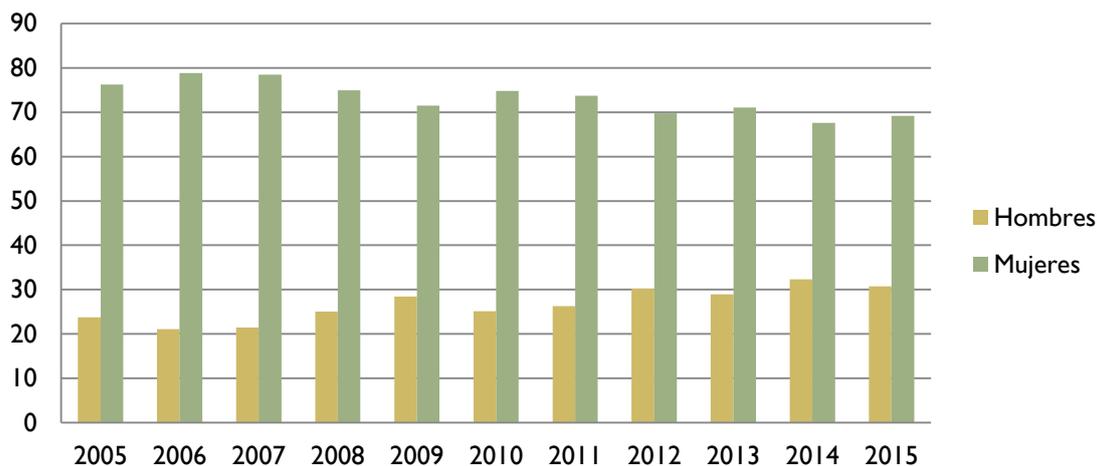
Brecha de género en paro registrado por distrito de menor a mayor 2015



3.7. Trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino. En 2015 las mujeres representan casi el 70% de estos contratos, porcentaje en torno al que se ha mantenido desde 2005, aunque con respecto a éste haya disminuido en un 7%. El mismo porcentaje, 7%, que se ha elevado en este periodo los contratos a tiempo parcial en varones. Sin embargo, respecto al 2014, el número de mujeres ha aumentado, y el de varones ha disminuido.

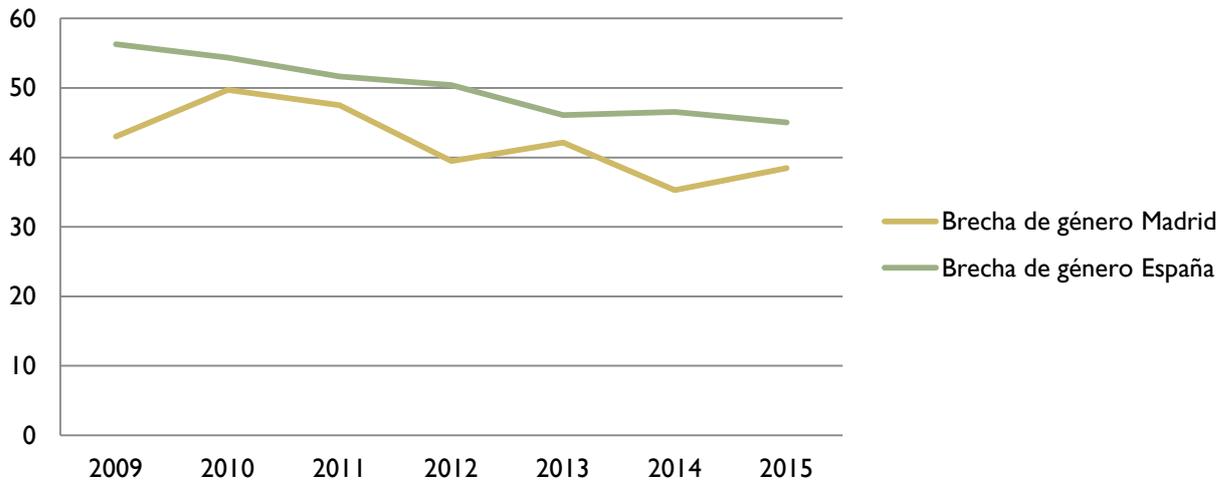
**Jornada parcial por sexo
Ciudad de Madrid 2005-2015**



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

La **brecha de género**, si bien se ha reducido en este periodo 2005-2015, sigue siendo del 37,5% en 2015. Es decir, hay un 40% más mujeres que hombres en esta situación. 2014 es el año donde más se acorta, por una leve bajada de los contratos a tiempo parcial en mujeres y una leve subida en los varones. Tendencia que se revierte para 2015, volviendo a incrementar la distancia, esta vez, porque en este año hay menos varones con contratos parciales, y más mujeres. Se sitúa por debajo de la brecha a nivel nacional, si bien ésta muestra una tendencia a la baja y en la ciudad de Madrid sube respecto a 2014.

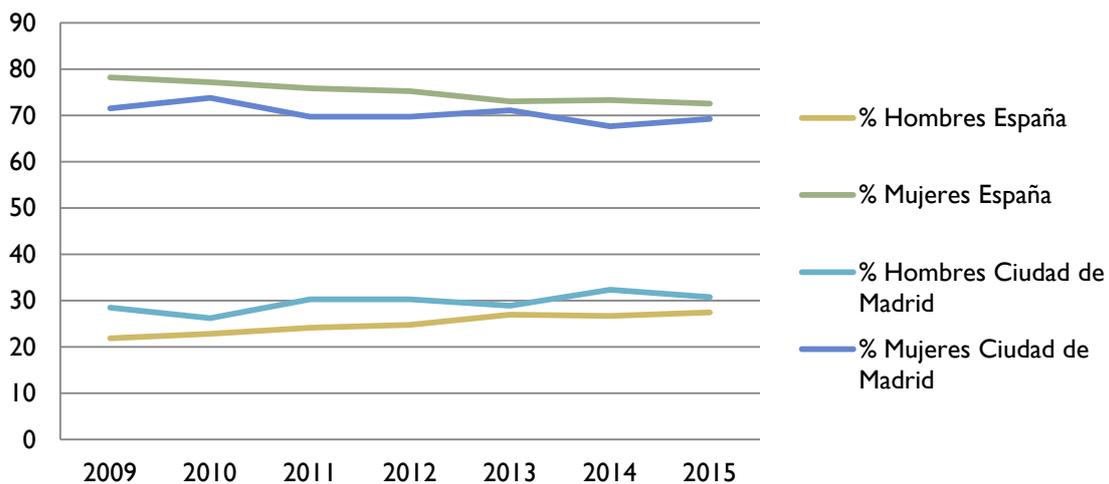
Evolución de la brecha de género Tiempo parcial Ciudad de Madrid - España 2009-2015



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

Respecto a los **datos a nivel nacional**, la ciudad de Madrid presenta menos mujeres que la media nacional con contratos de jornada parcial, y más hombres que la media nacional en esta situación para el periodo 2009-2015, siendo 2013 el año con menos distancia, con valores muy similares. Así mismo, la brecha de género es menor, y también en 2013 es cuando más se aproxima, si bien la nacional ha disminuido y la de la ciudad de Madrid ha aumentado respecto a 2014.

Evolución del % entre mujeres y hombres con jornada parcial 2009-2015 Ciudad de Madrid y España



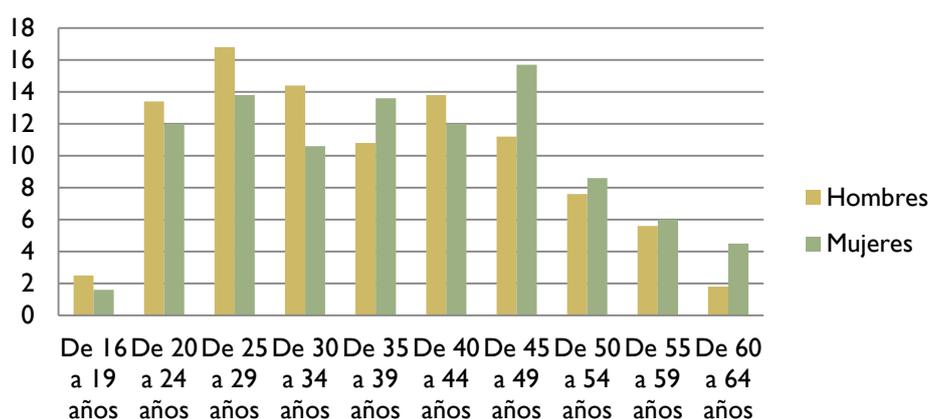
Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid, e Instituto Nacional de Estadística.

Según los tramos de edad, las mujeres son menos que los hombres hasta los 30 años, y a partir de esa edad comienzan a ser mayoría. Para 2015, sin embargo, los varones

superan a las mujeres en el tramo de 40 a 44 años, lo que se presenta como excepcional en el periodo 2005-2015, en el que han estado significativamente por debajo.

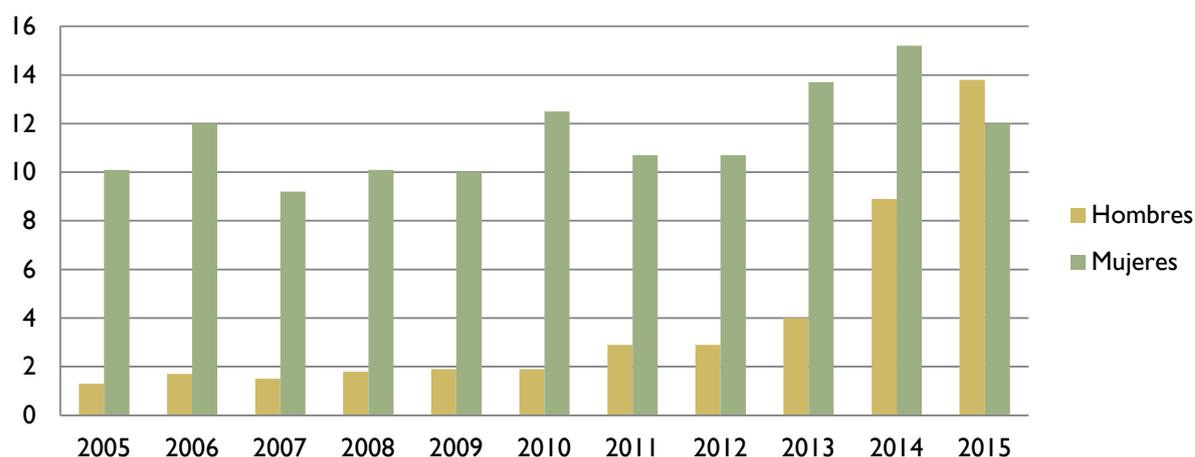
Los porcentajes son respecto al propio sexo, es decir, porcentaje de hombres por tramo de edad respecto a al total de hombres con jornada parcial, y % de mujeres sobre el total de mujeres.

**Jornada parcial según tramos de edad y sexo (%)
Ciudad de Madrid 2015**



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

**Jornada parcial 40 a 44 años por sexo
Ciudad de Madrid 2005-2015**



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

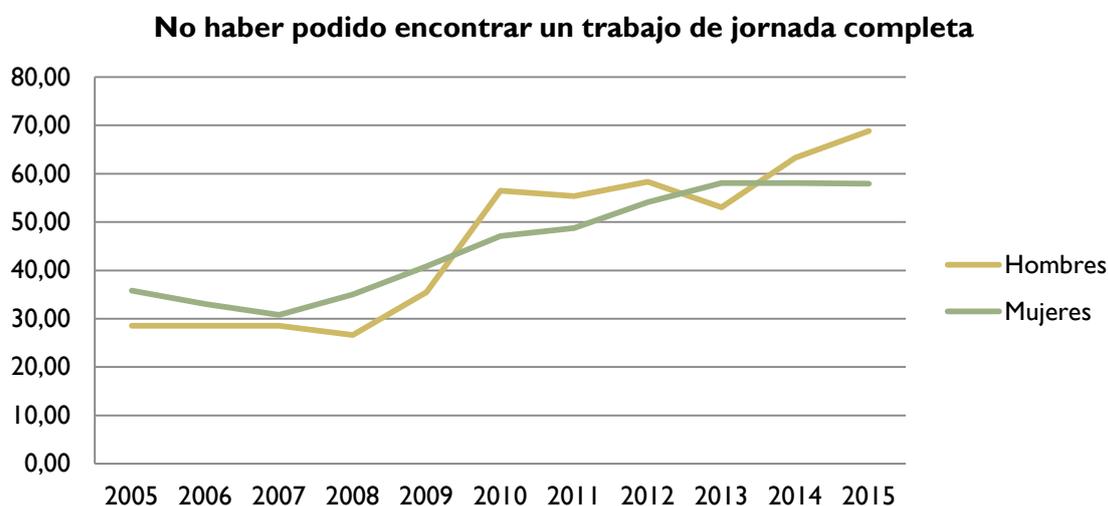
Respecto a 2005, las mujeres han incrementado su presencia en 7,5% en el grupo de edad de 45 a 49 años, y en el de 35 a 39 en casi un 5%. En ambos grupos se mantienen por encima de los varones en todo el periodo.

Los hombres con jornada parcial se han incrementado en mayor porcentaje que las mujeres casi todos los grupos de edad, aunque siguen siendo, a partir de los 30 años, muchos menos que ellas. El mayor incremento se ha dado en el mencionado tramo de 40 a 44, en el que ha subido un 12,5%. Por encima del 10% han crecido en los grupos de los 25 a los 34, si bien siguen siendo casi un 4% menos que las mujeres. Y casi en un 10% lo han hecho en el grupo de 45 a 49, alcanzando en 2015 el 11,2% (frente al 15,7% de las mujeres).

Los años 2014 y 2015 presentan importantes incrementos para ambos sexos en casi todos los grupos de edad, pero son especialmente reseñables los que ocurren en los tramos de 25 a 29 y de 30 a 34 (además del mencionado 40 a 44) pasan a ser más hombres en ese tramo (en relación siempre al total de hombres en jornada parcial). Los **motivos** a los que aluden unas y otros para recurrir a la jornada parcial también son diferentes según se trate de hombres o de mujeres¹².

Motivos de la jornada parcial

El primer motivo que alegan tanto mujeres como hombres para tener un trabajo a tiempo parcial es **no haber podido encontrar uno a tiempo completo**, muy por encima del resto de motivos. Hasta 2010, son mayoritariamente ellas la que están en esta situación, sin embargo, a partir de 2010, ellos comienzan a ser mayoría en esta opción.



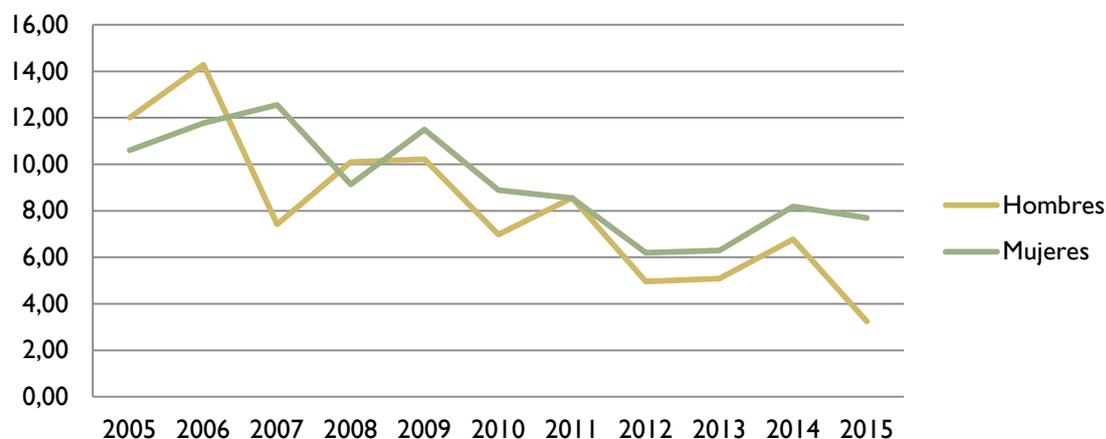
Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

Disminuye desde 2005 el porcentaje de mujeres y hombres que manifiestan **no querer un trabajo a tiempo completo**. Si bien, este *no querer* un trabajo a tiempo

¹² Los siguientes datos representan los porcentajes en relación con el propio sexo, es decir, sobre el total de mujeres en jornada parcial, y sobre el total de hombres en jornada parcial.

completo puede llevar implícitas algunas de las otras causas. Entre ellas, mantienen la mayoría en esta opción desde 2009.

No querer un trabajo a jornada completa

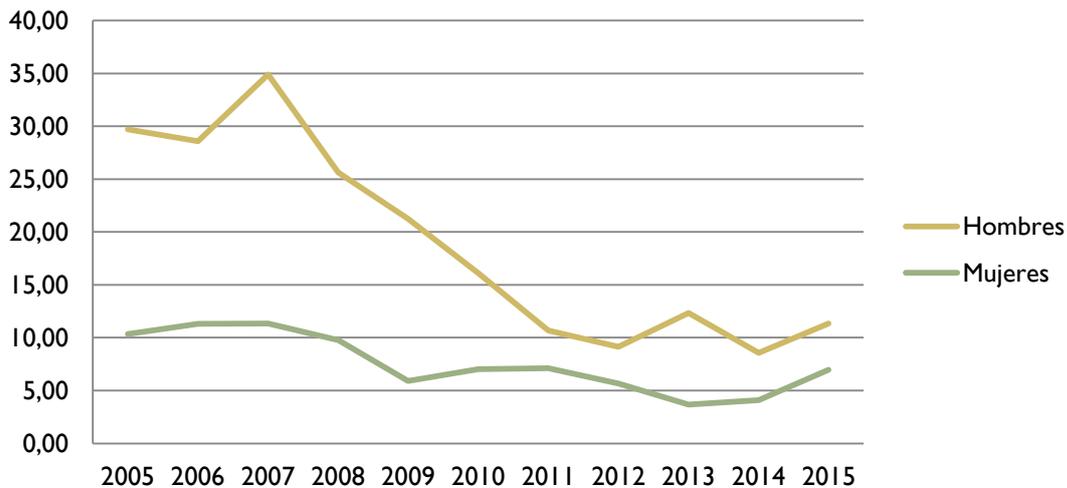


Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

Que haya más mujeres que hombres que "quieran" una jornada parcial forma parte de la interiorización de la división sexual del trabajo y de la asunción de responsabilidades familiares. Ellas, como venimos observando durante todo el análisis, asumen la responsabilidad de los cuidados, por lo que incorporarse al mercado de trabajo dependerá en gran medida de cómo puedan - ellas - solventar las mismas. Puede que sientan que tienen otras obligaciones que atender (sea la casa, o el cuidado a otras personas) que consideran igual o más importantes que el trabajo remunerado, que valoren que salir a trabajar implica más gastos si tienen que cubrir esas necesidades a través de empleo del hogar u otras modalidades, o que se considere en la unidad familiar que el sueldo de ella es un accesorio del masculino, que sería el salario principal (modelo *breadwinner*).

Optar por una jornada parcial **para formarse** ha sido uno de los motivos principales (junto a no encontrar un trabajo a jornada completa) para los varones, hasta 2007, fecha desde la que ha experimentado una fuerte bajada, aunque se mantiene por encima del porcentaje de mujeres que aluden a esa causa. Es minoritario para las mujeres en todo el periodo.

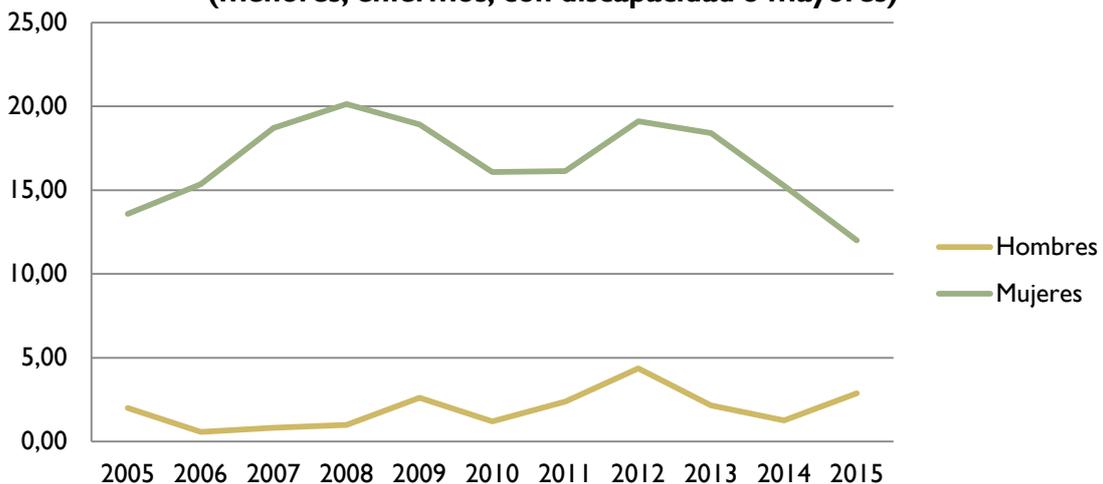
Seguir cursos de enseñanza o formación



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

La expresión más evidente de la división sexual del trabajo está en la gran diferencia entre mujeres y hombres que tienen un trabajo a tiempo parcial **porque cuidan personas dependientes**, ya sean menores, mayores, adultos enfermos o personas con discapacidad. Si bien desde 2012 la tendencia del porcentaje de mujeres en este epígrafe es a disminuir, se mantiene una gran brecha. El porcentaje de varones, que cae también desde 2012 presenta un repunte en 2015, se mantiene en todo el periodo con valores muy bajos.

Cuidado de dependientes (menores, enfermos, con discapacidad o mayores)



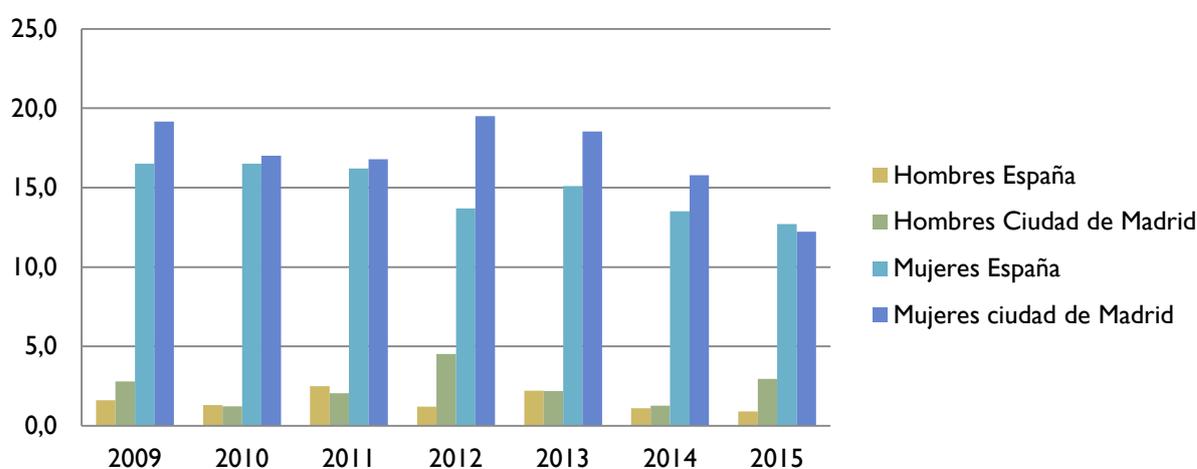
Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

Comparando con la estadística **a nivel nacional** en el periodo 2009-2015 se observa que las mujeres de la Ciudad de Madrid están por encima de la media de España, sobre

todo en 2012, empezando a disminuir la diferencia a partir de ese año, y llegando en 2015 a situarse por debajo de la media nacional. Los varones de la Ciudad de Madrid también presentan la mayor diferencia respecto a la media nacional en 2012, disminuye en 2013 y 2014, y vuelve a subir en 2015.

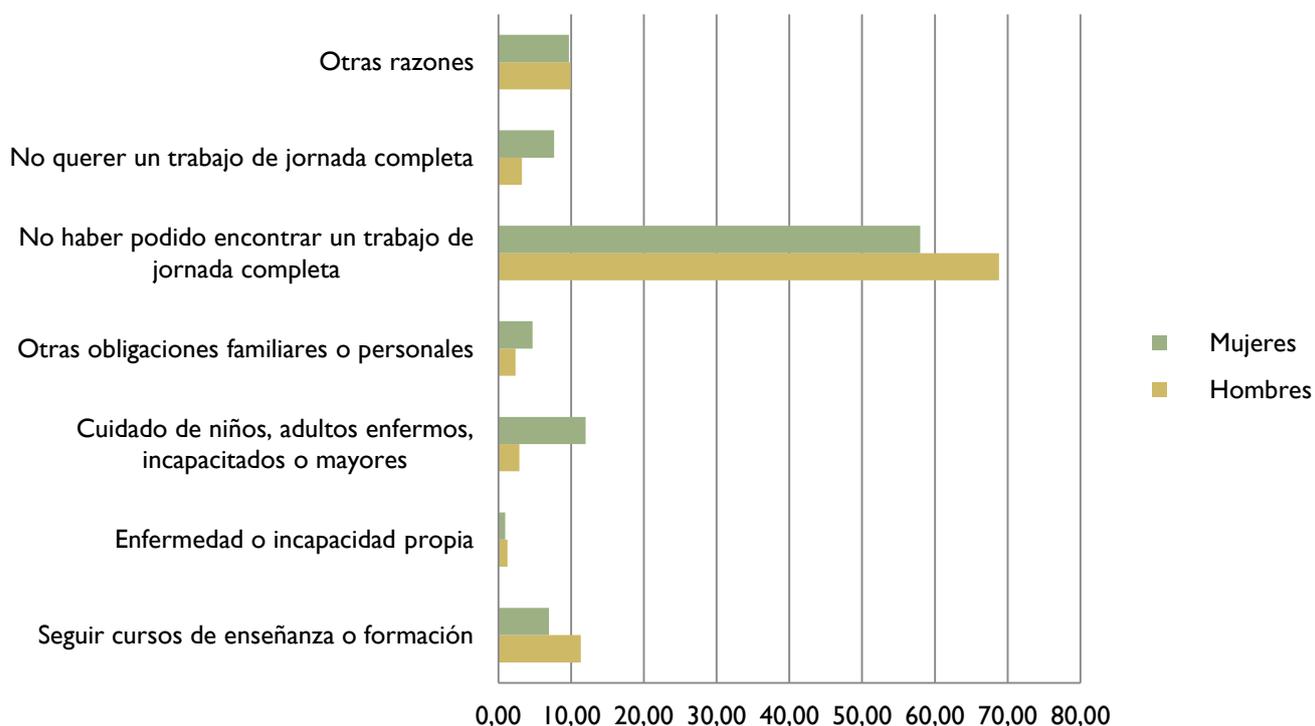
A nivel nacional, en 2015, aludían a él menos del 1% de varones, frente a casi un 13% de las mujeres. El porcentaje de mujeres y de hombres bajo esta categoría ha disminuido desde 2009, un 0,5% en varones, y un 3,8% en las mujeres.

**% de mujeres y de hombres (16 a 64) con jornada parcial por cuidado personas dependientes (menores y mayores)
España - Ciudad de Madrid 2009-2015**



Los datos de **2015** para la ciudad de Madrid expresan que casi un 70% de los varones en esta situación preferirían un trabajo a jornada completa, frente a un 58% de mujeres. Además, ellos recurren más a esta opción por motivos relacionados con la formación y el aprendizaje (11,35%), mientras las mujeres no llegan al 7%. Ellas son más en la categoría de no querer un trabajo a jornada completa (7,69% frente al 3,24 de los varones). Y son muchas más en proporción a ellos en la de Cuidados a personas dependientes, además de serlo también en Otras obligaciones familiares y personales.

Motivos jornada parcial según sexo Ciudad de Madrid 2015



3.7.1. Personas ocupadas a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes según motivos

El INE ofrece información desglosada sobre las personas ocupadas a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad y motivo, a nivel nacional¹³.

En España en el año **2015**, un 27,6% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas **con 1 hijo** trabaja a tiempo parcial frente al 5,8% de hombres. En el caso de **3 o más hijos** los porcentajes son un 25,4% de mujeres y un 5,9% de hombres.

Según **tipo de hogar**, en las mujeres el porcentaje más alto en el año 2015 de ocupadas a tiempo parcial corresponde al hogar de dos adultos con hijos (27,7%), y en hombres a otros tipos de hogares (11,3%).

En el año 2015, la principal razón alegada por las mujeres para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes es el **no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos (53,3%)**. El 70,5% de los hombres alega otros motivos diferentes como principal motivo para trabajar a tiempo parcial.

¹³ Porcentajes respecto del total de cada motivo de cuidar personas dependientes

Según grupos de edad, en el año 2015 el porcentaje más alto de mujeres y de hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo **de 35 a 44 años**, el 61,9% de las mujeres con jornada parcial y el 41,2% de los hombres.

El porcentaje de **mujeres que alegan ambos motivos (no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de menores y no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores)** es del 45% en la franja de edad de 35 a 44 años (el dato para los varones no está disponible por falta de muestra) y del 39,5% en la franja de 55 y más años.

Tampoco hay datos para ellos en el **cuidado de mayores y dependientes como motivo**. ES decir, el pequeño porcentaje de varones que tienen jornada parcial por cuidados, es por los relativos a menores, principalmente por **no haber podido costear los servicios adecuados para el cuidado de niños y niñas**. El 41,2% de los varones con jornada parcial tiene entre 35 y 44 años, y el 78,1% de ellos aluden al motivo mencionado.

Este motivo también es el principal para las mujeres en la misma franja de edad de 35 a 44. Sin embargo, ellas ya aluden al mismo en la franja de edad de 25 a 34, algo que no ocurre en el caso de los varones.

Ellas sí recurren a la jornada parcial por **no haber podido costear servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores**. Aparece en todas las franjas de edad, pero se incrementa notablemente en la de 45 a 54 (59,9%) y de 55 y más (30,4%).

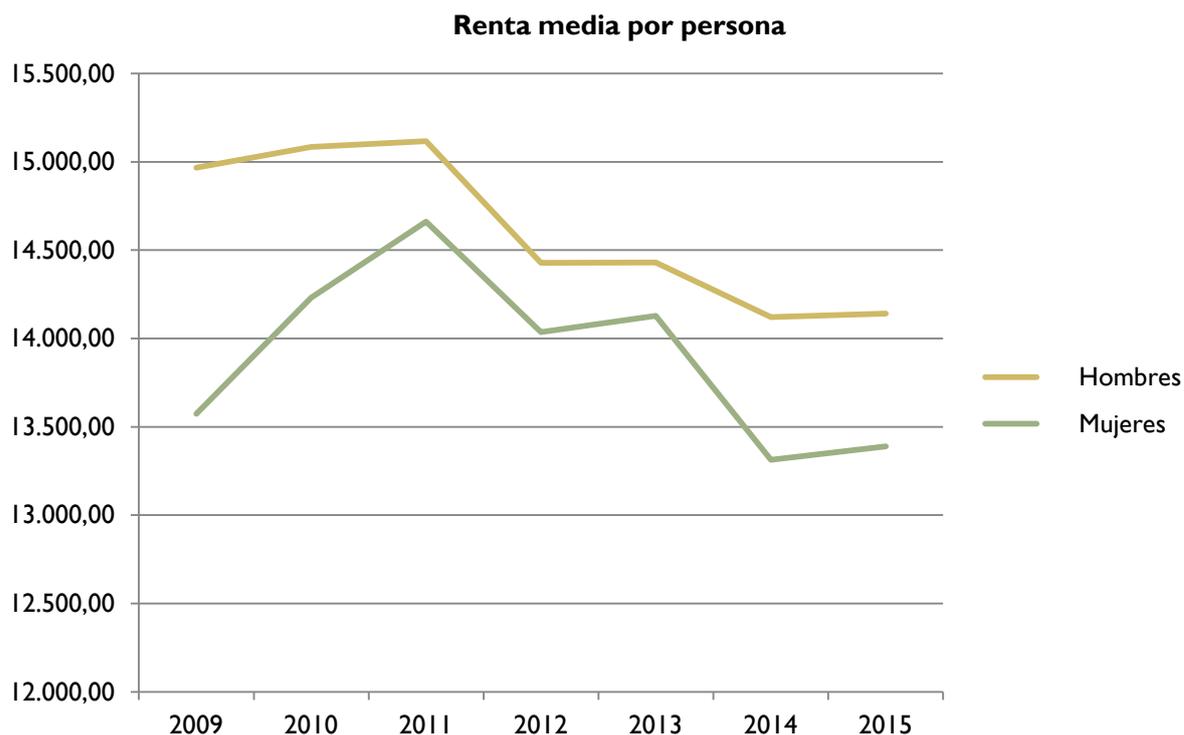
4. OTROS DATOS

Otros datos que reflejan las consecuencias de la división sexual del trabajo son el nivel de renta o la tasa de riesgo de pobreza y exclusión social. Esta información también debería estar presente a la hora de plantear políticas municipales.

4.1. Renta anual media neta por persona

Las peores condiciones en el mercado de trabajo determinan las diferencias de renta entre mujeres y hombres.

En el siguiente gráfico se observa cómo la media de renta se mantiene inferior para las mujeres en todo el periodo. Si bien ambos sexos reflejan una disminución de la cantidad, la caída es más pronunciada para las mujeres. En 2015, los hombres tienen una renta media de 14.140,30 euros, y las mujeres de 13.389,60 euros (con alquiler imputado).

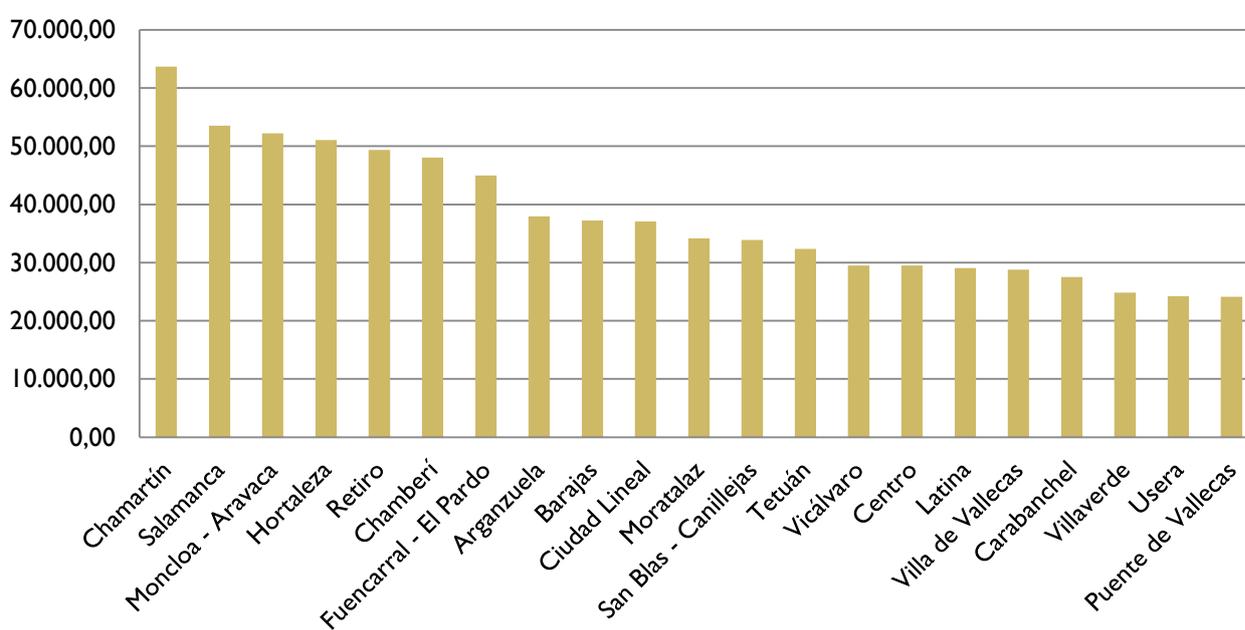


Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

La renta media por distrito no está en la base de datos y no ha sido facilitada. A través de los Indicadores Urbanos (Urban Audit) del INE, está disponibles las rentas medias por barrio de los hogares para el municipio de Madrid y corresponden al año 2013.

A partir de éstas he realizado la media por distrito para tener datos de contexto a la hora de interpretar los datos y orientarse en cuanto a las necesidades (y el tipo de necesidades) de los distritos. Aunque algunos barrios distorsionan la media del distrito, sirve como marco de referencia. Éste es el caso de Barajas, por ejemplo, donde conviven uno de los barrios con las rentas más bajas (Amposta) con otros de rentas altas (Alameda de Osuna). Los barrios con las rentas más altas, por encima de los 100.000 euros, también distorsionan la media en el distrito de Chamartín y Hortaleza, si bien en ambos los barrios con las rentas más bajas están en torno a los 30.000 euros (son El Viso, en Chamartín, con 113.837 euros; y Piovera, en Hortaleza, con 100.792 euros).

