

## ANEXO III.

### **I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS** *(aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid el 15 de diciembre de 2016 y publicado en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid el 19 de diciembre de 2016).*

#### **Introducción**

El desarrollo de las Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres tiene una narrativa de compromisos colectivos que, como vasos comunicantes, van promoviendo normativas y legislaciones para favorecer la igualdad desde los ámbitos públicos hasta los entornos privados, como son las relaciones laborales.

La igualdad es una necesidad que no sólo afecta a las mujeres y a la sociedad. Las instituciones no pueden quedar al margen. Por ello, el Ayuntamiento de Madrid, y sus Organismos Autónomos, con una plantilla<sup>1</sup> que comprende una población laboral superior a la población residente de muchos pueblos y villas, no podía seguir al margen del ejercicio de iniciativas que profundicen en la situación de igualdad que se vive en la estructura municipal, tanto para la incorporación de la igualdad en el trabajo como en la posición de la igualdad en el desarrollo profesional.

La realización de este I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. es consecuencia de:

- La responsabilidad y compromiso del consistorio con la igualdad entre mujeres y hombres.
- La exigencia sindical para su implementación en nuestro Ayuntamiento.
- Un contexto legislativo que impele a la elaboración de planes de igualdad en las empresas y la Administración.

#### **Marco Normativo**

Este I Plan tiene su base normativa en una serie de acuerdos vinculantes, leyes, tratados y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años.

#### **Ámbito Internacional**

Naciones Unidas convoca, en 1.975, la I Conferencia Mundial de la Mujer, dentro del Año Internacional de la Mujer, iniciando un proceso –en el que aún nos encontramos- de construcción de un acervo normativo que sitúe la igualdad entre mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas y erradique la discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el mercado laboral.

Con anterioridad a 1.975 la referencia se ubicaba en la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (dependiente del Consejo Económico y Social), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1.966), que en su artículo 7 (puntos a y c) exige que se aseguren a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y de oportunidades para la promoción.

---

Tras la Conferencia, en el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1.975-1.985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres.

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1.979. En su Artículo 11 exige la adopción de medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres en el empleo.

- La Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1.995. El apartado F (La mujer y la economía) incluye, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo y fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

Esta Conferencia aprueba una nueva estrategia de trabajo, el 'mainstreaming' (transversalidad) que se suma a la aprobada en la III Conferencia Mundial de la Mujer, de 1985: las acciones positivas. Junto con ellas, la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres son las propuestas que la Conferencia considera imprescindibles para lograr la igualdad de género.

- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100); la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156); y la protección de la maternidad (nº 183).

- La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.

### **Ámbito Comunitario**

- El Tratado de la Unión Europea (TUE), acordado en 1.992, que recoge en su artículo 3 el compromiso de la Unión Europea por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.

- El Tratado de Amsterdam, firmado en 1.997, introduce en el articulado del TUE la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3); la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13); la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo (art. 137); y la igualdad salarial, la adopción de medidas para garantiza la aplicación del Principio de Igualdad en el empleo, la ocupación y la retribución, así como la adopción de medidas que "ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales." (Art. 141).

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Amsterdam, en el art. 8 (promoción de la igualdad y eliminación de las desigualdades); art. 19 (lucha contra la discriminación); art. 153 (igualdad en el empleo); y art. 157 (igualdad salarial y adopción de medidas).

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2.000, con el mantenimiento del art. 20, la Igualdad ante la ley, y la ampliación con el art. 21, la prohibición de toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo...; y

específicamente, en el art. 23, la Igualdad entre mujeres y hombres, en la misma línea de lo recogido en TFUE.

- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación y que han ido revisándose a lo largo de los años. La referencia en la elaboración de este I Plan de Igualdad es la *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006), que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral, y la carga de la prueba.

- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad:

- I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985).
- II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990).
- III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995).
- IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000).
- V Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006).
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

- La Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres, que señala que los Gobiernos, las Administraciones Públicas y los agentes sociales deben poner en marcha medidas de acción positiva destinadas a promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, para evitar “los efectos perjudiciales que para las mujeres se derivan de aptitudes, comportamientos y estructuras sociales”.

- La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006), elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

Todo ello abarca, también, el rol de empleador de la institución municipal, incluyendo la organización del trabajo y las condiciones laborales.

### **Ámbito Nacional**

- Constitución Española (1978) que consagra la igualdad (art. 14) y la adopción de medidas que “remuevan los obstáculos” para el disfrute de la misma (art. 9.2).

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007. Su Capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad incluye la elaboración y aplicación de los planes de igualdad (art. 45); el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46); la transparencia

en la implantación del plan de igualdad (art. 47); y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48).

En el Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación. El Capítulo I, art. 51, de criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad indica:

*“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*

*a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*

*b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*

*c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*

*d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*

*e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

*f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*

*g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”*

Así mismo, facilita algunas medidas como las recogidas en los arts. 55, 60, 61, 62 y 63, que se han incluido en este I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, adaptados a la realidad del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.

Por otra parte, el I Plan no está dirigido únicamente a la plantilla, sino que recoge, en el ámbito de sus competencias, las obligaciones que emanan del Título II, Políticas públicas para la igualdad, y los Principios generales de actuación señalados en el art. 14, en concreto:

*-El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*

*- La adopción de las medidas necesarias para la erradicación todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

*- El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*

*- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*

Así como el artículo 15 (Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres); art. 18 (Informe periódico); y art. 20 (Adecuación de las estadísticas y estudios).

- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). En el art. 14 reconoce el derecho de los y las empleadas públicas:

*h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*

*i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

En cuanto a los deberes de los y las trabajadoras, el EBEP exige el cumplimiento de un Código de Conducta (art. 52) señala la exigencia del respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, y los Principios éticos (art. 53) evitar toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por último, la Disposición adicional séptima del texto refundido incluye los Planes de igualdad:

1. *Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

### **Ámbito Municipal**

Desde 2.009, y en cumplimiento de la normativa anterior y los compromisos firmados por el Ayuntamiento de Madrid, se han ido promoviendo la transversalidad de género.

