



**II PLAN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DEL
AYUNTAMIENTO DE MADRID Y
SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS**

ÍNDICE

Introducción	2
1. Contexto normativo.....	3
1.1 Ámbito Internacional.....	3
1.2 Ámbito Comunitario	3
1.3 Ámbito Nacional.....	3
1.4 Ámbito Municipal.....	4
2. Partes que conciertan el II Plan de Igualdad	4
3. Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
3.1 Ámbito personal.....	5
3.2 Ámbito territorial.....	5
3.3 Ámbito temporal	5
4. Estructura del Plan de Igualdad: objetivo general, líneas de intervención y objetivos específicos, medidas.....	5
4.1 Estructura	5
4.2 Objetivo general	5
4.3 Líneas de intervención y objetivos específicos.....	6
4.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.....	7
5. Identificación de los medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos.....	24
6. Calendario de actuaciones.....	24
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión.....	24
8. Procedimiento de modificación del Plan.....	25

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

Introducción

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, en su sesión del día 15 de diciembre de 2.016.

La vigencia de este Plan de Igualdad era de 3 años (enero 2017 - diciembre 2019), sin embargo, la situación generada por la pandemia causada por el virus Covid-19, motivó su aplicación también durante el año 2020. Durante su vigencia se han realizado los distintos informes de seguimiento correspondientes a cada uno de los años y al final del periodo un informe de seguimiento y evaluación final del Plan correspondiente al periodo 2017-2020.

Durante el año 2021, en el marco de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, atendiendo a los requerimientos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se ha elaborado el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.

Su elaboración responde, no sólo al mandato normativo establecido, sino también al compromiso adquirido por la actual Corporación en el marco de la Estrategia de Transformación de la gestión de Recursos Humanos 2020-2023, considerando a la plantilla municipal como la piedra angular de la acción de gobierno y manteniendo un compromiso firme con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

I. Contexto normativo

Tal como se indicaba, la elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal que regula su contenido y estructura básica, pero ese marco normativo se desarrolla a partir de actuaciones y normas de carácter comunitario e internacional de necesaria mención.

I.1 Ámbito Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas (1975 Año Internacional de la Mujer).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980).
- Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, Naciones Unidas (1995).
- 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), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).

I.2 Ámbito Comunitario

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (2006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- 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).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

I.3 Ámbito Nacional

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



- 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.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1.4 Ámbito Municipal

- I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. (2017-2019).
- Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid (2018).
- Plan Operativo de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid (2019-2023)
- Estrategia de Transformación de la gestión de Recursos Humanos (2020-2023)

2. Partes que conciertan el II Plan de Igualdad

El II Plan de Igualdad Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO. AA, se ha elaborado y negociado en el seno de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de su Reglamento interno de funcionamiento, aprobado el 30 de marzo de 2021, la Comisión de Igualdad, presidida por la persona titular de la Dirección General de Función Pública, tiene carácter paritario y está compuesta por:

- a) Representantes de la Administración Municipal, estando representadas todas las Áreas de Gobierno y Organismos Autónomos.
- b) Representantes de cada una de las Organizaciones Sindicales legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal funcionario del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, así como de las legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en proporción a su implantación en el conjunto del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión de Igualdad son: UGT, CCOO CSIF, CITAM, CSIT, CPPM y UPM.

3. **Ámbito personal, territorial y temporal.**

3.1 **Ámbito personal.**

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal que tenga una relación contractual laboral y/o estatutaria con el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.

3.2 **Ámbito territorial**

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.

3.3 **Ámbito temporal**

El periodo de vigencia del presente Plan será de tres años, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

4. **Estructura del Plan de Igualdad: objetivo general, líneas de intervención y objetivos específicos, medidas.**

4.1 **Estructura**

Con el fin de constituirse como una herramienta útil y accesible el Plan se configura con una estructura sencilla.

Partiendo de la existencia de un **objetivo general** se ha elaborado un **diagnóstico**, que figura como **anexo** a este Plan, referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable sexo en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicio en el Ayuntamiento y sus organismos autónomos.

La información obtenida en la elaboración del **diagnóstico** ha permitido fijar unas **líneas de intervención** que se constituyen en instrumentos que permiten aportar un soporte estructural al Plan.