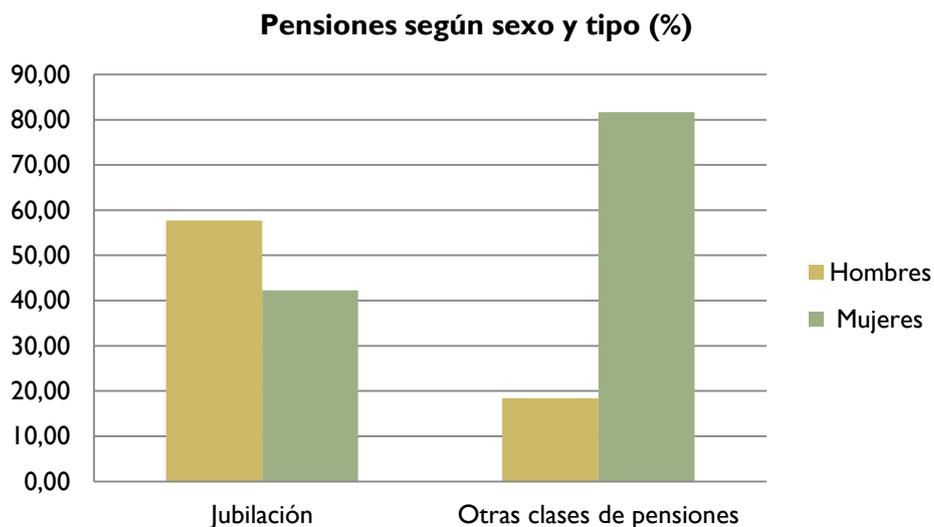
Renta neta media anual de los hogares 2013 (de mayor a menor)



Fuente: Urban Audit 2013. INE.

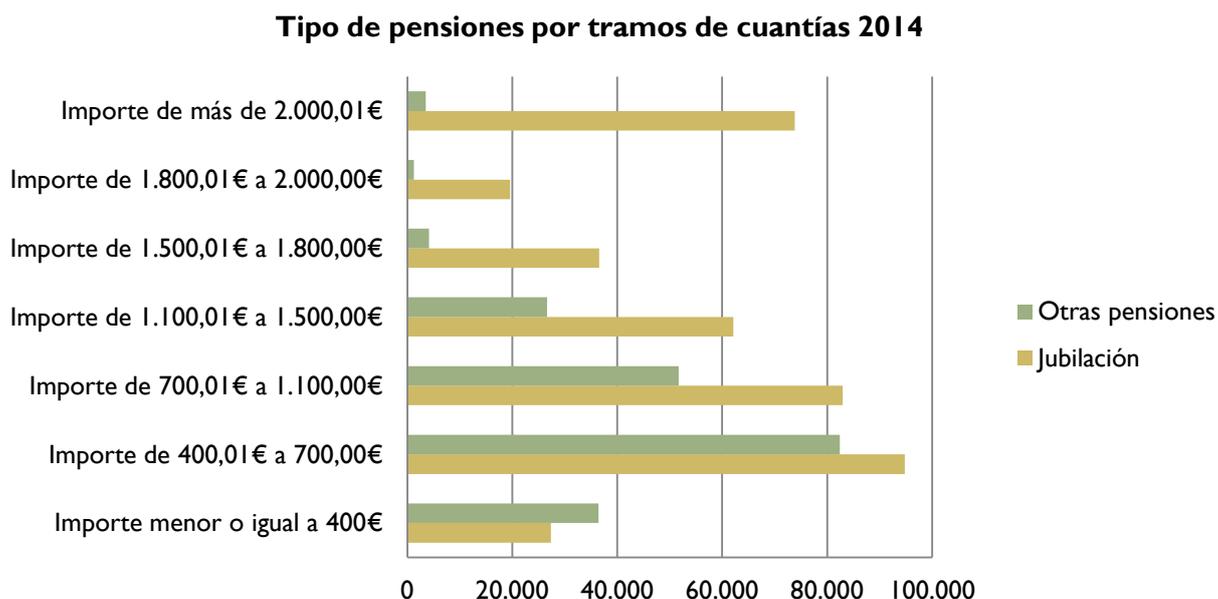
4.2. Pensiones

Otra de las cosas determinadas por la menor participación en el mercado de trabajo son las pensiones. En la ciudad de Madrid, en 2015, el porcentaje de hombres que cobran pensión de jubilación es de casi el 58% (229.450 pensiones), frente a algo más del 42% de mujeres (167.775 pensiones). Las mujeres son el 81,63% (168.200) en la categoría de "otras clases de pensiones". Respecto a 2007, el número de pensiones de jubilación han subido en 13.475 en el caso de los varones, y en 31.900 en el de las mujeres. En cuanto a la categoría de "otras prestaciones", ha subido en 1.925 en los varones, y en 825 en las mujeres.



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid.

Los datos sobre las cuantías no están desagregados por sexo. Sólo puede apuntarse que la categoría de "otras pensiones" entre las que son mayoría perceptoras mujeres, las cantidades medias son menores que las que reciben de media las personas jubiladas.



4.3. Riesgo de pobreza y exclusión y género

La vida de las mujeres, como ya hemos mencionado, está fuertemente marcada por su responsabilidad hacia otras personas de la familia y por su dedicación a los cuidados en detrimento de su autonomía personal, profesional y económica. Estas circunstancias, como indica la Fundación FOESSA en su informe sobre "Género y exclusión social", conforman un ámbito decisivo en la construcción de la mayor vulnerabilidad relativa de las mujeres. Hemos apuntado que la asunción por parte de las mujeres de la mayor

parte de las responsabilidades familiares interactúa con las desventajas económicas y la peor situación en el mercado de trabajo.

La precariedad en el empleo se convierte así en un factor de riesgo potencial de exclusión social para las mujeres. A lo que hay que sumar, como señala FOESSA, que el Estado de Bienestar se encuentra dividido en dos subsistemas: uno vinculado a la cotización salarial, caracterizado por ser un sistema de protección al que las mujeres acceden con dificultad; y un sistema asistencialista de protección social subsidiario que no garantiza derechos de ciudadanía plena y en el que la mayoría de las mujeres están inmersas. En este sentido, **la pobreza de las mujeres está directamente relacionada con el lugar que ocupan en la división sexual del trabajo.**

"Las causas del empobrecimiento diferencial de las mujeres hay que buscarlas en las esferas laboral, doméstica y política ya que es ahí donde se expresan las desiguales relaciones de poder y de distribución de recursos para las mujeres. La pobreza no es, por tanto, el resultado de una privación simple, de falta de ingresos, sino de una constelación de privaciones. No se limita a una dimensión, sino que se manifiesta en todos los campos de la vida (material, social, política y emocional). La pobreza es el resultado de un acceso restrictivo a la propiedad, de un ingreso y consumo bajo, de limitadas oportunidades sociales, políticas y laborales, de bajos logros en materia educativa, en salud y en nutrición y del limitado acceso, uso y control sobre los recursos naturales y otras áreas del desarrollo".

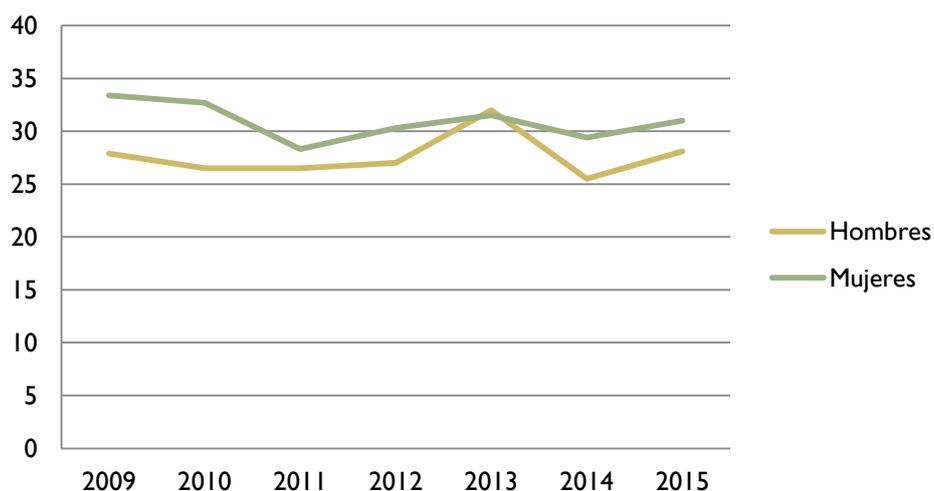
Para un análisis más profundo habría que tener en cuenta no sólo el acceso a recursos materiales, sino también a los simbólicos y a los relacionales. No es sólo que la pobreza afecte más a las mujeres, sino que existe una relación directa y significativa entre el proceso de empobrecimiento y el género.

Los datos en la ciudad de Madrid

La Encuesta de Condiciones de Vida del ayuntamiento, muestra que las mujeres tienen más **riesgo de pobreza** que los hombres. La tasa¹⁴ es mayor para las mujeres, excepto en 2013, en todo el periodo, y se ha incrementado en 2015 para ambos sexos. En 2015 es de 28,1% para los varones, y de 31% para las mujeres.

¹⁴ Datos según el umbral de Madrid (Estrategia Europa 2020).

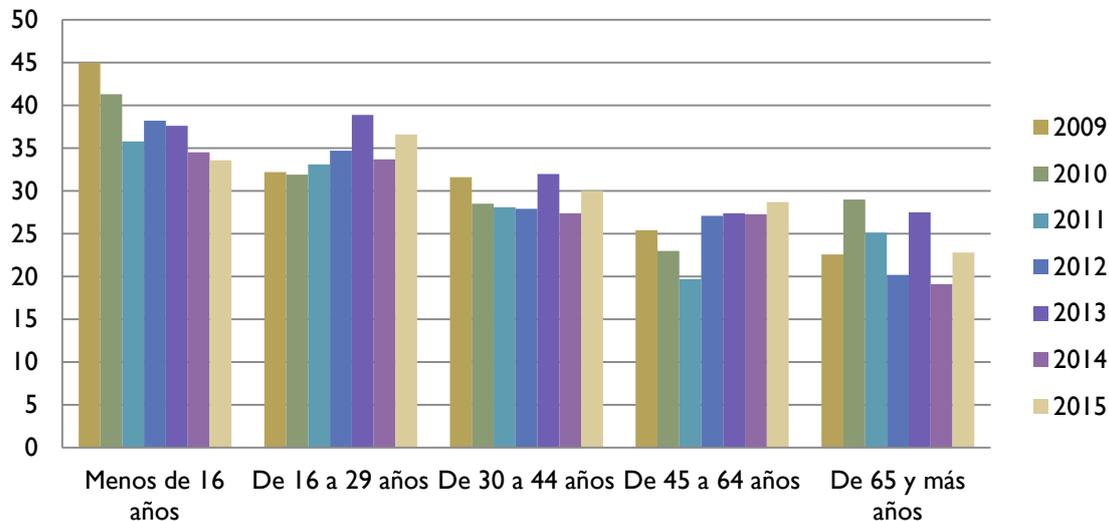
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social



Fuente: Encuesta Condiciones de Vida. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Aunque no hay datos desagregados por sexo para los **grupos de edad**, es interesante señalar que las mayores tasas se encuentran en la población más joven. En 2015 se han elevado respecto al año anterior a partir de los 16 años.

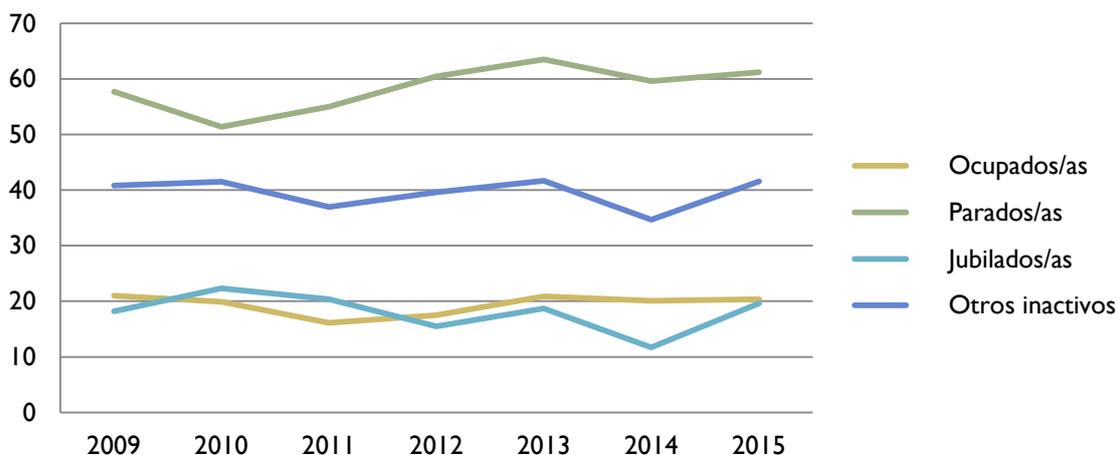
Tasa del riesgo de pobreza o exclusión social por grupo de edad



Fuente: Encuesta Condiciones de Vida. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

En relación a la **situación laboral**, la tasa de riesgo de pobreza es notoriamente mayor entre la población parada.

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social según situación laboral

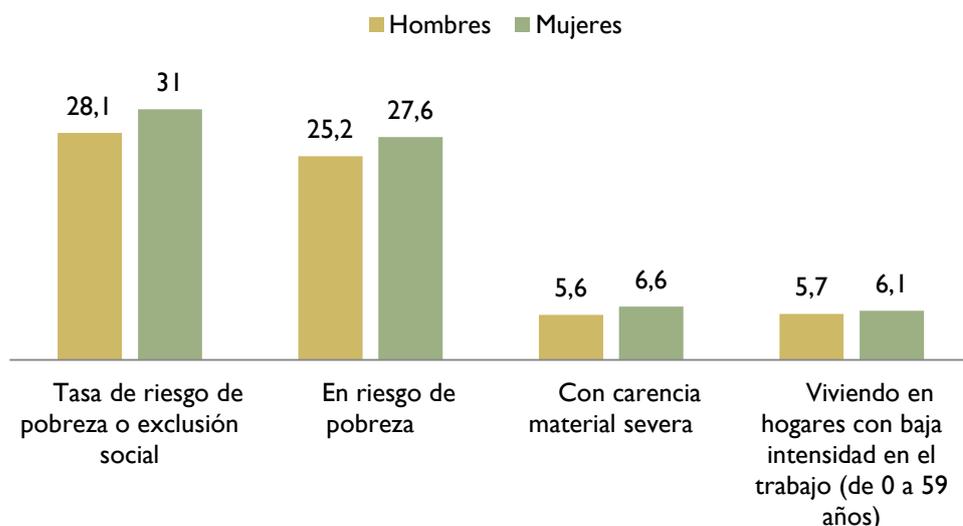


Fuente: Encuesta Condiciones de Vida. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Por tipo de hogar, las **familias monoparentales**, que están compuestas mayoritariamente por mujeres, tienen una tasa de riesgo de pobreza por encima del 50%, mucho más elevada que el resto de familias (se amplía en el apartado de Familias monoparentales).

Respecto a los componentes de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, en 2015 las mujeres representan mayor porcentaje en todas las categorías. Como ocurre desde 2009 (datos disponibles) salvo algún pequeño acercamiento en 2013.

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%) y de sus componentes por Sexo Ciudad de Madrid 2015



Fuente: Encuesta Condiciones de Vida. Servicio de Estadística. Ayuntamiento de Madrid

Sería interesante analizar los datos de las personas perceptoras de la **Renta Mínima de Inserción** y sus condiciones. Estos datos no están disponibles desagregados por sexo.

5. FAMILIAS MONOPARENTALES

Los hogares monoparentales están formados en su inmensa mayoría por mujeres. Y si bien es cierto la monoparentalidad no está unida necesariamente ni a la precariedad ni a la exclusión social, y es una forma familiar que puede elegirse libremente, se puede considerar un colectivo de riesgo. Todos los indicadores de pobreza y de carencia aumentan significativamente en el caso de este tipo de hogares.

Según indica el estudio de FOESSA¹⁵, el riesgo es además mayor si es una mujer quien lo encabeza, estableciendo cuatro terrenos en el que es observable:

- a. En la mayor probabilidad que tiene un hogar encabezado por una mujer de caer en la pobreza que uno encabezado por un hombre.
- b. En la mayor intensidad de las situaciones de pobreza padecidas por mujeres, en el sentido de recibir una menor protección social y tener menores recursos para hacer frente a la pobreza que los hombres.
- c. En la mayor responsabilidad delegada en las mujeres en la gestión de recursos escasos en situaciones de pobreza.
- d. En una forma diferente de vivir las situaciones de pobreza desde el punto de vista de las causas a las que se atribuye, la forma en que se percibe, etc.

Por todo ello, se considera que la vivencia de la pobreza en las mujeres, tanto objetiva como subjetivamente, tiene un carácter específico marcado por la dependencia económica y las responsabilidades familiares que se refleja en su vulnerabilidad en el mercado laboral y en las dificultades en el acceso a los sistemas de protección social. Así, la pobreza en las mujeres está definida por una desigualdad económica inicial, de tal manera, que la ruptura de esta dependencia supone iniciar itinerarios de pobreza.

Los datos de la Encuesta de Población Activa a nivel nacional para 2006, como se recoge en el estudio, mostraban las situaciones de carencia en hogares monoparentales, desagregadas por sexo.

Hogares	Hogares monoparentales	Madres solas	Padres solos	Ratio
---------	------------------------	--------------	--------------	-------

¹⁵ Monografía "Género y exclusión social en la monoparentalidad". Estudios Fundación FOESSA.

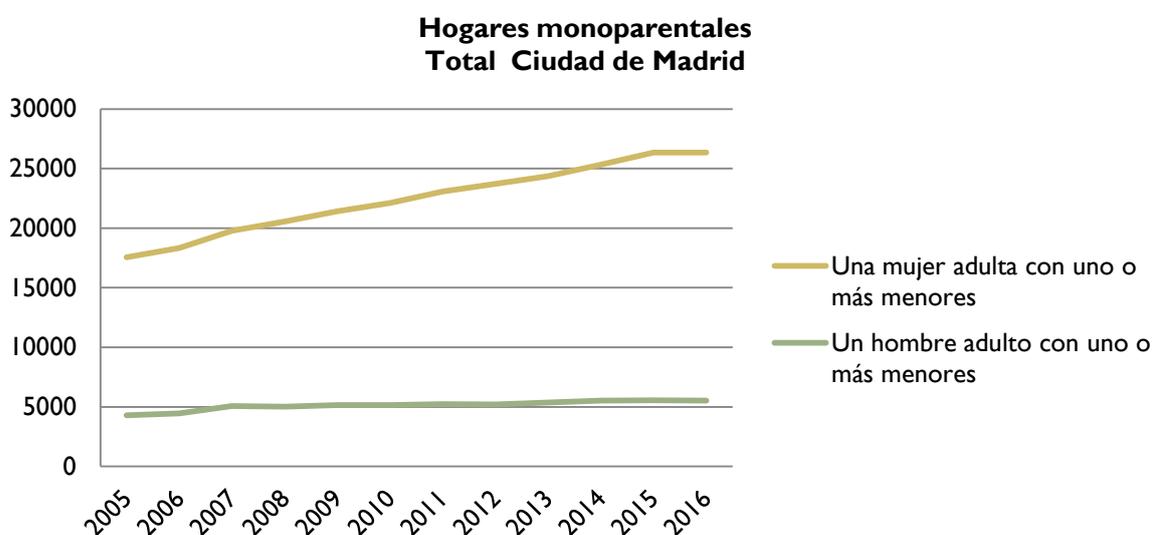
% Hogares monoparentales	100	1,8	84,7	15,3	5,5
% Pobreza relativa (PR)	20,4	36,6	39,4	21,1	1,9
% Pobreza extrema	4,1	13,4	13,1	15	0,9
% Carencia de algún bien de 1ª necesidad	12,1	30	33,5	10,4	3,2
% PR y todos los activos en paro	1,2	3,8	4,2	1,2	3,5
% Adultos con graves problemas de salud	3	3,5	3,6	2,3	1,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Estos datos no están disponibles para la ciudad de Madrid.

La peor situación de las mujeres en el mercado redundan en detrimento de la seguridad y estabilidad económica de las madres con dependientes. La situación específica de las mujeres que integran este colectivo se traduce en la existencia de varios obstáculos que impiden su inmersión y/o mantenimiento dentro del ámbito laboral. Como son la dificultad en la conciliación de la vida familiar y la vida laboral (asignación exclusiva del cuidado a las mujeres; insuficientes recursos y servicios públicos de atención y cuidado a personas dependientes e inadaptación de los mismos a las necesidades existentes...) y que suponen una clara reducción de sus posibilidades laborales.

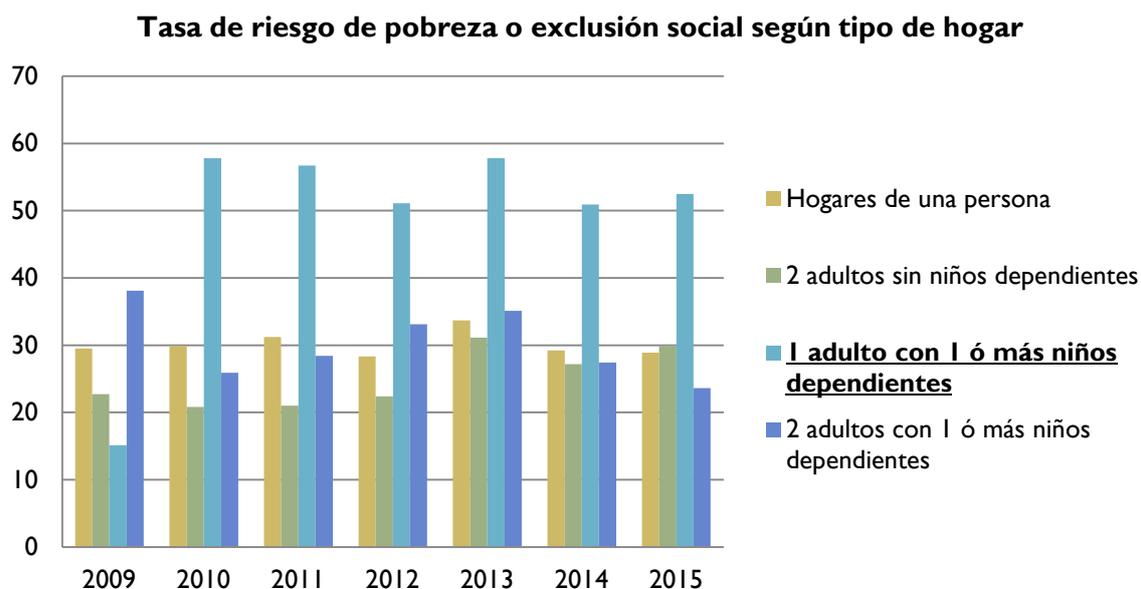
En la **ciudad de Madrid**, el número de familias monoparentales aumenta progresivamente, de manera más marcada para las mujeres, que son también las que mayoritariamente componen esta categoría. El número de familias monoparentales encabezadas por mujeres pasa de 17.567 en 2005 a 26.537 en 2016, los varones pasan de 4.288 a 5.523.



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid

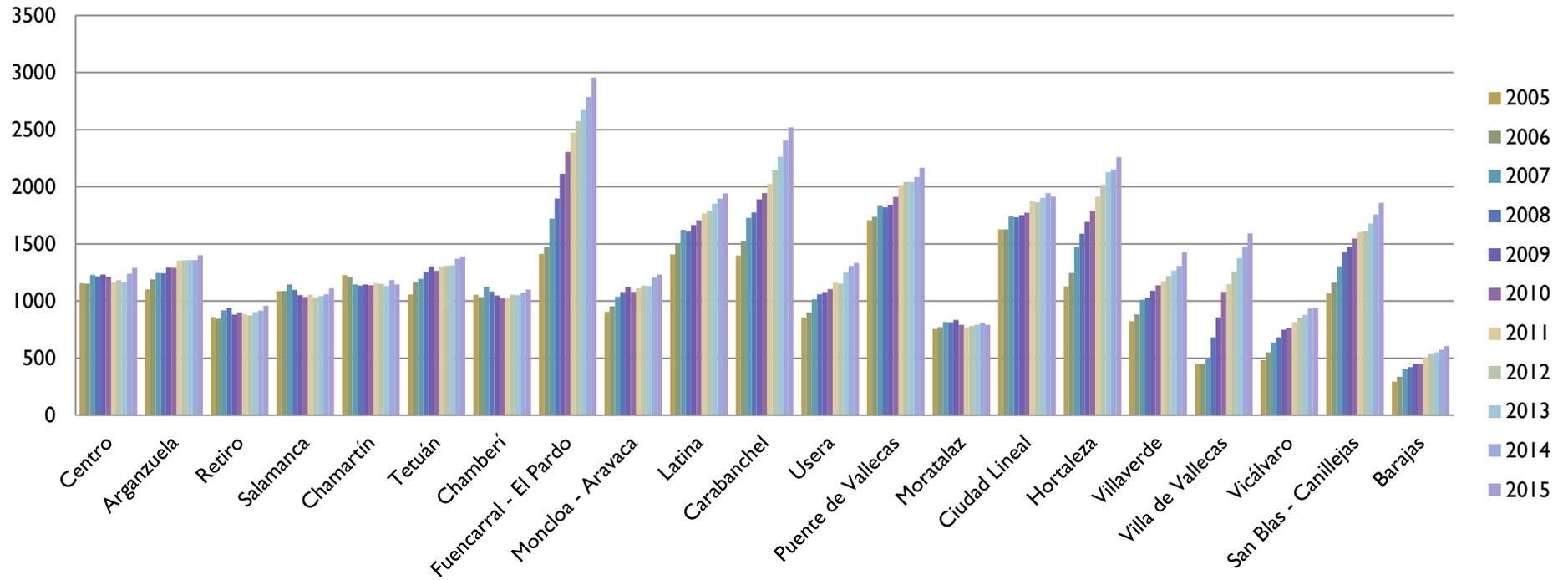
En 2015, el 83% de las familias monoparentales está encabezada por una mujer.

La tasa del riesgo de pobreza y de exclusión social en estas familias es mucho mayor que respecto a otras, como habíamos señalado en el punto anterior, superando desde 2010 el 50%.



Los distritos donde mayor hay número de familias monoparentales , y con un incremento progresivo son Fuencarral, que supera las 2.500, y Carabanchel, Puente de Vallecas y Hortaleza, por encima de las 2.000.

Familias monoparentales por distrito 2005-2015



6. INDICADORES RELEVANTES DISPONIBLES

6.1. Índice Igualdad De Género

El Ayuntamiento dispone de un índice de Igualdad de género elaborado por el servicio de estadística, a través de un sistema de indicadores, desagregados por sexo y variables socioeconómicas, que permiten sistematizar el cálculo, elaborando para ello una serie de índices que tratan de medir las diferencias de género en una serie de ámbitos de estudio que se consideran esenciales, para, finalmente, llegar al cálculo de un índice sintético global que agrupe y resume todos los anteriores.

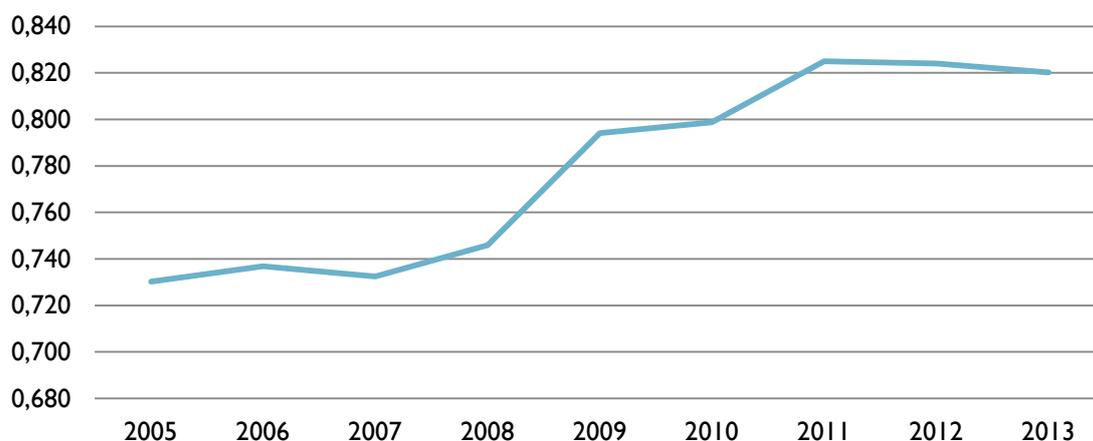
La utilidad del índice consiste en medir si se acentúa o se corrige la desigualdad entre sexos y cómo se comporta cada ámbito, con el fin de abordar el problema y ofrecer pistas acerca de en qué ámbitos se han de plantear las medidas orientadas a conseguir una sociedad más igualitaria.

La igualdad vendría representada por el valor 1 del índice; valores por debajo de 1 indican desigualdad a favor del hombre y valores por encima de 1 desigualdad a favor de la mujer.

Concluyen que:

- 1) Existe desigualdad de género en la ciudad de Madrid.
- 2) Las diferencias entre sexos van disminuyendo a lo largo del período analizado, tanto en Madrid como en España.
- 3) El mercado laboral presenta unas claras diferencias por género que son la expresión de la brecha entre hombres y mujeres en materia de condiciones de trabajo y salarios, poniendo de manifiesto una situación marcadamente desigual para las mujeres.
- 4) El trabajo no remunerado y la toma de decisiones son la más nítida expresión de la falta de igualdad de las mujeres; ámbitos ambos de reproducción de roles que encasillan y retrasan la incorporación social de la mujer en condiciones igualitarias.

Índice de desigualdad de género 2005-2013



6.2. La tasa de natalidad

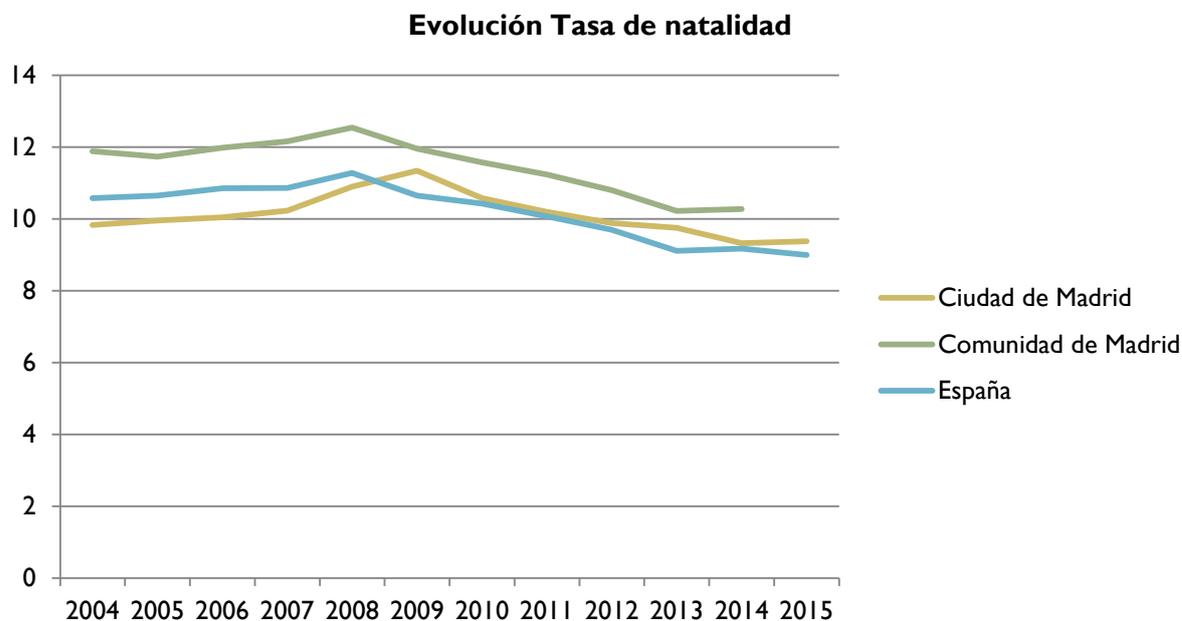
Si bien no es un indicador que permita medir la igualdad entre mujeres y hombres como tal, son cada vez más los estudios que establecen una correlación sólida entre (des)igualdad de género y tasa de fecundidad. Es decir, analizan que allí donde se promueve la igualdad de género, se elevan las tasas de natalidad. Así mismo, intervienen otros dos factores que resultan intrínsecamente unidos al mencionado de la igualdad de género, que son la estabilidad laboral y las condiciones del empleo, y la existencia de servicios públicos de cuidados.

Las conclusiones a las que llegan diversas investigaciones especializadas establecen que la natalidad tiende a ser más elevada en aquellas sociedades donde los costes y el cuidado de los niños son compartidos entre la familia y el Estado, y donde la igualdad de género contribuye a hacer posible la conciliación de la vida laboral con la familiar. Los estudios han destacado, además de la dimensión de la organización del trabajo y la disponibilidad de servicios públicos, que las relaciones de género también son cruciales, ya que influyen en el grado en que se acepta socialmente que las madres con niños pequeños trabajen y que los padres participen en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas. Una contribución más equitativa de los padres a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos e hijas tiene una influencia positiva en la fecundidad.

Que el número de nacimientos disminuya no sólo es señal de que las cosas no van bien, sino que supone un riesgo para mantener el estado de bienestar (pensiones). En todo caso, no puede establecerse una relación directa entre la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres o la existencia de servicios públicos, y el aumento o disminución, de la tasa de natalidad, ya que intervienen muchos otros factores, pero puede ser orientativo.

6.2.1. Evolución de la tasa de natalidad

La tasa de natalidad en la ciudad de Madrid está por debajo de la de CAM, pero por encima de la nacional desde 2009. En 2015, España se sitúa en un 8,99%, la CAM en un 10,10% y la ciudad de Madrid en un 9,38%.



Punto de inflexión en la ciudad de Madrid 2009. Aumenta hasta este año y comienza a disminuir, con cifras en la actualidad menores que en 2004.

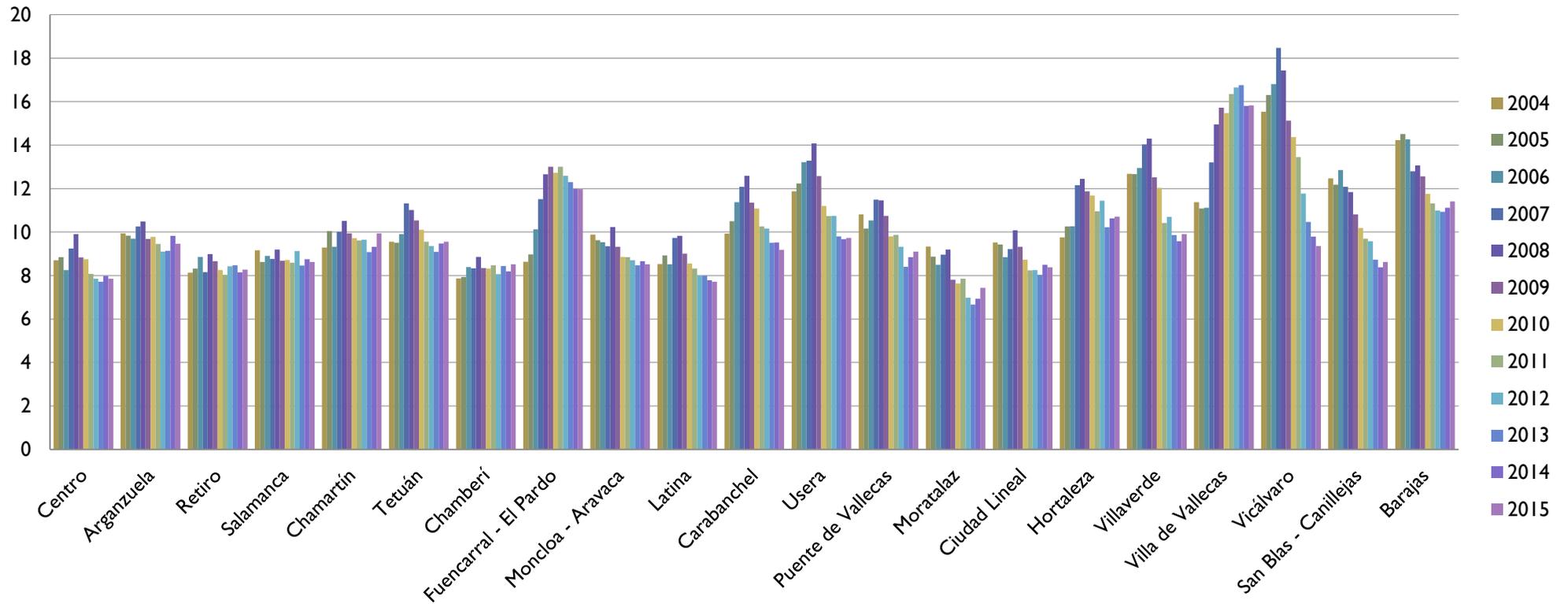
Respecto a 2005, las tasas **por distrito** disminuyen (como veremos a continuación) o se mantienen con variaciones muy pequeñas, excepto Villa de Vallecas, que eleva la tasa en casi 4 puntos y medio, pasando de 11,37% en 2005, a 15,83% en 2015. También sube en Fuencarral-el Pardo en 3,33%.

