La Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid en su sesión 28 de diciembre de 2023 ha adoptado, entre otros, el siguiente acuerdo por el que se aprueba el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos:

El acuerdo tiene por objeto aprobar el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.

En el marco establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, tras la modificación introducida por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales para el Estado para el año 2023, establece, en su disposición adicional séptima, la obligación de las Administraciones públicas de aprobar, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, fue aprobado por Acuerdo de 4 de noviembre de 2021 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid. La vigencia de este Plan de Igualdad era de 3 años (enero 2022 - diciembre 2024), sin embargo, en virtud de la modificación del TREBEP, es necesario aprobar un nuevo Plan tras las elecciones municipales celebradas el 28 de mayo de 2023.

La elaboración de este III Plan de Igualdad responde, no sólo al mandato normativo establecido, sino también al compromiso adquirido por la actual Corporación, 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.

Durante el segundo semestre del año 2023, en el marco de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, se ha elaborado el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, y ha sido aprobado en su reunión de 12 de diciembre de 2023.

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera del Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022, actualmente vigente, se anexarán al citado Acuerdo-Convenio los Planes de Igualdad vigentes en cada momento.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 b) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid, a propuesta de la titular del Área de Gobierno de Economía, Innovación y

Calle Montalbán 1, 6ª planta
28014 Madrid
cgobiernoordendia@madrid.es

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Hacienda, y previa deliberación la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid en su reunión de 28 de diciembre de 2023

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, que figura como anexo.

SEGUNDO.- Ordenar su incorporación como anexo III al Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022, actualmente vigente, en sustitución del II Plan de Igualdad.

Firmado electrónicamente
LA DIRECTORA DE LA OFICINA DE LA
SECRETARÍA DE LA JUNTA DE GOBIERNO
Carmen Toscano Ramiro

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

1CSAT7II5HQESJ60

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

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

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 III Plan de Igualdad 4
3. Ámbito personal, territorial y temporal. 4
3.1 Ámbito personal. 4
3.2 Ámbito territorial 4
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 5
4.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores. 6
5. Identificación de los medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos. 23
6. Calendario de actuaciones. 23
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión. 23
8. Procedimiento de modificación del Plan. 24

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

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

Introducción

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (en adelante OO.AA.), fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, en su sesión de 4 de noviembre de 2021 y publicado en el BOAM núm. 9.011 de 8 de noviembre del 2021.

La vigencia de este Plan de Igualdad era de 3 años (1 de enero de 2022 – 31 de diciembre 2024), sin embargo, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en su disposición final 24.3 modificó 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, en su disposición adicional séptima, señalando que "las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos". Consecuentemente, aunque la vigencia del II Plan de Igualdad no había finalizado, sin embargo, en virtud de la modificación del TREBEP, es necesario aprobar un nuevo Plan tras las elecciones municipales celebradas el 28 de mayo de 2023.

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad se ha realizado el informe de seguimiento correspondiente al 2022 que se ha tenido en cuenta en la elaboración de este III Plan de Igualdad.

A lo largo del segundo semestre del año 2023, en el marco de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., 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 III 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, 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.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

1. Contexto normativo

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

1.1 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 de 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), relativos a la igualdad de remuneración (n.° 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (n.° 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (n.° 156), la protección de la maternidad (n.° 183), y sobre violencia y acoso (n.° 190).

1.2 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 Unión Europea en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

1.3 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.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- 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).
- II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. (2022-2024).

2. Partes que conciertan el III Plan de Igualdad

El III 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 OO.AA.

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 OO.AA., así como de las legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. en proporción a su implantación en el conjunto del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.

Las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Igualdad son: CSIF, UGT, CCOO, 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.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

3.3 Ámbito temporal

El periodo de vigencia del presente plan será de cuatro años, salvo que la legislatura de la actual Corporación finalice con anterioridad a dicho periodo, 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 III 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.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Todas las medidas del Plan tienen en consideración la diversidad de mujeres y hombres por razón de nacimiento, origen racial o étnico, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y atienden a su situación, necesidades o demandas específicas.