Cada línea establece, a su vez, una serie de **objetivos específicos** cuyo desarrollo se concreta en una serie de **medidas**.

Lo anterior se complementa con un modelo de **evaluación** que tomando como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas permitirá, con carácter periódico, conocer el grado de realización de los objetivos del Plan.

4.2 **Objetivo general.**

El objetivo general que persigue este Plan es avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.

4.3 Líneas de intervención y objetivos específicos.

Las actuaciones que orientan el II Plan de Igualdad se estructuran a través de tres líneas de intervención:

- Línea 1: La **institución**.
- Línea 2: La **comunicación**.
- Línea 3: Las **personas**.

En cada **línea** de intervención se establecen una serie de **objetivos específicos** en los que se concretan las **medidas** que sirven de guía de la política municipal en materia de Igualdad. Los objetivos y medidas recogidas se acompañan de un conjunto de **indicadores**, que permitirán realizar un seguimiento 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.

Todas las áreas de gobierno, organismos autónomos y distritos tienen alguna responsabilidad en la implementación de este Plan.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS
Línea 1. La Institución	1.1. Incorporar el principio de igualdad en la gestión y la organización municipal
	1.2. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan
	1.3. Alcanzar la paridad en la representación
Línea 2. La Comunicación	2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio
	2.2. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género
Línea 3. Las personas	3.1. Evitar la segregación horizontal y vertical
	3.2. Suprimir el sexismo y la estereotipación
	3.3. Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres
	3.4. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos
	3.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disfuncionalidades



	3.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas
	3.7. Propiciar la conciliación en los tiempos de vida
	3.8. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

4.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.

Para cada una de las líneas de actuación y objetivos específicos se han elaborado las siguientes medidas:



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

Línea I: LA INSTITUCIÓN					
	Objetivo específico: 1.1 Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
Principios generales:	1.1.1 Mantenimiento de las Unidades de Género (UIG) de cada área de gobierno, distrito y organismo autónomo.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Coordinaciones generales y gerencias de los OO.AA.	Numero de UIG en funcionamiento.
	1.1.2 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento y sus OO.AA.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad.
	1.1.3 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, etc.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Porcentaje de documentos con la variable sexo incluida.
	1.1.4 Incluir la variable sexo en todas las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento y sus OO.AA.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Porcentaje de documentos generados (informes, encuestas, estudios...) con la variable sexo incluida.
	1.1.5 Procurar la concesión equilibrada de distinciones entre mujeres y hombres.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos afectados.	Coordinaciones generales, direcciones Generales y gerencias de los OO.AA.	Número de distinciones concedidas desagregado por sexo.



Línea I: LA INSTITUCIÓN					
	Objetivo específico: 1.1 Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.1.6 Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Permanente	OO.AA Madrid Salud, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	OO.AA Madrid Salud, Dirección General de Función Pública	Número de evaluaciones de riesgo realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género.
	1.1.7 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el Ayuntamiento de Madrid y sus OOAAs.	Permanente	OO.AA Madrid Salud, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	OO.AA Madrid Salud, Dirección General de Función Pública.	Documento realizado.
	1.1.8 Adaptación de uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso a las características morfológicas de mujeres y hombres, y a personas con percentiles extremos.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de adquisiciones realizadas de uniformes adaptados para mujeres en las categorías en las que es obligatoria la uniformidad y /o para personas con percentiles extremos
Plan de Igualdad	Objetivo específico: 1.2 Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.2.1 Realizar el seguimiento y evaluación de II Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad, con una periodicidad de, al menos, semestral.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Función Pública.	Número de reuniones.
	1.2.2 Realizar anualmente una presentación del informe de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Función Pública.	Presentación realizada.