La bajada más fuerte se da en Vicálvaro, que ha caído en más de 6 puntos, de 15,53% en 2005 a 9,36% en 2015. Llama especialmente la atención porque es el distrito que tuvo la tasa más alta de toda la ciudad de Madrid en 2007, y que se ha mantenido hasta 2010 por encima del 14%. El punto de inflexión, en el que comienza a caer, como ocurre en la mayor parte de los distritos, es 2009. En San Blas-Canillejas la caída casi llega al 4%, y en Usera y Barajas lo hace por encima del 2%.

En el siguiente gráfico se observa la evolución de la **tasa de natalidad por distrito y año**.

Sería interesante analizar la Tasa natalidad mujeres inmigrantes. No hay datos disponibles.

**Tasa natalidad por distrito y año
2004-2015**



7. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS SELECCIONADAS

En este estudio preliminar se analizan, con la información disponible, las políticas específicas de igualdad, la atención a víctimas de violencia de género, la educación infantil de 0 a 3 años, la dependencia y el empleo.

7.1. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

7.1.1. Evolución del área y las competencias

Durante las tres legislaturas a analizar, 2003-2007, 2007-2011 y 2011-2015, el equipo de gobierno ha sido del Partido Popular.

Tanto la ubicación en la estructura del ayuntamiento, como el contenido (y por su puesto la asignación presupuestaria) definen la importancia que el equipo de gobierno otorga a la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres.

Durante estas tres legislaturas, la Dirección General con responsabilidad en esta materia ha variado su dependencia orgánica (Dirección General de Igualdad de Oportunidades, en adelante DGIO) pasando del Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la ciudadanía, hasta 2007, a Familia y Servicios Sociales, de 2008 a 2015 (añadiéndose a esta área la Participación Ciudadana en 2013).

En 2015, el equipo de gobierno de Ahora Madrid, reestructura de nuevo el organigrama, ubicando la que denomina con intención aclarativa DG de igualdad entre mujeres y hombres en el Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo. La ubicación orgánica traduce la ubicación ideológica del equipo de gobierno, y el hecho de que las competencias las asuman el área de Familia y Servicios Sociales da una idea del marco de desarrollo de las políticas de la igualdad, seguramente con un carácter más asistencial que estratégico, al margen de que entre los objetivos pretendidos se enuncie la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres o la transversalización del principio de igualdad.

El hito más relevante a este respecto se encuentra en la legislatura 2011-2015. La Igualdad de Oportunidades no se aborda desde la perspectiva de hombres y mujeres, sino que se limita este contenido sumándolo a otros relacionados con igualdad de oportunidades en términos generales. **La DGIO asume competencias en inmigración**, y es financiado, como veremos, con la misma partida presupuestaria.

La Dirección General de Igualdad deja de ser entre mujeres y hombres, y con una clara intencionalidad política -posicionamiento político del partido en el gobierno -- se elimina entre mujeres y hombres y se añade la inmigración al ámbito competencial

(con su correspondiente asignación económica dentro del presupuesto destina a igualdad).

Por otro lado, las líneas de las políticas públicas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres vienen marcadas por tres instrumentos, que coinciden más o menos con cada periodo legislativo.

- el primer Plan de Igualdad del ayto de Madrid, de 2002- 2004
- el segundo Plan de Igualdad, de 2006-2009
- y la Estrategia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2015

Los ámbitos/ejes que abarcan son los clásicos que se definen en la intervención para la igualdad entre mujeres y hombres por organismos internacionales y legislación nacional (conciliación, coeducación, formación y empleo, violencia de género, etc.). Formalmente se cumple con el cometido de promocionar la igualdad. Incluso se introduce el mainstreaming o transversalidad como herramienta clave, especialmente en el periodo 2011-2015. Aunque, no se establece un sistema de evaluación para medir el grado de transversalización en el Ayuntamiento, ni ningún otro impacto de las políticas puestas en marcha.

<i>Legislaturas 2003-2007 // 2007-2011</i>		<i>Legislatura 2011-2015</i>
<i>I Plan de igualdad 2002-2004</i>	<i>II Plan de igualdad 2006-2009</i>	<i>Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres 2011-2015</i>
Objetivos		
1. Cooperación y Participación Social	1. Eje transversal de género	1. El ayto. como gestor de bienes y servicios
2. Cultura, Educación y Deportes	2. Investigación	2. El ayto. como empleador
3. Formación y Empleo	3. Conciliación de la vida laboral y familiar	3. Coeducación
4. Promoción Social	4. Empleo	4. Empoderamiento
5. Promoción de la Salud	5. Violencia de Género	5. Participación de las Mujeres en la Vida de la Ciudad
6. Violencia de Género	6. Coeducación	6. Organización social corresponsable
7. Poder y Conciliación	7. Participación en la ciudad	7. Violencia de Género
8. Urbanismo, Consumo y Medio Ambiente	8. Salud y deporte	<i>Empleo no aparece</i>

Cabe destacar, que **el área de Empleo, aun siendo uno de los ámbitos donde más necesaria se muestra la intervención, desaparece de la Estrategia 2011-2015**. El planteamiento mismo de la Estrategia disminuye los ámbitos de actuación.

Empleo, por tanto, se va de la estrategia. Con el análisis datos disponibles hasta ahora, no se ha detectado una actuación relevante que justifique esta ausencia (como que se lleve a cabo otro área, o por la Agencia Local de Empleo).

Desde la Agencia de Empleo, responsable de las políticas en este ámbito, y con quien la DGIO debe coordinarse a este respecto, y al margen de introducir formación relacionada con igualdad de oportunidades para persona usuarias y profesionales, y otras acciones puntuales, no hay evidencia de ninguna actuación relevante. Desde 2009 existe un programa específico para igualdad en el empleo denominado Plan Emplea Mujer, que por tanto ya existía antes de que el ámbito del empleo dejara de formar parte de la Estrategia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En relación a los indicadores de la Estrategia 2011-2015 y los programas operativos de igualdad no se indican indicadores de impacto.

Los únicos indicadores disponibles hasta el momento son los especificados en los presupuesto pero no sirven para medir el impacto, están planteados en clave de medir realización.

Los indicadores establecidos en los Programas Operativos anuales que desarrollan la Estrategia de igualdad entre mujeres y hombres 2011-2015 no permiten ver una progresión ni realizar un seguimiento porque cambian en cada anualidad, y miden más bien ejecución de las acciones o grado de realización.

El grueso del trabajo técnico - plan estratégico, Programas Operativos, evaluaciones, etc. ha sido subcontratado principalmente a la empresa Albelia Consultora.

En 2015 se ponen en marcha los Planes de igualdad distritales. No se ha tenido acceso a las evaluaciones.

El mainstreaming para justificar la inacción

El mainstreaming o transversalidad es la estrategia clave que se vienen definiendo como imprescindible desde finales de los 90. Si bien su implantación, o la intención de hacerlo, está cada vez más presente en las administraciones, la ausencia de vocación política (y también la de conocimientos específicos) puede frustrarlo. De forma combinada con acciones positivas, esta estrategia dual -como la denomina la Comisión Europea-, se presenta a día de hoy como la herramienta clave para la implementación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las administraciones públicas.

Pero al consistir en que, sin perjuicio de que existan políticas específicas (de hecho el criterio de la Comisión y otros organismos internacionales especifican que deben fortalecerse) se traslade a toda la estructura la acciones para llevarla a cabo, puede funcionar finalmente para maquillar actuaciones que no se llevan a cabo, para dedicar menos recursos, o para que desarrollen menos políticas o programas de igualdad entre mujeres y hombres, al suponer que se está abordando desde otras áreas.

Por ello es fundamental, además del compromiso político del equipo de gobierno, como en toda política o actuación el establecer un sistema de seguimiento y evaluación, con pautas e indicadores, que permitan conocer el grado de transversalidad.

7.1.2. Evolución de los presupuestos específicos para igualdad entre mujeres y hombres

Las políticas públicas son, in fine, lo que se refleja en los presupuestos. Así, es necesario cuantificar qué recursos se dedican y cómo se ejecuta el gasto. En esta

primera fase del análisis nos hemos centrado, con los datos disponibles, en la evolución de la partida presupuestaria destinada específicamente a igualdad, entendiendo que otras relacionadas con Escuelas infantiles o dependencia, es decir, ámbitos estratégicos para la contribución a la igualdad entre mujeres y hombres, pretenden ser también analizadas para el informe final.

No se cuenta con información disponible para ampliar este punto, como el presupuesto desglosado por objetivos presupuestos para cada anualidad. No se ha podido acceder a ningún detalle ni desglose del presupuesto destinado a igualdad de oportunidad de oportunidades. Así como tampoco de otros programas específicos que se pretenden analizar.

Como se había mencionado en el punto anterior, la DGIO, responsable de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, y tiene en las últimas legislaturas dos puntos clave:

El primero de ellos tiene que ver con la denominación y su **ubicación en la estructura del Ayuntamiento**, que pasa de depender de Empleo y Servicios a la Ciudadanía, hasta 2007, a depender de Familia y Servicios Sociales, hasta 2015 (de 2013 a 2015, el Área de Gobierno de Familia, Servicios Sociales y Participación ciudadana). Pasando, con la nueva corporación, a depender del Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo.

El programa presupuestario dedicado específicamente a igualdad entre mujeres y hombres cambia en 2005. Antes, eran dos los programas dedicados a este fin:

- Promoción del empleo para la igualdad de oportunidades, y
- Promoción de la igualdad y atención a la mujer

A partir de 2005, y hasta 2012, el programa pasa a denominarse Promoción de la igualdad, atención social a mujeres, empleo y conciliación. Y de 2012 a 2015, con la Estrategia de igualdad, se denomina "Igualdad de Oportunidades". En 2016, el programa cambia de nuevo y se especifica Igualdad entre mujeres y hombres. Estos cambios de ubicación y nomenclatura están en estrecha relación con las competencias que asume la DG.

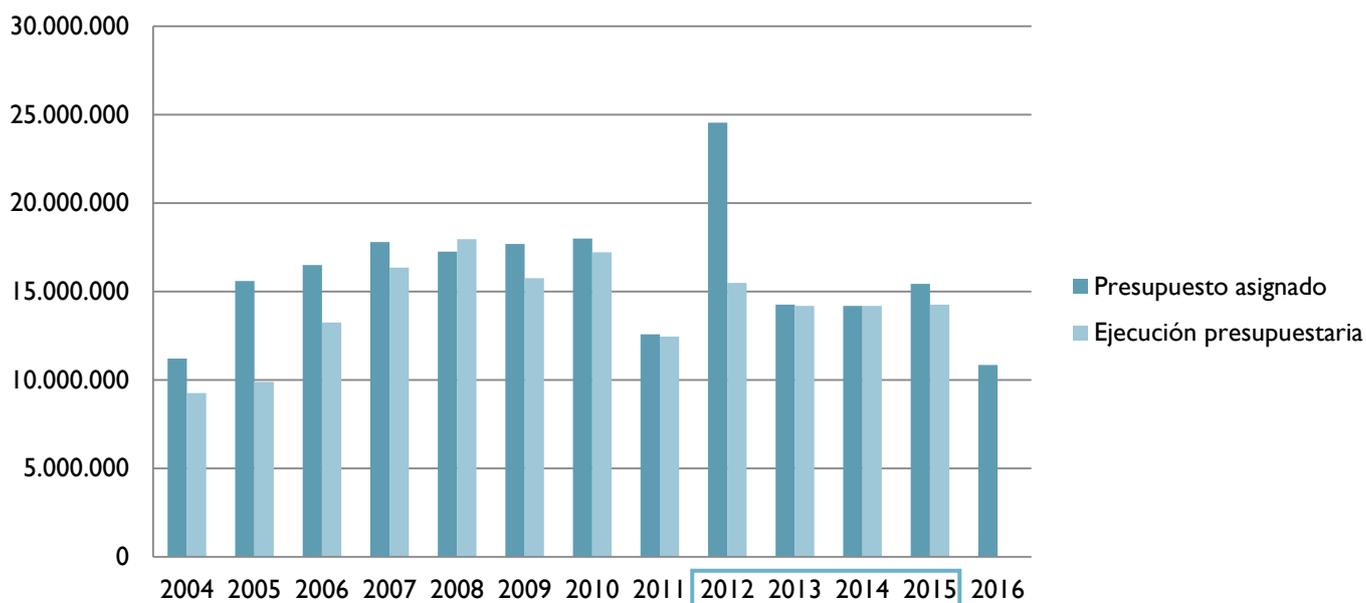
Los objetivos establecidos en los presupuestos no varían de forma considerable hasta el 2012. Es decir, es en la legislatura 2011-2015 donde la partida concreta para igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pasa a denominarse "Igualdad de oportunidades" y asume objetivos relacionados con inmigración.

El segundo en **las competencias que asume**. Es significativo, y muestra de nuevo la intencionalidad política del equipo de gobierno, que coherente con su planteamiento

respecto a la igualdad de género (y del propio concepto de género) vacía de contenido de género la igualdad de oportunidades, dejando la DG de ser de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres , para ser la DG de Igualdad de oportunidades, diluyendo el contenido de género y aumentando las competencias de la DG a otras que no son propias de igualdad entre mujeres hombres, como inmigración. **La dotación presupuestaria del programa destinado a igualdad, sin variar en la cantidad asignada significativamente en la práctica¹⁶, pasa a financiar las actuaciones relativas a Inmigración. Con lo que disminuye considerablemente.**

La ubicación y contenidos de la DG muestra el componente ideológico del equipo de gobierno. A pesar de que las estrategias de igualdad se muestran más ambiciosas en cuanto a su alcance, su ubicación dentro del área de familia y servicios sociales denota el carácter asistencial que mantienen las mismas.

PRESUPUESTO programa específico de igualdad de oportunidades



El programa presupuestario dedicado a igualdad de oportunidades Incluye objetivos relativos a Inmigración. *No se ha tenido acceso al presupuesto desagregado.

¹⁶ En 2012, primeros presupuestos en lo que se materializa la asunción de competencias de inmigración, el presupuesto aumenta inicialmente, pero la ejecución presupuesta, como se muestra en la tabla, se mantiene más o menos en la misma línea que en presupuestos anteriores.

Al margen de los cambios en los programas o estrategias expresadas, la evolución de los **objetivos marcados en la dotación presupuestaria**, han reducido su alcance. En el periodo **entre 2005 y 2011** han sido básicamente

1. Implementar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones de sensibilización, coeducación, y atención social a mujeres en situación de vulnerabilidad, así como de medidas de formación
2. Promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal para mujeres y hombres
3. Atender de forma integral a las mujeres víctimas de violencia de género (incluyendo violencia de pareja y explotación sexual)
4. Apoyar la integración laboral de mujeres con especiales dificultades de acceso y mantenimiento dentro del mercado de trabajo, desarrollando distintas medidas e inserción laboral y promoción empresarial (creación de microempresas, especialmente bajo una fórmula de economía social)
5. Favorecer políticas empresariales conciliadoras de la vida laboral y familiar que fomenten una cultura más igualitaria y apoyen el empleo femenino

Entre 2012 y 2015 los objetivos del programa presupuestario, en el marco de la Estrategia de igualdad entre mujeres y hombres, se reducen a:

1. Implementar el principio de igualdad de oportunidades
2. Promover la conciliación
3. Atender de forma integral a las mujeres víctimas de violencia de género

Añadiéndose para las anualidades 2014 y 2015 el

7. Desarrollo de acciones contempladas en el Plan contra la explotación sexual

Y se introducen los siguientes, relativos a inmigración:

4. Ofrecer información general y especializada y formación a la población de origen extranjero
5. Ofrecer alojamiento, atención a las necesidades básicas e intervención social a las personas extranjeras en riesgo de exclusión social
6. Sensibilizar a la sociedad madrileña y prevenir actitudes racistas y xenófobas

Es decir, hay tres áreas básicas que se mantienen a las que se destina el presupuesto específico de igualdad:

- Implementar el principio de igualdad, que básicamente se traduce en acciones de sensibilización y talleres.
- Conciliación (se mantiene a empresas)

- Violencia de Género - en dos ámbitos: el de parejas y exparejas, y el de la explotación sexual (prostitución y trata).

Es importante señalar que las acciones relativas a conciliación que se mantienen son las relacionadas con empresas, sin que se haya podido acceder a información más detallada.

Hasta 2011, el punto relativo a promover la conciliación que existía en los presupuestos contenía acciones de sensibilización y de programas específicos como el de "primeros días", "aulas de cuna y merienda" o programas como "Centros abiertos".

Relación entre objetivos de la Estrategia IGOP y objetivos presupuestarios

A falta de analizar otras partidas presupuestarias donde se hayan incluido actuaciones relativas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, como el de escuelas infantiles y recursos de facilitamiento de la crianza, los objetivos planteados en el presupuesto recogen mínimamente los que plantea la estrategia.

Debería haber una relación directa, y cierta coherencia, entre lo que plantea la estrategia de igualdad y los objetivos de la partida presupuestaria.

1. El ayto como gestor de bienes y servicios	No aparece
2. El ayto como empleador	No aparece
3. Coeducación	No aparece
4. Empoderamiento	Se reduce a acciones de sensibilización y promoción de la igualdad
5. Participación de las Mujeres en la Vida de la Ciudad	No aparece
6. Organización social corresponsable	Sólo dirigido a empresas
7. Violencia de Género	A desarrollar

Presupuestos específicos de igualdad por distritos

Para algunos **distritos**, de **2004 a 2011**, hay también una partida específica en materia de igualdad de diferentes cantidades, algunas significativas. El destino del gasto han sido, en la mayoría de los casos, transferencias a otras empresas. Y transferencias a familias.

A partir de 2011 no hay inversiones en distritos. En 2015 se ponen en marcha los Planes de igualdad distritales.

No en todos los distritos se marcan estos objetivos que se exponen a continuación, pero todos los mencionados son:

- Atender las necesidades específicas de las mujeres mediante la intervención social y las ayudas económicas que favorezcan su integración social y la igualdad de oportunidades
- Reforzar las actuaciones realizadas desde el área de gobierno de familia y servicios sociales para responder a las necesidades específicas del distrito relacionadas con la promoción de la igualdad y atención social a mujeres.
- Apoyar a las familias en la conciliación de la vida familiar y las obligaciones laborales
- Fomentar actitudes solidarias previniendo comportamientos violentos entre la población juvenil del distrito
- Apoyar a las familias monoparentales y mujeres solas en dificultad social, conciliando la vida familiar y laboral, para prevenir situaciones de riesgo.

Sería **interesante analizar** en qué se traducen los objetivos mencionados, las inversiones y qué servicios han desarrollado cuando en la medida de la información disponible. Especialmente en aquellas en las que la cantidad es alta. Y si hay relación con las necesidades detectadas en el distrito. Así como las empresas de los servicios subcontratados.

Con la nueva corporación que entra en 2015, el nombre del programa presupuestario se cambia por "Igualdad entre mujeres y hombres", circunscribiendo el ámbito de la igualdad al de mujeres y hombres.

Así mismo, la denominación del área "Equidad, derechos sociales y empleo" denota la vocación política de la nueva corporación.

De hecho, se ha creado la **Comisión de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto municipal**. La cual,

- Tiene carácter de órgano colegiado y será el encargado de emitir el Informe de Impacto de Género en el Presupuesto

- Evaluará y realizará un seguimiento de la política de género en el proceso de programación y ejecución presupuestaria. Asimismo valorará su efectividad en la consecución de la igualdad
- Dos miembros de la Comisión serán propuestos por agentes de la sociedad civil (ONG, asociaciones feministas, movimientos sociales, etc.)

En el proyecto de presupuestos de 2016 se ha incluido **un diagnóstico de base para analizar el impacto de género** de los mismos.

8. ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Si bien la competencia es de la Comunidad de Madrid, en cuanto a las competencias locales puede establecerse que las medidas en materia de lucha contra la violencia de género, han sido desiguales en el ámbito de la administración local. A falta de legislación propia y de la asignación específica de la tarea por la normativa de régimen local, ha sido cada ayuntamiento el que ha desarrollado servicios según ha ido observando la necesidad – bien porque ninguna administración la cubría, bien complementando el ejercicio de otras administraciones-. Así el Ayuntamiento de Madrid desarrolla desde hace años programas en prevención y asistencia a víctimas.

Con la aparición de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se tiene por primera vez un corpus completo que residencia competencias y establece obligaciones para las administraciones públicas. El texto asigna competencias entre la administración del Estado y la autonómica, sin más referencia a la administración local. No obstante en el preámbulo y en el propio articulado afirma la responsabilidad de “*los Poderes Públicos*” en la lucha contra la violencia de género, sin excepción, lo cual obliga sin duda también a la administración local

De la misma forma, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se cita expresamente a la violencia de género como uno de los principales obstáculos a remover en el camino por la igualdad por parte de todas las administraciones.

Aún más, el artículo 14 de esta Ley, establece como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos :

1. *El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
2. *La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del*

empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

De todo ello se infiere que la administración local DEBE implicarse activamente en la lucha contra la violencia de género y coordinarse y cooperar con el resto de administraciones para este objetivo.

Una percha jurídica que sostiene el establecimiento de servicios en este ámbito por parte del Ayuntamiento de Madrid, es la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid. Ésta prevé en su artículo 31, que fija el régimen general de competencias, que el Ayuntamiento de Madrid pueda *promover toda clase de actividades y prestar todos los servicios públicos que afecten al interés general de los ciudadanos y no estén expresamente atribuidos a otras administraciones públicas. En estos supuestos, el Ayuntamiento puede llevar a cabo actividades complementarias a las realizadas por esas Administraciones.*

Este norma incide asimismo en el ejercicio de competencias no exclusivas por parte del ayuntamiento, bajo las herramientas administrativas de la delegación o la encomienda de gestión.

Es cierto que todo lo explicado queda en parte subvertido por la entrada en vigor de la Ley 27/2013 de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, que hace tabla rasa, sin distinción alguna, con todas aquellas competencias ejercidas por la administración local que no están expresamente atribuidas por la ley. Pretende este texto acabar en la práctica con todas aquellas mal llamadas “competencias impropias”, que pasaban por ser responsables del desequilibrio financiero de estas administraciones. Y todo ello desde la práctica inobservancia del principio de autonomía local consagrada por la Constitución.

No obstante, la Ley 1/2014 de Adaptación de Comunidad Madrid a la Ley 27/2013, ajusta el alcance de la norma estatal a las administraciones locales madrileñas. Reza el texto: *los Ayuntamientos en el futuro ya no podrán realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas, lo que se había calificado como competencias concurrentes. Por tanto, los Municipios deberán ejercer únicamente las que les corresponden bien como propias, delegadas o distintas de éstas, si bien en este último supuesto sin incurrir en ejecución simultánea de la competencia con otra Administración Pública y, en todo caso, sin poner en riesgo la sostenibilidad financiera de la Hacienda Municipal.*

Esta incertidumbre acerca de qué ocurre con servicios de prevención y atención a víctimas de violencia de género, en parte es despejada por la Ley 5/2005 Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid y de su posterior desarrollo.

Esta norma dedica un título propio, el II, a establecer los principios del ejercicio de esta materia por parte de la Comunidad de Madrid: coordinación, descentralización, desconcentración en la gestión de centros y servicios. Prevé la norma expresamente la colaboración con las entidades locales para la creación de *red de puntos municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, con el objetivo de establecer acciones de carácter preventivo y de sensibilización, así como de atención a las víctimas.*

Este ejercicio de colaboración con la Comunidad aclara pues el ámbito en el que el Ayuntamiento de Madrid puede seguir desarrollando programas y servicios para la lucha contra la violencia de género. Todo ello, claro está, a salvo de lo que en adelante se entienda como “sostenibilidad financiera” o “ejecución simultánea” de esos servicios, extremo este que está lejos de haber sido todavía despejado a día de hoy. No en vano ya la corporación anterior del Ayuntamiento de Madrid realizó por unanimidad una Declaración Institucional el 25 Noviembre de 2014, en la que exigía el *mantenimiento de la competencia en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género, con la consiguiente y suficiente dotación presupuestaria.*

La actual corporación realizaba también una Declaración Institucional unánime el 25 de Noviembre de 2015, en la que aún ampliaba el objetivo del mantenimiento de la competencia con el anuncio de un plan especial en este ámbito. Pedía así: *Garantizar, en el ámbito local, la atención integral a las víctimas mediante recursos públicos de calidad, con la adecuada formación y especialización de las y los profesionales intervinientes, con especial atención a los y las menores y a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, especialmente aquellas con diversidad funcional, adolescentes o inmigrantes. Para ello, se ampliarán los recursos existentes de competencia municipal, al tiempo que se desarrollarán políticas de vivienda, empleo y formación que promuevan la autonomía de las mujeres víctimas de violencia.*

Las políticas de atención a víctimas de Violencia de género no han variado esencialmente en las diferentes legislaturas, manteniendo las mismas líneas desde 2005, aunque el presupuesto invertido ha disminuido. La dotación presupuestaria, que permite conocer el grado de implicación del gobierno municipal, no está disponible, si bien puede inferirse su paulatina disminución acorde a los presupuestos destinados a la igualdad (entre mujeres y hombres, con sus salvedades, como hemos apuntado).

A lo que hay que añadir que las políticas relacionadas con la violencia de género se dividen en dos ámbitos, por un lado, la violencia que tiene que ver con el ámbito de parejas y exparejas, y por otro, con el de la prostitución y la trata (con lo que los recursos destinados específicamente a víctimas de violencia de género por parejas o exparejas son todavía menores). Éstas se integran en los distintos planes y la última Estrategia de igualdad de oportunidades y desde ahí se definen sus actuaciones.

En este informe preliminar nos centraremos en lo relativo a la **atención a las víctimas**, de lo que competencial puede (y debe) ocuparse el ayuntamiento, y porque se han detectado importantes carencias que requieren intervención.

Red Municipal de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género en el ámbito de la pareja o expareja

Está definida como "la red municipal de servicios sociales de atención social especializada del Ayuntamiento de Madrid que ofrece a las víctimas, mujeres e hijos/as menores servicios de información especializada, atención psicológica, apoyo social, seguimiento de las reclamaciones de los derechos de las mujeres, apoyo educativo a la unidad familiar, etc".

Los recursos disponibles actualmente son:

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (S.A.V.G. 24 Horas).
- Punto Municipal I y Punto Municipal II del Observatorio Regional de la Violencia de Género
- Red de alojamiento protegido
- Centro de Atención Psicosocioeducativa para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y sus Hijos e Hijas (C.A.P.S.E.M)
- Desde 2011 aparece además como servicio de atención el proyecto CAUCES, de itinerarios de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia.
- Y aunque no aparece en la web de recursos para atención a víctimas, la Policía Municipal cuenta con una unidad especializada: Unidad de Atención y Protección a la Familia (UAPF). En cuyo análisis sería interesante profundizar pero que no es objeto de este informe preliminar.

Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (S.A.V.G. 24 Horas)

Es un servicio especializado en intervención de emergencia con mujeres víctimas de violencia y atención ambulatoria, constituyéndose en la principal puerta de entrada a la Red Municipal de Atención a Víctimas de Violencia de Género en el ámbito de la pareja o expareja.

Funciona 24 horas al día, los 365 días del año y cuenta con un equipo técnico compuesto por trabajadoras sociales, psicólogas, asesora jurídica y educadoras sociales. Las mujeres reciben tratamiento y asesoramiento social, psicológico, jurídico

y socioeducativo, son derivadas a un centro sanitario si se precisa y se establece un plan de seguridad e intervención individualizado.

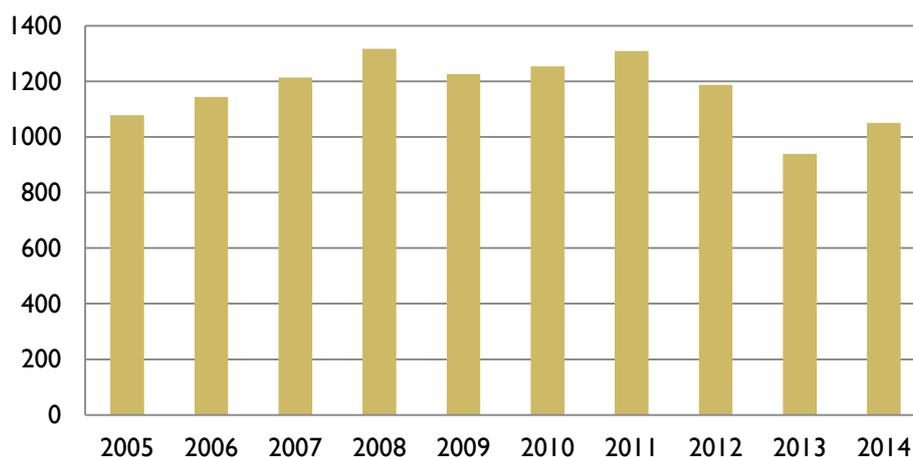
El acceso al S.A.V.D. 24 Horas puede producirse por decisión propia de la mujer o por derivación desde otros recursos, tanto en situaciones de emergencia, tras sufrir una agresión, como en situaciones de no emergencia, en las que se inicia un proceso de atención ambulatoria. Cuenta con un teléfono de información gratuito, el 900222100, aunque las mujeres pueden, además de llamar por teléfono, acceder directamente al servicio, sin necesidad de cita previa.

El S.A.V.D. 24 Horas atiende a las mujeres del municipio de Madrid, con o sin hijos/as a cargo, afectadas por una situación de violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja, ejercida sobre la víctima en momentos previos a la demanda de atención o que sufra esta situación desde hace tiempo, sin necesidad de presentar lesiones en el momento de solicitar atención.

No se requiere denuncia ni disponer de medida judicial de protección para el acceso a la atención y en el caso de las mujeres extranjeras son atendidas con independencia de su situación administrativa, contando, al igual que el resto de la Red Municipal, con un servicio de interpretación telefónica simultánea 24 horas para la atención a mujeres no hispanohablantes.

El número de atenciones supera las mil anuales en todo el periodo 2005-2014 . Si bien ha descendido desde 2011, coincidiendo con los importantes de presupuesto, que como habíamos visto, se producen en legislatura 2011-2015.

**Total mujeres atendidas en SAVD 24h
2005-2014**



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

En 2010 (no hay datos más recientes) la edad media de las mujeres atendidas se sitúan en torno a los 37, siendo la franja de los 34 a los 41 la más numerosa, seguida de los

26 a 33. También se ha atendido a mujeres de 16 y 17 años, y mayores de 65, pero en menor número.

Un elemento que las profesionales indican con frecuencia es la necesidad de **establecer medidas de acompañamiento a las víctimas durante el proceso judicial**. Que se sientan acompañadas durante todo el trance que supone enfrentarse a los procesos judiciales favorece que éstos se lleven a cabo. En esta fase, las víctimas sufren todavía muchas dudas e incertidumbres en un estado psicológico poco favorable y muchas de ellas se echan atrás.

Punto Municipal I y Punto Municipal II del Observatorio Regional de la Violencia de Género

De conformidad con la Ley 27/2003 reguladora de la Orden de protección de las víctimas de violencia doméstica, los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género nacen como consecuencia de la necesidad de atender a las **mujeres víctimas de violencia de género que están en posesión de una Orden de Protección o Sentencia Condenatoria**.

Para tal fin, el 8 de abril de 2005 se firmó con la Comunidad de Madrid un Convenio de Colaboración para la creación de un primer Punto Municipal. En el año 2008, se firmó una Adenda a dicho convenio para financiación de un segundo Punto Municipal.

Los Puntos Municipales son servicios de atención psicológica, social y asesoramiento jurídico especializado, dirigidos a mujeres residentes en el municipio de Madrid víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja que cuentan o hayan contado con algún tipo de medida jurídica de protección y que requieran de una atención especializada derivada de la situación de violencia sufrida, siempre y cuando no precisen alojamiento de protección. Asimismo, en virtud del Convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Madrid y la Comunidad de Madrid, los **Puntos Municipales atienden también a mujeres víctimas de violencia de género en otros ámbitos distintos al de la pareja, con independencia de la situación jurídica**.

El equipo técnico de los Puntos Municipales recibe los expedientes derivados desde el Punto Coordinador de Órdenes de Protección de la Comunidad de Madrid, y procede a contactar con las mujeres, ofreciéndoles atención ambulatoria en el Punto Municipal (social, psicológica y asesoramiento jurídico) e información relativa a los diversos recursos del Ayuntamiento y de la Comunidad de Madrid que pueden apoyar a las mujeres en su proceso de recuperación.

Desde los Puntos Municipales se gestiona la solicitud de Teleasistencia Móvil (ATENPRO) para mujeres que cuentan con Orden de Protección o Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.

El acceso a los Puntos Municipales, además de por derivación desde el Punto Coordinador, puede ser por propia iniciativa de la mujer, por derivación desde otros recursos de la Red Municipal de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género o desde cualquier otro recurso municipal o extramunicipal.

La atención se encuentra zonificada de la siguiente manera:

Punto Municipal 1, atiende a 14 distritos:

- Centro
- Retiro
- Salamanca
- Chamartín
- Tetuán
- Chamberí
- Fuencarral-El Pardo
- Moncloa-Aravaca
- Moratalaz
- Ciudad Lineal
- Hortaleza
- Vicálvaro
- San Blas
- Barajas

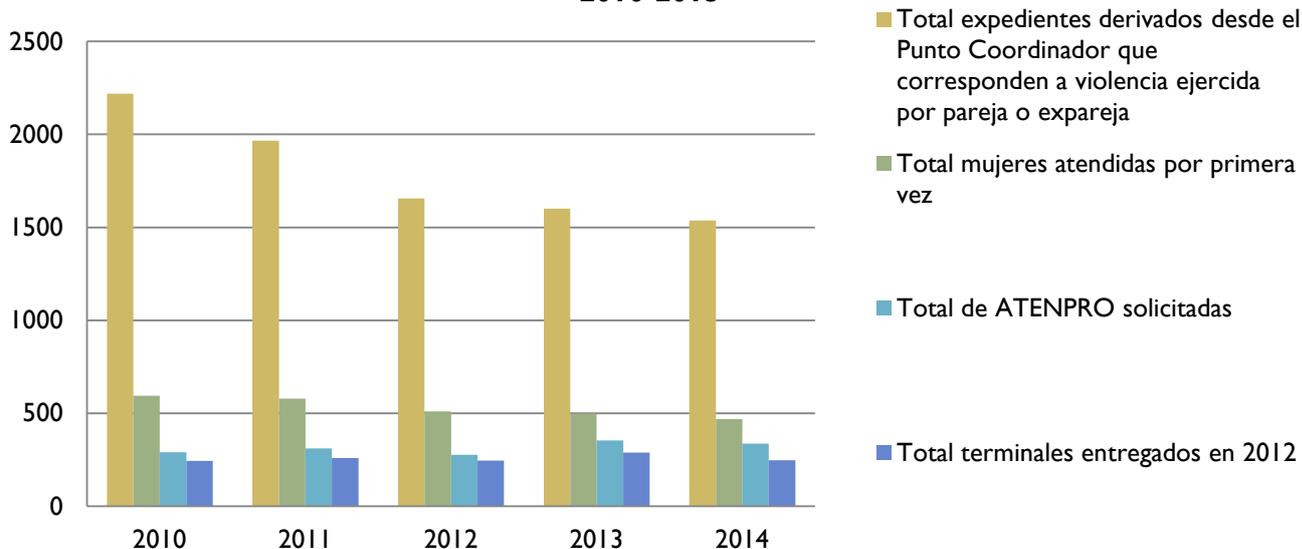
El Punto Municipal 2, atiende a 7 distritos:

- Arganzuela
- Latina
- Carabanchel
- Usera
- Puente de Vallecas
- Villaverde
- Villa de Vallecas

Sólo hay dos Puntos para todo el municipio, lo que resulta insuficiente.

El dato del número de expedientes derivados desde el Punto Coordinador que corresponden a violencia ejercida por pareja o expareja está disponible desde 2008 (2.350) y ha ido descendiendo en todo el periodo. El resto de atenciones no aparecen medidas de la misma manera por lo que no puede verse la evolución desde 2005, sí desde 2010.