- El II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, con vigencia 2.006-2.009, contenía el objetivo de “Institucionalizar la perspectiva de género en todas las áreas municipales”.

- La Estrategia para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Madrid, con vigencia 2.011-2.015 se mantenía en la misma línea, con el objetivo de “Incorporar el enfoque integrado de género en la gestión municipal” en la doble vertiente señalada en la Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres (como gestor de bienes y servicios y como empleador).

Es esta característica de “empleador” la que exige la participación y el acuerdo de las organizaciones sindicales en el impulso, elaboración, ejecución y evaluación de un Plan de Igualdad de estas características. Las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva han promovido este I Plan de Igualdad en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA (período 2.012-2.015), sin que llegara consolidarse el proceso de elaboración. Por ello, en el Acuerdo sobre actuaciones en materia de Recursos Humanos e

impulso a la negociación colectiva en el seno de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA, firmado el 23 de diciembre de 2.015, se incluye un punto (1.8) que mandataba a las partes a iniciar el proceso de negociación del Plan de Igualdad antes de la segunda quincena de 2.016.

- El Plan de Gobierno 2015-2019, que incluye la “*Elaboración del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Madrid*” (Línea 4: Un gobierno democrático, transparente y eficaz. Objetivo: “Integrar la perspectiva de género en la política y en la acción municipal”: Estrategia: ‘Incorporación de la transversalidad de género en disposiciones normativas, presupuestos y en planes sectoriales y transversales’).

## **I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos**

El I Plan de Igualdad contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

Por tanto, no es éste un Plan sólo para la plantilla, sino para la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad del mismo, para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad y para que el servicio que prestamos fomente la igualdad entre mujeres y hombres.

El objetivo general que persigue este Plan es ***Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución municipal.***

### **PRINCIPIOS RECTORES**

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos tiene su base en cuatro Principios Rectores:

- Gobernanza.
- Transparencia.
- Participación.
- Enfoque de Género.

**Gobernanza.** Representada en el compromiso de la Corporación Municipal con la Igualdad, con el buen gobierno y con la calidad de las políticas públicas. Con la puesta en marcha de este I Plan, ese compromiso alcanza a las trabajadoras y trabajadores municipales, a sus condiciones de trabajo y a su relación con la ciudadanía, con una intervención pública equitativa, responsable y eficaz.

**Transparencia.** En coherencia con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier persona miembro de la plantilla municipal tendrá a acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este I Plan y sus costes.

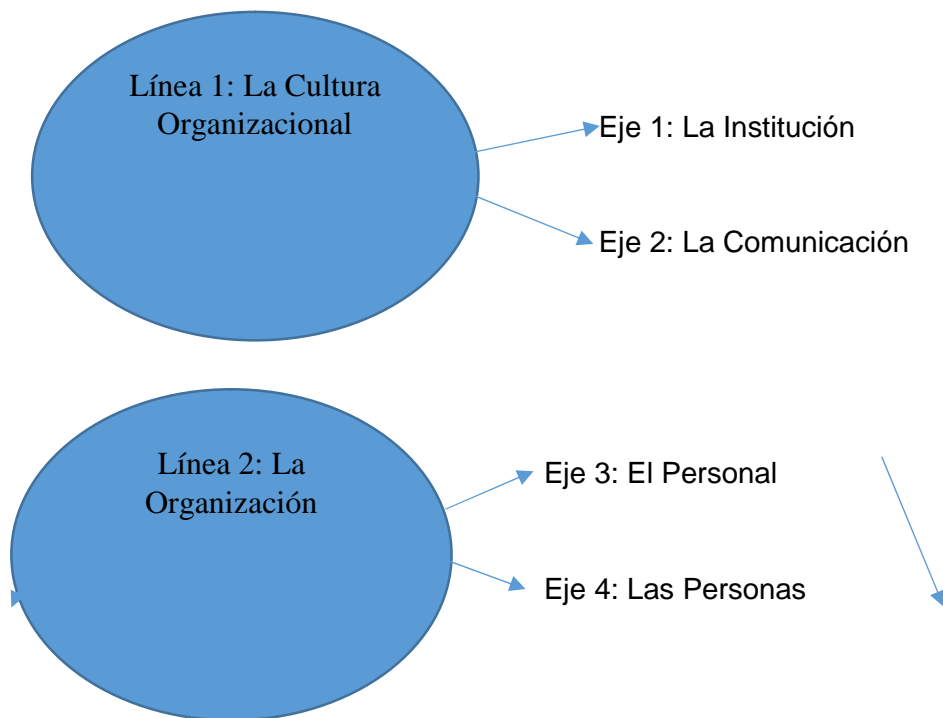
**Participación.** Con la mirada puesta en el personal municipal, en su cooperación imprescindible para articular procesos de igualdad entre la plantilla, a través de los sindicatos de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes para el personal laboral y funcionario del

Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. que han contribuido desde la Mesa de Igualdad a la elaboración de este I Plan, y seguirán colaborando para la implementación de las medidas contenidas en este Plan.

**Enfoque de Género.** El análisis de género impregna el Plan y la igualdad entre mujeres y hombres y es el motor de las medidas que en él se recogen.

## ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

En consonancia con los criterios de análisis del diagnóstico de situación y que se desarrollan en el Informe-Diagnóstico, el Plan de Igualdad se estructura a través de dos líneas de intervención y cuatro ejes de actuación.



