
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID

¿Qué es la transversalidad de género?

La desigualdad entre mujeres y hombres está presente en todos los ámbitos de la sociedad y profundamente arraigada en nuestro modelo de organización social. Para transformar esta situación, las administraciones públicas tenemos la responsabilidad y el compromiso de que nuestras actuaciones eviten cualquier tipo de discriminación y promuevan el progreso hacia la igualdad.

A menudo se argumenta que las políticas públicas son neutras respecto al género porque se dirigen a toda la población por igual, sin hacer distinciones entre mujeres y hombres. Sin embargo, si mujeres y hombres parten de una situación y posición desiguales, cualquier actuación pública que no lo tenga en cuenta, sólo conseguirá perpetuar estas desigualdades e incluso agravarlas. Por ello, es imprescindible incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, sea cual sea su ámbito de actuación: empleo, seguridad, participación ciudadana, servicios sociales, medio ambiente, cultura, deporte, etc. De esta forma, se garantiza que el objetivo de avanzar hacia la igualdad esté presente en todas ellas, actuando de manera más eficaz en la reducción de las desigualdades y logrando que las políticas públicas resuelvan y atiendan mejor los problemas del conjunto de la ciudadanía.

Así, integrar la perspectiva o enfoque de género en la acción pública implica tener en cuenta el carácter estructural de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito social, económico, político, cultural...etc., y el proceso de socialización diferenciada y jerarquizada de mujeres y hombres que genera una situación y posición desigual de ambos en la sociedad. Estas desigualdades de género se mantienen y se consolidan a través de la reproducción de roles y estereotipos de género y de un acceso desigual a los recursos, entendidos en un sentido amplio, por parte de mujeres y hombres.

Es preciso además que este enfoque esté presente en los principales instrumentos de política pública: en la normativa, en los planes, programas o proyectos de actuación, en los presupuestos, en la contratación y en las subvenciones. Para ello, es necesario que el enfoque de género se introduzca de manera sistemática en sus procesos de diseño, implantación y evaluación de todos ellos.

Además, para que esta incorporación sea posible, es preciso disponer de información y datos desagregados por sexo que permitan conocer y analizar las desigualdades de partida que se pretenden eliminar y corregir, a fin de diseñar mejor todas las actuaciones; también recoger información desagregada durante su implantación para hacer un mejor seguimiento y evaluar hasta qué

punto se ha logrado cambiar la desigual situación de partida sobre la que se pretendía intervenir.

Así pues, la transversalidad de género consiste en la aplicación del enfoque de género en toda la acción pública, en todos sus niveles y en todas las etapas para garantizar que el principio de igualdad que ha de informar todas las políticas públicas esté siempre presente y se logre así un progreso real hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

La estrategia de transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid

La estrategia de transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid se ha venido impulsando en los tres últimos Planes y Estrategias para la igualdad de género en la ciudad de Madrid. Como fruto de la misma, el Ayuntamiento de Madrid ya ha desarrollado diversos instrumentos orientados a garantizar la institucionalización del enfoque de género en algunos de sus ámbitos de gestión. Así, la Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos, implica la consideración de cláusulas que contemplen la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento contractual. Igualmente, desde el año 2016, se ha incorporado a las Bases de Ejecución del Presupuesto General la obligación de realizar un Informe de Impacto de Género que analice y evalúe el efecto de las políticas de gastos e ingresos desde la perspectiva de género. También en 2016 se aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, para promover la igualdad de género en todos sus ámbitos como institución y específicamente en el referido a las relaciones laborales.

Avanzando esta línea, el vigente **Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020**, aprobado en Junta de Gobierno del 7 de marzo de este año, establece como ámbito estratégico la “Acción pública con enfoque integrado de género” y define las tres líneas de acción clave orientadas a lograr la implementación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid:

- La aprobación de unas **Directrices de transversalidad** para avanzar, consolidar y fortalecer la igualdad de género, estableciendo los criterios mínimos que es preciso seguir para incorporar el enfoque de género en la acción pública;
- La creación de estructuras de coordinación estables para implementar la transversalidad de género en la gestión y acción municipal, que se concretan:
 - o En la puesta en marcha de **Unidades de Igualdad de Género** en todas las Áreas de Gobierno del Ayuntamiento, en sus Organismos Autónomos, en los Distritos y en las Empresas Públicas Municipales, que se encargarán de la aplicación de las Directrices mediante un plan de actuación bienal;
 - o En la creación de una **Comisión de Transversalidad de Género**, como órgano colegiado en la que estarán presentes igualmente todas las Áreas, Distritos, Organismos Autónomos y

Empresas públicas, y que se encargará de la coordinación, seguimiento y evaluación de la estrategia de transversalidad.