Puntos Municipales I y II 2010-2015



La formación específica en violencia de género que se requiere en estos puntos, no suele contemplarse en otros. Los Puntos Municipales al pertenecer al Observatorio Regional, han contando con exigencias de contratación más precisas que los que dependen exclusivamente del Ayto. de Madrid. En la ciudad de Madrid la puerta de entrada a toda la red pasa por el SAVG, cuyos pliegos de condiciones se han asimilado a los de los Puntos Regionales, incluso se han ofertado conjuntamente. Ha ido aumentando la exigencia de experiencia en intervención en violencia de género desde los anteriores a 2009 que sólo hacían alusión a la especialización en la "problemática de la violencia de género", a 2010, al menos un año de experiencia, y a los de 2013¹⁷, que solicitan más de dos (tres para el puesto de coordinación). La adjudicación está prorrogada en 2016.

Red de alojamiento protegido

El acceso a los diferentes recursos de alojamiento es valorado por el equipo técnico del SAVD 24 Horas.

En caso de que, tras acudir al SAVD en situación de crisis, se valore y la mujer acepte, la utilización de alojamiento protegido, ella y sus hijos/as menores si los hubiese, se instalan durante un plazo máximo de 72 horas en la Zona de Estancia Temporal, tiempo que se considera necesario para que la mujer pueda valorar alternativas ante la crisis u obtener una primera medida de protección si ha denunciado la situación. Si tras estos días se valora que continúa precisando alojamiento protegido y acepta continuar

¹⁷ Pliego prescripciones técnicas para la adjudicación, de un contrato de servicios denominado: "servicio de atención a mujeres víctimas de violencia de género (savg 24h), y los puntos i y ii municipales del observatorio regional de la violencia de género en el ayuntamiento de madrid" a adjudicar por procedimiento abierto, 2013

el proceso de intervención iniciado, ella y sus hijos/as se alojarán en un Centro de Estancias Breves o Estancias Medias, cuyo equipo profesional continuará ofreciéndole atención integral a ella y sus hijos/as, en coordinación con el SAVD 24 Horas.

Actualmente hay cuatro centros de Emergencia:

- Centro de Emergencia Almudena
- Centro de Emergencia Carmen de Burgos
- Centro de Emergencia Gloria Fuertes
- Centro de Emergencia Luz Casanova

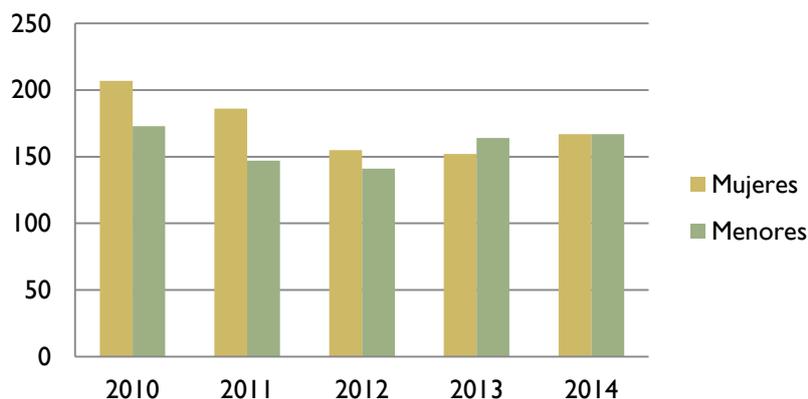
En caso de ser necesaria una estancia más prolongada que la que ofrecen los Centros de Estancias Breves y Medias, el SAVD 24 Horas solicitará plaza en la red de Centros de Acogida de la Comunidad de Madrid.

En la memoria de 2014 se apunta que fueron rechazados un 39% de los casos en que se valoró por parte de las profesionales la necesidad de alojamiento protegido. Las causas aleadas fueron:

- Encontrarse en fase inicial de toma de decisiones (27%).
- No querer abandonar el domicilio familiar para ingresar en un centro (18%), siendo supuesto especialmente significativo en el caso de mujeres que no mantienen relación ni convivencia con el agresor.
- Cuestiones relacionadas con los/as hijos/as (18%)
- Preferencia por alojarse con red de apoyo natural aun cuando ésta no sea segura (13%).
- Motivos laborales, al suponer el alojamiento tener que dejar el puesto de trabajo al estar localizada en el mismo (9%).
- Programación de alojamiento (10%). Mujeres que rechazan el alojamiento cuando se les ofrece, pero acceden a programarlo para un momento posterior.
- Otros (2%).

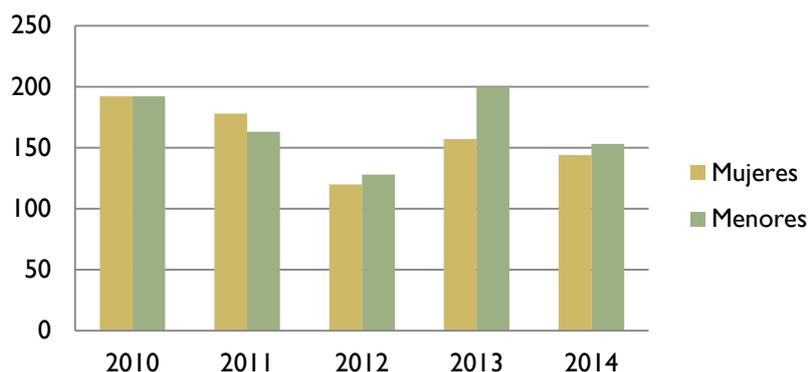
Los datos de 2013 presentan una subida importante (algo desproporcionada respecto a otras anualidades) de menores en Centros de Emergencia .

Zona Estancia Temporal 2010-2014



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

Centros Emergencia (Estancias Breves y Medias) 2010-2014



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

Si bien el alojamiento protegido, es un recurso necesario y con el que hay que contar, en casos de peligro, no es muy recomendable desde el punto de vista de recuperación psicológica de las víctimas, para quienes tener que dejar su casa es un trauma más añadido a su situación.

Además, la gestión de estos centros y el tipo de asistencia que pueden recibir (desde qué óptica se está abordando) es esencial.

Los Centros de Emergencia prestan alojamiento cobertura de necesidades básicas a mujeres y sus hijos e hijas menores, que incluye intervención individualizada social, socioeducativa, psicológica y asesoramiento jurídico, en coordinación con el SAVG.

La gestión de estos centros, desde 2005, se lleva a cabo principalmente por entidades religiosas. En la Memoria de 2006 ya aparecen como gestores de las plazas de alojamiento temporal que son el antecedente de estos centros de estancia breves y medias, algunas de estas entidades: Labor, Mensajeros de la Paz, Caritas, Hijas de la Caridad y Damas Apostólicas, con las que antes mediaba un Convenio de Colaboración desde la Dirección General de Igualdad de Oportunidades.

Los pliegos de condiciones más recientes, de 2013, establecen como único requisito de especialización "tener experiencia laboral, de al menos dos años, en atención a mujeres víctimas de violencia de género. Todo ello, se acreditará con los títulos académicos correspondientes y un breve curriculum donde conste la experiencia laboral solicitada"¹⁸. En los de 2010 se solicitaba especialización en temas de violencia-género y/o intervención social así como experiencia laboral en atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Las adjudicaciones del contrato de 2013, que han sido prorrogadas, fueron para "Apostólicas del Corazón De Jesús", "Asociación Mensajeros de la Paz", "Fundación Labor" y "Compañía Hijas de la Caridad de San Vicente de Paul provincia de Madrid". Tres de las cuatro son entidades religiosas.

Centro de Atención Psicosocioeducativa para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y sus Hijos e Hijas (C.A.P.S.E.M)

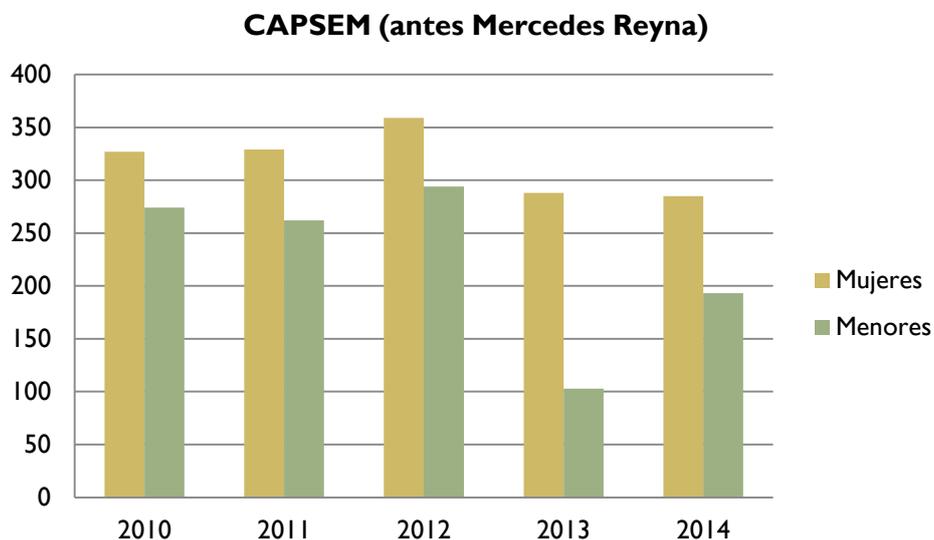
Este servicio pasa a esta denominación (CAPSEM) en 2013. Antes este tipo de atención se llevaba a cabo en el Centro de Atención Mercedes Reyna, creado en 2005. Está especializado en atención ambulatoria a mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja o ex pareja y sus hijas/os menores de edad, que previamente han sido atendidas/os en algún otro dispositivo de la Red Municipal de Atención a Víctimas de Violencia de Género y que precisan atención a medio/largo plazo en relación a las secuelas de la violencia padecida, no manteniendo convivencia ni relación de pareja con el agresor en el momento de la atención en este servicio.

Asimismo, desde este servicio se aborda la mejora del vínculo materno-filial, en ocasiones dañado por las situaciones vividas.

El acceso a este recurso es por derivación del S.A.V.G 24 Horas o de los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género. Los servicios que presta este dispositivo son los siguientes: terapia psicológica para las mujeres (individual y grupal), Programa de Atención a Trastorno de Estrés Postraumático para

¹⁸ Pliego prescripciones técnicas que ha de regir en el contrato de servicios denominado "gestión de centros de estancias breves y medias para mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja o ex pareja y gestión de plazas de alojamiento en un centro de acogida temporal para mujeres solas o con menores a su cargo, en situación de emergencia social" a adjudicar por procedimiento abierto.

mujeres, terapia psicológica para menores de 4 a 17 años (individual y grupal), intervención psicológica para reforzar la relación materno filial para madres con hijas/os en terapia psicológica y para madres de menores cuya edad esté comprendida entre los 0 y los 4 años.



Fuente: Banco de datos. Servicio de Estadística. Ayto. de Madrid.

Sin embargo, a pesar de esta asistencia que requiere un alto grado de especialización, en los pliegos de 2010¹⁹ no hay exigencia al respecto. Hasta los pliegos de 2013 no se solicita experiencia en atención a víctimas de violencia de género. La nueva corporación sí ha introducido modificaciones al respecto en los pliegos de la convocatoria de septiembre de 2015²⁰, que menciona "acreditar haber realizado al menos dos servicios o trabajos referidos a servicios de atención a víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja de similares características al objeto del contrato en los últimos tres años (2013, 2014, 2015)", además de recoger condiciones para el personal contratado, aunque no exige una formación sólida y especializada.

El limitado acceso a la información dificulta un análisis más en profundidad de estos hechos que implican una atención deficiente a las víctimas de violencia de género. Analizar las empresas adjudicatarias y las condiciones en las que se realizan los servicios resulta fundamental.

Todos los recursos, como se observan, presentan una disminución progresiva de atenciones, que va acorde con los recortes presupuestarios.

¹⁹ Pliego prescripciones técnicas para la adjudicación, de un contrato de gestión de servicios públicos en la modalidad de concesión denominado **“servicio de atención psico-socioeducativo para mujeres y sus hijos/as víctimas de violencia de pareja o expareja”** a adjudicar por procedimiento abierto, 2010.

²⁰ Pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir en el contrato de servicios denominado: Centro de atención psico-socio-educativo para mujeres y sus hijos/as víctimas de violencia de pareja o ex pareja (C.A.P.S.E.M) a adjudicar por procedimiento abierto

Las memorias de actividades contabilizan las mujeres atendidas pero no dan información sobre la saturación de los servicios y la derivación de muchas mujeres a otros recursos de la red. Además del problema en sí de la saturación, que implica que muchas mujeres no reciben o tienen dificultades, para recibir atención, la derivación tiene otros inconvenientes, el principal, que la formación específica en violencia de género así como la especialización profesional en este ámbito no está garantizada.

De hecho es frecuente que sean derivadas a los Espacios de Igualdad, donde aunque hay personal especializado en igualdad de oportunidades, no tienen procedimentado que haya especialistas en violencia de género, ni cuentan con recursos especializados para atender a las víctimas y sus hijos o hijas.

Relacionado con la **atención a menores**, otra de las carencia que se ha detectado en los servicios de atención a víctimas de violencia de género, es la ausencia de atención suficiente a los hijos e hijas y falta de recursos adecuados y personal especializado, que en muchas ocasiones atiende en varios centros con lo que la presencia es parcial.

Respecto a los recursos de **inserción sociolaboral**, y con información insuficiente sobre los que se están llevando a cabo, por lo que sería interesante conocer en profundidad cómo funcionan, es necesario apuntar que suelen estar pensado en términos de asistencia a mujeres con pocos recursos, y suelen dirigirse a profesiones feminizadas y que en sectores con peores condiciones económicas (teleoperadoras, hostelería, etc.), y que se incida en canales de inserción en otro tipo de profesiones de más prestigio social y económico.

Es fundamental **formar a los profesionales** que intervienen en atención a víctimas, desde los servicios sanitarios a los policiales. Si bien se han encontrado diversas referencias a estas formaciones, no se ha podido acceder a información completa al respecto. Sería interesante conocer qué tipo de formaciones, de cuántas horas y por parte de qué profesionales son impartidas.

Por otro lado, tanto en la Estrategia como en las Memorias se hace referencia a actuaciones de fomento de la **colaboración interinstitucional e intramunicipal** y mejora de la calidad de la intervención. En la memoria 2014 indica que se han realizado con:

- Observatorio Municipal contra la Violencia de género
- Foro técnico de Adicciones de la Ciudad de Madrid
- Colaboración con Centros de Atención a la Infancia
- Colaboración con la DG de Deportes
- Formación para profesionales
- Colaboración en investigaciones

Pero no se ha podido acceder a más información al respecto.

Del mismo modo, respecto al **Observatorio Municipal de Violencia de Género**, creado en 2004 como un órgano colegiado de carácter consultivo, que supuestamente permite conocer la realidad de la violencia de género en toda sus formas y conocer su evolución en el municipio de Madrid, no hay información disponible. Cuenta entre sus objetivos con:

- La elaboración de sistemas de indicadores, métodos y técnicas adecuados para ejercer su función.
- Conocer y analizar la realidad de distintas formas de violencia contra las mujeres en el municipio de Madrid y la evolución de los escenarios en donde se manifiestan éstas.
- Trabajar en la prevención de la violencia, realizando sugerencias y recomendaciones.

Pero respecto al cual tampoco se ha tenido acceso a ninguna actuación o puesta en práctica. Tampoco a los indicadores que supuestamente realiza y que serían de mucha utilidad.

Por otro lado, aunque no son recursos que deriven específicamente de la Red municipal de violencia de género, ni de la DG de Igualdad, es importante analizar la **gestión y funcionamiento de los Centros de Apoyo a las Familias (CAF) y los Puntos de Encuentros Familiar (PEF)**, entre cuyas funciones se encuentran algunas relacionadas con víctimas de violencia de género y sus hijos o hijas, y que **dependen de la DG de Familia**.

Los **CAF** son dispositivos municipales especializados, que ofrecen apoyo a las familias, para ayudarles a llevar a cabo sus funciones parentales y afrontar las dificultades que surgen en el desempeño de las mismas, y para la prevención de conflictos en el ámbito familiar. Actualmente hay 7 en todo el municipio. Tienen servicios de violencia familiar y de mediación. En los pliegos de contratación 2010-2012 se exige para el puesto de psicólogo/a "formación en violencia familiar y al menos un año en atención en violencia familiar, de género o sobre menores", es decir, no es un requisito. En los pliegos de 2015²¹, de la nueva corporación, la exigencia es la misma.

Las empresas adjudicatarias son APROME y ABD (Asociación Bienestar y Desarrollo).

Los **PEF** son servicios destinados a favorecer el derecho de los menores a relacionarse con sus progenitores. Son lugares físicos supuestamente neutrales y seguros para facilitar el régimen de visitas de los menores con sus familias. La

²¹ Pliego de prescripciones técnicas que habrán de regir el contrato administrativo de servicios para la gestión de siete Centros de Apoyo a las Familias (CAF). 18/12/2015

derivación a los puntos de encuentros se realiza fundamentalmente desde los órganos judiciales (Juzgados de Familia, Instrucción y Violencia sobre la Mujer).

Desde las implicaciones de la violencia de género, en los servicios relacionados con menores y progenitores, especialmente si median cuestiones de custodia, el Consejo General de Poder Judicial (CGPJ) ha hecho referencia a lo que se ha dado en llamar Síndrome de Alienación Parental (SAP).

El supuesto SAP no está reconocido ni avalado por la comunidad científica. Ni la por Organización Mundial de la Salud, ni por la Asociación Americana de Psicología. En España, existe un pronunciamiento de la Asociación española de neuropsiquiatría en contra del uso clínico y legal del SAP. Consistiría, simplificando, en la manipulación de los hijos e hijas de uno de los progenitores para ponerlos en contra del otro, y aunque lo planteen en términos neutros, el papel de progenitor alienador siempre corresponde a las madres (de hecho su figura original es el “síndrome de la madre maliciosa”).

El SAP está presente en sentencias judiciales, y ante este hecho, el propio CGPJ, como se mencionado, en su Informe sobre los problemas técnicos en la aplicación de la ley de violencia de género, advierte: “Se constata la presencia, en el ámbito de la Administración de Justicia de lo que se ha dado en llamar SAP ... que ha irrumpido pese a carecer de bases científicas que lo avalen. ... Pese que aparenta no tener sesgo de género, el constructo corresponde a una de tantas acciones que surgen en la sociedad para frenar el avance en la efectividad de los derechos de las mujeres”. Y concluyen, resaltando el texto en negrita: “Se recomienda por ello que las personas o instituciones responsables de la formación de los diferentes colectivos profesionales que intervienen en el tratamiento de la violencia de género estén alertas ante la presencia de esta construcción, eliminen los contenidos formativos que aparezcan cargados de prejuicios y **garanticen una preparación de los profesionales con sólidas bases científicas**”.

Es reseñable en el caso de los PEF, ya que no se limita el encuentro con menores de padres con órdenes de alejamiento o con denuncias por violencia de género

Hay que establecer mecanismos para garantizar que las empresas adjudicatarias cumplan con estas bases científicas y conocimiento especializado. En los pliegos que rigen los PEF no hay ni una mención a formación en violencia de género.

Las adjudicaciones de la convocatoria de 2013, para los Puntos de Encuentro Familiar de 2013, cuyas adjudicaciones²² siguen vigentes (hasta 31 de diciembre de 2016), han

²² Expediente 300/2013/00932 Relación de licitadores que han presentado ofertas en el procedimiento de adjudicación del contrato de servicios denominado “Gestión de tres puntos de encuentro familiar

sido para la Asociación para la protección del menor en los procesos de separación de sus progenitores (APROME), que también es adjudicataria de CAF, fundación Altius Francisco de Vitoria (Legionarios de Cristo), Asociación Centro Trama y Asociación Colabora.

Es importante garantizar los conocimientos específicos y reglados de intervención con víctimas de violencia de género. Sería interesante conocer en profundidad qué tipo de programas e intervenciones se están llevando a cabo, y valorar si cabe la posibilidad de que se esté sólo abordando el lado asistencialista. Es importante también garantizar que los recursos se basen en los principios, también teóricos, que sustentan y se establecen en la Ley Integral de Violencia de Género o Convenios Internacionales en la materia.

Desde la perspectiva de género, es relevante tener en cuenta la doctrina vaticana, y por tanto la que rige a las organizaciones o entidades religiosas, se manifiestan abiertamente contra los conceptos de igualdad entre mujeres y de violencia de género que establecen las leyes de Igualdad o la de Violencia de Género, así como los tratados y documentos de la ONU y otros organismos que las inspiran.

(PEF) para menores y sus familias en situación de ruptura de la convivencia familiar” del Área de Gobierno de Familia, Servicios Sociales y Participación Ciudadana.

9. ESCUELAS INFANTILES de 0 a 3

La especialización de los roles y el desigual reparto de las tareas entre las parejas se agrava con la llegada de un bebé. La presencia de las criaturas modifica también los comportamientos de la actividad profesional en un sentido inverso para mujeres y para hombres: la presencia de criaturas se traduce en un aumento del tiempo de trabajo profesional del padre y una disminución del de la madre. Si para los varones, el ejercicio de una actividad profesional determina el tiempo consagrado a las tareas domésticas, para las mujeres, la realización profesional depende de sus cargas familiares.

Hay que considerar los recursos que indiquen en disminuir la carga de cuidados que soportan las familias sin que suponga una mayor carga de trabajo para las mujeres ni una merma de sus derechos laborales. Uno de estos recursos es el de los servicios públicos de educación infantil, que son necesarios para que madres y padres puedan compatibilizar empleo de calidad con maternidad y paternidad, a la vez que determinantes para la formación de las criaturas. El otro, muy importante, pero fuera del ámbito competencial municipal, es la disminución de la jornada laboral a tiempo completo.

Como se ha indicado anteriormente, la posición subalterna de las mujeres en el mercado laboral se consolida, en términos generales, en la treintena. Es decir, la edad media del primer hijo o hija de las mujeres españolas. En esta franja de edad en la que gesta "una parte muy importante de la desigualdad que lastrará los ingresos y derechos de las mujeres a lo largo de su vida", y es "cuando las posiciones relativas de hombres y mujeres en el mercado laboral se diferencian de forma definitiva", consolidando la división sexual del trabajo dentro de los hogares y en el mercado laboral.

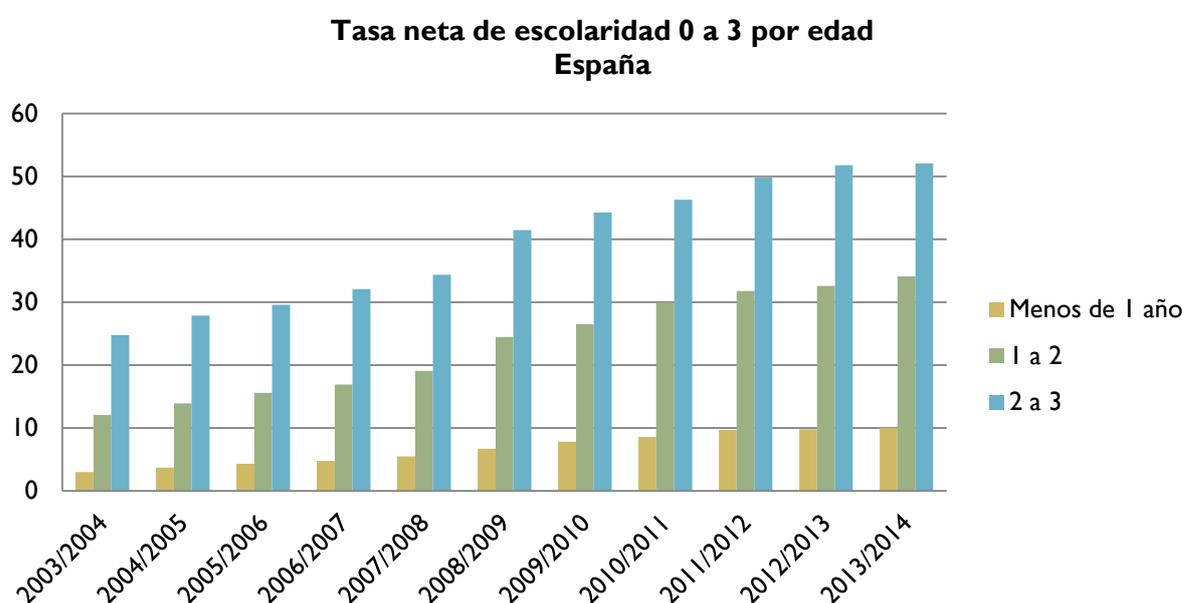
Así, el tratamiento del desigual impacto laboral de la maternidad y la paternidad es un tema clave, estratégico.

Una condición necesaria para fomentar la igualdad en el empleo y en el cuidado, es la universalización del derecho a la educación infantil desde los 0 años. Las Escuelas Infantiles de 0 a 3 son una herramienta práctica, y también estratégica, y **deben ser asequibles económicamente para todas las familias, con horarios suficientes y estar cerca del domicilio familiar**. La disponibilidad y accesibilidad de los servicios de educación infantil pública está en relación muy estrecha con la provisión y uso de las llamadas "medidas de conciliación" (permisos, excedencias y reducciones de jornada). En la práctica, la mayoría de los países siguen contando con la retirada de las mujeres del empleo. Esta es la verdadera causa de que la educación infantil no se considere prioritaria y siga siendo relegada por parte de los gobiernos, de los partidos e incluso de los movimientos sociales²³.

²³ Pazos, María "Desiguales por ley", p. 202-204.

9.1. Tasas de escolarización en EEII nivel nacional

La tasa de escolarización en EEII de 0 a 3 ha aumentado progresivamente desde el curso 2003/2004 para todas las edades. Según datos más recientes que ofrece el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte²⁴, entre 2002-03 y 2012-13, se ha producido un incremento importante de las tasas netas de escolarización del primer ciclo de Educación Infantil. La tasa de escolarización se ha incrementado 7,3 puntos porcentuales para los menores de un año, 22,5 puntos para un año y 29,7 puntos para dos años, situándose dichas tasas en el curso 2012-13 en 9,8%, 32,6% y 51,8% para las tres edades, respectivamente.



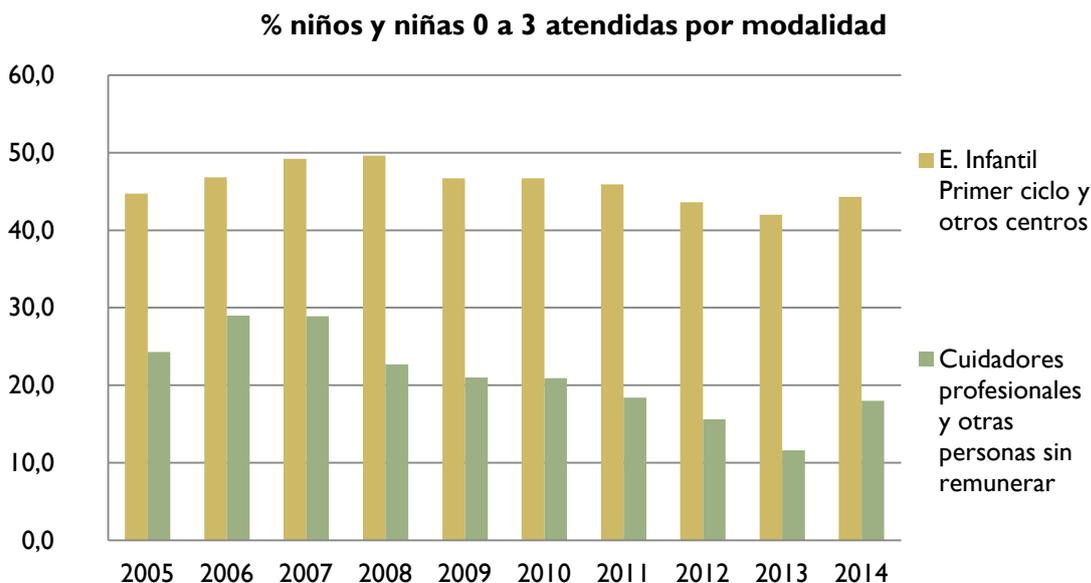
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

A nivel nacional se dispone también desde 2006²⁵, de **información relativa a la situación de las madres del alumnado matriculado en EEII**, en relación a la actividad laboral o el nivel de formación de las madres, así como el recurso al cuidador/a profesional u otras personas sin remunerar.

Por modalidad (EEII o cuidador/a profesional) el porcentaje es más elevado para la primera. Los cuidados por profesionales u otras personas sin remunerar, disminuye a partir de 2007 pero presenta un repunte en el último dato disponible de 2014.

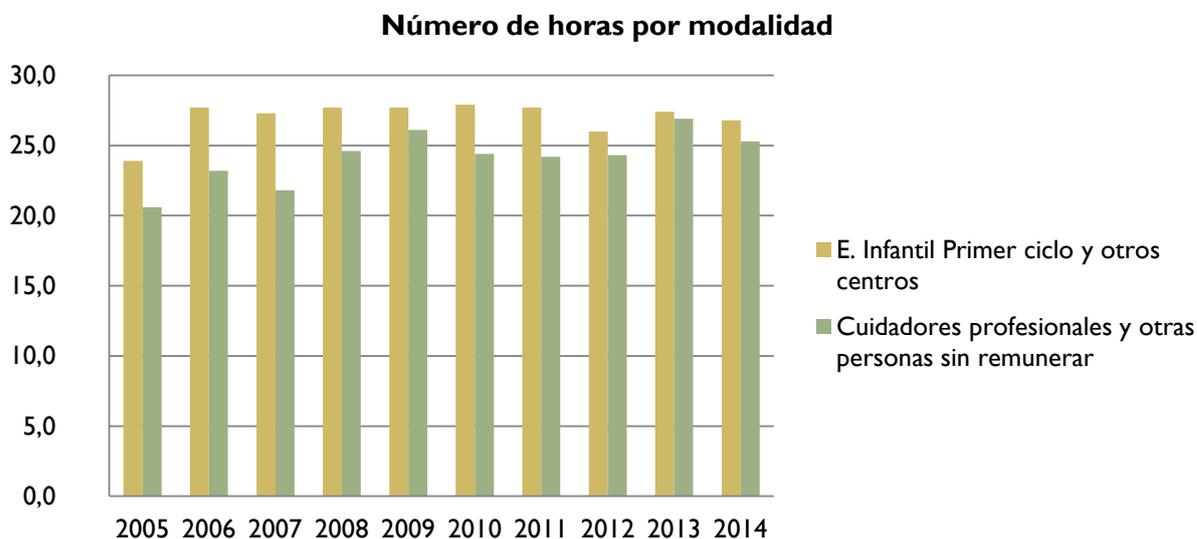
²⁴ Sistema estatal de indicadores de la educación 2015

²⁵ Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Varias anualidades. Ministerio de Educación.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

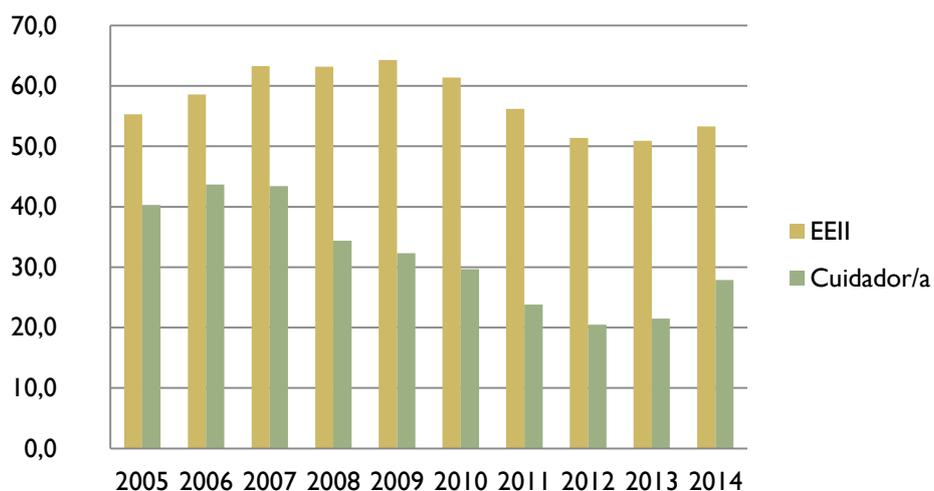
El **número de horas semanales** en E. Infantil Primer ciclo y otros centro, se mantiene en torno a 27,7 s en todo el periodo. En número de horas de cuidadores profesionales se mantiene por debajo de las de los centros, pero con una diferencia cada vez más pequeña.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

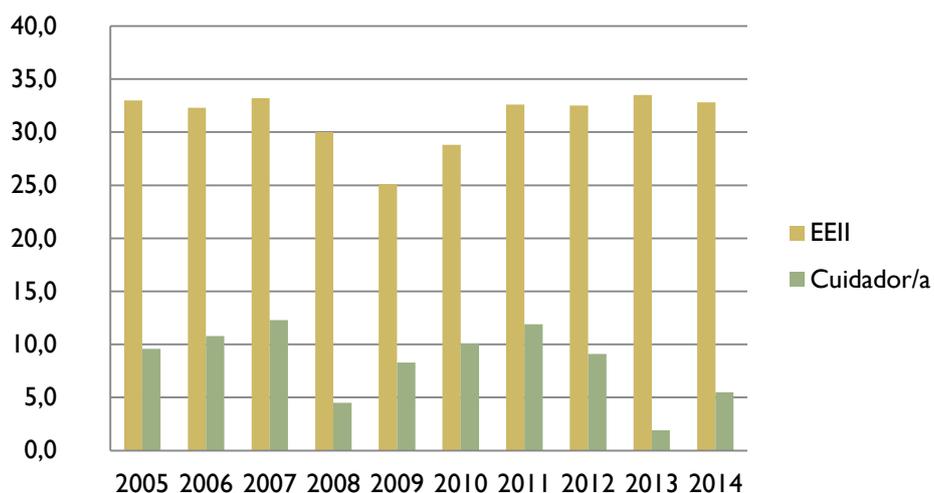
Si se tiene en cuenta que la madre trabaje o no, la diferencia entre centros y cuidadores/as es mucho mayor. Tanto las madres trabajadoras como las que no lo son, recurren más a EEIL.

Madres trabajadoras



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

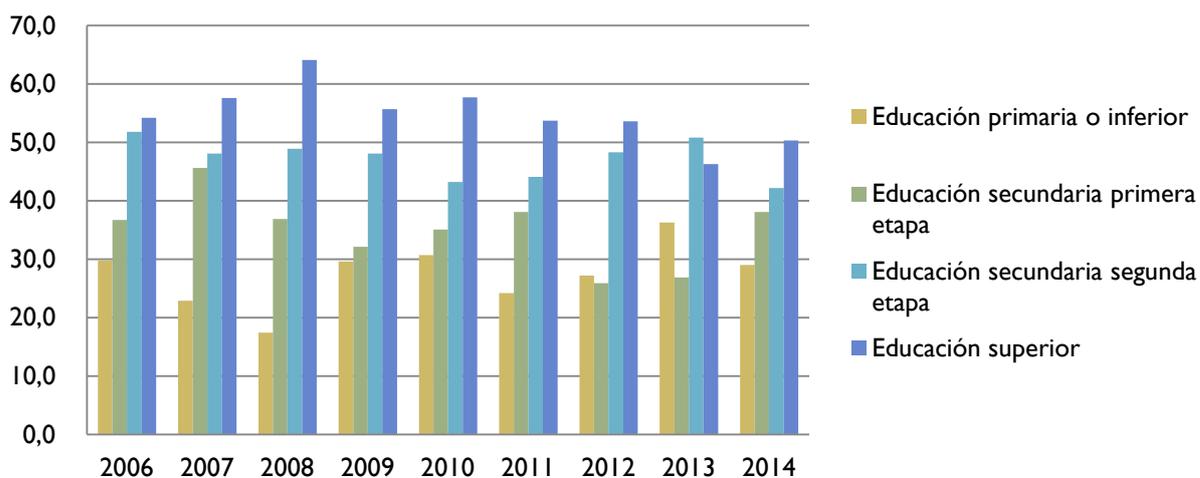
Madres no trabajadoras



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

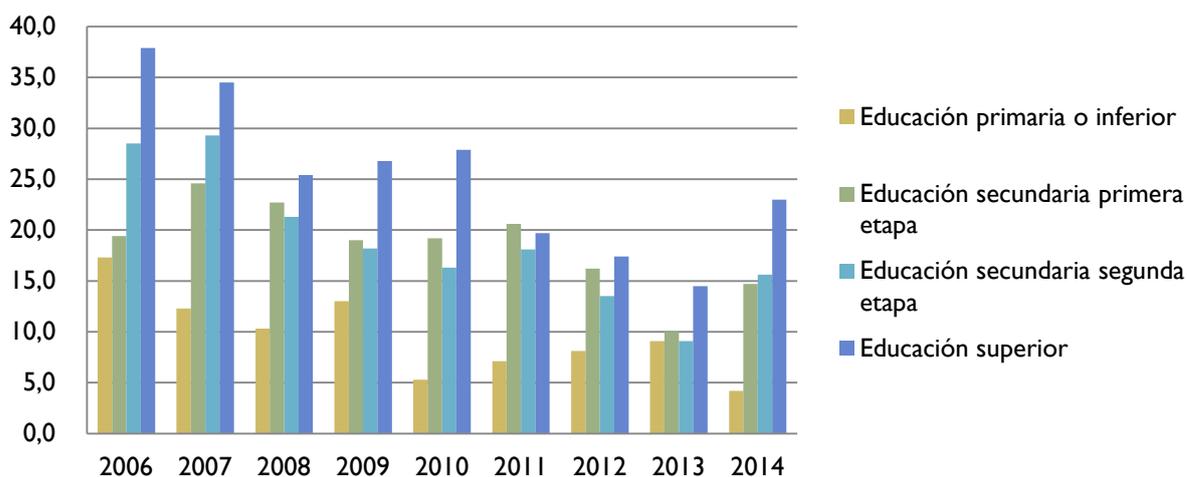
Cuanto mayor es el **nivel de formación de la madre**, más recurren a una u otra modalidad.