El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. presenta una serie de objetivos a cumplir, que se irán alcanzando con el desarrollo y ejecución de las 61 medidas que lo concretan. Los objetivos y las medidas son cuantificables y constatables. Por tanto, se acompañan de un conjunto de indicadores de proceso, resultado e impacto, que permitirán verificar el cumplimiento del Plan. Además, las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen los ámbitos responsables e implicados en su implementación.

La ejecución del Plan contará con el apoyo y asesoramiento del equipo técnico de la DGIMH en las medidas oportunas.

IPLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

| LÍNEA 1: LA CULTURA ORGANIZACIONAL                |  |                 |   |   |   |
|---|--|-----------------|---|---|---|
| EJE 1: LA INSTITUCIÓN                             |  |                 |   |   |   |
| Objetivo Específico: Transversalizar la igualdad. |  |                 |   |   |   |
| Ámbito de intervención                            |  |                 |   |   |   |
| Condiciones de trabajo                            | Objetivo operativo: Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.   |                 |   |   |   |
|   | MEDIDAS  | TEMPORALIZACIÓN | ÁREA O DEPENDENCIA                                | RESPONSABLES  | INDICADORES   |
|   | 1.1 Establecer Unidades de Igualdad de Género (UIG) en cada Área de Gobierno y Organismos Autónomos.   | 2017/Permanente | Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos. | Coordinaciones Generales/ Gerencias de OO.AA./                            | - Número de UIG constituidas.                                     |
|   | 1.2 Elaborar diagnósticos anuales del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento y sus OO.AA. | 2017/Anual      | Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos. | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales. | - Número de informes elaborados.<br>- Documentos de los informes. |
|   | 1.3 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, etc. públicos.   | 2017/Permanente | Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos. | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales. | - Número de actuaciones realizadas.                               |
|   | 1.4 Incluir la variable sexo en todas las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento y sus OO.AA.                                 | 2017/Permanente | Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos. | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales. | -Número de actuaciones realizadas.                                |



|  |   |                 |   |   |  |
|--|---|-----------------|---|---|--|
|  | 1.5 Procurar el equilibrio entre los sexos en la concesión de distinciones.   | 2017/Permanente | Alcaldía/Áreas de Gobierno/Organismos Autónomos.  | Coordinaciones Generales/ Direcciones Generales/ Gerencias de OO.AA.  | - Número de distinciones concedidas a mujeres.<br>- Número de distinciones concedidas a hombres. |
|  | 1.6 Introducir la dimensión de género en la prevención de riesgos laborales.  | 2017/Permanente | Gerencia de la Ciudad/ OO.AA. "Madrid Salud".     | Dirección General de Relaciones Laborales/ Gerencia del O.A. "Madrid Salud".  | - Número de Evaluaciones de riesgo realizadas.<br>- Indicadores de género utilizados.            |
|  | 1.7 Realizar un análisis de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. | 2017/Permanente | Gerencia de la Ciudad/ OO.AA. "Madrid Salud".     | Dirección General de Relaciones Laborales/ Dirección General de Recursos Humanos/ Gerencia del O.A. "Madrid Salud". | - Número de informes realizados.<br>- Indicadores de género utilizados.                          |
|  | 1.8 Elaborar un protocolo de actuación en materia de género para los planes de comunicación interna.  | 2017/Permanente | Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos. | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA.  | - Número de Protocolos elaborados.<br>- Documento del Protocolo                                  |
|  | 1.9 Adaptar los uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso, a las características morfológicas de mujeres y hombres.            | 2018/Permanente | Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos. | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales.   | - Número de adaptaciones realizadas, por sector.   |

| Plan de Igualdad   | Objetivo operativo: Implementar el Plan. |  |   |   |             |
|--|--|--|---|---|-------------|
|  | MEDIDAS                                  | TEMPORALIZACIÓN  | ÁREA O DEPENDENCIA  | RESPONSABLES  | INDICADORES |
| 1.10 Constituir la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con su Reglamento de funcionamiento.   | 2017/Vigencia del Plan                   | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Gerencia de la Ciudad. | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Dirección General de Relaciones Laborales. | - Constitución de la Comisión<br>- Nº de mujeres y de hombres que participan.<br>- Documento del Reglamento         |             |
| 1.11 Establecer reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con periodicidad mínima cuatrimestral.  | 2017/Vigencia del Plan                   | Gerencia de la Ciudad.   | Dirección General de Relaciones Laborales.  | - Número de reuniones anuales.  |             |
| 1.12 Realizar anualmente una jornada abierta de presentación de la Memoria de Ejecución del Plan, y de planificación de medidas para el ejercicio siguiente.   | 2017/Vigencia del Plan                   | Gerencia de la Ciudad.   | Dirección General de Relaciones Laborales.  | - Número de Jornadas.<br>- Número de memorias anuales presentadas.<br>- Número de medidas anuales planificadas.     |             |
| 1.13 Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA, con presentación anual de informes de gasto por medidas realizadas, una vez que la mayoría de las medidas no requieren partida presupuestaria específica. | 2017/Vigencia del Plan                   | Áreas de Gobierno/ Gerencia de la Ciudad.                                      | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Dirección General de Relaciones Laborales.       | - Número de informes de gasto presentados.<br>- Número y características de las partidas presupuestarias afectadas. |             |