Línea I: LA INSTITUCIÓN					
	Objetivo específico: 1.2 Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.2.3 Evaluación periódica del II Plan de Igualdad sobre la base de la actualización periódica del diagnóstico.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Función Pública.	Número de actualizaciones Número evaluaciones.
	1.2.4 Incluir el seguimiento y resultados de las medidas de este Plan en las memorias de impacto de género y en las memorias de cumplimiento de objetivos de igualdad del presupuesto municipal.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de memorias de impacto de género que incluyen el seguimiento de estas medidas. Número de memorias de cumplimiento de objetivos de igualdad que incluyen el resultado de estas medidas.
	1.2.5 Difundir el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Función Pública	Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.
Organizaciones sindicales y mesas de negociación, comisiones y comités.	Objetivo específico: 1.3 Alcanzar la paridad en la representación				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.3.1 Procurar 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.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal y organizaciones sindicales.	Dirección General de Función Pública y organizaciones sindicales.	Número de personas que forman parte de los órganos de representación unitaria, desagregado por sexo. Número de personas liberadas desagregado por sexo.



Línea 2: LA COMUNICACIÓN.					
Lenguaje	Objetivo específico: 2.1 Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.1.1 Difundir la Guía para el uso inclusivo del Lenguaje en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.	Permanente	Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	2.1.2 Continuar incluyendo módulos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de cursos en los que se ha incluido ese módulo.
	2.1.3 Continuar incluyendo cursos de formación en lenguaje inclusivo dirigidos a gabinetes de prensa y unidades de comunicación, y fomentar la asistencia del personal directivo y de recursos humanos.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM),	Número de cursos realizados Número de personal asistente, desagregado por sexo.
2.1.4 Revisar los contenidos de AYRE y madrid.es para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Permanente	Coordinación General de Alcaldía, Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Oficina digital, secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de contenidos revisados.	



Línea 2: LA COMUNICACIÓN.					
	Objetivo específico: 2.1 Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.1.5 Revisar cualquier tipo de documentos administrativos, solicitudes, bases de convocatoria, material didáctico formativo, impresos, etc., para su adecuación al lenguaje inclusivo.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de documentos revisados.
	2.1.7 Actualizar el espacio de igualdad en Ayre y crear un buzón para elaborar encuestas, recibir aportaciones, sugerencias, etc., sobre igualdad de género.	Permanente	Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género. Dirección General de Función Pública.	Actualización desarrollada. Número de encuestas realizadas. Número de consultas recibidas y respondidas en el buzón.
Imagen y Publicidad	Objetivo específico: 2.2 Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.2.1 Utilizar imágenes y mensajes en la publicidad institucional interna que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Comunicación.	Número de incidencias registradas por la utilización de imágenes sexistas y/o estereotipadas. Número de incidencias registradas por la utilización de mensajes sexistas y/o estereotipados.



Línea 2: LA COMUNICACIÓN.					
Objetivo específico: 2.2 Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.					
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.2.2 Desarrollar campañas de sensibilización interna dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género.	Permanente	Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género. Dirección General de Función Pública.	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	2.2.3 Fomentar la imagen de las mujeres policías y bomberas en las redes sociales y la web municipal.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Emergencias y Protección Civil, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Comunicación.	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.



Línea 3: LAS PERSONAS					
Acceso al empleo y promoción interna	Objetivo específico: 3.1 Evitar la segregación horizontal y vertical.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA/DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.1.1 Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de la oferta anual de empleo público.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos	Informe realizado.
3.1.2 Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección de turno libre, promoción interna y provisión de puestos cuando haya infrarrepresentación. En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas: Modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, 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.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias, Coordinador General de Movilidad, Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Número de bases de procesos selectivos modificadas. Número de personas que realizan las pruebas desagregado por sexo Porcentaje de personas que pasan las pruebas desagregado por sexo. Porcentaje desagregado por sexo de personas que pasan las pruebas.	



Línea 3: LAS PERSONAS					
	Objetivo específico: 3.1 Evitar la segregación horizontal y vertical.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA/DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.1.3 Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos y, en su caso en los cursos selectivos, contenidos relativos a la igualdad de género, en proporción al nivel de cada convocatoria o plaza.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Coordinador General de Movilidad, Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Número de contenidos incorporados por nivel o plaza. Número de ejercicios con preguntas relativas a igualdad de género realizadas.
	3.1.4 Procurar a la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Porcentaje de personas que constituyen cada tribunal y órgano, desagregado por sexo.
Relación de puestos de trabajo	Objetivo específico: 3.2 Suprimir el sexismo y la estereotipación				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA /DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.2.1 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.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Número de correcciones realizadas.