EEII y otros centros según nivel formativo de la madre



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Cuidados profesionales y otros según nivel formativo de la madre

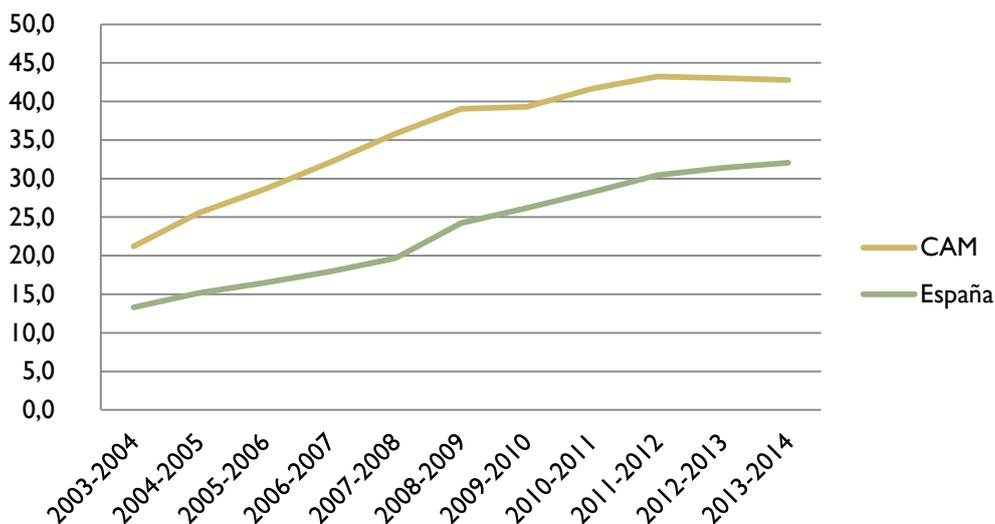


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

9.2. Tasa escolarización Nivel CAM

La tasa de escolarización en la CAM es superior a la media nacional. Ha aumentado desde 2003, situándose en el curso 2013/2014 en el 42,8% (frente al 32% de tasa en España).

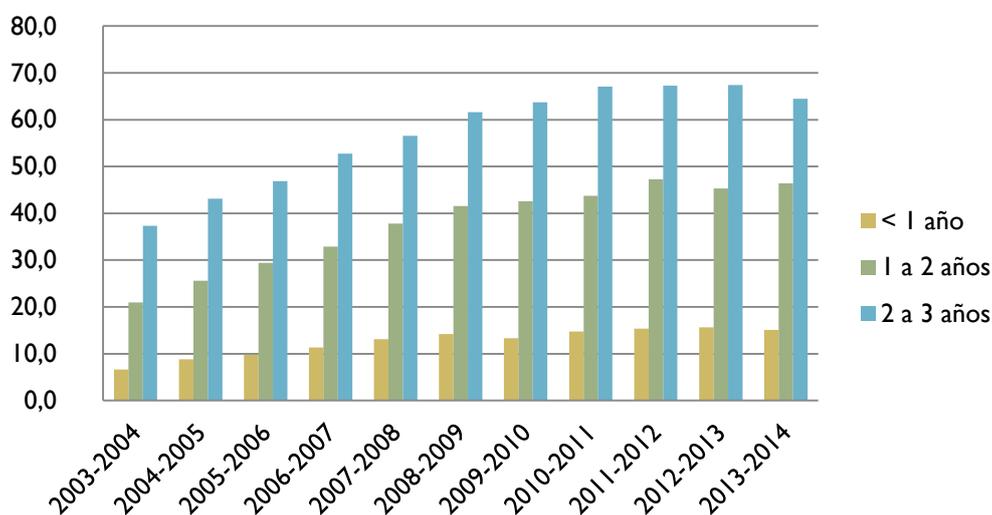
Tasa neta de escolaridad 0 a 3 CAM - España



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Al desagregar por edad existen significativas diferencias. La mayor parte de alumnado matriculado tiene entre 2 y 3 años, siendo los menores de 1 año los que menos se escolarizan.

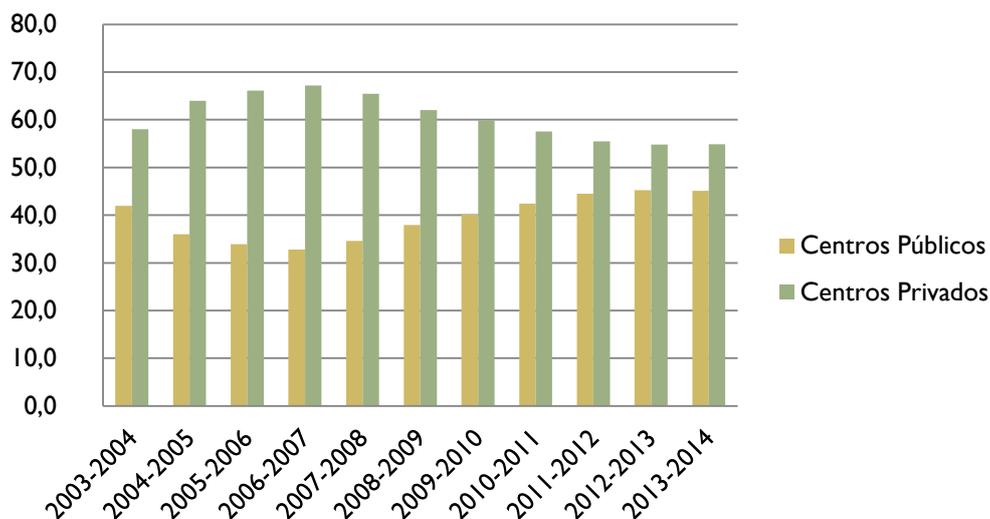
Tasa neta de escolaridad 0 a 3 por edad Comunidad de Madrid



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Si atendemos a la titularidad del centro, el porcentaje de alumnado matriculado en EEII privadas es superior en todo el periodo, si bien la tendencia muestra que la matriculación en centros públicos aumenta y la de privados disminuye. Seguramente porque la oferta pública ha aumentado significativamente en el periodo analizado.

**% alumnado 0 a 3 según titularidad del centro
CAM**



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

La carencia de oferta pública de plazas para educación infantil en esta primera etapa, aboca a las familias que se lo puedan permitir a buscar una escuela privada, personal doméstico o a que, con mayor probabilidad la madre, se quede cuidando en casa, a costa de jornadas laborales parciales o de abandonar el mercado de trabajo (o no poder incorporarse).

9.3. Precios EEII CAM y baremos

Los precios, así como los baremos de admisión, los fija la CAM. La cuota mensual varía en función de la renta de la unidad familiar, pero hay una cuota fija para bebés menores de 1 año; una cuota fija para la prolongación de jornada por cada media hora o fracción; y una cuota fija de comedor.

AÑO	RENDA PER CAPITA ANUAL	CUOTA MENSUAL	CUOTA PROLONGACIÓN DE JORNADA	CUOTA 0-1	CUOTA COMEDOR
2007-2008	Inferior o igual a 3.652 euros	Gratuita	11,3		83
	3.653 euros a 32.043 euros	A determinar por el centro - máx. 121 euros			
	Renta superior a 32.043 euros	449 euros en el caso de Escuelas de gestión directa y de 343 euros en el caso de Escuelas de gestión indirecta			
2008-2009	Inferior o igual a 5.885 euros	45	11,8		83
	5.886 euros a 7.840 euros	90			
	Superior a 7.840 euros	135			
2009-2010	Inferior o igual a 5.885 euros	45,63	11,96		89
	5.886 euros a 7.840 euros	91,26			
	Superior a 7.840 euros	136,89			
2010-2011	Inferior o igual a 5.885 euros	49,5	13		89
	5.886 euros a 7.840 euros	99			
	Superior a 7.840 euros	148,5			
2011-2012	Inferior o igual a 5.485 euros	50,99	13,29	60	92,4
	5.486 euros a 7.440	101,97			

	euros				
	Superior a 7.440 euros	152,96			
2012-2013	Inferior o igual a 5.485 euros	80	15	60	96
	5.486 euros a 7.440 euros	130			
	7.441 a 25.000 euros	180			
	Superior a 25.000 euros	260			
2013-2014	Inferior o igual a 5.644 euros	80	15	60	96
	5.645 euros a 7.656 euros	130			
	7.657 euros a 25.725 euros	180			
	Superior a 25.725 euros	260			
2014-2015	Inferior o igual a 5.644 euros	80	15	60	96
	5.645 euros a 7.656 euros	130			
	7.657 euros a 25.725 euros	180			
	Superior a 25.725 euros	260			
2015-2016	Inferior o igual a 5.644 euros	80	15	60	96
	5.645 a 7.656 euros	130			
	7.657 a 25.725 euros	180			
	Superior a 25.725 euros	260			
2016-2017	Inferior o igual a 5.644 euros	64	12	48	96
	5.645 a 7.656 euros	104			
	7.657 a 25.725 euros	144			

	Superior a 25.725 euros	208			
--	-------------------------	-----	--	--	--

Fuente: Disposiciones Boletín Oficial Comunidad de Madrid

Las ayudas existentes para las familias son los Cheques guardería, ayudas mensuales de entre 100 y 160 euros según renta que se conceden a las familias que matriculan a sus hijos e hijas en guarderías privadas; y las becas comedor, que dependen de la CAM. La baremación para acceder a las becas se realizan según nivel de renta, situación laboral de los progenitores, situación social y de composición familiar.

Los baremos para acceder a las EEII que fija la CAM han variado respecto a los puntos y circunstancias que los otorgan, pero manteniendo los criterios de nivel de renta, situación laboral de los progenitores, situación social y de composición familiar, que haya hemrnaos/hermanas en el centro.

En los de 2014-15 respecto a la situación laboral de los progenitores, puntuando lo mismo a "ambos padres o representantes legales del menor trabajando a jornada parcial o completa" y a "familia monoparental con el único progenitor trabajando a jornada parcial o completa". Proximidad del domicilio familiar o del lugar de trabajo (Sólo podrá obtenerse puntuación por una de las situaciones descritas en este apartado)

3.1. En el municipio en que se ubica el centro -- 3 puntos

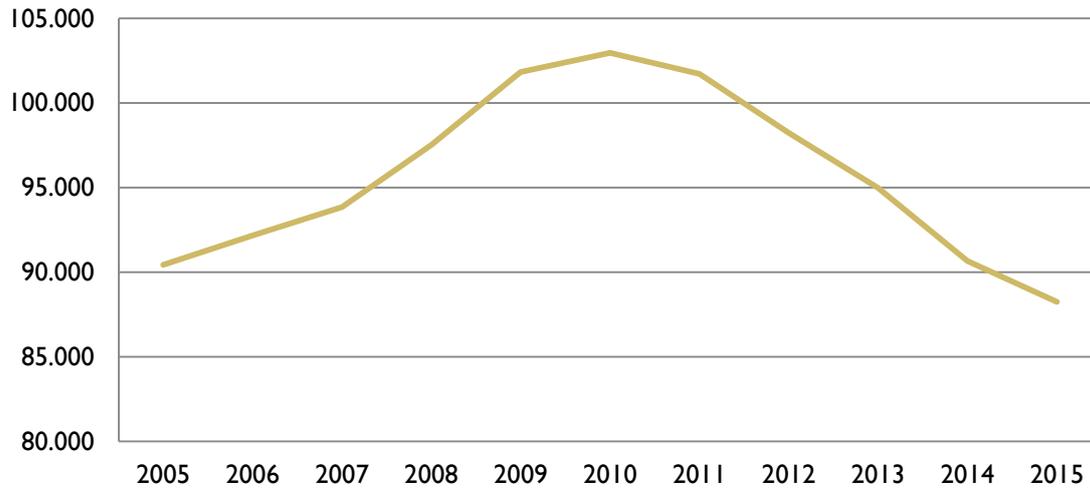
3.2. En otro municipio de la Comunidad de Madrid distinto al que se ubica el centro --- 1 punto

Puntúa más que esté en el mismo municipio, lo cual está bien, pero se sigue valorando igual el centro de trabajo igual y el domicilio familiar. Son distinciones que podrían tenerse en cuenta en futuros baremos.

9.4. Población de 0 a 3 en la Ciudad de Madrid

Aunque sigue siendo superior a la media nacional, la población hasta 3 años disminuye progresivamente.

Población 0 a 3 Ciudad de Madrid



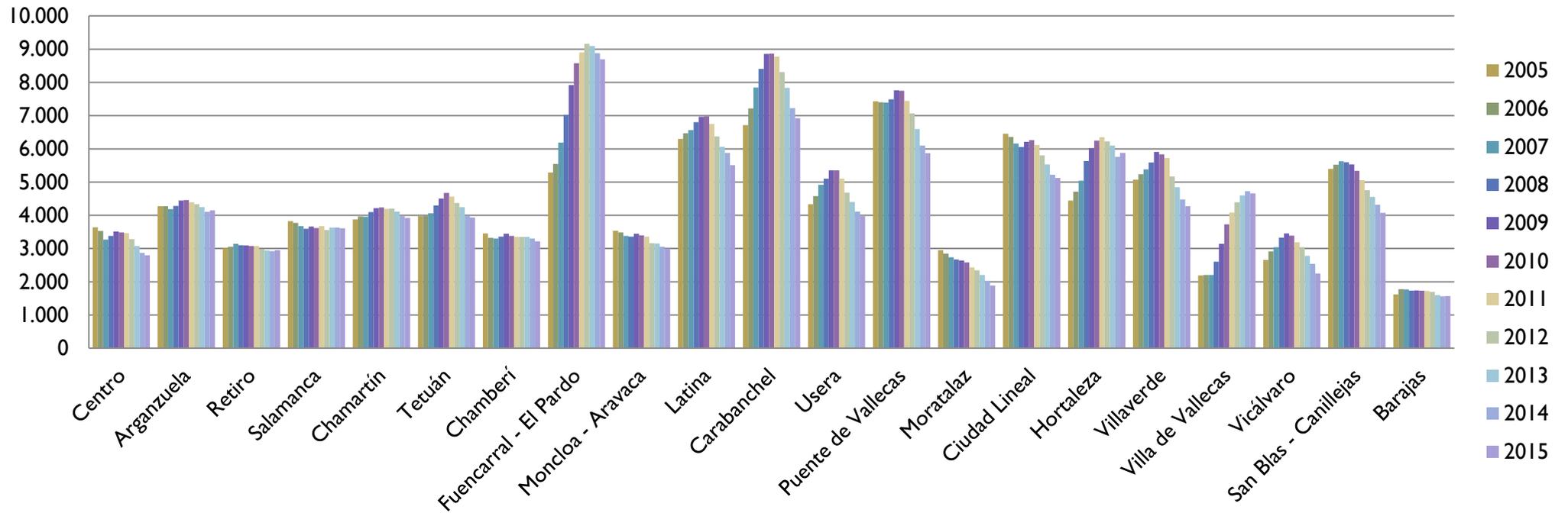
Si bien la tendencia es a bajar, es muy diferente según el distrito. Arganzuela, Retiro, Salamanca, Chamberí y Barajas se mantienen más estables, también Moncloa-Aravaca y Chamartín, aunque con una disminución algo más pronunciada que los anteriores.

Fuencarral y Hortaleza aumentaron su población en esta franja de edad de forma notable (Fuencarral pasa de 5.284 en 2005 a 9.158 en 2012) y a partir de 2011-2012 han comenzado a disminuir, aunque Hortaleza presenta una pequeña subida en 2015. Esta pronunciada subida de la población en esta franja de edad es muy marcada también en otros distritos, que presentan una caída mucho más pronunciada que los citados en párrafo anterior. Así, Carabanchel, que aumenta en más de un 24% su población hasta 2011, vuelve a cifras similares a 2005 en 2015. Así como Usera, Latina, Villaverde, Vicálvaro o Tetúan, que como se observa en el gráfico, después de fuertes subidas, se encuentran en cifras inferiores a las de 2005.

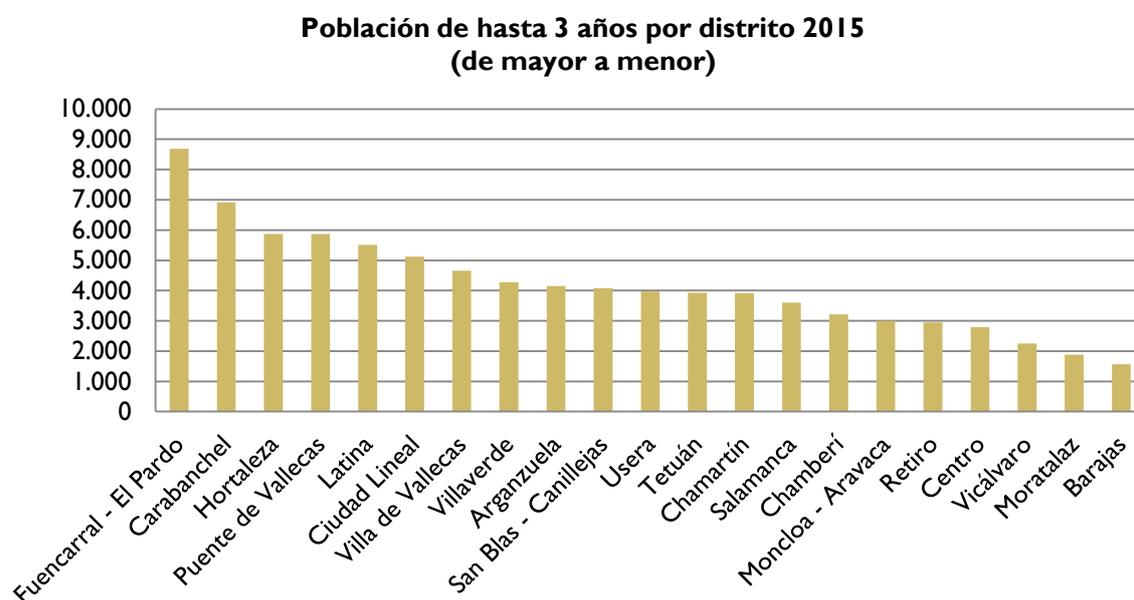
En Puente de Vallecas, Ciudad Lineal y San Blas-Canillejas, sin haber tenido una subida tan pronunciada, sí presentan una fuerte disminución a partir de este punto de inflexión para todos los distritos que se sitúa entre 2010 y 2011.

El distrito Centro, y especialmente Moratalaz, no han dejado de perder población de hasta 3 años, más de un 23% y casi el 36% respectivamente, en el periodo analizado. El único distrito que ha aumentado significativamente su población de hasta 3 años, y mantiene la tendencia (aunque en 2015 presenta una pequeña bajada respecto a 2014) es Villa de Vallecas.

**Evolución de la población hasta 3 años por distrito
2005-2015**



En el siguiente tabla se observan los distritos ordenados de mayor a menor población de hasta 3 años, para el periodo 2015.

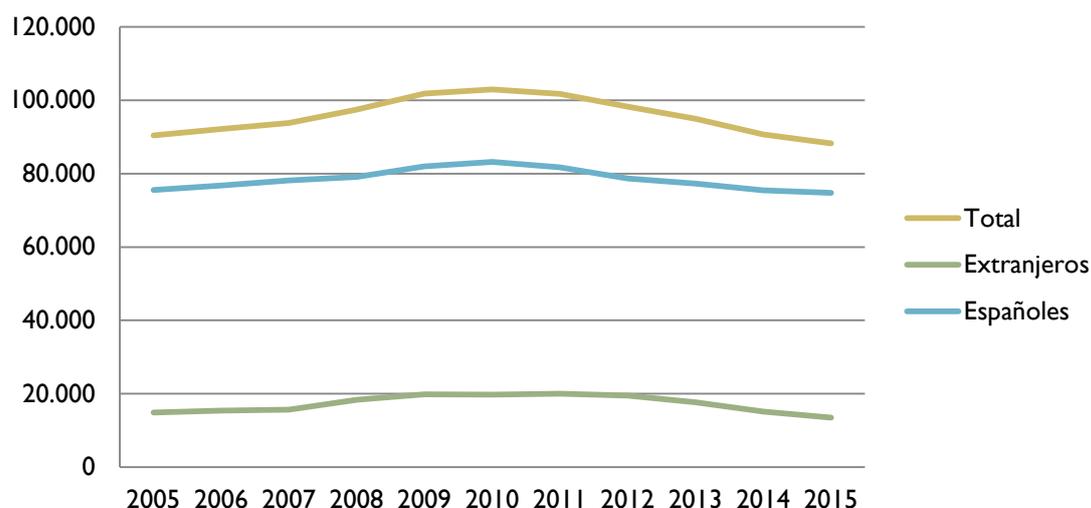


Población extranjera

La población extranjera de 0 a3 ha disminuido desde 2013, al igual que la nacional, aunque con una mayor caída.

Sería interesante conocer el dato del porcentaje de población extranjera que accede a las EEII así como si presentan dificultades concretas de acceso. La situación de las mujeres inmigrantes, más aún con hijos, que mantienen en términos generales una mayor carga de responsabilidades familiares y más dificultades para acceder al mercado de trabajo formal, así como peores condiciones cuando lo hacen.

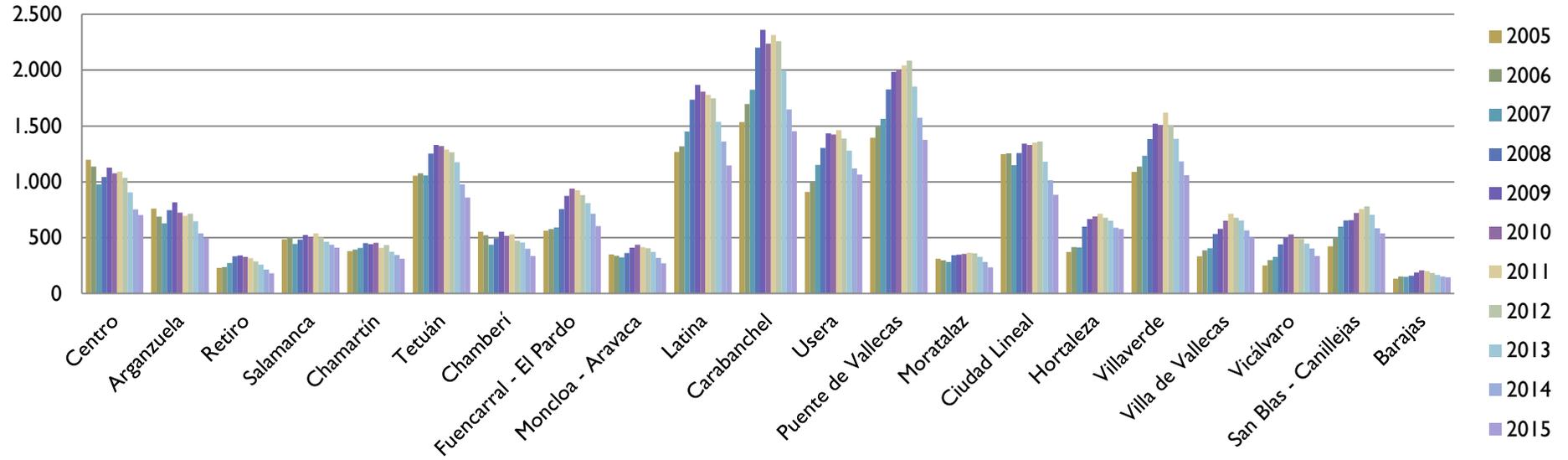
Población 0 a 3 según nacionalidad Ciudad de Madrid



El porcentaje de población extranjera de 0 a 3 ha disminuido en todos los distritos, manteniéndose más estable, es decir, con una caída muy poco pronunciada, en Hortaleza y en Vicálvaro. La tendencia es a disminuir es reseñable a partir de 2011, incluso allí donde más había crecido.

Sin embargo, hay distritos donde la media del distrito es estable y en cambio la población inmigrante presenta una disminución marcada, en Retiro o Chamberí (rentas altas), y como en villa de Vallecas (Rentas bajas), que es especialmente relevante porque es el que más crecimiento de población de 0 a 3 ha tenido, así como Fuencarral, que también ha experimentado una fuerte subida. También Arganzuela, que sube en población pero disminuye la extranjera.

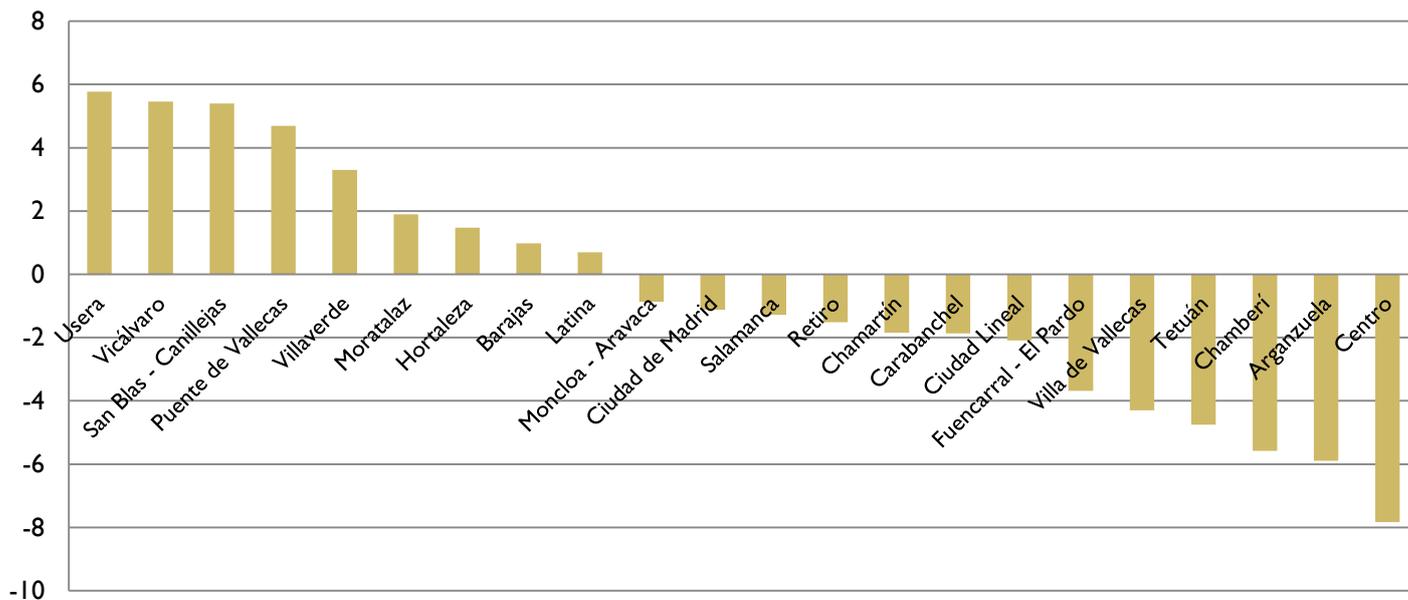
Población 0 a 3 extranjera



Los distritos que tienen en 2015 más población extranjera que en 2005 son Latina, Barajas, Hortaleza y Moratalaz (hasta 2%), Villaverde (menos de 4%), y Puente de Vallecas, San Blas, Vicálvaro y Usera, que la han aumentado más de un 4%.

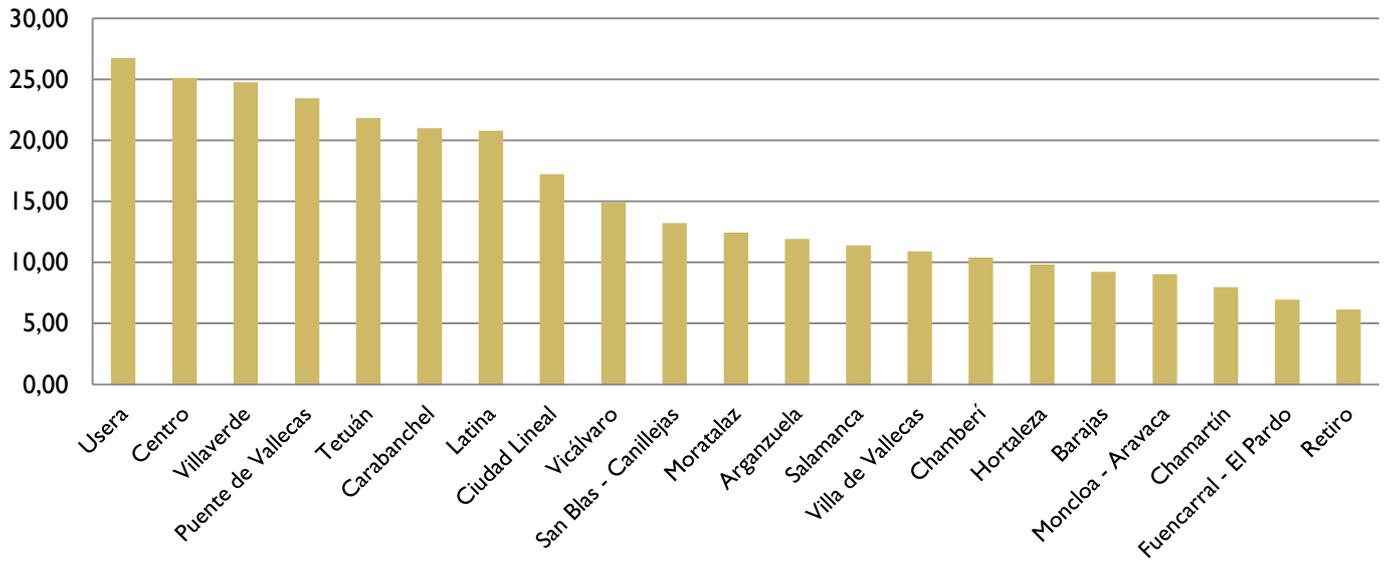
Los que más población extranjera han perdido son Centro, casi un 8%, Arganzuela y Chamberí por encima del 5% y Tetuán por encima del 4%.

Brecha población extranjera de 0 a 3 2005-2015



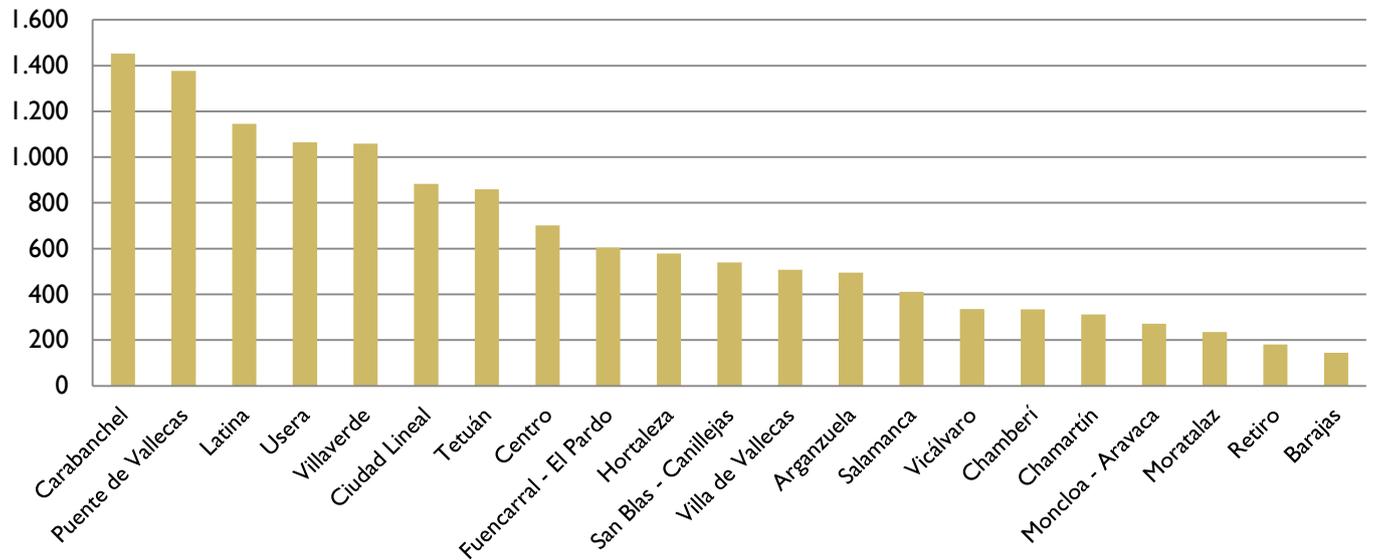
Los distritos con más porcentaje de población 0 a 3 extranjera en 2015 son Usera, Centro, Villaverde, Puente de Vallecas, Tetuán, Carabanchel y Latina, con más de un 20% de población extranjera de 0 a 3. Los que menos, por debajo del 10%, Hortaleza, Barajas, Moncloa-Aravaca, Chamartín, Fuencarral-el Pardo y Retiro.

**Distritos según porcentaje población extranjera 0 a 3
2015 (de mayor a menor)**



Con los datos absolutos, son Carabanchel y Puente de Vallecas quienes mayor número tienen en 2015.

**Distritos según población extranjera 0 a 3
2015 (de más a menos)**



9.5. Competencias municipales

La educación infantil es una competencia fundamentalmente autonómica, que se traduce en el ejercicio de potestades normativas y de ejecución en la materia.

En el ejercicio de dichas potestades normativas, tanto el legislador estatal a través de leyes orgánicas, como el autonómico, reconocen promueven y regulan la participación local de carácter voluntario o facultativo en la creación y gestión de EEII de primer ciclo. Como expresa el art. 15 de la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Este precepto se mantiene tras modificación de la LOE por la ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, que no modifica este art. 15.

El Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de 18 de julio de 2013, por el que se modifica el Acuerdo de 10 de mayo de 2013, por el que se establece la organización y estructura del Área de Gobierno de Familia, Servicios Sociales y Participación Ciudadana y se delegan competencias en su titular y en los titulares de los órganos directivos, reordenó las delegaciones de competencias efectuadas hasta el momento por el Alcalde y la Junta de Gobierno, de conformidad con lo previsto en la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y Régimen Especial de Madrid, derogando los anteriores Decretos de delegación. Este Acuerdo establece que a la Dirección General de Familia, Infancia, Educación y Juventud le corresponden, por delegación de la Junta de Gobierno, entre otras, la competencia de **"Planificar la red de Escuelas Infantiles, proponer la forma de gestión del servicio y determinar sus características técnicas, criterios de valoración y seguimiento de su cumplimiento"**, lo que no implica que no haya que coordinar determinados aspectos con la CAM por medio de Convenios.

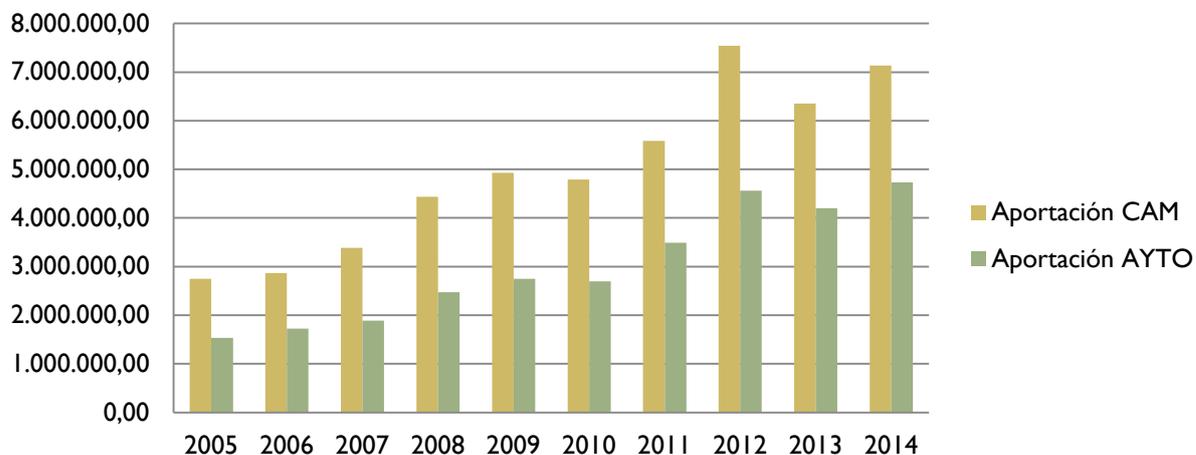
En 2016, la corporación de Ahora Madrid toma la decisión de salirse de la red autonómica, y regular la gestión de las EEII. Así, la **Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid** aprobada en Octubre de este año, el consistorio se compromete a aumentar el número de plazas, teniendo en cuenta la oferta y la demanda de plazas escolares del primer ciclo de educación infantil de titularidad pública en la zona, barrio o distrito correspondiente; y promover la construcción de nuevas Escuelas Infantiles Municipales en los distritos y barrios con un mayor déficit de plazas públicas en número suficiente para atender la demanda. Establece además criterios para el personal trabajador así como la preponderancia del proyecto educativo sobre el económico para la adjudicación de la gestión del servicio.