|   |   |  |  |  |   |
|---|---|--|--|--|---|
| <b>Representación</b>   | <b>Objetivo operativo:</b> Alcanzar la paridad en la representación.  |  |  |  |   |
|   | <b>MEDIDAS</b>  | <b>TEMPORALIZACIÓN</b>   | <b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>  | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>INDICADORES</b>  |
|   | 1.14 Tender a una presencia equilibrada de mujeres y hombres, por parte del Ayuntamiento y sus OO.AA. y de los sindicatos, en todas las mesas de negociación, comisiones y comités. | 2017/Permanente  | Gerencia de la Ciudad/<br>Organizaciones<br>Sindicales.  | Dirección General de Relaciones Laborales/<br>Organizaciones<br>Sindicales.        | - Número de miembros de los Órganos de representación unitaria, desagregado por sexo.<br>- Número de miembros de las mesas de negociación, comisiones y comités desagregado por sexo. |
| <b>LÍNEA 1: LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b>   |   |  |  |  |   |
| <b>EJE 2: LA COMUNICACIÓN</b>   |   |  |  |  |   |
| <b>Objetivo específico:</b> Hacer visible la igualdad.                                |   |  |  |  |   |
| <b>Ámbito de intervención</b>   |   |  |  |  |   |
| <b>Lenguaje</b>   | <b>Objetivo Operativo:</b> Utilizar un lenguaje no discriminatorio.   |  |  |  |   |
|   | <b>MEDIDAS</b>  | <b>TEMPORALIZACIÓN</b>   | <b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>  | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>INDICADORES</b>  |
|   | 2.1 Elaborar, editar y difundir una Guía de Lenguaje Inclusivo, para su utilización por todos los ámbitos organizativos.  | 2017/Utilización permanente  | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/<br>Gerencia de la Ciudad.                     | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/<br>Gerencia de la Ciudad. | - Documento de la Guía.<br>- Número de Guías editadas.<br>- Tipo de canales de difusión utilizados.   |
| 2.2 Incluir módulos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación. | 2017/Permanente   | Área de Gobierno de Portavoz,<br>Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno/<br>Gerencia de la Ciudad. | Dirección General de Comunicación/<br>Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación. | - Número de módulos incluidos.<br>- Número de cursos realizados.                   |   |

|  |   |                 |   |   |   |
|--|---|-----------------|---|---|---|
|  | 2.3 Establecer cursos de formación obligatoria en lenguaje inclusivo, dirigidos al personal de los gabinetes de prensa, de la emisora Escuela Municipal M21, de la Dirección General de Comunicación y de AYRE. | 2017/Permanente | Gerencia de la Ciudad.  | Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.  | - Número de cursos realizados.<br>- Número de asistentes, por Unidad Orgánica, curso y año, desagregado por sexo. |
|  | 2.4 Revisar los contenidos de AYRE para incluir la perspectiva de género, con atención al uso del lenguaje y las imágenes.  | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo. | Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. | - Número de contenidos revisados, por año.  |
|  | 2.5 Revisar los contenidos de <b>madrid.es</b> para incluir los criterios del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.   | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo. | Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. | - Número de contenidos revisados por año.   |
|  | 2.6 Revisar los documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.  | 2017/Permanente | Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos.   | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales.                                     | - Número de documentos, solicitudes, impresos, etc. revisados por año.<br>- Número de modificaciones realizadas.  |
|  | 2.7 Difundir el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. entre la plantilla y los centros de trabajo.   | 2017            | Gerencia de la Ciudad.  | Dirección General de Recursos Humanos/ Relaciones Laborales.  | - Canales de difusión utilizados.   |

|                            |  |                        |   |   |  |
|----------------------------|--|------------------------|---|---|--|
|                            | 2.8 Activar un enlace en AYRE sobre el Plan de Igualdad, con contenidos, información de la puesta en marcha de acciones, resultados, seguimiento y evaluación. | 2017/Vigencia del Plan | Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Gerencia de la Ciudad.   | Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General de Relaciones Laborales. | - Documento de contenidos.   |
|                            | 2.9 Crear un buzón en AYRE para recibir aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, etc., en relación al Plan y los procesos de igualdad en marcha.            | 2017/Vigencia del Plan | Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/Gerencia de la Ciudad.  | Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General de Relaciones Laborales. | - Informe anual sobre la participación de la plantilla, con contenido de la misma, desagregado por sexo. |
| <b>Imagen y Publicidad</b> | <b>Objetivo Operativo:</b> Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.   |                        |   |   |  |
|                            | <b>MEDIDAS</b>   | <b>TEMPORALIZACIÓN</b> | <b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>   | <b>RESPONSABLES</b>   | <b>INDICADORES</b>   |
|                            | 2.10 Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.                                      | 2017/Permanente        | Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno.   | Dirección General de Comunicación.  | - Incidencias registradas por la utilización de imágenes o mensajes sexistas o estereotipados.           |
|                            | 2.11 Desarrollar campañas de sensibilización por el cambio de actitudes y contra el sexismo.   | 2017/Permanente        | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno. | Dirección General de Comunicación/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.         | Número y características de las campañas realizadas.   |

|  |   |  |   |  |  |
|--|---|--|---|--|--|
|  | 2.12 Incorporar imágenes de mujeres y de hombres en las instalaciones municipales y centros de trabajo (cambiar la señalética).                     | 2017/Permanente  | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno. | Dirección General de Comunicación/<br>Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.             | - Número de señales modificadas.<br>- Número de instalaciones y centros de trabajo afectados |
| <b>Plan de Igualdad</b>  | <b>Objetivo Operativo:</b> Participar el Plan de Igualdad.  |  |   |  |  |
|  | <b>MEDIDAS</b>  | <b>TEMPORALIZACIÓN</b>   | <b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>   | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>INDICADORES</b>   |
|  | 2.13 Difundir el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. entre la plantilla y los centros de trabajo.    | 2017   | Gerencia de la Ciudad.  | Dirección General de Recursos Humanos/<br>Relaciones Laborales.  | - Canales de difusión utilizados.  |
|  | 2.14 Activar un enlace en AYRE sobre el Plan, con contenidos, información de la puesta en marcha de acciones, resultados, seguimiento y evaluación. | 2017/Vigencia del Plan   | Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Gerencia de la Ciudad.   | Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/<br>Dirección General de Relaciones Laborales.     | - Documento de contenidos.   |
| 2.15 Crear un buzón en AYRE para recibir aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, etc., en relación al Plan y los procesos de Igualdad en marcha. | 2017/Vigencia del Plan  | Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/Gerencia de la Ciudad. | Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/<br>Dirección General de Relaciones Laborales.  | - Informe anual sobre la participación de la plantilla, con contenido de la misma, desagregado por sexo. |  |