- El desarrollo de **proyectos transversales** a realizar de forma conjunta y coordinada entre distintas Áreas de Gobierno, Distritos, OOAA y Empresas Públicas Municipales, y en su caso con la iniciativa social, con el fin de abordar las principales brechas de género que persisten en nuestra ciudad.

De esta forma, el Ayuntamiento de Madrid hace público su compromiso con la igualdad promoviendo la transversalidad y la transformación de la cultura organizacional mediante la implantación sistemática del enfoque de género, integrando el principio de igualdad en las reglas, procedimientos y prácticas de la institución.

Las Directrices de Transversalidad

Las Directrices establecen los criterios necesarios para la implantación de la estrategia de transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, en sus Organismos Autónomos y Empresas Públicas dependientes. Se aplican a todos los expedientes y documentos municipales, así como a todo tipo de actos y comunicaciones, ya sean internas o dirigidas a la ciudadanía.

Los **criterios para la aplicación del enfoque de género** se explicitan en el punto tercero de las Directrices y son los siguientes:

1. **Uso no sexista del lenguaje escrito, visual o audiovisual.** Establece la obligación de incorporar en la comunicación institucional del Ayuntamiento de Madrid el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo. Se recomienda la utilización de la *Guía para el uso inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos*.

Se promueve además el uso de representaciones visuales que rompan con estereotipos, que resalten el valor positivo de la corresponsabilidad y refuercen el papel activo de las mujeres en los distintos ámbitos del espacio público, y que muestren la diversidad de, y entre, mujeres hombres.

Igualmente se promueve la utilización de una imagen no sexista de las mujeres en los medios de comunicación en que participe o subvencione el Ayuntamiento, así como la inclusión explícita del compromiso de la institución con la igualdad de género en las campañas dirigidas a la ciudadanía.

2. **Recogida de datos y estadísticas de la realidad diferenciada de mujeres y hombres.** Es imprescindible disponer de información desagregada por sexo para conocer la situación y posición de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención municipal, a fin de incorporar el enfoque de género a las políticas públicas, así como para su implementación, seguimiento y evaluación, analizando el efecto que dichas políticas tienen en la eliminación o reproducción de las desigualdades de género.

Para ello, se plantea la inclusión de la variable sexo de forma sistemática en toda la recogida de datos; la desagregación por sexo en toda la producción estadística y de indicadores; la realización de muestras lo suficientemente amplias que garanticen el posterior análisis por sexo; la inclusión de nuevos indicadores en las operaciones estadísticas; la introducción del enfoque interseccional para la detección de situaciones de discriminación múltiple; la revisión de las definiciones estadísticas existentes; y la incorporación de la voz y presencia de las mujeres como fuentes de información cualitativa en los procesos participativos y grupos de investigación.

- 3. Impacto de género en los proyectos normativos y programas de actuación:** se considera que todos los proyectos normativos, planes y programas, cartas de servicios y, en general, todo expediente administrativo que requiera la incorporación de informes, memorias o análisis viabilidad son pertinentes al género siempre que sus contenidos tengan efectos directos o indirectos en la población y, por tanto, en la vida de mujeres y hombres.

La estructura y contenido del análisis de impacto de género en las normas se determinará en una guía metodológica, según se recoge en las directrices sobre la memoria de análisis de impacto normativo y la evaluación normativa.

Los planes, programas y demás documentos que requieran la incorporación de informes, memorias o análisis de viabilidad deberán integrar el enfoque de género en todas sus fases, cuando se elaboren o diseñen, durante la implantación y en el seguimiento y evaluación.