9.6. Financiación de las EEII de 0 a 3

El presupuesto municipal asignado a EEII no está disponible.

Las aportaciones económicas para contribuir a la financiación de EEII, entre ayuntamiento y la CAM, ha aumentado desde 2003. Las aportaciones más altas han sido en 2012 y 2014.

**Financiación EEII titularidad municipal
2005-2014**



9.7. Plazas de titularidad municipal

Plazas en EEII privadas financiadas con fondos públicos

Además de la inversión en EEII de titularidad municipal, a través de la línea de **subvención para la reforma, ampliación, construcción y equipamiento de Escuelas Infantiles por parte de la iniciativa privada**, que se pone en marcha entre 2004 y 2008, se financia con dinero público la creación de plazas en Escuelas Infantiles privadas. Aproximadamente el 30% de esas plazas pasan a formar parte de la Red Municipal.

Los importes de las subvenciones de 2005 a 2008, y el número de plazas creadas, han disminuido

Convocatoria	Plazas nuevas financiadas	Importe subvención
Convocatoria 2004	446	2.261.813,13
Convocatoria 2005	349	2.265.201,64
Convocatoria 2006	--	1.000.000,00
Convocatoria 2007	177	867.591,64
Convocatoria 2008	61	229.776,43

Dado que no conocemos si se mantienen todas las plazas, ni las creadas mediante la convocatoria de 2006, no tenemos el número total de plazas financiadas hasta 2010. Con la suma de los datos disponibles, es de 1.033 nuevas plazas y un importe de 6.624.382,84 euros destinados a las subvenciones.

Para el periodo 2011-2015, conocemos el total de plazas financiadas con fondos públicos en EEII privadas. Son 1.231 en los dos primeros años de legislatura, y 1.173 y 1.149 los siguientes. El número total de plazas financiadas disminuye en 82.

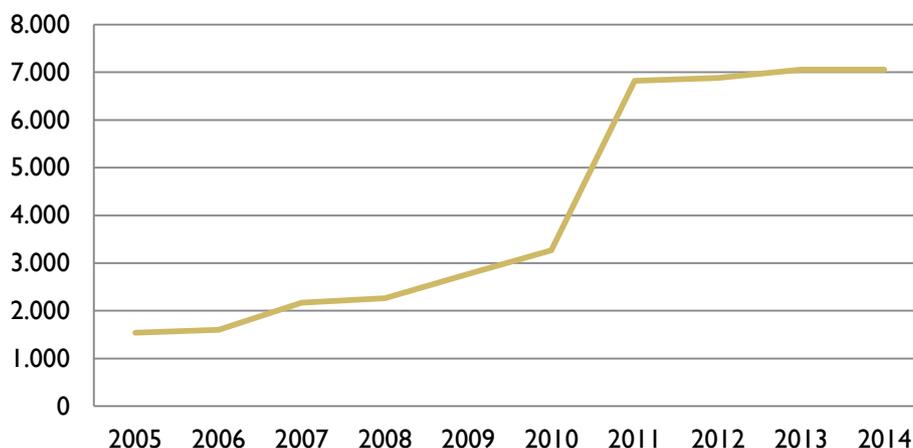
En las Memorias no aparece información relativa a la financiación de esas plazas, teniendo en cuenta que no existe subvención asociada.

EEII de titularidad municipal

Actualmente hay **56 EEII de titularidad municipal**, 2 de ellas gestionadas directamente por el ayto. (número que ha permanecido invariables desde 2005), y el resto de gestión indirecta, que han ido aumentando.

En 2014, último dato disponible, el número de plazas es de 7.057 (dos plazas menos que en la anualidad anterior). Sumando las plazas en EEII privadas financiadas con fondos públicos, el total en 2014 es de 8.206.

Evolución de plazas en EEII de titularidad municipal



Elaboración propia a partir de los datos recogidos en las Memorias de Actividades de la DG de Educación 2005 a 2014. No incluye las plazas en EEII privadas financiadas con fondos públicos por no tener el dato para todas las anualidades.

Aumentan progresivamente y hay un gran salto de 2010 a 2011, pero a partir de 2011, se estanca.

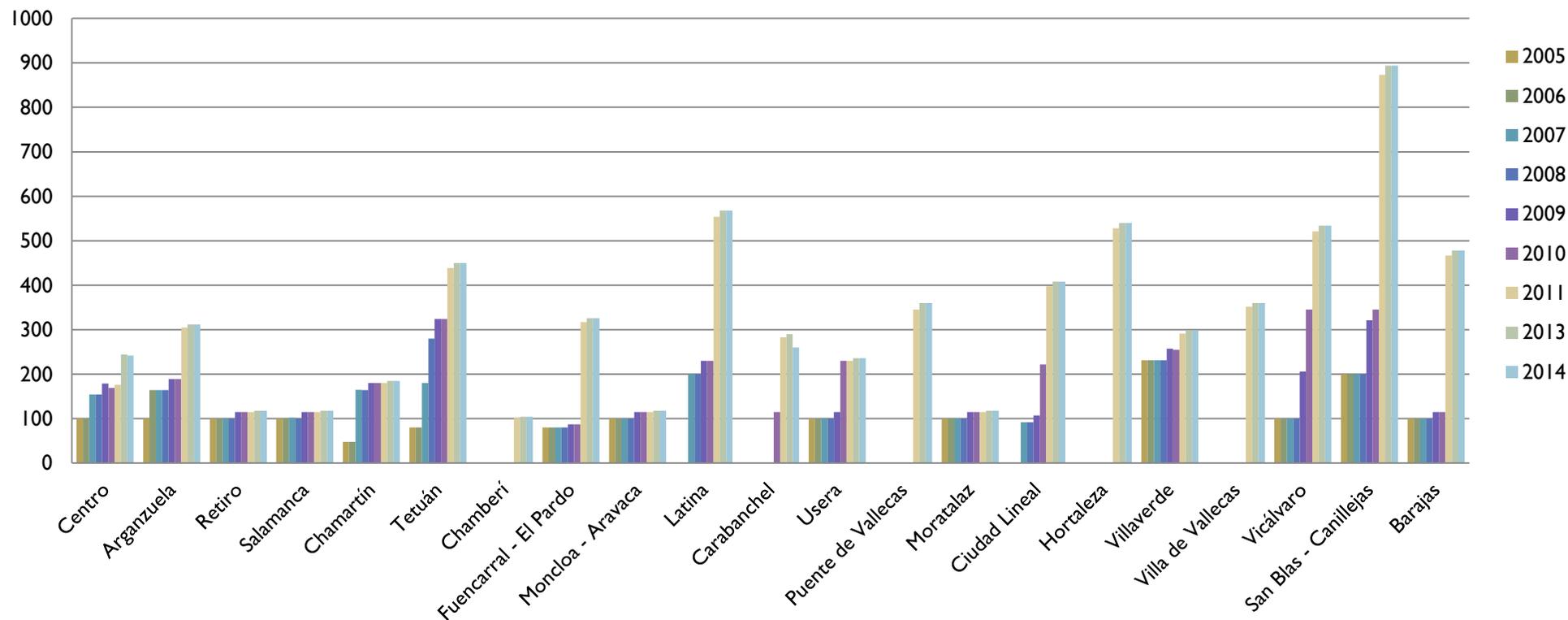
En 2011, el número de plazas en EEII de titularidad municipal duplica la anualidad anterior. Pasan de 2.266 a 6.821. Durante la legislatura 2011-2015, tras esta fuerte

subida, sólo se crean 236. Respecto a las plazas en EEII privadas financiadas con fondos públicos, se pierden 82.

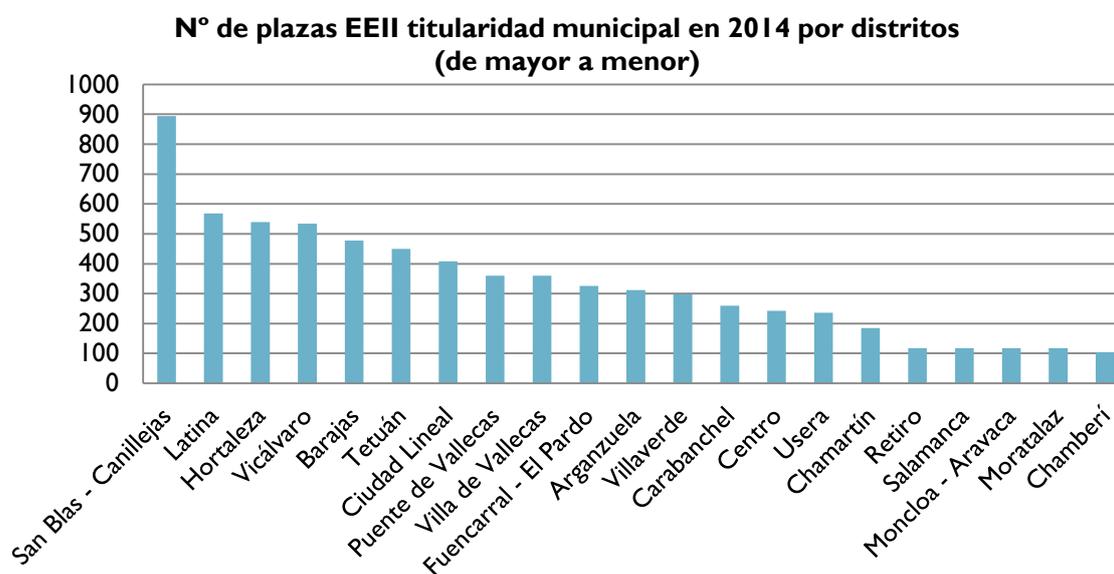
Por distritos, a partir de 2010 se crean EEII en todos los distritos, de tal modo que no es hasta esta fecha que Chamberí, Puente de Vallecas, Hortaleza y Villa de Vallecas comienzan a contar con estos recursos. Además, el aumento de plazas es especialmente significativo en Arganzuela, Tetuán, Fuencarral el Pardo, Latina, Carabanchel, Ciudad Lineal, Vicálvaro, San Blas y Barajas.

En Carabanchel, entre 2013 y 2014 se pierden 30 plazas (pasan de 290 a 269). Es el único distrito que pierde plazas, junto con Centro, que disminuye en 2.

**Evolución de plazas en EEII de titularidad municipal por distrito
2005-2014**



En la siguiente tabla se muestran los distritos con más y menos plazas para 2014 (dato más reciente disponible).



Si relacionamos los datos de población de 0 a 3 con los del número de plazas, el resultado es que **no hay una clara relación entre los distritos con más población de hasta 3 años, y las plazas en EEII de titularidad municipal.**

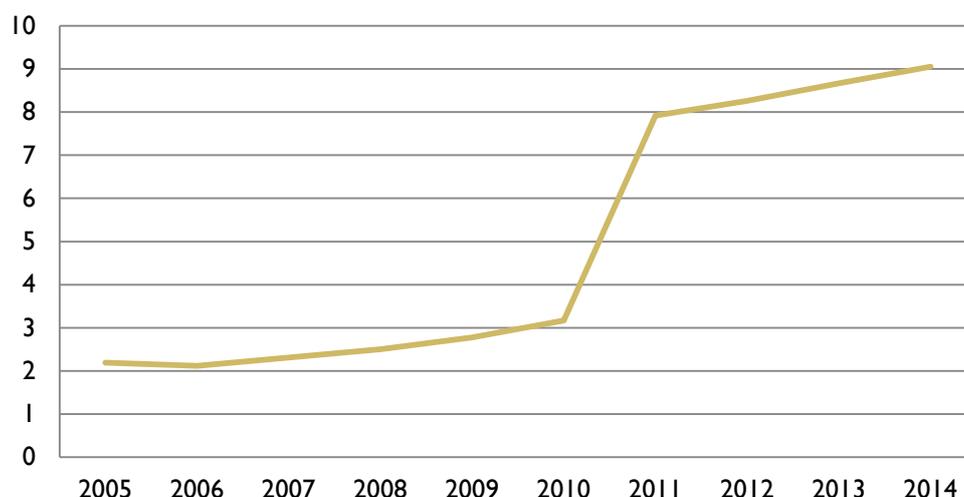
9.8. Tasa de cobertura en EEII de titularidad municipal

Con los datos disponibles, sólo puede establecerse una tasa de escolarización en población de 0 a 6, es decir, en los dos ciclos de educación infantil. Dado que a partir de 3 años, esto es el segundo ciclo de esta etapa educativa, tiene carácter gratuito, la escolarización supera el 95%, por lo que este dato no es relevante para detectar carencias de recursos en aquellos distritos que presentan más población de hasta 3 años de edad.

No hay datos para las matriculaciones en EEII privadas en este primer ciclo, que como hemos visto, y tomando como referencia los datos de la CAM, son superiores en esta etapa (al no existir oferta de EEII públicas suficiente). Con lo que no es posible calcular la tasa de escolarización de 0 a 3 en la ciudad de Madrid. Con los datos disponibles, **sí puede obtenerse para las EEII de titularidad municipal.**

Si atendemos entonces a **las EEII de titularidad municipal y las plazas en EEII privadas financiadas con fondos públicos**, la tasa de cobertura (relación población con número de plazas) aumenta progresivamente acorde a la creación de plazas de titularidad pública, aunque **no llega al 10% de la población.** Lo que evidencia una fuerte carencia de oferta pública de plazas de 0 a 3.

Tasa de cobertura % población 0 a 3 y plazas en EEII de titularidad municipal 2005-2014



Esta falta de oferta pública, siendo en todo caso insuficiente, varía por distritos. Además, **no hay una clara relación entre los distritos con más población de hasta 3 años, y las plazas en EEII de titularidad municipal.**

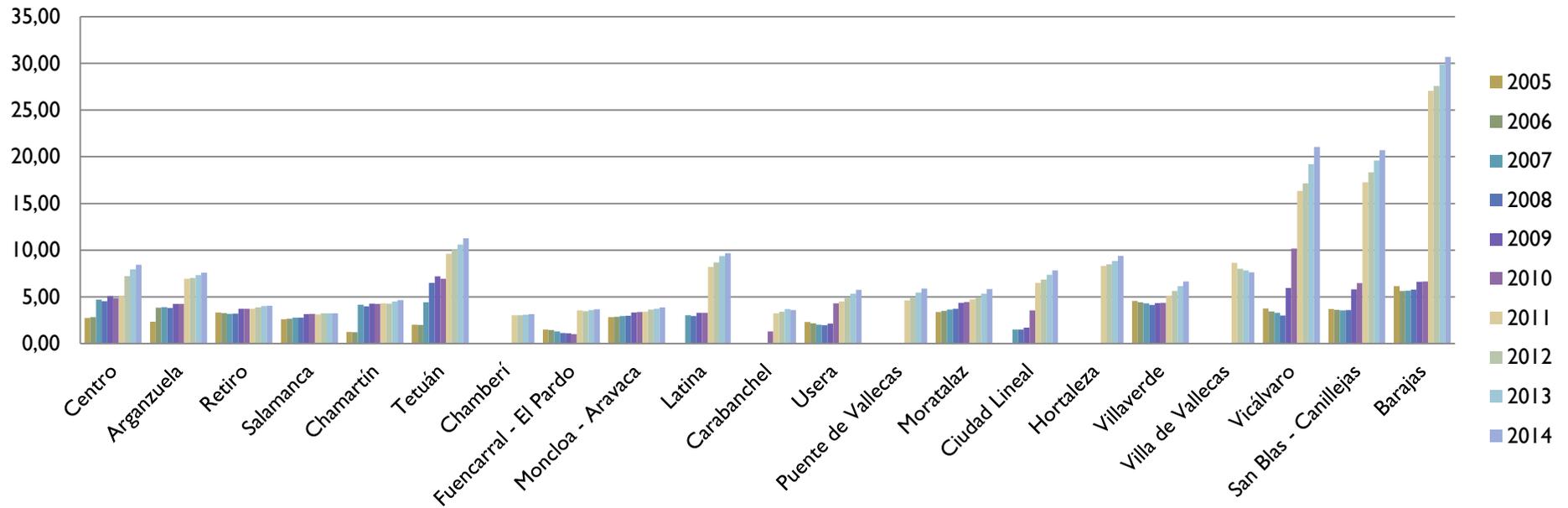
Esta información evidencia el porcentaje de población de hasta 3 años que puede acceder a una plaza en educación infantil de titularidad municipal, y aquellos distritos donde esa carencia es más fuerte.

En aquellos distritos con menos renta (no podrán acceder a plazas privadas o cuidadores/as), y con menos oferta de plazas públicas, serán con mayor probabilidad las mujeres quienes se queden cuidando.

Por encima del 15% de cobertura sólo se sitúan Vicálvaro y San Blas-Canillejas, correspondiendo el porcentaje más elevado a Barajas, con un 30%.

En algunos casos aumenta el porcentaje porque disminuye la población.

**% población 0 a 3 y plazas en EEII de titularidad municipal
Distritos 2005-2014**



Tomando como referencia 2014, los distritos de mayor a menor porcentaje de población de hasta 3 años escolarizada en EEII municipales es el siguiente:



Los distritos con más población de 0 a 3, como Fuencarral o Carabanchel, no llegan ni al 5% de cobertura de plazas municipales. Esta situación es especialmente relevante en aquellos distritos con menos renta como el mencionado Carabanchel, y Usera, Moratalaz, Puente de Vallecas o Villaverde apenas superan el 5%.

9. 9. Ordenanza de 2016 y hacia dónde debe tender la política de EEII²⁶

Como se ha mencionado, con la intención de mejorar la calidad del servicio, reducir las tarifas para los padres y madres, y mejorar las condiciones laborales del personal trabajador, la corporación de Ahora Madrid toma la decisión de salirse de la red autonómica, y regular la gestión de las EEII, y en Octubre de 2016 se aprueba la **Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid**²⁷. Introduce cambios importantes en la gestión y las condiciones de externalización del servicio, primando el proyecto educativo en la gestión, y teniendo en cuenta las condiciones laborales de las personas subcontratadas.

Así mismo, en cuanto a la **baremación** de puntos para acceder a las EEII introducen cambios como **que no reste puntos el hecho de que uno de los progenitores (o ambos) esté en paro**. Buscando incentivar la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres, que son quienes como he visto, mayoritariamente asumen los cuidados.

²⁶ Pazos, María "Desiguales por ley", p.236-237

²⁷ http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2016/11/14/BOCM-20161114-38.PDF

En el art. 14, se establece que "la prioridad en la admisión de las alumnas y alumnos, estará relacionada con los siguientes criterios:

— Proximidad del domicilio familiar.

— La situación social y familiar.

— La situación económica familiar.

— Proximidad del lugar de trabajo.

— La situación laboral de padres, madres, tutores/as o representantes legales, no restando puntuación en ningún caso la situación de desempleo de alguno de ellos, ni de ambos.

La valoración de los criterios de situación social y familiar así como el de situación laboral, deberá ser superior a la del resto de criterios".

La ponderación de estos criterios no ha sido todavía establecida. Y al depender del órgano competente del ayuntamiento, pueden incluso adaptarse a necesidades concretas que puedan presentar los distritos, población extranjera o familias monoparentales.

Respecto a la situación laboral de padres y madres sólo alude a que no restará puntos estar en paro, pero habrá que ver cómo se valora el tipo de jornada (completa o parcial) o el hecho de ser familia monoparental. Teniendo en cuenta las dificultades añadidas de las **familias monoparentales**, así como las tasas de riesgo de pobreza y exclusión más altas que soportan, debería considerarse esta situación en la ponderación que se establezca.

En la baremación de la CAM, que ha variado en los últimos años la puntuación del tipo de jornada laboral, no se otorgan más puntos por tener jornada completa frente a parcial, ni se distingue el hecho de ser familia monoparental, que aunque las mencionan, puntúan lo mismo que las que no lo son.

Del mismo modo, habrá que tener en cuenta la **puntuación otorgada a la cercanía al puesto de trabajo o al domicilio**. En el baremo de CAM vienen puntuando lo mismo.

Vincular las EEII a los centros de trabajo tiene un impacto de género negativo. Será uno de los progenitores en exclusiva quien asuma la responsabilidad (y uso del tiempo) de llevar y recoger a las criaturas, y dado que son las mujeres quienes mayoritariamente desempeñan las tareas de cuidados, esto supone un impacto de género negativo. Por tanto, la opción de baremas por centro de trabajo podría, al menos, puntuar menos que la del domicilio.

Es recomendable, como se ha mencionado, que se sitúen **cerca del domicilio** para fomentar el reparto de tareas y ambos progenitores puedan turnarse para realizarla.

En cuanto a las **cuotas**, la nueva ordenanza determina que "se establecerán de forma proporcional al nivel de renta y otras circunstancias laborales, sociales y personales de las familias de los alumnos/as, pudiendo llegar a la gratuidad en casos de necesidad y/o riesgo de exclusión social". Se deduce, por las condiciones que establece para las EEII de gestión indirecta, que el gasto total para las familias no podrá sobrepasar los 300 euros mensuales por todos los conceptos. Y **se elimina la cuota complementaria de bebés** en todas las EEII dependientes del Ayuntamiento de Madrid. Lo cual resulta imprescindible para incentivar la escolarización en los menores de 1 año. Como se ha visto, la tasa de escolarización en esta edad es muy baja, y las excedencias y permisos que mayoritariamente toman las mujeres para cuidar, las desvincula durante más tiempo del mercado laboral.

Las ayudas que se puedan establecer para el pago de las EEII no se mencionan en la ordenanza, si bien, en el **Plan estratégico de subvenciones 2016** no se contempla esta subvención. Si establece, en cambio, una **ayuda de 50 euros mensuales** para el pago de EEII (que incluye en la baremación la situación de parados de larga duración, familias monoparentales o víctimas de violencia de género)²⁸.

Así mismo, "el horario escolar general es el comprendido entre las 9:00 y las 16:00 horas. Se considera horario ampliado en las Escuelas el de 7:30 a 9:00 y de 16:00 a 17:30 hora". La **cuota aplicable al horario extendido** contemplar diferentes criterios según el tipo de jornada o trabajo de los progenitores. O incluso se podrían habilitar prestaciones extraordinarias.

La educación infantil permite a las personas progenitoras incorporarse al empleo, lo que tiene mayor impacto en las mujeres ya que son las responsables mayoritarias de los cuidados.

Las EEII deben contar con horarios suficientes, e incluso disponer de extensiones y horas de atención a domicilio para que aquellas familias que por razones de trabajo no pueden adaptarse a horarios regulares. Las **familias monoparentales** se encuentran con dificultades especiales por ser una sola persona adulta (mayoritamente mujeres) quien está a cargo de la criatura. Para ellas, y para las personas con horarios especiales, se podrían habilitar **prestaciones extraordinarias y de refuerzo** como extensiones de horarios y servicios a domicilio.

²⁸ "Convocatoria para la concesión de una ayuda lineal de 50 euros mensuales para todos los niños/as matriculados, en el curso escolar 2016/2017, en escuelas infantiles de titularidad del Ayuntamiento de Madrid, o con plaza financiada con fondos municipales en escuelas infantiles privadas. Dicha cuantía se incrementará en los casos de familias con una renta per cápita igual o inferior a 5.644 euros, parados de larga duración, familias monoparentales, víctimas de violencia de género y otras situaciones que se establezcan en el baremo de la convocatoria. La previsión presupuestaria para el curso 2016-2017 de esta convocatoria asciende a 5.000.000 euros, de los que 1.818.181,82 corresponden a 2016 y 3.181.818,15 corresponden al ejercicio de 2017. No se contempla previsión para el ejercicio de 2018".

Además deben estar **cerca del domicilio familiar** y no ligadas a los centros de trabajo, pues esa es la única manera de que el traslado sea cómodo para la criatura y no recaiga en una de las personas progenitoras, generalmente la madre.

La mayoría de las familias no pueden permitirse el gasto que supone una escuela infantil de calidad en el sector privado, y menos para criaturas de corta edad, y aún menos si hay dos o más criaturas en la familia. Así, si no se proveen públicamente estos recursos, las mujeres se ven extensivamente abocadas a recurrir a las "facilidades" que merman sus ingresos y sus posibilidades futuras de promoción (excedencias, reducciones de jornada) además de la súper explotación de las abuelas, o del trabajo doméstico, quienes se lo puedan permitir y mayoritariamente compuesto de población extranjera - cadenas de cuidados - y casi en su totalidad mujeres.

9.10. Programa primeros días

El ayuntamiento de Madrid desarrolló entre 2005 y 2010 el programa de atención domiciliaria Primeros días.

El objetivo era apoyar a determinadas familias en el momento del nacimiento y en los cambios que este acontecimiento trae consigo y que exigen múltiples adaptaciones en el hogar.

Esta iniciativa se enmarcaba dentro del Primer Plan Municipal de Apoyo a la Familia y llevó a cabo a través de las Direcciones Generales de Infancia y Familia y de Igualdad de Oportunidades del Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía.

El Programa contemplaba tres tipos de familia objeto de un apoyo específico: monoparentales, familias numerosas en los nacimientos a partir del tercer hijo y las familias con partos múltiples.

Incluían un conjunto de actuaciones de carácter personal, doméstico y técnico para hacer más fácil, eficaz y gratificante a todos los miembros de la familia y especialmente a la madre, la adaptación a la nueva situación que representa la llegada del recién nacido.

Prestaciones gratuitas

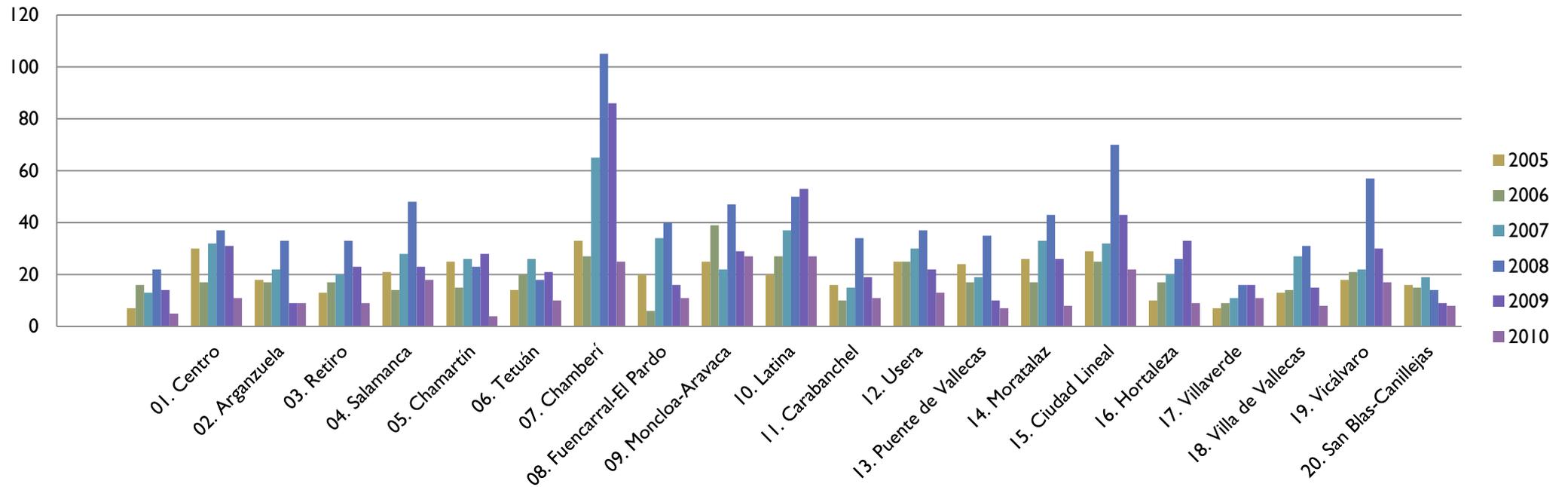
Las prestaciones son de carácter gratuito y consisten en un servicio de ayuda a domicilio que se encargará de realizar tareas de atención personal y cuidados especiales (apoyo en el aseo e higiene personal de la madre cuando las características así lo requieran, ayuda en la atención al recién nacido, apoyo en los cuidados sanitarios, cuidado y atención a los hermanos/as del recién nacido y acompañamiento a la madre u otros miembros familiares que lo requieran). Asimismo el servicio realizará tareas

generales de atención en el hogar, como limpieza, lavado y planchado de ropa y compras domésticas.

El programa se completa con labores de atención psicosocial, como estrategias de autoayuda e información sobre recursos servicios y programas a los que pueden recurrir para satisfacer las necesidades del bebé o la familia.

La duración total del servicio era de 14 horas, cuya distribución se hacía a solicitud de la persona beneficiaria.

**Familias beneficiarias del Programa Primeros Días por distrito
2005-2010**



Sería interesante analizar con más profundidad este programa, el presupuesto asignado (sólo está disponible para 2005, siendo de 1.340.248 euros), conocer el número de familias beneficiarias por tipo de familia, los requisitos concretos de acceso, etc., y plantearlo como una opción a recuperar, con las modificaciones adecuadas, por ejemplo asegurándose que la atención psico-social fomente la corresponsabilidad o aumentando las horas.

Se mencionaba en el apartado anterior que especialmente para las familias monoparentales, así como para las personas con horarios especiales, serían especialmente útiles este tipo de prestaciones.

10. DEPENDENCIA

10.1. Competencias municipales

La publicación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, define la dependencia como el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que precisan ayuda de otra u otras personas para realizar las actividades básicas de la vida diaria, por razones de edad, enfermedad o discapacidad ligados a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial. Asimismo, reconoce que las necesidades de las personas mayores y, en general, de los afectados por situaciones de dependencia sean atendidas, fundamentalmente, desde los ámbitos autonómico y local. En este sentido, la Comunidad y el Ayuntamiento de Madrid vienen suscribiendo, anualmente, un Convenio de colaboración en el que se incluye la atención a las personas en situación de dependencia.

La Dirección General de Mayores y Atención Social asume competencias en dicha materia a través del Acuerdo de la Junta de Gobierno en el que se le encomienda la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia, de acuerdo con los convenios de colaboración que se suscriban con la Comunidad de Madrid.

El Ayuntamiento cumple con las siguientes funciones:

- Información y orientación sobre la gestión de todos los procedimientos asociados a la atención a situaciones de dependencia.
- Tramitación de las solicitudes de reconocimiento de la situación de dependencia y los Programas Individuales de Atención (PIAs), que ha de resolver a la Comunidad de Madrid.

- Apoyo desde la atención social primaria hasta que el solicitante es evaluado para ser incluido en un PIA.
- Elabora los Informes Sociales de Entorno de los solicitantes.
- Realiza el trámite de consulta a los solicitantes sobre la preferencia de servicios y prestaciones del Catálogo de Dependencia.

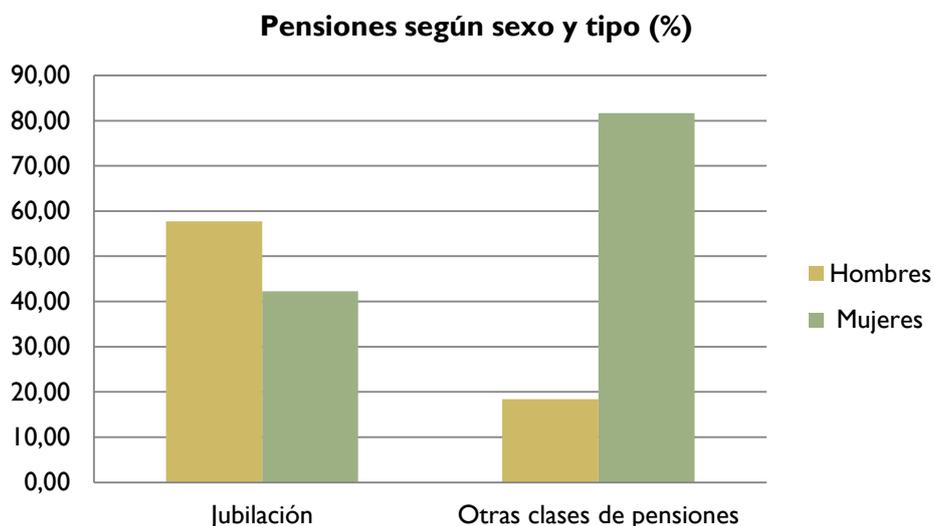
El procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del sistema se inicia a instancia de la persona interesada, que lo solicitará a través de los Centros de Servicios Sociales Municipales. Presentada la solicitud, desde el Ayuntamiento se hace llegar a la Comisión Técnica de Valoración de la Dependencia de la Comunidad de Madrid, que emitirá el dictamen con el grado de dependencia del solicitante.

La competencia para establecer condiciones es de la Comunidad de Madrid.

10.2. Población mayor de 65 años

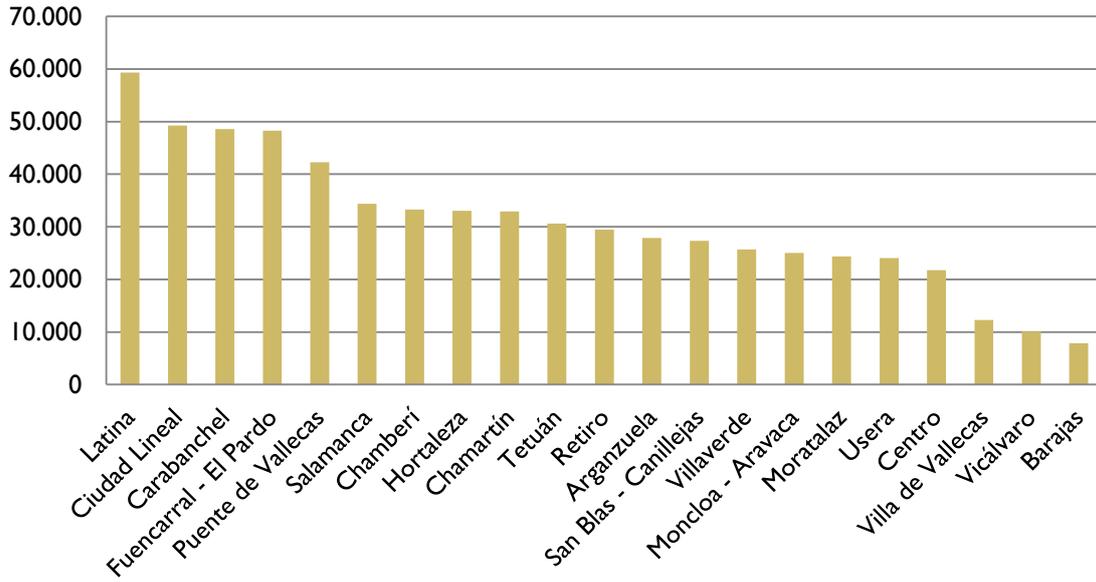
La población mayor de 65 años en la ciudad de Madrid en 2016 es de 647.660, siendo 252.497 hombres y 395.163 mujeres, esto es, el 61% son mujeres.

Cabe recordar aquí los datos que se mencionaban respecto a las pensiones. Menor participación en el mercado de trabajo determina pensiones más bajas, así como que las reciban en menor porcentaje. Son un porcentaje mucho mayor en la categoría de "otras pensiones", donde se concentran cuantías más bajas.