**LÍNEA 2: LA ORGANIZACIÓN**

**EJE 3: EL PERSONAL**

**Objetivo específico:** Evitar las discriminaciones.

| Ámbito de intervención   |   |  |  |   |   |
|--|---|--|--|---|---|
| Acceso al empleo   | <b>Objetivo operativo:</b> Romper la segregación horizontal.  |  |  |   |   |
|  | MEDIDAS   | TEMPORALIZACIÓN  | ÁREA O DEPENDENCIA   | RESPONSABLES  | INDICADORES   |
|  | 3.1 Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de las ofertas de empleo y las pruebas de selección. | 2017/Permanente  | Gerencia de la Ciudad.   | Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General de Planificación Interna.  | - Número de informes realizados y resultado de los mismos.  |
|  | 3.2 Modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, en las bases de selección que requieran pruebas físicas.    | 2017/Permanente  | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad.   | Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ Dirección General de Recursos Humanos.  | Por convocatoria:<br>- Número y características de marcas modificadas.<br>- Número y posición de las mujeres que realizan las pruebas.<br>- Porcentaje de mujeres que pasan las pruebas en relación con el total de mujeres que se presentan. |
| 3.3 Invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento. | 2017/Permanente   | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad. | Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General de Planificación Interna. | Por convocatoria:<br>- Número de pruebas que invierten el orden.<br>- Número y posición de las mujeres que realizan las pruebas.<br>- Porcentaje de mujeres que pasan las pruebas en relación con el total de mujeres que se presentan. |   |

|  |   |                 |  |  |   |
|--|---|-----------------|--|--|---|
|  | 3.4 Analizar la inclusión de acciones afirmativas, e incluirlas si es oportuno, en las pruebas de selección de categorías donde exista infrarrepresentación.                    | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br>Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/<br>Gerencia de la Ciudad. | Coordinador General de Seguridad y Emergencias/<br>Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/<br>Dirección General de Recursos Humanos/<br>Dirección General de Planificación Interna.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de Informes realizados.</li> <li>- Número de acciones afirmativas incluidas.</li> <li>- Tipología de las acciones, por convocatoria.</li> <li>- Número de mujeres beneficiadas.</li> <li>- Número de hombres beneficiados.</li> <li>- Número de personas y porcentaje de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en cada convocatoria.</li> </ul> |
|  | 3.5 Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección, promoción interna y provisión de puestos, cuando hay desequilibrio o infrarrepresentación de un sexo. | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br>Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/<br>Gerencia de la Ciudad. | Coordinador General de Seguridad y Emergencias/<br>Dirección General de Policía Municipal/<br>Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/<br>Dirección General de Recursos Humanos/<br>Dirección General de Planificación Interna. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones positivas incorporadas.</li> <li>- Tipología de las acciones positivas, por convocatoria.</li> <li>- Número de mujeres beneficiadas.</li> <li>- Número de hombres beneficiados.</li> <li>- Número de personas y porcentaje de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en cada convocatoria.</li> </ul>                                |
|  | 3.6 Redactar las convocatorias de plazas siguiendo los criterios del lenguaje inclusivo.  | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br>Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/<br>Gerencia de la Ciudad. | Coordinador General de Seguridad y Emergencias/<br>Dirección General de Policía Municipal/<br>Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/<br>Dirección General de Recursos Humanos/<br>Dirección General de Planificación Interna. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de convocatorias en las que se modifica el lenguaje.</li> <li>- Número de plazas en las que se modifica el lenguaje.</li> </ul>   |



|  |  |                 |  |  |  |
|--|--|-----------------|--|--|--|
|  | <p>3.7 Introducir en todos los temarios de las pruebas de selección, según el nivel de cada convocatoria o cada plaza, contenidos relativos a la igualdad de género y a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p> | 2017/Permanente | <p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br/>Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/<br/>Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/<br/>Gerencia de la Ciudad.</p>               | <p>Coordinador General de Seguridad y Emergencias/<br/>Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/<br/>Dirección General de Recursos Humanos/<br/>Dirección General de Planificación Interna/<br/>Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y características de los contenidos incorporados, según nivel.</li> <li>- Número y características de las preguntas introducidas en las pruebas, según nivel.</li> <li>- Porcentaje de alumnado, desagregado por sexo, que superan las preguntas sobre estos contenidos, por nivel.</li> </ul> |
|  | <p>3.8 Establecer la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.</p>  | 2017/Permanente | <p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br/>Gerencia de la Ciudad.</p>  | <p>Titular del Área de Gobierno Salud, Seguridad y Emergencias/<br/>Dirección General de Recursos Humanos/<br/>Dirección General de Planificación Interna.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de tribunales constituidos.</li> <li>- Número de órganos de selección constituidos.</li> <li>- Número de mujeres y hombres, por tribunal y órgano.</li> <li>- Tipología de las anomalías detectadas.</li> </ul>  |
|  | <p>3.9 Velar por el cumplimiento del Principio de Igualdad y No Discriminación por razón de sexo en los tribunales y órganos de selección.</p>   | 2017/Permanente | <p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br/>Gerencia de la Ciudad.</p>  | <p>Coordinador General de Seguridad y Emergencias/<br/>Dirección General de Recursos Humanos/<br/>DG. de Planificación Interna.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y tipología de las intervenciones realizadas.</li> </ul>   |
|  | <p>3.10 Fomentar la imagen de las mujeres policías y bomberas en las redes sociales y la web municipal.</p>  | 2018/Permanente | <p>Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br/>Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno.</p> | <p>Dirección General de Emergencias y Protección Civil/<br/>Dirección General de la Policía Municipal/<br/>Dirección General de Comunicación/<br/>Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de campañas realizadas, por medio.</li> <li>- Relación de incidencias sobre las campañas.</li> </ul>   |