Línea 3: LAS PERSONAS					
Teletrabajo	Objetivo específico: 3.3 Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA /DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.3.1 Realizar un estudio sobre los puestos de RPT susceptibles de teletrabajar, los autorizados para el teletrabajo y dentro de estos, las medidas de conciliación solicitadas, desagregado por sexo.	2022	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Costes y Gestión de Personal, Dirección General de Planificación y Dirección General de Función Pública.	Estudio realizado.
	3.3.2 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno y organismos autónomos.	Dirección General de Función Pública, secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de medidas desarrolladas.
Provisión de puestos de trabajo	Objetivo específico: 3.4 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA /DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.4.1 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración en los procesos de provisión de puestos.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Porcentaje de personas de cada comisión constituida, desagregado por sexo.



Línea 3: LAS PERSONAS					
	Objetivo específico: 3.4 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA /DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.4.2 Valorar las acciones formativas de igualdad de género en los procesos de provisión de puestos.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, D Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Número de convocatorias de puestos en los que se incluye la medida.
	3.4.3 Incluir acciones positivas en los criterios de desempate en las candidaturas, al final del proceso de adjudicación de puestos en procesos de provisión, cuando exista infrarrepresentación.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Número de ocasiones en las que se ha incluido. Número desagregado por sexo de personas beneficiarias.
Retribuciones	Objetivo específico: 3.5 Promover la igualdad salarial cuando se detecten disfuncionalidades.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA /DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.5.1 Actualizar el informe sobre retribuciones complementarias desde la perspectiva de género.	2022	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Documento realizado



Línea 3: LAS PERSONAS					
Formación	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.1 Mantener en el Plan de Formación municipal acciones formativas de materias relacionadas con la igualdad de género.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de acciones formativas incluidas.
3.6.2 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de personal directivo y de Recursos Humanos y la asistencia de los hombres en los cursos de igualdad de género.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM).	Número de acciones realizadas Porcentaje de personal asistente desagregado por sexo. Porcentaje de personal asistente pertenecientes a puestos directivos y de Recursos Humanos, desagregado por sexo.	



Línea 3: LAS PERSONAS					
	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.3 Favorecer la capacitación técnica del personal de las Unidades de Igualdad de Género de las diferentes Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de cursos realizados Porcentaje de personal que componen las UIG que han realizado el curso.
	3.6.4 Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres como personal formador, ponente y coordinador de acciones formativas del Plan de Formación municipal dentro, en su caso, de los criterios establecidos en el Anexo II "Criterios de selección de formadores/as" del Acuerdo por el que se crea la Bolsa de formadores/as.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Porcentaje de personal docente, ponente, coordinador en cada curso, desagregado por sexo.
3.6.5 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cursos sobre ámbitos en los que conste infrarrepresentación.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Familia, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de acciones realizadas Porcentaje de personas inscritas por curso, desagregado por sexo.	



Línea 3: LAS PERSONAS					
	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.6 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de mujeres en cursos de formación específica para el desarrollo de su carrera profesional en sectores masculinizados.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de acciones realizadas Porcentaje de mujeres beneficiarias por curso.
	3.6.7 Realizar formación obligatoria en horario laboral.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de cursos programados fuera del horario laboral. Porcentaje de personas que realizan cursos fuera del horario laboral, desagregado por sexo.
	3.6.8 Potenciar la plataforma municipal de formación on-line para favorecer la participación en los cursos, en especial, aquellos que son necesarios para promocionar.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Porcentaje de inscripciones a cursos on-line por materia, temporalidad, desagregado por sexo.
3.6.9 Realizar cursos de formación obligatoria en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, para la plantilla de la Policía Municipal.	Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE). Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de cursos realizados. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo y graduación.	



Línea 3: LAS PERSONAS					
	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.10 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en materia de prevención a la violencia de género, dirigidos personal que presta servicios de atención al público.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Familia, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de cursos realizados, por cada temática. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo y servicio, cada año.
	3.6.11 Incluir, en las encuestas de evaluación de la formación preguntas sobre igualdad de género.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Número encuestas de evaluación en las que se incluyen preguntas sobre igualdad de género
Conciliación	Objetivo específico: 3.7 Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.7.1 Facilitar información (nº solicitudes, denegaciones,...) a la Comisión de Igualdad sobre los permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral desagregada por sexo con una periodicidad mínima semestral (o a demanda de una de las partes).	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Función Pública.	Número de documentos e informes facilitados.