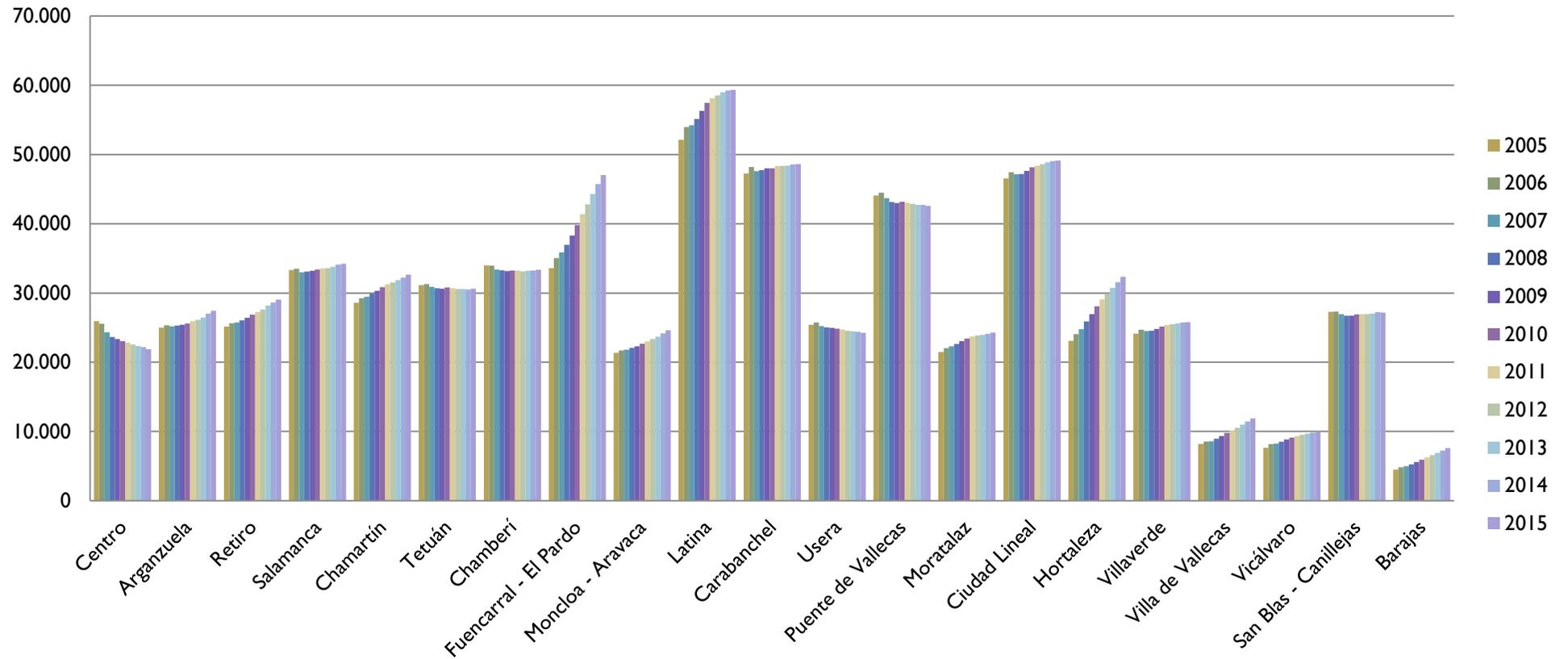
En 2016, el distrito con más población mayor de 65 años es Latina, casi 60.000, seguido de Ciudad Lineal, Carabanchel y Fuencarral-el Pardo.

**Población mayor de 65 años por distrito
2016 (de mayor a menor)**



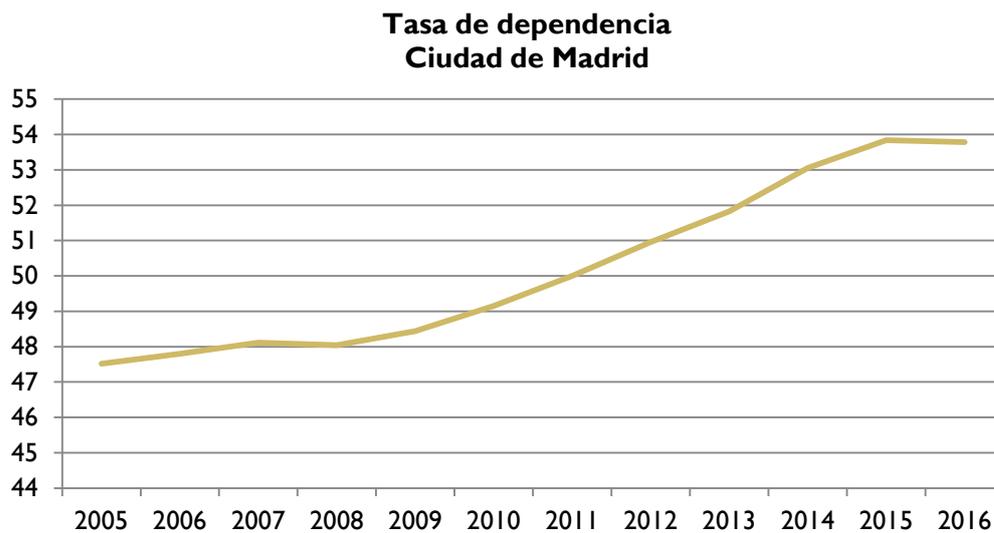
La evolución 2005-2015 **por distrito** puede verse en el siguiente gráfico.

**Población mayor de 65 años por distrito
2005-2015**



10.3. Tasa de dependencia

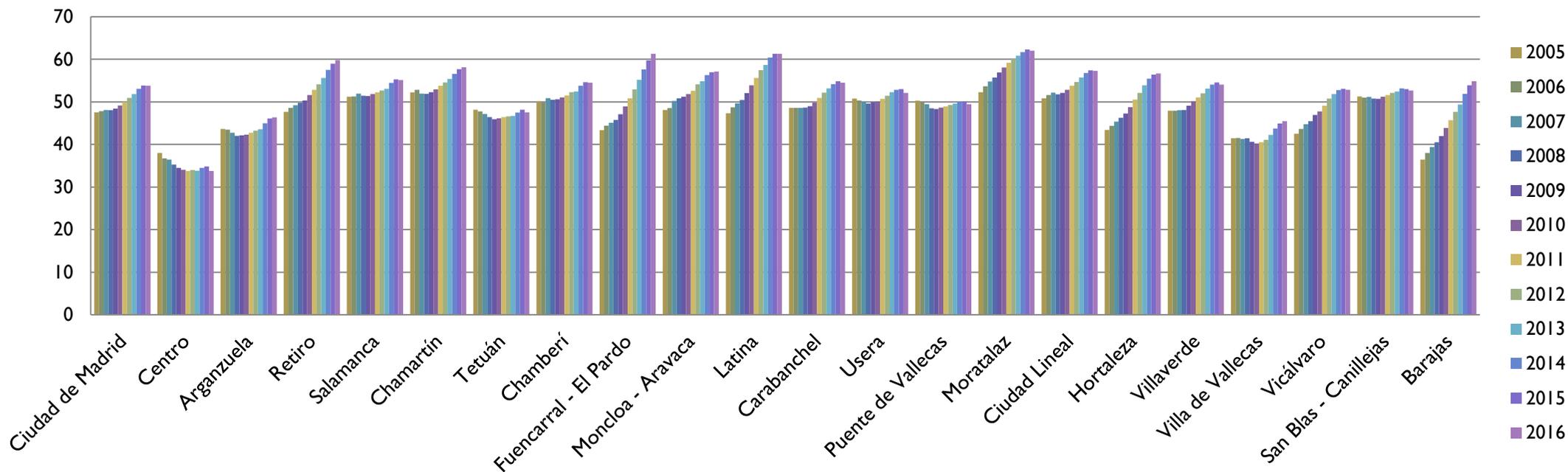
La tasa de dependencia en la ciudad de Madrid ha subido desde 2005, acorde al envejecimiento de la población, si bien en el último dato disponible de 2016 baja unas décimas, situándose en 53,78%,



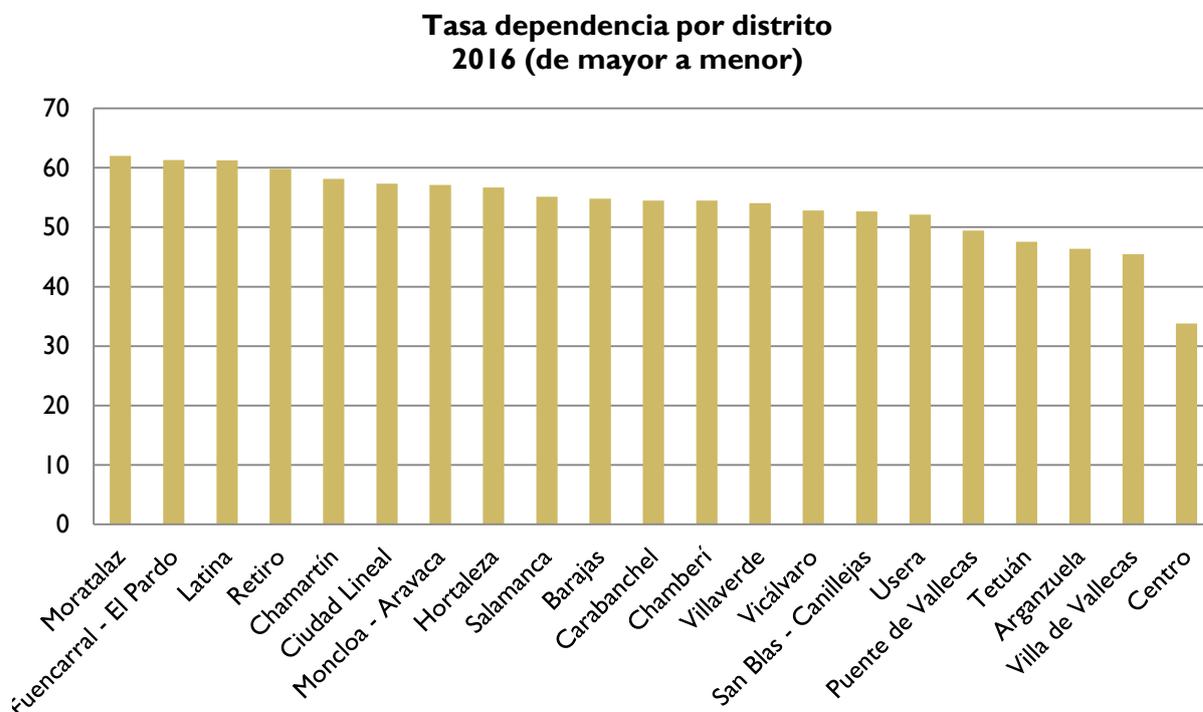
Fuente: Banco de datos. Ayto. de Madrid.

Por distritos, se observa que en algunos, como Barajas o Fuencarral-el Pardo, se ha incrementado mucho en el periodo 2005-2015.

Tasa de dependencia por distrito y año



En 2016, los distritos que presentan mayor tasa de dependencia son Moratalaz, Fuencarral-el Pardo y Latina, por encima del 60%. Como habíamos visto en el punto anterior, Fuencarral-el Pardo y Latina, son además los distritos con amplia población mayor de 65 años.

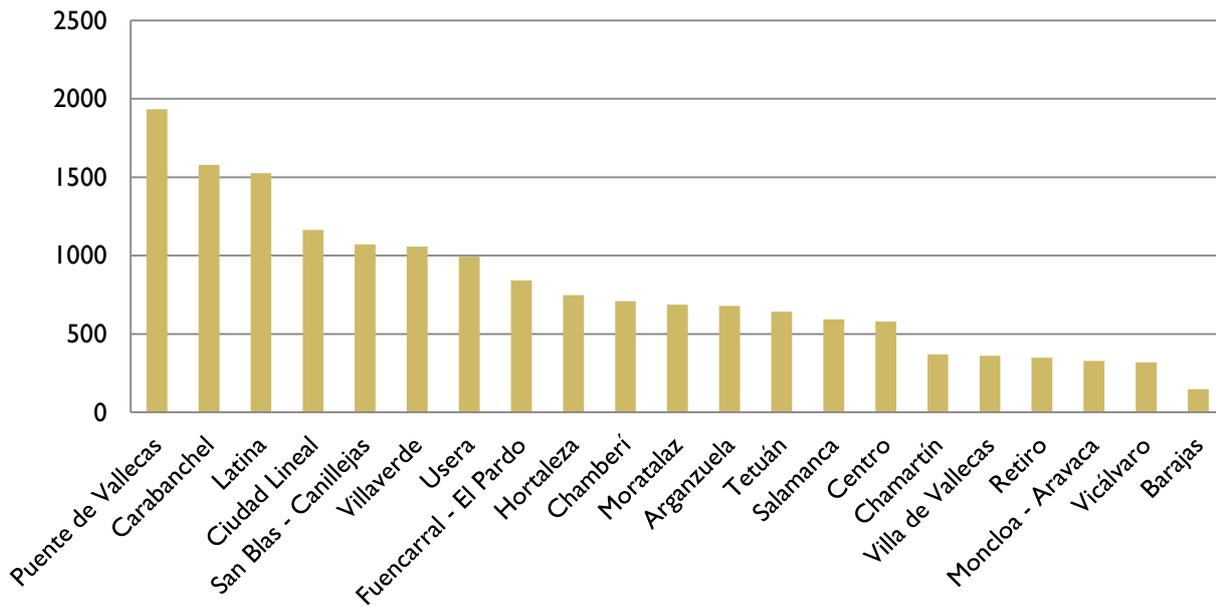


10.4. Solicitudes de dependencia

Los datos más recientes sobre **solicitudes de dependencia** son de 2014. En 2014 se recibieron en el Ayuntamiento de Madrid 16.686 solicitudes, aumentando casi un 16% con respecto al año 2013.

Por distrito, se distribuyeron de la siguiente manera:

Número de solicitudes de dependencia por distrito 2014



Los distritos que más solicitudes registraron en el año 2014, siguen la misma tendencia que años anteriores. El mayor volumen de solicitudes está en los distritos de Puente de Vallecas (11,59%), y Carabanchel (9,47%) seguidos de Latina (9,15%); entre los tres, acumulan el 30% del total de solicitudes presentadas.

El número de **personas con derecho reconocido, pero sin prestación**, no está a nivel local. Los datos del IMSERSO, para la CAM, establecen que **en 2015, el 20,08%** de personas estaba en esta situación (25.445).

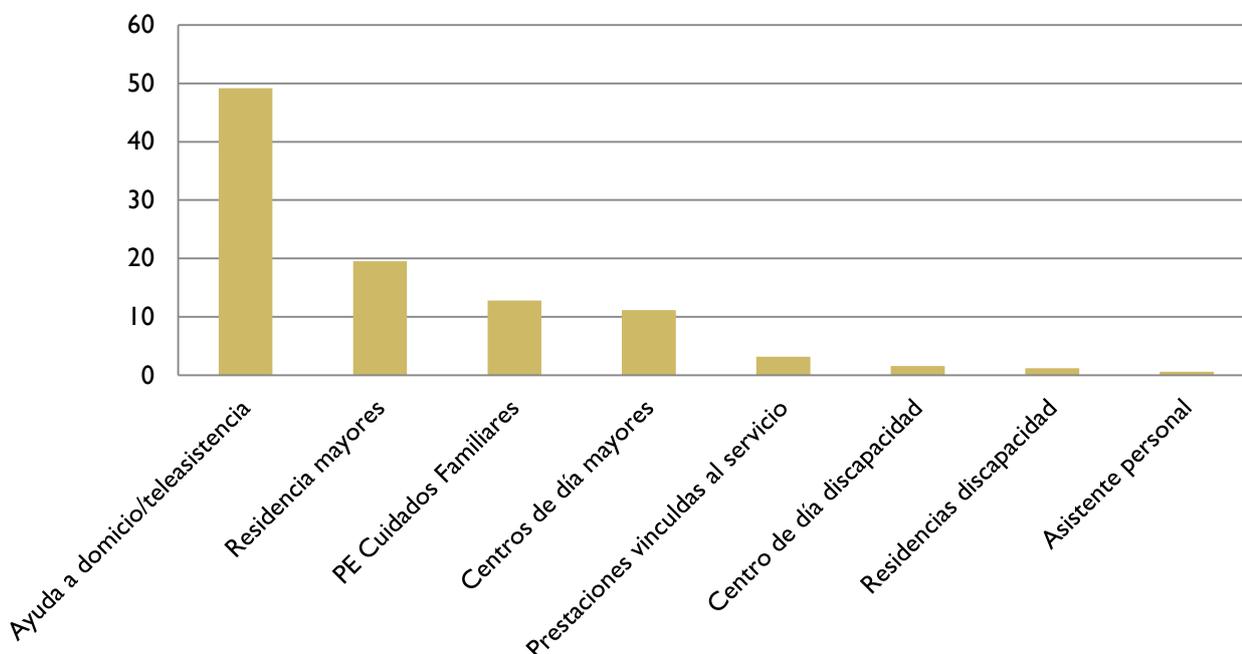
La Ley de Dependencia establece los siguientes tipos de prestaciones económicas:

- Prevención de la dependencia y promoción de la autonomía personal
- Teleasistencia
- Ayuda a domicilio
- Centros de día/noche
- Atención residencial
- PE vinculada a servicio
- PE Cuidado familiares
- PE Asistente personal

Los datos según el tipo de solicitudes no está disponible para la ciudad de Madrid. La Memoria de la DG de Mayores de 2014 sí muestra las preferencias de las personas usuarias por una u otra prestación. **Hay un mayor interés por los servicios que facilitan la permanencia en el domicilio de la persona en situación de dependencia.** El servicio de Ayuda a Domicilio y la Teleasistencia, es la opción elegida por casi la mitad de los solicitantes consultados. Asimismo, la Atención Diurna para

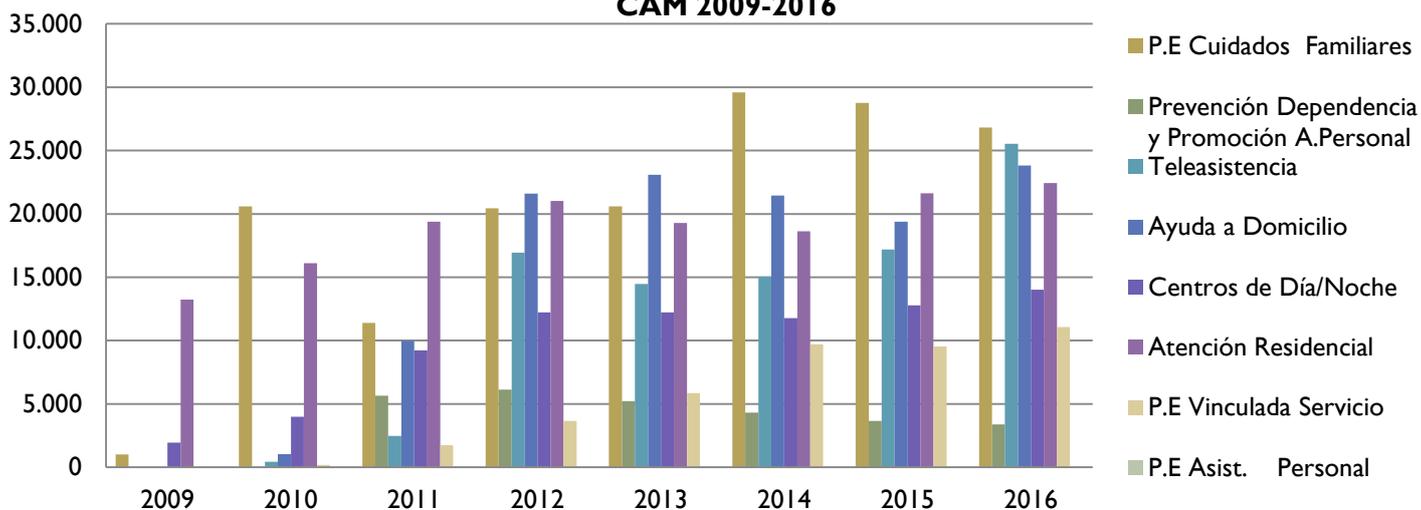
Personas Mayores y la Prestación Económica para Cuidados en el Entorno Familiar, tienen también una presencia importante, junto con el servicio de Atención Residencial para personas mayores.

Preferencia de tipo de servicio 2014



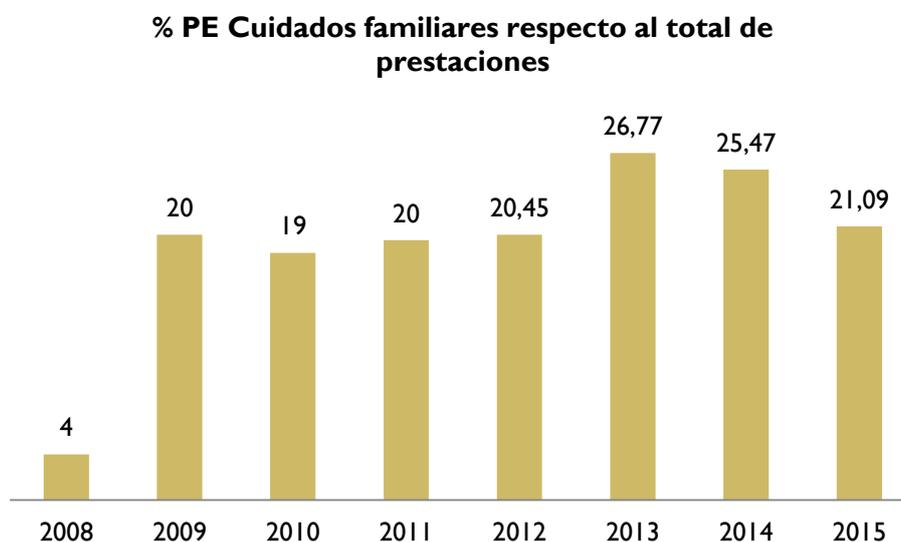
A nivel de la **Comunidad de Madrid** sí están disponibles los datos relativos al número de personas beneficiarias por tipo de servicio.

Prestaciones ley dependencia CAM 2009-2016



Fuente SAAD. IMSERSO. Ministerio Sanidad servicios sociales e igualdad

La **prestación por Cuidados Familiares** ha sido alta, casi en todo el periodo, desde la puesta en marcha de la ley, a pesar de considerarse como excepcional en la misma. Es también la que mayor porcentaje presenta sobre el total de prestaciones.



Fuente SAAD. IMSERSO. Ministerio Sanidad servicios sociales e igualdad

Una medida que en la Ley se plantea como algo puntual y excepcional se convierte sin embargo en la más solicitada (en la CAM es la primera en casi todo el periodo de aplicación de la ley, con un impacto negativo sobre las mujeres, ya que son ellas quienes van a ejercer de cuidadoras.

Contribuye además la naturalización y legitimación por parte de las administraciones públicas, de la identificación mujeres-cuidados. La cuidadora pasa a ser no sólo de facto sino también "por derecho" lo que fomenta esta idea en lugar de desincentivarla. La idea de "iniciativa propia" y "propensión al cuidado" es compleja y tiene que ver con el rol de género y las expectativas sociales y de reconocimiento social al respecto. Con mucha frecuencia no se trata de una "elección" explícita, sino que las circunstancias personales y la falta de poder de negociación en las familias, que se siguen dando en un contexto de naturalización del papel de las mujeres como cuidadoras, influyen en este hecho.

Este tipo de medidas "convencen/presionan" a las potenciales cuidadoras para que abandonen sus empleos, no se incorporen al mercado laboral, o lo hagan de una forma más precaria. Las mujeres abandonará o no se incorporarán al mercado de trabajo (en los datos sobre la tasa de actividad se ha observado este punto) y cuidar no genera ningún tipo de prestación ni existen pensiones para excuidadoras, ni ninguna otra

prestación o desgravación²⁹. Además de los problemas económicos, repercute en la calidad de vida en otros niveles, incluida la salud.

Estas personas cuidadoras, pueden suscribir un **convenio especial y voluntario** que se suscribe con la Tesorería General de la Seguridad Social mediante el cual aquéllas quedan incluidas en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, en situación asimilada al alta. En caso de suscribirlo, las cotizaciones a la Seguridad Social corren a cargo exclusivamente de la persona cuidadora.

Es necesario señalar que quienes se suscriben a este convenio representan una minoría sobre el total de personas que tienen la prestación. A 31 de octubre de 2016, en la CAM, hay 517 convenios suscritos (frente a casi 27.000 personas beneficiarias).

En todo caso, es el único dato desagregado por sexo respecto a esta prestación. En la fecha mencionada y a nivel nacional, suponen 1.056 hombres y 8.848 mujeres.

**% personas con convenios suscritos según sexo
Octubre 2016 - España**



Fuente SAAD. IMSERSO. Ministerio Sanidad servicios sociales e igualdad.

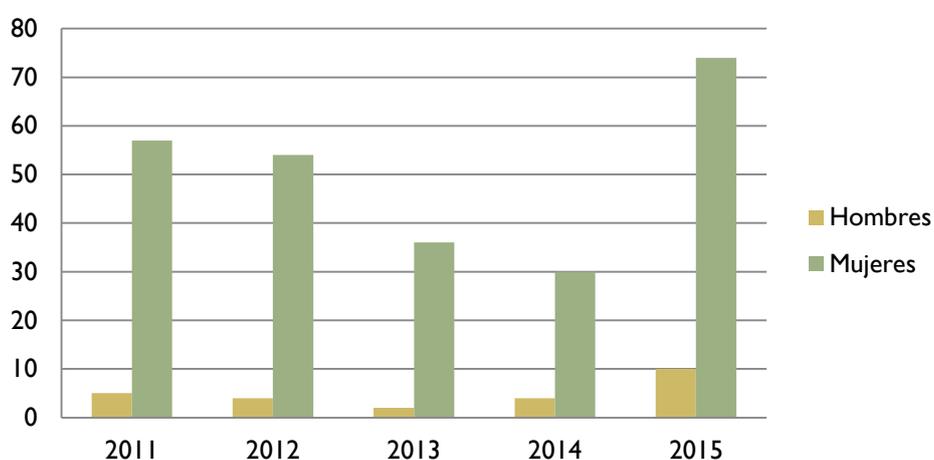
A nivel municipal, el **programa de Cuidar al Cuidador** ofrece algunos datos en el mismo sentido.

Este programa está destinado a **personas cuidadoras** a quienes cuidar de forma prolongada a otro familiar les ha producido un impacto negativo en su vida cotidiana y en su salud. El programa consiste en sesiones grupales de carácter psico-terapéutico dirigidas por un psicólogo/a donde se abordan aspectos relacionados con la sobrecarga del cuidador. También se desarrollan sesiones de carácter educativo dirigidas por Diplomados Universitarios en Enfermería y Terapeuta Ocupacional en las que se enseña a cuidar a la persona dependiente. El objetivo es ayudar a afrontar la tarea de cuidar con mayor fortaleza emocional, a saber pedir ayuda, a atender sus propias

²⁹ Pazos, María. "Desiguales por ley", p. 221-222.

necesidades y sobre todo, a prestar los cuidados sin comprometer su salud. La periodicidad de las sesiones es de una día por semana, una hora y media de duración. Este programa evidencia primero los problemas de salud y psicológicos a los que se enfrentan las personas cuidadoras, y en segundo lugar, que la mayor parte son mujeres. Es reseñable que en 2015, el número de beneficiarias se ha incrementado de forma notable, rompiendo la tendencia la baja que se estaba dando hasta 2014. De los datos disponibles de este programa, (no están todos para todas las anualidades), también puede extraerse que el perfil medio de cuidadora en la ciudad de Madrid es una mujer, de entre 64 y 67 años, esposa del dependiente, ejerciendo de cuidadora más de 6 años, y que asume en exclusiva esos cuidados. En todo caso la población beneficiaria es muy pequeña.

**Programa Cuidar al cuidador
Personas atendidas 2011-2015**



El ayuntamiento no tiene competencia para eliminar esta prestación, pero debe desincentivarla en la medida de lo posible.

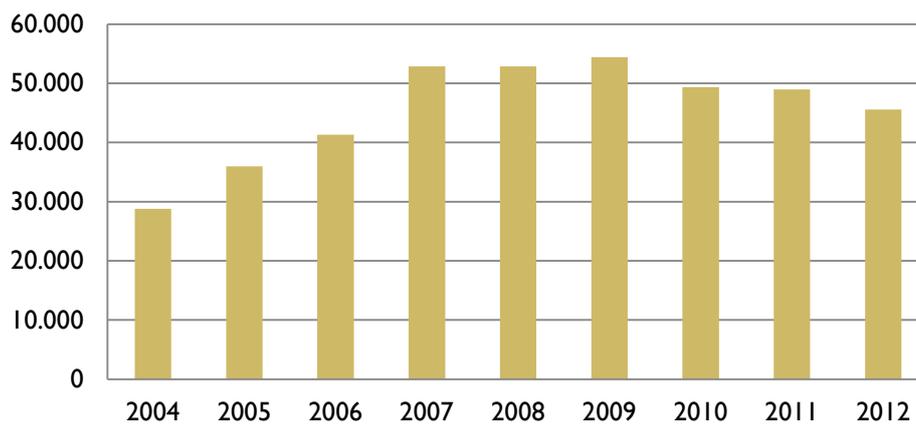
La mayoría de las personas beneficiarias, como hemos por las preferencias que expresan, muestran un mayor interés por los servicios que facilitan la permanencia en el domicilio de la persona en situación de dependencia, por lo que es necesario reforzar las prestaciones de servicios que se ofrecen a través de los **servicios a domicilio y la teleasistencia**, así como las relacionadas con la prevención y **centros de día**. Respecto a los servicios de atención al domicilio, dado que es un sector muy feminizado, hay que tener en cuenta las condiciones laborales de las personas empleadas por las empresas adjudicatarias (actualmente Eulen, Clece y Asispa) así como valorar la municipalización del servicio.

Los datos del servicio de ayuda a domicilio están disponibles hasta 2012. Desde 2005 (este servicio ya era prestado por el ayuntamiento antes de la Ley de Dependencia) a 2012 se han incrementado, aunque descienden desde 2010. Aunque hay que tener en cuenta que se trata de domicilios y personas usuarias totales atendidas en el año

correspondiente. Desde 2011 sólo se explota el dato de usuarios diferentes en el servicio, puesto que las altas son individualizadas.

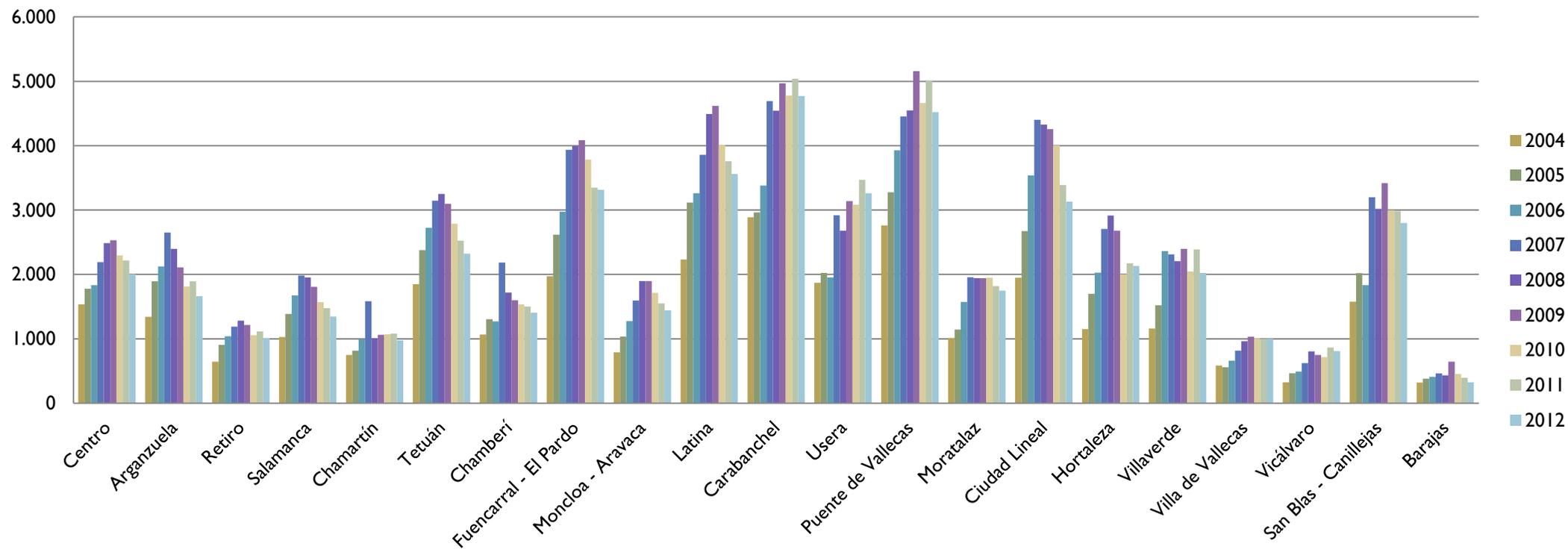
Aunque es un relación con el resto tiene un número alto de personas atendidas, siguen siendo un porcentaje muy pequeño respecto a la población potencialmente necesitada del servicio.

**Número medio de persona atendidos
simultáneamente por el Servicio de Ayuda a Domicilio
Ciudad de Madrid 2005-2012**

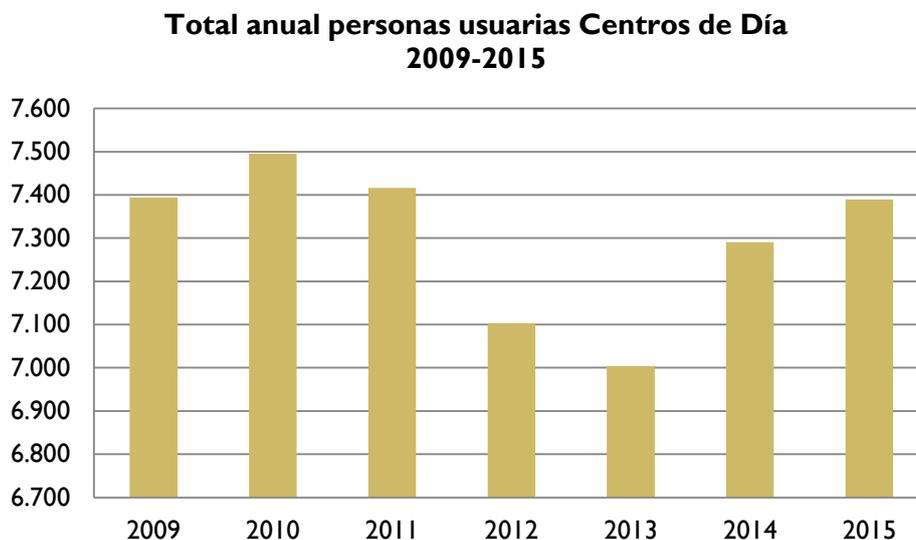


Por **distritos**,

Número medio de personas atendidos simultáneamente por el Servicio de Ayuda a Domicilio por distrito 2004-2012

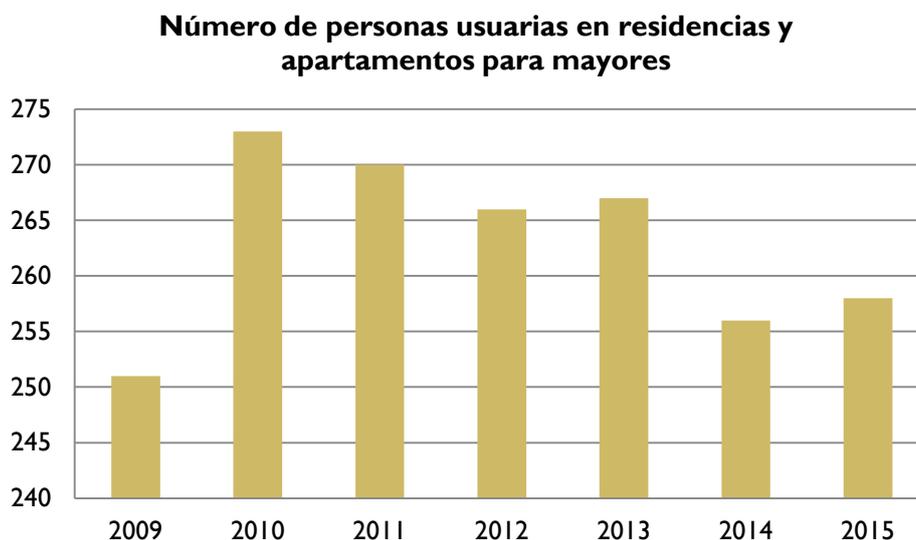


A los **Centros de día**, con una fuerte bajada en 2012 y 2013, acuden unas 7.400 personas al año.



Las **residencias y apartamentos para mayores**, aunque impliquen abandonar el domicilio, son también preferidas por un porcentaje importante y la intervención con las personas dependientes (desde las instalaciones a los cuidados profesionales) son más adecuadas.

En la ciudad de Madrid el número de plazas en residencia son muy escasas. Hay 2 recursos de apartamentos y 3 residencias. En 2015 fueron utilizadas por 258 personas.



Fuente: Banco de datos Ayto. Madrid.

Tanto las residencias como los centros de día, los datos se ofrecen por personas usuarias y no por disponibles.

Las necesidades de cuidados de no cubran los servicios municipales supondrán con mucha probabilidad, que sean cubiertas por mujeres en el entorno informal, de la familia, o por mujeres inmigrantes. Teniendo en cuenta la población potencial, los recursos municipales son escasos. Las consecuencias para las mujeres cuidadoras, desde las relacionadas con el empleo a las que lo hacen con la salud, con los efectos sobre las condiciones de vida presentes y futuras, tanto materiales como físicas y emocionales, son nefastas. También en cuanto a la generación de cadenas de cuidados que se generan, cómo es especialmente para las mujeres inmigrantes, que cuentan con todavía menos recursos.