|                                       |   |                        |   |  |  |
|---------------------------------------|---|------------------------|---|--|--|
| <b>Relación de puestos de trabajo</b> | <b>Objetivo operativo:</b> Suprimir el sexismo y la estereotipación.  |                        |   |  |  |
|                                       | <b>MEDIDAS</b>  | <b>TEMPORALIZACIÓN</b> | <b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>   | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>INDICADORES</b>   |
|                                       | 3.11 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.  | 2017/Permanente        | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Gerencia de la Ciudad. | Dirección General de Planificación Interna/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.   | - Número de correcciones realizadas.   |
| <b>Promoción</b>                      | <b>Objetivo operativo:</b> Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.  |                        |   |  |  |
|                                       | <b>MEDIDAS</b>  | <b>TEMPORALIZACIÓN</b> | <b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>   | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>INDICADORES</b>   |
|                                       | 3.12 Establecer la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración para la provisión de puestos.   | 2017/Permanente        | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.      | Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Dirección General de Recursos Humanos.   | - Número de comisiones constituidas.<br>- Porcentaje de mujeres y/o de hombres en cada una de ellas, por año.                  |
|                                       | 3.13 Valorar los cursos sobre igualdad al mismo nivel que los otros cursos, a la hora de adjudicación de un puesto.   | 2017/Permanente        | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.      | Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Dirección General de Recursos Humanos.   | - Número de convocatorias de puestos en los que se incluye la medida.  |
|                                       | 3.14 Ampliar el sistema de concurso de méritos, en los procesos de provisión de puestos, hasta el Nivel 28 – incluido-, basado en los Principios de Mérito, Capacidad e Igualdad para el equilibrio continuo entre mujeres y hombres. | 2018/Permanente        | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.      | Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General de Planificación Interna. | - Número de concursos de méritos convocados por nivel.<br>- Número de plazas cubiertas, por nivel y año, desagregado por sexo. |

|                      |  |                        |  |  |  |
|----------------------|--|------------------------|--|--|--|
|                      | 3.15 Favorecer al sexo infrarrepresentado en caso de empate entre las personas candidatas, al final del proceso de adjudicación de puesto.   | 2018/Permanente        | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.   | Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General de Planificación Interna.       | - Número de veces que se ha aplicado esta medida al final del proceso.<br>- Número de personas a las que ha beneficiado, desagregado por sexo. |
| <b>Retribuciones</b> | <b>Objetivo operativo:</b> Promover la igualdad salarial.  |                        |  |  |  |
|                      | <b>MEDIDAS</b>   | <b>TEMPORALIZACIÓN</b> | <b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>  | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>INDICADORES</b>   |
|                      | 3.16 Realizar un estudio en profundidad sobre complementos de destino, complementos específicos y productividades, desde la perspectiva de género.   | 2018                   | Gerencia de la Ciudad.   | Dirección General de Planificación Interna.  | - Documento del Estudio.   |
| <b>Formación</b>     | <b>Objetivo operativo:</b> Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.  |                        |  |  |  |
|                      | <b>MEDIDAS</b>   | <b>TEMPORALIZACIÓN</b> | <b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>  | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>INDICADORES</b>   |
|                      | 3.17 Incluir en el Plan de Formación municipal cursos de materias relacionadas con la igualdad (lenguaje inclusivo, género, conciliación de los tiempos de vida, corresponsabilidad de los cuidados, violencias machistas, impacto de género, etc.). | 2017/Permanente        | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad. | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. | - Número de cursos incluidos por materia y Plan.   |
|                      | 3.18 Fomentar la asistencia del personal directivo y del personal de Recursos Humanos, y alentar la participación de los hombres, en los cursos de materias relacionadas con la igualdad.  | 2017/Permanente        | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.   | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.  | - Número de personas asistentes por curso, tipo de personal, año.<br>- Porcentaje de hombres y/o de mujeres que asisten por curso y año.       |

|  |  |                 |  |  |  |
|--|--|-----------------|--|--|--|
|  | 3.19 Favorecer la capacitación técnica del personal de las Unidades de Igualdad de Género en las diferentes Áreas de Gobierno.                           | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad. | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. | - Número de cursos realizados por año.<br>- Porcentaje de asistentes en relación con el número de miembros que componen las UIG. |
|  | 3.20 Equilibrar el número de formadoras y formadores (ponentes) y en la coordinación de los cursos del Plan de Formación municipal.                      | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.   | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.  | - Número de ponentes por curso, desagregado por sexo.<br>- Porcentaje de mujeres y de hombres que coordinan cursos, por año.     |
|  | 3.21 Fomentar la participación de hombres en los cursos sobre ámbitos de su infrarrepresentación.  | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.   | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.  | - Número de hombres, por curso y año, sobre el total de asistentes.  |
|  | 3.22 Fomentar la participación de mujeres en los cursos sobre ámbitos de sus infrarrepresentación.   | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.   | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.  | - Número de mujeres, por curso y año, sobre el total de asistentes.  |
|  | 3.23 Favorecer la participación de las mujeres de las categorías masculinizadas en la formación específica para el desarrollo de su carrera profesional. | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.   | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.  | - Número de mujeres por curso y año sobre el total de asistentes.  |