Línea 3: LAS PERSONAS					
	Objetivo específico: 3.7 Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.7.2 Realizar campañas en AYRE, para la difusión y utilización de los permisos excedencias y licencias relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad.	Permanente	Coordinación General de Alcaldía.	Oficina digital y Dirección General de Función Pública.	Número de campañas realizadas en AYRE.
Acoso sexual y por razón de sexo	Objetivo específico: 3.8 Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.8.1 Revisar el Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos	2022	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Función Pública. Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género	Documento revisado.
	3.8.2 Difundir el contenido del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y realizar periódicamente campañas de sensibilización en AYRE y otros canales.	Permanente	Coordinación General de Alcaldía, Área de Familia, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Función Pública, Oficina digital, Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de publicaciones en AYRE y otros canales. Número de campañas realizadas.
	3.8.3 Elaborar un Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género.	2022	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Función Pública y Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Documento elaborado.



Línea 3: LAS PERSONAS				
	Objetivo específico: 3.8 Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género			
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
3.8.4 Continuar realizando cursos de formación, seminarios, talleres, sobre prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (EFAM), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de cursos de formación, seminarios, talleres realizados. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo.

5. Identificación de los medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos.

Cada uno de los órganos responsables de la implantación de cada una de las medidas recogidas en el apartado anterior, deberá disponer de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para su realización.

Respecto a los medios humanos, cada unidad responsable debe contar con la dotación de plantilla necesaria para la implementación de las medidas asignadas. Respecto a los medios económicos, las medidas contempladas deben estar contenidas en los diferentes programas presupuestarios que tienen asignados su correspondiente crédito en el presupuesto anual. En este sentido, se trata de un plan transversal que incorpora la igualdad de género a lo largo de su desarrollo, por lo que no se requieren partidas económicas específicas.

6. Calendario de actuaciones.

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de tres años, del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre del 2024, y se realizará un seguimiento en cada uno de estos tres años, del grado de implantación del mismo. Ello permite la ejecución progresiva de las medidas y un análisis anual del nivel de realización de las mismas.

Muchas de las medidas incluidas en el Plan presentan una temporalización permanente lo que supone su incorporación a la actividad habitual de las unidades responsables de su implantación, no siendo por lo tanto acciones coyunturales.

7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión.

El seguimiento de la ejecución de las medidas y cumplimiento de los objetivos del II Plan se realizará en la Comisión de Igualdad.

En la fase de seguimiento anual del II Plan de Igualdad se analizará el grado de desarrollo las medidas correspondientes o no, así como la adecuación de las mismas y las intervenciones necesarias para alcanzar el objetivo planteado. Para ello, las Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos, a través de los órganos responsables de la ejecución del Plan, remitirán a la Dirección General de Función Pública un documento de seguimiento sobre el grado de realización de las medidas y ésta elaborará un informe anual que presentará a la Comisión de Igualdad.

Una vez concluya la vigencia del II Plan de Igualdad, se realizará una evaluación final, en la que se analizará el grado de implementación de las medidas durante los tres años de vigencia del mismo, que permitirá evaluar el impacto de la implementación de este II Plan de Igualdad.

8. Procedimiento de modificación del Plan.

En el supuesto de que en el seguimiento, evaluación y revisión se observe la necesidad de modificar este Plan de Igualdad, ésta se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

En este sentido, durante la fase de seguimiento podría detectarse la necesidad de realizar alguna acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración o la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución. Asimismo, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sus sistemas retributivos o modificaciones normativas o de convenio que afecten de manera sustancial a dichos ámbitos, se valorará la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación, así como de las medidas del II Plan de Igualdad.

La modificación del presente Plan se llevará a cabo en seno de la Comisión de Igualdad y para ello, deberá actuarse conforme establece su Reglamento interno de funcionamiento, respecto a la convocatoria de la reunión, orden de intervención y forma de adopción de acuerdos.