Las mujeres pierden intensidad en el mercado de trabajo a partir de la edad en que comienzan a tener hijos o hijas y a cuidar a sus mayores, familiares directos o cercanos. Junto con las escuelas infantiles de 0 a 3, los servicios para dependientes constituyen la otra gran columna sobre la que se sustenta un modelo sostenible desde el punto de vista de un estado de bienestar que garantice las mismas oportunidades a su ciudadanía sin que tenga que ver su sexo. Y son estratégicos para desmontar la división sexual del trabajo.

II. EMPLEO

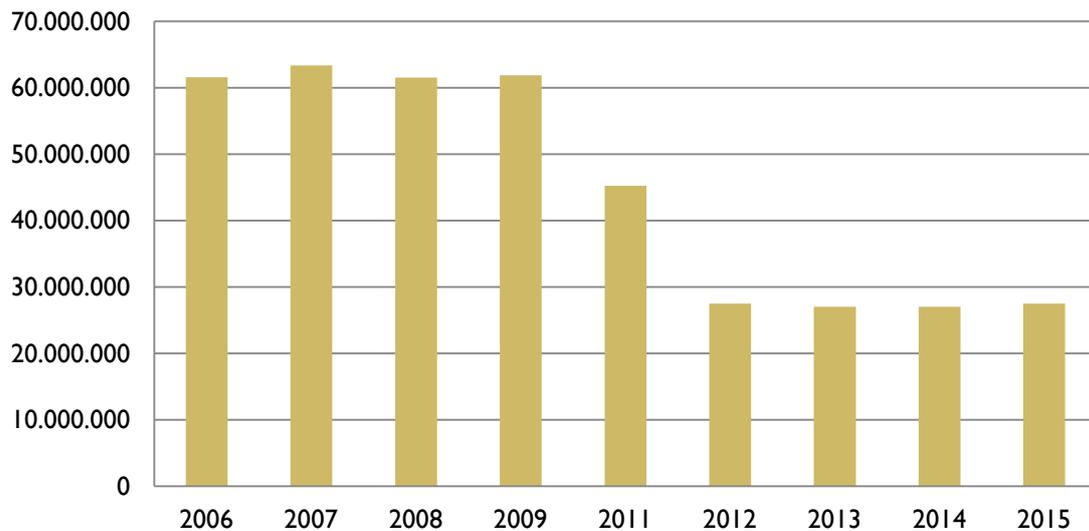
La incidencia de los roles de género y la división sexual del trabajo en el mercado laboral ha sido analizada en los tres primeros apartados de este informe.

El contexto descrito es el que debe tenerse en cuenta a la hora de diseñar políticas municipales. Más aún, teniendo en cuenta que las políticas locales de empleo se consideran como las que pueden tener un efecto más directo sobre el mercado de trabajo, al conocer los problemas más graves y estructurales de una forma más detallada y concreta, y poder intervenir desde el contacto directo.

En el Ayuntamiento de Madrid se llevan a cabo a través de la **Agencia para el Empleo de Madrid**, que es el organismo público municipal cuyo objetivo es facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas a través de una doble vía, por un lado desarrollando acciones de orientación y formación dirigidas a mejorar su capacidad profesional, aumentando así sus oportunidades de conseguir un empleo y, por otro, estableciendo líneas de comunicación y colaboración con el sector empresarial madrileño destinadas a conocer la evolución de sus necesidades en materia de recursos humanos y a proporcionar candidaturas a sus ofertas de trabajo.

El presupuesto asignado a la Agencia Local ha disminuido considerablemente, especialmente en la legislatura 2011-2015.

Presupuesto asignado Agencia Local de Empleo 2006-2015



Realiza labores relacionadas principalmente con cuatro ámbitos:

- Atención personalizada. Orientación laboral y autoempleo.
- Formación
- Intermediación laboral y prospección empresarial
- Y establece planes especiales dirigidos a colectivos con dificultades de inserción laboral, entre los que se incluye las mujeres.

Las formulaciones aparentemente neutrales de las políticas municipales de empleo responden al mercado de trabajo en términos masculinos, sin tener en cuenta, o sin hacerlo suficientemente, todos los factores mencionados en la parte correspondiente de este informe, sobre usos del tiempo y la incidencia de la división sexual del trabajo en el empleo, etc. Además, cuando se quiere incidir sobre un colectivo concreto (a las mujeres suele considerárseles así y por se tienen en cuenta en la corriente principal de las políticas) se hace con programas específicos de carácter asistencial, y con poco valor estratégico.

Todavía en Enero de 2015 se inició un "proceso de cambio y redefinición del modelo estratégico realizándose una revisión de los objetivos y del papel de la Agencia, que ha culminado con la presentación e implantación de un nuevo modelo impulsor de las políticas activas de empleo en la ciudad". Las diferentes necesidades entre mujeres y hombres no se reflejan, están ausentes. Ni tan siquiera hay mención a la perspectiva de género en los documentos más recientes. Ni siquiera los datos sobre empleo (que ofrecen todas las memorias a modo de introducción) están desagregados por sexo.

No se trata solo de una cuestión formal, al igual que el resto de formulación de las políticas de empleo. Que mencionen la perspectiva de género no sólo es una cuestión

de lo "política correcto" y desde luego no implica (de hecho casi nunca sucede) que se integre de forma efectiva en la formulación de acciones y programas. Pero si ni tan siquiera aparece, no hay opción a que se responda a ella.

La información que aparece en las memorias no es homogénea y no permite establecer una comparativa lineal de las políticas llevadas a cabo, no hay datos (salvo alguna excepción) de inserción de los programas llevados a cabo, o de las empresas creadas (y que se mantienen) a través de los programas de autoempleo.

A pesar de que se supuestamente se realizan estudios especializados, a los que sería interesante tener acceso, como por ejemplo los que se reflejan en la memoria de 2012, como "4 estudios trimestrales sobre evolución del desempleo femenino y sus características en la ciudad de Madrid: análisis del empleo y el desempleo femenino. El indicador "índice de feminización" vertebraba dicho estudio. Destaca también la presentación de porcentaje de paro por distritos para visibilizar desequilibrios territoriales en la ciudad de Madrid" o "I estudio de impacto de género de los programas de fomento de empleo de la Agencia: análisis de los programas desde una perspectiva de género con los siguientes indicadores: índice de distribución, brecha de género e índice de feminización", que también aparece en 2011.

No hay ni rastro de las conclusiones que pudieran haber obtenido en las formulaciones de los programas.

Las colaboraciones establecidas con la DG de Igualdad no han podido determinarse. Sobre la formación del personal municipal en temas de igualdad de oportunidades, que se menciona y parece haber aumentado, no hay datos sobre número de horas de las formaciones ni sobre cambios específicamente derivados de ellas

Las intervenciones que pueden llevarse a cabo desde las políticas municipales de empleo pueden ser estratégicas, y deberían tener una consideración preponderante en las actuaciones municipales.

Además de introducir la perspectiva de género en las acciones de orientación laboral y de autoempleo, formación y prospección empresarial, que podría tener buenos resultados, y además de programas específicos que pudieran llevarse a cabo, hay una herramienta que se lleva a cabo en muchos municipios de España actuando directamente sobre el mercado laboral local, que son los **planes de empleo locales**. En el Ayuntamiento se está elaborando el primero que se llevará a cabo en la ciudad de Madrid.

Un Plan de Empleo, primero, permite reducir el desempleo del municipio, y acompañado de itinerarios integrales de inserción, contribuye a aumentar la empleabilidad de las personas beneficiarias. La intermediación laboral y la prospección

empresarial, así como el establecimiento de ayudas a la contratación para las empresas que contraten a personas participantes del plan de empleo, son medidas que han dado buenos resultados en otros municipios.

Los perfiles que pueden abordarse van desde personas sin cualificación a jóvenes en prácticas o contratos asociados a formación. Los itinerarios personalizados y la formación asociada para mejorar aptitudes laborales concretas (al margen de las formaciones regladas asociadas a contratos en formación), más la experiencia adquirida durante el tiempo de duración del contrato, contribuyen a mejorar las opciones para introducirse en el mercado laboral o mejorar las condiciones de hacerlo. Un plan de empleo bien formulado puede responder a necesidades prácticas, y también estratégicas (por ejemplo, introducir en la baremación puntos a las mujeres que soliciten un puesto en profesiones en las que las mujeres están infrarrepresentadas incide sobre la segregación horizontal) .

Las **bonificaciones por la contratación a empresas** también han dado buen resultado en otros municipios. Éstas resultan más eficaces que las acciones relacionadas con "convencer" mediante congresos o charlas a las empresas.

La ausencia total de perspectiva de género en el planteamiento de las políticas municipales de empleo, sumado a que el empleo deja de formar de la Estrategia de Igualdad de Oportunidades 2011-2015, hace que se diluyan las opciones de plantear actuaciones que puedan incidir en mejorar las condiciones de empleo de las mujeres o en contribuir a desmantelar la división sexual del trabajo. Ésta es un área imprescindible y estratégica, actuar sobre ella puede tener un impacto multidimensional y positivo desde la perspectiva de género.

11.1. Plan Emplea Mujer

El único programa que se lleva a cabo teniendo en cuenta a las mujeres, es uno específico, denominado "Plan Emplea Mujer" que se pone en marcha en 2010.

El Ayuntamiento de Madrid, a través de la Agencia para el Empleo, se propone afrontar la situación de crisis socioeconómica que desde el año 2008 viene afectando a toda la población activa y especialmente a las mujeres de Madrid, y pone en marcha en 2010 el programa Plan Emplea Mujer. Sigue vigente, y de hecho se menciona en los presupuestos generales de 2016.

Va dirigido a dar apoyo a las mujeres que, por diversas circunstancias, encuentran mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo, pero también propone la dinamización de los recursos y dispositivos que gestiona la Agencia, dándoles el impulso necesario para optimizar las intervenciones que se llevan a cabo y estimular estrategias empresariales que den por resultado una mayor contratación femenina.

Así, el Plan desarrolla un conjunto de 75 actuaciones específicas, que darían lugar a 137 intervenciones, desarrolladas por 7 órganos del Ayuntamiento de Madrid, que pasan por una formación ocupacional adaptada a las necesidades del mercado de trabajo; la mejora en la calidad del empleo y el reequilibrio territorial, trabajando especialmente en aquellos distritos donde el desempleo femenino es más acusado; la colaboración con el empresariado como agente de contratación; la reducción de estereotipos de género asociados al trabajo femenino y el desarrollo de medidas de acción positiva que den prioridad de acceso a la formación a aquellas mujeres con mayores dificultades para conciliar su vida laboral y familiar, y a las pertenecientes a colectivos desfavorecidos.

En los presupuestos de 2011 a 2013, se refleja como una actuación en sí misma. En 2011 se establecen indicadores relativos a "Estudios Plan Emplea Mujer", "Talleres de formación para técnicos", "Encuentros con empresarios" y "Subvención inserción laboral de mujeres", en 2012 se elimina esta última, y en 2013, sólo aparece "Evaluación externa de resultados". En 2014 y 2015 se menciona dentro de la actuación "Orientación laboral. Asesoramiento e información para la inserción laboral, tanto de forma general para todos los desempleados madrileños, como específica, a través de planes especiales, para aquellos colectivos con mayores dificultades para conseguir un empleo".

Más allá de alguna cuantificación de acciones, no se han encontrado datos relativos al impacto del programa ni la evaluación que se menciona en 2013. Sería interesante poder analizar toda la información disponible relativa a este programa, sobre el que no pueden sacarse conclusiones por falta de información disponible.

12. CONCLUSIONES

- La división sexual del trabajo y sus implicaciones en los diferentes usos del tiempo, así como las consecuencias en el mercado laboral, son aspectos esenciales a tener en cuenta para formular cualquier política con perspectiva de género.
- Los datos disponibles a nivel municipal muestran la segregación del mercado de trabajo, así como que los hombres invierten más tiempo que las mujeres en el trabajo remunerado y en la vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones, informática y medios de comunicación. Y mientras se mantiene equilibrado en cuidados personales y estudios, y es mucho menor el empleado en hogar y familia, donde son las mujeres quienes más tiempo dedican.
- La dedicación a actividades domésticas no remuneradas - hogar y familia - sigue recayendo en las mujeres (89,7%) y con una dedicación que casi duplica la masculina (4h15 min frente a 2h25).

- Es significativo que los hombres y las mujeres invierten un tiempo similar al hogar y la familia cuando viven solos. Aunque siga siendo superior en las mujeres (3:05h ellos y 3:24 ellas), representa la situación donde menos diferencia hay entre unos y otras. Sin embargo, las diferencias se acentúan en detrimento de las mujeres cuando cambia del tipo de hogar.
- No vivir sola, convivir con una pareja y/o con hijos, supone una inversión de tiempo en tareas relacionadas con hogar y familia muy superior para las mujeres. Justo lo contrario que para los varones, convivir con una pareja y/o hijos, supone reducir este tiempo.
- Los diferentes usos del tiempo, determinados por la división sexual del trabajo, se reflejan en el mercado laboral. La mayor dedicación de las mujeres al cuidado, en detrimento de la actividad remunerada, tiene consecuencias no sólo en el acceso y la permanencia en el empleo, así como las condiciones en que lo hacen, sino también repercutirá en las condiciones de vida futuras, determinando pensiones, etc.
- La identificación de mujer con madre, y derivado de ello, con la natural disposición a todo lo relacionado con los cuidados, se constituye como un freno real y simbólico para la igualdad entre mujeres y hombres, y concretamente para el acceso y la permanencia en el empleo.
- La tasa de actividad de la población entre 16 y 64 años en la ciudad de Madrid es menor para las mujeres, si bien va aumentando progresivamente desde 2005, aunque se mantienen por debajo del 80%.
- La tasa de actividad disminuye a partir de los 40 años para ellas, y se profundiza con la edad, mientras que los hombres la bajada más fuerte se presenta en el tramo de 60 a 64.
- Es indudable que la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres está influenciada por su ciclo vital. Si los hombres entran en el mismo una vez que han finalizado sus estudios y permanecen en él, en términos generales, de forma ininterrumpida durante toda su vida hasta la edad de jubilación, las mujeres con frecuencia lo abandonan y, en la mayoría de los casos, por distintos motivos de índole familiar como el matrimonio y/o el nacimiento y cuidado de los hijos e hijas, padres y madres o de personas enfermas.
- Reflejo de la ausencia de incorporación al mercado de trabajo es la tasa de inactividad entre la población de 16 a 64 años, que es superior para las mujeres. Ha descendido desde 2005, pero en 2015 se sitúa por encima del 20%. Para los hombres ha ascendido ligeramente respecto a 2005.
- El INE ofrece datos a nivel nacional sobre las personas inactivas que lo son por dedicarse al cuidado de personas dependientes. La mayoría son mujeres, pero los motivos para ambos sexos coinciden en el hecho de no poder costear servicios de cuidados infantiles, o de mayores o dependientes. El porcentaje de mujeres que

allegan ambos motivos (no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de menores y no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores) es del 38,7% en la franja de edad de 45 a 54 años.

- La tasa de empleo constituyen un indicador social básico que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad o sexo. En la ciudad de Madrid la tasa de empleo es superior para los varones, aunque desciende con más intensidad que la de las mujeres, que se mantiene más estable para las mujeres, en torno al 65%.
- Además, y aunque el dato es a nivel nacional, se concluye que tener hijos penaliza a las mujeres y beneficia a los hombres en el mercado laboral. La tasa de empleo aumenta para los varones cuando tienen hijos, y a la inversa, la tasa de empleo disminuye en el caso en que sean ellas quienes los tienen.
- La tasa de paro, al contrario de lo que ocurre a nivel nacional, la tasa de paro es más elevada para los varones que para las mujeres, desde 2009. Aunque en 2016, la tasa de paro baja en los hombres y se eleva para las mujeres. Ambos están por encima el 16%. Sin embargo, A pesar de tener menores tasas de paro que los hombres en términos generales, en el gráfico se observa cómo en los grupos de edad relacionados con los cuidados, las mujeres se sitúan por encima de los varones. En 2015, las tasa de paro en las mujeres es superior para las franjas de edad de 40 a 44, y de 50 a 59 años. Ocurrendo lo mismo con las mujeres casadas, la tasa de paro aumenta para ellas en este caso, y es superior a la de los hombres casados en todo el periodo 2005-2015.
- El INE también ofrece a nivel nacional datos sobre las personas que están paradas y han trabajado antes, pero que han dejado su empleo para cuidar a personas dependientes (mayores y menores), siendo las mujeres el 77%.
- El paro registrado, sí presenta cifras más altas para las mujeres que para los hombres. En 2015, los distritos con más paro registrado son los de Puente de Vallecas, Carabanchel y Latina. La evolución de la brecha de género y su intensidad, por distrito, permite ver que ha subido en todos ellos desde 2012, progresivamente, y en algunos marcadamente, con grandes diferencias respecto a 2011. Está por encima de los 10 puntos en Retiro, Salamanca, Chamberí, Chamartín, Fuencarral el Pardo, Hortaleza, y Villa de Vallecas, en alguno de ellos con una fuerte subida respecto a 2014, como Chamberí, Fuencarral, Hortaleza y Villa de Vallecas. También ha sido fuerte la subida en Tetuán, Moncloa, Moratalaz, Ciudad Lineal, Vicalvaro y San Blas Canillejas; así como en Latina, Carabanchel y Usera, que vienen además de mantener la brecha negativa los años anteriores. La brecha está debajo del 5% en San Blas-Canillejas, Carabanchel, Latina, Usera, Villaverde. El único distrito que mantiene más paro registrado masculino que

femenino, es Centro. La brecha es mayor ,en términos generales, en los distritos con más renta, y menor en los de menos.

- Respecto a la jornada parcial, en 2015 las mujeres representan casi el 70% de estos contratos, porcentaje en torno al que se ha mantenido desde 2005. Respecto a los datos a nivel nacional, la ciudad de Madrid presenta menos mujeres que la media nacional con contratos de jornada parcial, y más hombres que la media nacional en esta situación para el periodo 2009-2015. Según los tramos de edad, las mujeres son menos que los hombres hasta los 30 años, y a partir de esa edad comienzan a ser mayoría. De nuevo, en la edad en la que se comienza de media a tener descendencia, las repercusiones en cuanto a menos participación en el mercado de trabajo, caen en las mujeres.
- Como en el caso anterior, los datos del INE que inciden en los motivos por los cuales las personas toman jornadas parciales para cuidar dependientes, son no poder costear los servicios adecuados para el cuidado.
- Las franjas de edad donde más precariedad sufren las mujeres corresponden a la etapa vital del establecimiento de la unidad familiar. Con el nacimiento de hijos e hijas comienza a plasmarse más nítidamente la división sexual del trabajo, que se acentúa durante la etapa en que los cuidados son más intensos.
- La renta media por persona ha sufrido una caída importante desde 2009, y la cantidad es menor para las mujeres durante todo el periodo. En 2015, los hombres tienen una renta media de 14.140,30 euros, y las mujeres de 13.389,60 euros (con alquiler imputado).
- Otra de las cosas determinadas por la menor participación en el mercado de trabajo son las pensiones. En la ciudad de Madrid, en 2015, el porcentaje de hombres que cobran pensión de jubilación es de casi el 58% (229.450 pensiones), frente a algo más del 42% de mujeres (167.775 pensiones). Las mujeres son el 81,63% (168.200) en la categoría de "otras clases de pensiones".
- La precariedad en el empleo es un factor de riesgo potencial de exclusión social para las mujeres. La pobreza de las mujeres está directamente relacionada con el lugar que ocupan en la división sexual del trabajo. La Encuesta de Condiciones de Vida del ayuntamiento, muestra que las mujeres tienen más riesgo de pobreza que los hombres. La tasa es mayor para las mujeres, excepto en 2013, en todo el periodo, y se ha incrementado en 2015 para ambos sexos. En 2015 es de 28,1% para los varones, y de 31% para las mujeres. Las mayores tasas se encuentran en la población más joven (los datos por edad no están disponibles desagregados por sexo). Las familias monoparentales, que están compuestas mayoritariamente por mujeres, tienen una tasa de riesgo de pobreza por encima del 50%, mucho más elevada que el resto de familias
- En la ciudad de Madrid, el número de familias monoparentales aumenta progresivamente, de manera más marcada para las mujeres, que son también las

que mayoritariamente componen esta categoría. El número de familias monoparentales encabezadas por mujeres pasa de 17.567 en 2005 a 26.537 en 2016, los varones pasan de 4.288 a 5.523. En 2015, el 83% de las familias monoparentales está encabezada por una mujer. Los distritos donde mayor hay número de familias monoparentales, y con un incremento progresivo son Fuencarral, que supera las 2.500, y Carabanchel, Puente de Vallecas y Hortaleza, por encima de las 2.000.

- La tasa de natalidad en la ciudad de Madrid está por debajo de la de CAM, pero por encima de la nacional desde 2009. En 2015, España se sitúa en un 8,99%, la CAM en un 10,10% y la ciudad de Madrid en un 9,38%. Por distritos, Villa de Vallecas, eleva la tasa en casi 4 puntos y medio, pasando de 11,37% en 2005, a 15,83% en 2015. También sube en Fuencarral-el Pardo en 3,33%. La bajada más fuerte se da en Vicálvaro, que ha caído en más de 6 puntos, de 15,53% en 2005 a 9,36% en 2015.
- La igualdad de género no sólo constituye un fin en sí mismo, sino también un medio esencial para alcanzar objetivos de desarrollo más amplios entre los que se incluyen:
 - La reducción de la pobreza
 - El aumento de la productividad y de la producción total;
 - El aumento de la tasa de fecundidad
 - Un mayor poder de toma de decisiones y de negociación para las mujeres en el seno del hogar.
- Respecto a las políticas de igualdad, destaca que el ámbito del empleo deje de estar presente en la Estrategia marco para su desarrollo desde 2011. La reducción importante que ha sufrido y la inclusión durante la legislatura 2011-2015 de inmigración en el área de igualdad, como clara sintomatología de la idea y compromiso de la corporación local por la igualdad entre mujeres y hombres.
- No hay evaluaciones disponibles con datos sobre impacto de las políticas llevadas a cabo en el marco de un sistema de evaluación, de hecho la imposibilidad de acceder a las evaluaciones de los últimos programas impide extraer conclusiones más allá de algunos grados de ejecución de las actividades programada. Es necesario establecer sistema de evaluación coherente y sistematizado.
- Por otro lado, es fundamental establecer indicadores que permitan medir el grado de transversalidad de género en las políticas municipales, garantizando que esta estrategia fundamental no quede en una mera formulación, sin aplicación efectiva.
- En cuanto a la asistencia a víctimas de violencia de género, los recortes presupuestarios (si bien no se cuenta con el dato concreto) han influido en la disminución y la capacidad de los servicios específicos, con más especialización (como los Puntos Municipales I y II de la Red regional, y el SAVG 24h) existentes

para atender a las víctimas, que se encuentran saturados. La derivación a otros recursos municipales que no son especialistas en violencia de género empeora la atención que pueden recibir y desincentivan que las víctimas acudan a los recursos. Así mismo, la externalización de algunos los servicios debe velar por la formación suficiente y específica y la experiencia en la atención de estas víctimas y sus hijos e hijas. Y durante este periodo, aunque ha mejorado, no ha sido un factor determinante en las adjudicaciones.

- Es recomendable establecer medidas de acompañamiento a las víctimas durante el proceso judicial, así como establecer más recursos relacionados con la atención a hijos e hijas de las víctimas. En los servicios de atención a víctimas de violencia de género, no se establece atención suficiente a los hijos e hijas y falta de recursos adecuados y personal especializado, que en muchas ocasiones atiende en varios centros con lo que la presencia es parcial.
- No se ha podido acceder a ninguna información relativa al Observatorio Municipal de Violencia de Género.
- Es necesario analizar la gestión y funcionamiento de los Centros de Apoyo a las Familias (CAF) y los Puntos de Encuentros Familiar (PEF). Se debe garantizar que cualquier servicio municipal sea susceptible de aplicar el Síndrome de Alienación Parental (SAP). Todos los servicios relacionados con menores y progenitores, especialmente si median cuestiones de custodia, son especialmente vulnerables a este hecho (del que advierte hasta el propio Consejo General del Poder Judicial).
- Es importante garantizar los conocimientos específicos y reglados en las empresas adjudicatarias de servicios relacionados con intervención con víctimas de violencia de género. Es importante también garantizar que los recursos se basen en los principios, también teóricos, que sustentan y se establecen en las leyes de Igualdad o de Violencia de Género, así como los tratados y documentos de la ONU y otros organismos que las inspiran.
- Las Escuelas Infantiles de 0 a 3 son una herramienta práctica, y también estratégica, y deben ser asequibles económicamente para todas las familias, con horarios suficientes y estar cerca del domicilio familiar.
- Actualmente hay 56 EEII de 0 a 3 de titularidad municipal, 2 de ellas gestionadas directamente por el ayto. (número que ha permanecido invariables desde 2005) , y el resto de gestión indirecta, que han ido aumentando. En 2014, último dato disponible, el número de plazas es de 7.057 (dos plazas menos que en la anualidad anterior). Sumando las plazas en EEII privadas financiadas con fondos públicos, el total en 2014 es de 8.206.
- Por distritos, a partir de 2010 se crean EEII en todos los distritos, de tal modo que no es hasta esta fecha que Chamberí, Puente de Vallecas, Hortaleza y Villa de Vallecas comienzan a contar con estos recursos. Además, el aumento de plazas es especialmente significativo en Arganzuela, Tetuán, Fuencarral el Pardo, Latina, Carabanchel, Ciudad Lineal, Vicálvaro, San Blás y Barajas.

- La tasa de cobertura (relación población con número de plazas) aumenta progresivamente acorde a la creación de plazas de titularidad pública, aunque no llega al 10% de la población. Lo que evidencia una fuerte carencia de oferta pública de plazas de 0 a 3. Por encima del 15% de cobertura sólo se sitúan Vicálvaro y San Blas-Canillejas, correspondiendo el porcentaje más elevado a Barajas, con un 30%.
- La corporación actual ha tomado la decisión de salirse de la red autonómica, y regular la gestión de las EEII, y en Octubre de 2016 se aprueba la *Ordenanza Reguladora del Servicio de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Madrid*. Introduce cambios importantes en la gestión y las condiciones de externalización del servicio, primando el proyecto educativo en la gestión, y teniendo en cuenta las condiciones laborales de las personas subcontratadas. Y elimina la cuota complementaria de bebés
- En los criterios de baremación que se establezcan para el acceso a las plazas municipales habrá que tener en cuenta a las familias monoparentales y las víctimas de violencia de género. Así mismo, es recomendable que se prime la proximidad al domicilio frente al centro de trabajo. Vincular las EEII a los centros de trabajo tiene un impacto de género negativo. Será uno de los progenitores en exclusiva quien asuma la responsabilidad (y uso del tiempo) de llevar y recoger a las criaturas, y dado que son las mujeres quienes mayoritariamente desempeñan las tareas de cuidados, esto supone un impacto de género negativo.
- Plantear como una opción a recuperar el programa Primeros Días, con las modificaciones adecuadas.
- La tasa de dependencia en la ciudad de Madrid ha subido desde 2005, acorde al envejecimiento de la población, si bien en el último dato disponible de 2016 baja unas décimas, situándose en 53,78%. En 2016, los distrito que presentan mayor tasa de dependencia son Moratalaz, Fuencarral-el Pardo y Latina, por encima del 60%.
- En 2014 se recibieron en el Ayuntamiento de Madrid 16.686 solicitudes, aumentando casi un 16% con respecto al año 2013. El mayor volumen de solicitudes está en los distritos de Puente de Vallecas (11,59%), y Carabanchel (9,47%) seguidos de Latina (9,15%); entre los tres, acumulan el 30% del total de solicitudes presentadas.
- La prestación por Cuidados Familiares, que se presenta como excepcional en la Ley de Dependencia, ha sido la que mayor porcentaje presenta sobre el total de prestaciones (en 2015, 21,09%). Esta prestación tiene un fuerte impacto negativo sobre las mujeres, que son quienes mayoritariamente las cuidadoras principales. Este tipo de medidas "convencen/presionan" a las potenciales cuidadoras para que abandonen sus empleos, no se incorporen al mercado laboral, o lo hagan de una forma más precaria.

- Los servicios relacionados con dependencia (ayuda a domicilio, centros de día, residencias...) son muy escasos en relación a las tasas de dependencia.
- Las necesidades de cuidados de no cubran los servicios municipales supondrán con mucha probabilidad, que sean cubiertas por mujeres en el entorno informal, de la familia, o por mujeres inmigrantes. Teniendo en cuenta la población potencial, los recursos municipales son escasos. Las consecuencias para las mujeres cuidadoras, desde las relacionadas con el empleo a las que lo hacen con la salud, con los efectos sobre las condiciones de vida presentes y futuras, tanto materiales como físicas y emocionales, son nefastas. También en cuanto a la generación de cadenas de cuidados que se generan, cómo es especialmente para las mujeres inmigrantes, que cuentan con todavía menos recursos.
- Las políticas de empleo, de carácter estratégico, no contemplan en fondo ni en forma la perspectiva de género. Las formulaciones aparentemente neutrales de las políticas municipales de empleo responden al mercado de trabajo en términos masculinos, sin tener en cuenta los usos del tiempo y la incidencia de la división sexual del trabajo en el empleo. La única alusión concreta (que se traduce en un programa) es la de Plan Emplea Mujer, pero no puede valorarse sin acceder a los datos sobre su puesta en marcha.
- El Plan de Empleo local puede ser una herramienta muy útil, permite reducir el desempleo del municipio, y acompañado de itinerarios integrales de inserción, contribuye a aumentar la empleabilidad de las personas beneficiarias. La intermediación laboral y la prospección empresarial, así como el establecimiento de ayudas a la contratación para las empresas que contraten a personas participantes del plan de empleo, son medidas que han dado buenos resultados en otros municipios.

13. ADECUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTUALES

La corporación de Ahora Madrid muestra voluntad política e interés palpable en llevar a cabo políticas de igualdad efectivas. Si bien, no hay todavía elaborada una estrategia o plan a seguir, y se mantiene hasta que eso ocurra la deficiente Estrategia de igualdad de oportunidades 2011-2015. Pero entre otras actuaciones, destaca que uno de los objetivos prioritarios de la corporación municipal haya sido incluir la igualdad de género en los **Presupuestos** del Ayuntamiento, y la necesidad de introducir el informe de impacto de género en los mismos, sirviendo a la mejora de la transversalidad de las políticas de igualdad. O la nueva ordenanza de **Escuelas Infantiles**, que permitirá al ayuntamiento definir criterios y características teniendo en cuenta el valor estratégico que suponen para la mejora de las condiciones laborales de las mujeres madrileñas.

El área de **empleo**, que es un área prioritaria, sigue presentando carencias importantes, ya que, como se ha mencionado, la perspectiva de género en la formulación de las políticas municipales de empleo no existe.

13. 1. Plan Estratégico de subvenciones 2016-2018

El Plan Estratégico de subvenciones 2016-2018 del Área de Gobierno de Equidad, Derechos sociales y Área Empleo, introduce declarativamente como elemento vertebrador la perspectiva de género. Si bien su aplicación a lo largo del plan es irregular.

Algunos puntos relevantes son la introducción en la baremación de la valoración de la perspectiva de género en el proyecto, que salvo para los casos de las del área de Empleo, aparece en otras líneas distintas de las igualdad de oportunidades. Supone 3 puntos de 100 (aunque para los proyectos relacionados directamente con igualdad debería introducirlo como requisito indispensable. Además, solicitan datos desagregados por sexo a la entidad en memoria, así como medida de igualdad implantadas. Aunque no supone un criterio de valoración en la adjudicación del proyecto.

Sin embargo, un área tan estratégica como es el empleo, donde los datos muestran marcadas diferencias entre mujeres y hombres, no recoge ninguna mención a la igualdad. Y las convocatorias no incluyen las modificaciones relativas a la perspectiva de género en los proyectos que se acaban de mencionar.

Los objetivos marcados se mantienen de años anteriores, no responden por tanto a ningún análisis de situación actualizado. sin haberlos adaptado a un diagnóstico actualizado. En ocasiones son demasiado genéricos (por ejemplo " Facilitar e incrementar la participación de las mujeres en todos los ámbitos"), y no siempre hay una correspondencia con los indicadores planteados (de actividad y de resultado, que no de impacto, de los que carece en términos generales. Por tanto, una carencia en este sentido es el sistema de evaluación. La importancia de establecer un buen sistema de indicadores (partir de la base de qué información se quiere obtener y diseñar los indicadores en base a ello), realizar un seguimiento y una evaluación del impacto son cruciales para conocer en qué medida se está influyendo con las actuaciones y para mejorar y adaptar las políticas públicas que se estén llevando a cabo o se vayan a plantear en el futuro. Cabe señalar además que los indicadores, excepto algunos de la línea de igualdad, no están desagregados por sexo. Por último, y respecto a los indicadores, sería recomendable, en aquellos que aluden familias beneficiarias, distinguir aquellas son monoparentales.

Es llamativo que en la convocatoria de subvenciones para igualdad entre mujeres y hombres hay un línea de financiación para colectivos con necesidades especiales y

personas con discapacidad, que no incluye indicadores desagregados por sexo y que no requiere proyectos cuya finalidad sea la igualdad entre mujeres y hombres.

En la línea de igualdad de oportunidades, en los Convenios de concesión directa anual, una de las beneficiarias para llevar a cabo proyectos de inserción sociolaboral con mujeres víctimas de violencia de género es la **Asociación Marillac**, vinculada a las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl. Sería interesante revisar qué tipo de intervenciones se están llevando a cabo y bajo qué parámetros.

Por otro lado, sería interesante que las personas que fueran a baremar los proyectos contaran con formación en perspectiva de género.

13. 2. Permisos de maternidad y paternidad del personal municipal

Las administraciones públicas pueden y deben dar ejemplos y tomar la iniciativa en muchos aspectos. La conciliación, la racionalización de horarios, es uno de ellos y de hecho ha sido pionera en muchas ocasiones (como aquellos primeros Plan Concilia). Es exigible desde la ciudadanía además, que den es ejemplo, más cuando desde el ámbito público se pretende influir en los comportamientos de otros agentes.

Los permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles son una reivindicación que toma cada vez más fuerza a todos los niveles, y se ha mostrado como una eficaz herramienta para introducir a los varones en el cuidado y contribuir a la corresponsabilidad, como muestran las experiencias nórdicas y concretamente la de Islandia. En España, se ha conseguido aprobar una Proposición no de Ley, que aún a falta de ver cómo prospera, ya es un hito.

El Ayto. de Madrid tiene la capacidad de llevar a cabo la implantación de los permisos iguales e intransferibles para sus empleados y empleados municipales.

En la actualidad, sigue suplementando el permiso de maternidad de sus trabajadoras en 8 semanas (hasta 24 en total), mientras que el permiso de paternidad de sus trabajadores (u otra persona progenitora) solo lo suplementa en 2 semanas (hasta 4 en total).

El convenio de aplicación en para los y las empleadas públicas del ayuntamiento de Madrid y sus organismo autónomos establece en el art. 17 las condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad. En los supuestos de maternidad, determina que **"el tiempo de permiso retribuido legalmente previsto, tendrá para la mujer empleada pública municipal una duración de ocho semanas más**. Estas ocho semanas adicionales se disfrutarán por la madre empleada pública municipal a continuación del permiso retribuido legalmente previsto". Respecto al de paternidad, establece que " el padre o el otro progenitor **disfrutará de un permiso retribuido de hasta cuatro semanas ininterrumpidas"**.

Esta política, implantada por el anterior gobierno municipal, podría revertirse por el simple procedimiento de suplementar el permiso de los trabajadores hasta igualar el que tienen las trabajadoras.

Otro aspecto en el que puede incidirse es el **permiso de lactancia**. La mayor parte de los trabajadores varones desconocen que tienen este derecho. De hecho, la formulación del mismo en el convenio se dirige constantemente a las empleadas, y sólo al final del párrafo, se hace alusión a que los empleados varones también podrán disfrutarlo en caso de que se constate que el otro progenitor no hace uso del mismo. Este derecho –en sus diferentes modalidades de ejercicio- podrá ser ejercitado indistintamente por uno u otro de los progenitores en caso de que ambos trabajen. En todo caso, hay que acreditar su no disfrute por el otro progenitor, lo que dificulta enormemente que sean los varones quienes lo asuman.

FUENTES DE DATOS

- Memorias de Actividades de todas las anualidades disponibles de las Direcciones Generales de Igualdad de Oportunidades, de Mayores, de Educación, y de la Agencia local de Empleo.
- Banco de datos del Servicio de Estadística del Ayto. de Madrid.
- Encuesta de empleo del Tiempo 2002/2003 y 2009-2010 del Servicio de Estadística del Ayto. de Madrid.
- Encuesta Condiciones de Vida del Servicio de Estadística del Ayto. de Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística.
- Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.