|  |  |                 |   |   |   |
|--|--|-----------------|---|---|---|
|  | 3.24 Realizar la formación obligatoria en horario laboral.   | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br>Gerencia de la Ciudad. | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/<br>Dirección General de Organización,<br>Régimen Jurídico y Formación. | - Número de cursos realizados fuera del horario laboral.  |
|  | 3.25 Dar prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación.                  | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br>Gerencia de la Ciudad. | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/<br>Dirección General de Organización,<br>Régimen Jurídico y Formación. | - Número de personas que se incorporan, por curso y año, desagregado por sexo.                                  |
|  | 3.26 Potenciar la plataforma municipal de formación on-line para favorecer la participación en los cursos, sobre todo en los requeridos para promocionar.                | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br>Gerencia de la Ciudad. | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/<br>Dirección General de Organización,<br>Régimen Jurídico y Formación. | - Número de cursos on-line, por materia, temporalidad y alumnado, desagregado por sexo.                         |
|  | 3.27 Utilizar un lenguaje inclusivo en todos los cursos de formación.  | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br>Gerencia de la Ciudad. | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/<br>Dirección General de Organización,<br>Régimen Jurídico y Formación. | - Introducción de preguntas relativas al uso del lenguaje inclusivo en la encuesta de evaluación de cada curso. |
|  | 3.28 Garantizar que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos de género en el lenguaje, imágenes, etc. | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/<br>Gerencia de la Ciudad. | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/<br>Dirección General de Organización,<br>Régimen Jurídico y Formación. | - Número de materiales revisados por curso.<br>- Número y características de los cambios realizados por curso.  |

|  |  |                 |  |  |  |
|--|--|-----------------|--|--|--|
|  | 3.29 Realizar cursos de formación obligatoria en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, para la plantilla de la Policía Municipal.  | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias.  | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos por año.</li> <li>- Número de asistentes desagregado por curso, año, sexo y graduación.</li> <li>- Número de ponentes por curso desagregado por sexo.</li> </ul>           |
|  | 3.30 Realizar cursos de formación en igualdad de género y prevención de la violencia de género, dirigidos al personal que presta servicios de atención al público. | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad. | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos por temática y año.</li> <li>- Número de asistentes desagregado por curso, año, sexo y servicios.</li> <li>- Número de ponentes por curso desagregado por sexo.</li> </ul> |
|  | 3.31 Incluir, en las encuestas de evaluación de la formación, una pregunta sobre sexismo y desigualdad de trato durante el desarrollo del proceso formativo.       | 2017/Permanente | Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.   | Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de encuestas modificadas por año y curso.</li> <li>- Incidencias recogidas en las encuestas.</li> </ul>  |

**LÍNEA 2: LA ORGANIZACIÓN**

**EJE 4: LAS PERSONAS**

**Objetivo específico:** Estimular un entorno laboral igualitario.

| Ámbito de intervención |   |                 |   |  |   |
|------------------------|---|-----------------|---|--|---|
| <b>Conciliación</b>    | <b>Objetivo operativo:</b> Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.  |                 |   |  |   |
|                        | MEDIDAS   | TEMPORALIZACIÓN | ÁREA O DEPENDENCIA  | RESPONSABLES   | INDICADORES   |
|                        | <p>4.1 Constituir Comisiones con participación sindical que evalúen el cumplimiento de los permisos, excedencias y licencias de conciliación, se reúnan con una periodicidad trimestral (o a demanda de una de las partes), y tengan entre sus tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ser informadas de las solicitudes de permisos, etc.</li> <li>- analizar las denegaciones de permisos por conciliación, incluyendo los cambios de turno;</li> <li>- hacer un seguimiento anual de los permisos disfrutados, desagregado por sexo;</li> <li>-elaborar informes anuales sobre utilización de los permisos desagregados por sexo y con perspectiva de género;</li> <li>- emprender campañas de sensibilización para el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y para el respeto de quienes acceden a las medidas de conciliación.</li> </ul> | 2017/Permanente | Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos/ Gerencia de la Ciudad. | Secretarías Generales Técnicas/ Gerencias de Organismos Autónomos/ Coordinación de Distrito/ Dirección General de Relaciones Laborales/ Organizaciones Sindicales. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de comisiones constituidas.</li> <li>- Número de Informes realizados.</li> <li>- Anomalías detectadas.</li> <li>- Número de campañas de sensibilización.</li> </ul> |

|   |  |                        |  |  |  |
|---|--|------------------------|--|--|--|
|   | 4.2 Realizar campañas en AYRE, dirigidas a los trabajadores, para la difusión y utilización de los permisos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.   | 2018                   | Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto.   | Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto.   | - Número y características de campañas realizadas.   |
|   | 4.3 Analizar las posibilidades de apertura de ludotecas, o similar, en algunos centros de trabajo y realizar un proyecto piloto.   | 2018                   | Gerencia de la Ciudad.   | Dirección General de Planificación Interna/<br>Dirección General de Relaciones Laborales.  | - Documento del informe.   |
| <b>Acoso sexual y por razón de sexo</b> | <b>Objetivo operativo:</b> Intervenir contra el acoso sexual y por razón de sexo.  |                        |  |  |  |
|   | <b>MEDIDAS</b>   | <b>TEMPORALIZACIÓN</b> | <b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>  | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>INDICADORES</b>   |
|   | 4.4 Elaborar y poner en marcha un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.  | 2017/Permanente        | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/<br>Gerencia de la Ciudad.   | Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/<br>Dirección General de Relaciones Laborales.                                     | - Documento del Protocolo.   |
|   | 4.5 Difundir el contenido del protocolo a través de AYRE y con cartelería y dípticos para su distribución a toda la plantilla.   | 2017                   | Área de Gobierno de Portavoz,<br>Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno/<br>Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/<br>Gerencia de la Ciudad. | Dirección General de Comunicación/<br>Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/<br>Dirección General de Relaciones Laborales. | - Número de carteles.<br>- Número de dípticos.<br>- Número y tipología de las intervenciones en AYRE.  |
|   | 4.6 Realizar periódicamente campañas de sensibilización en AYRE y con publicación de material, dirigidas a toda la plantilla, incluyendo cursos, seminarios o talleres para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. | 2018/Anual             | Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/<br>Gerencia de la Ciudad.   | Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/<br>Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.                 | - Número de campañas.<br>- Número de cursos, seminarios y/o talleres.<br>- Número de mujeres y hombres que participan.<br>- Número y características del material publicado. |



## **MODELO ORGANIZATIVO**

### **Vigencia y Temporalización**

La duración del Plan permite la calendarización escalonada de la ejecución de medidas, aunque la importancia de las mismas exige que en el primer año se sienten las bases para la modificación de las normas y se incorporen las medidas a la actividad regular.