- 4. Presupuestos con enfoque de género.** Las políticas de gastos e ingresos del Ayuntamiento de Madrid deben integrar el enfoque de género en su elaboración, ejecución y evaluación. Para ello, se establecen los criterios a considerar, así como la obligación de elaborar las memorias de evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios, del Informe de Impacto de Género del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid, así como de la memoria anual del cumplimiento de los objetivos de cada programa.
- 5. Incorporación de criterios de género y de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos:** establece el seguimiento de los criterios específicos de igualdad incluidos en la Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal (Decreto de 19 de enero de 2016 del delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda) y las previsiones específicas que en materia de igualdad de género contempla la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público. Asimismo, se establecen los criterios generales a seguir en materia de subvenciones y las obligaciones de las entidades beneficiarias de las mismas a fin de incorporar el enfoque de género y el principio de igualdad.
- 6. Participación equilibrada de mujeres y hombres en la institución y en los espacios de toma de decisiones:** se establecen criterios, de acuerdo con el

principio de presencia o composición equilibrada establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para procurar la representación equilibrada en todos los actos institucionales y de presencia protocolaria del Ayuntamiento; en los órganos, jurados o tribunales de concursos y concesión de premios y reconocimientos; así como en los resultados de la concesión de premios, distinciones y reconocimientos otorgados por el Ayuntamiento.

Para la aplicación de estas Directrices, el Área de Políticas de Género y Diversidad garantizará una formación básica, progresiva y permanente del personal del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, a través de la Escuela de Formación municipal. Asimismo, se programarán otro tipo de actividades informativas, jornadas o grupos de trabajo, a fin de dar a conocer la estrategia de transversalidad de género y los medios para su puesta en práctica.

Creación de Unidades de Igualdad de Género

Este cambio de cultura institucional requiere del establecimiento de estructuras estables que impulsen la transversalidad de género. Para ello, se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las Áreas de Gobierno, Distritos, Organismos Autónomos y Empresas Públicas.

Las **Unidades de Igualdad de Género** tendrán como finalidad el establecimiento e implantación de un modelo integral de transversalidad en cada ámbito de actuación, así como su seguimiento y evaluación. Cada Unidad de Igualdad de Género funcionará como un grupo de trabajo con carácter permanente y tendrá la siguiente composición:

- Una persona designada por la titular de la Secretaría General Técnica de cada Área de Gobierno u órgano directivo equivalente en los Distritos, Organismos Autónomos y Empresas dependientes del Ayuntamiento de Madrid.

- Un/a Agente de Igualdad Referente, designada por la titular de la Coordinación General del Área de Políticas de Género y Diversidad.

- Un/a o más Agentes de Igualdad de apoyo, en función del volumen de funciones a desarrollar, designada/s por la titular de la Coordinación General del Área de Políticas de Género y Diversidad.

Las Unidades de Igualdad de Género desarrollarán las siguientes funciones:

- Diagnosticar y analizar la situación y posición de mujeres y hombres en la ciudad de Madrid para la detección de desigualdades de género/brechas de género.
- Llevar a cabo el diseño, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Actuación Bienal de la Unidad de Igualdad de Género.

- Realizar los informes de seguimiento y evaluación del Plan de actuación bienal de las Unidades de Igualdad de Género, elevándolos a la Comisión de Transversalidad de Género.
- Impulsar la formación y sensibilización del personal del Área de Gobierno, Distrito, OOAA o Empresa Pública mediante la formulación de propuestas de acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias para la aplicación de la transversalidad de género.
- Coordinar y articular, en el ámbito de cada Unidad de Igualdad de Género, el despliegue de las políticas específicas de igualdad promovidas desde el Área de Políticas de Género y Diversidad.
- Asesorar a mesas u órganos de coordinación y de participación ciudadana para incorporar el enfoque integrado de género en sus actuaciones.

Así pues, las Unidades de Igualdad de Género serán unidades de carácter funcional y composición mixta necesarias para la implantación de la estrategia de transversalidad en el Ayuntamiento de Madrid. Tendrán como función principal elaborar un **Plan de Actuación cada dos años** en el que se establecerán las acciones concretas a desarrollar para la implantación de transversalidad en ese plazo en su ámbito de actuación.

Los Planes de Actuación elaborados por las Unidades de Igualdad de Género serán elevados a la Comisión de Transversalidad de Género para su aprobación, iniciándose así su puesta en marcha, que será también responsabilidad de las Unidades, que realizarán igualmente su seguimiento y evaluación. Asimismo, las Unidades tendrán que realizar los informes periódicos de seguimiento de sus Planes de Actuación respectivos, informando a la Comisión de Transversalidad de Género de los resultados alcanzados.