La temporalización de las medidas recogidas en este Plan se estructura en inicio y su condición de permanencia, porque la mayoría no son acciones coyunturales. Por ello, se indica el momento de inicio y su condición temporal.

La vigencia de este Plan de Igualdad es de 3 años (Enero 2017-Diciembre 2019).

### **El seguimiento**

Para el seguimiento de la ejecución de las medidas y cumplimiento de los objetivos del I Plan se constituye una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que es una medida incluida en el propio Plan (Línea 1, Eje 1: La Institución; medida 1.10).

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por representantes del Área de Equidad, Derechos Sociales y Empleo, la Gerencia de la Ciudad, la Dirección General de Relaciones Laborales, las Unidades de Igualdad de Género, según se vayan constituyendo, y los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad. En el Reglamento de la Comisión se definirán las funciones de la misma en los procesos del desarrollo del Plan de seguimiento y evaluación.

La fase de seguimiento es un continuo en el que no solamente se comprueba si se han realizado las medidas correspondientes o no, sino que se analizará la adecuación de las mismas y las intervenciones que sean necesarias para alcanzar el objetivo planteado. En este sentido, el seguimiento puede requerir la continuidad de una medida más allá de la temporalización inicial; la realización de una acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración; la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución.

Además, durante el proceso de seguimiento es necesario conocer el nivel de satisfacción o frustración de las personas (personal municipal o las personas aspirantes a serlo; ciudadanía que recibe los servicios, etc.), sobre la incorporación de la igualdad a la cultura de la organización, al acceso, la formación y otros ámbitos de la intervención).

Para ello, tanto las Áreas de Gobierno como la Gerencia de la Ciudad y los Organismos Autónomos, a través de las estructuras responsables de la ejecución del Plan, elevarán informes anuales a la Comisión de Seguimiento en los que se traslade la información necesaria para conocer el grado de realización de las medidas y cómo ha resultado el proceso de implementación. Para ello, se pondrán a su disposición herramientas (fichas, etc.) que faciliten la recogida de la información y que se puedan volcar en ese Informe que, como en el mismo documento del Plan se recoge, se presentarán en las Jornadas que se celebrarán con carácter anual, y donde se planifiquen las medidas para el ciclo siguiente, en función de las prioridades y necesidades.

### **Los indicadores**

La presentación de las medidas del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos incorpora una serie de indicadores mínimos que faciliten la recopilación de la información:

- a corto plazo, necesaria para conocer el grado de ejecución y las dificultades, obstáculos y/o éxito en la ejecución de las medidas (indicadores de realización y proceso),

- a medio plazo, para comprobar la repercusión que tiene la implementación de las medidas, y el cumplimiento de objetivos (indicadores de resultado) y,

- a largo plazo, limitado por la temporalidad de la intervención, se incluyen algunas herramientas para la medición de los cambios que se vayan produciendo (indicadores de impacto).

Estos indicadores son imprescindibles en las fases de seguimiento y evaluación del Plan, pero no serán los únicos instrumentos para la recogida de información. Desde la Comisión de Seguimiento se diseñarán las herramientas necesarias para el volcado de información permanente desde las estructuras responsables de la puesta en marcha de las medidas. Estas herramientas se adjuntarán a este documento general según se vayan diseñando.

### **La financiación**

Por otra parte, y por la propia característica de un primer plan, las medidas contenidas en este documento intervienen modificando lo que se estaba haciendo, previa incorporación de la perspectiva de género, y que no requieren más que el compromiso y la voluntad de cambio. En este sentido, y como ya se ha señalado, es un plan transversal que incorpora la igualdad de género a lo largo de su desarrollo, con muy pocas medidas específicas.

Por ello, no introducimos la necesidad de partidas económicas específicas. Por ejemplo, de las medidas que están relacionadas con el lenguaje inclusivo, las únicas que requieren nueva inversión son las que plantean una formación específica sobre esto, e irá a cargo del presupuesto de formación. De las medidas relacionadas con el Acceso, RPT y Promoción, ninguna conlleva coste adicional. Todo ello no es óbice para que se cuantifique el coste económico de incorporar la igualdad a la estructura municipal.

### **La evaluación**

La evaluación final, que es a la que se refiere este apartado, se iniciará una concluya la vigencia del Plan y será la valoración de la ejecución del mismo.

La evaluación no es la suma de los informes de seguimiento, sino que va mucho más allá con la utilización de herramientas cuantitativas, identificadas con los indicadores, las fichas y otros instrumentos "ad hoc", y cualitativas (entrevistas, grupos, encuestas, cuestionarios...) en las que intervendrán los niveles políticos, de gestión, funcionariado y representantes sindicales, junto con personas beneficiarias indirectas de los cambios que se hayan producido (formularios, señalética, campañas,...).

La evaluación tiene, además, una función imprescindible en el aprendizaje para el conjunto de la institución y, sobre todo, es la base para un nuevo diagnóstico de la situación que determine el impacto de la implementación de este I Plan de Igualdad.

La evaluación de este I Plan de Igualdad, en la misma medida que el seguimiento, tendrá un carácter interno, aunque su resultado será público.