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. Fomentar la igualdad en el acceso al empleo y promoción interna.
	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. Fomentar la igualdad en los procesos de provisión de puestos.
	3.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.
	3.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
	3.7. Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.
	3.8. Prevenir e intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, 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:

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

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

Línea 1: LA INSTITUCIÓN					
Aplicación del enfoque de género a la organización municipal	**Objetivo específico:** 1.1 Incorporar el Principio de igualdad en la gestión y la organización municipal.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.1.1 Refuerzo de la incorporación del enfoque de género en la acción municipal a través de las estructuras estables existentes.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	N.º de propuestas de incorporación del enfoque de género realizadas.
	1.1.2 Garantizar la inclusión de cláusulas de igualdad en los pliegos de condiciones de las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento y sus OO.AA. en materias de gestión interna.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, 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. de personal.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, 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. en su gestión interna.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Porcentaje de documentos generados (informes, encuestas, estudios…) con la variable sexo incluida.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	1.1.5 Garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en la concesión de distinciones.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos afectados.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de distinciones concedidas desagregado por sexo. Porcentaje de mujeres que han recibido distinciones. Porcentaje de hombres que han recibido distinciones.
	1.1.6 Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Permanente	Organismo autónomo Madrid Salud.	Organismo autónomo Madrid Salud.	Número de evaluaciones de riesgo realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género.
	1.1.7 Realizar un informe anual sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales desglosado por sexo en el Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda. Organismo autónomo Madrid Salud.	Dirección General de Función Pública. Organismo autónomo Madrid Salud.	Informe de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales 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, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales, 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. Porcentaje de mujeres que han recibido uniformes adaptados respecto del total

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

					de mujeres de sectores donde se requiera su uso.
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 coordinación del III Plan de Igualdad mediante reuniones celebradas por la Comisión de Igualdad, con una periodicidad, al menos, semestral.	Semestral	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Número de reuniones.
	1.2.2 Realizar anualmente un informe de seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Informe anual de seguimiento y evaluación realizado.
	1.2.3 Realizar una actualización del diagnóstico de situación con una periodicidad bienal.	Bienal	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Número de actualizaciones realizadas.
	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, coordinaciones generales, 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 III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública y	Acciones anuales de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

				organizaciones sindicales.	
	1.2.6 Elaborar encuestas sobre el grado de conocimiento del III Plan de igualdad en la plantilla municipal.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública	Informe sobre resultados de la encuesta
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 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 Economía, Innovación y Hacienda 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.					
Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.	**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 Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General 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 Economía, Innovación y Hacienda y Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de cursos en los que se ha incluido ese módulo. Porcentaje de cursos en los que se ha incluido ese módulo respecto del total de cursos de comunicación.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	2.1.3 Mantener la inclusión de 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 Economía, Innovación y Hacienda	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento).	Número de cursos realizados Número de personal asistente, desagregado por sexo.
	2.1.4 Revisar los contenidos que se publican en Ayre para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos	Oficina digital, secretarías generales técnicas, coordinaciones generales, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de contenidos revisados.
	2.1.5 Revisión del lenguaje de los documentos administrativos, solicitudes, bases de convocatoria, material didáctico formativo, impresos, etc., para adecuarlos a un lenguaje inclusivo.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de documentos revisados.
	2.1.6 Actualizar el espacio de igualdad en Ayre, dando visibilidad a mujeres de la plantilla municipal cuya trayectoria pueda ser representativa en materia de igualdad y mantener un buzón para recibir aportaciones, sugerencias,	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda. Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Función Pública. Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de contenidos actualizados. Número de consultas recibidas y respondidas en el buzón.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	etc., sobre igualdad de género.				
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 Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Comunicación.	Número de reclamaciones registradas por la utilización de imágenes sexistas y/o estereotipados. Número de incidencias registradas por la utilización de mensajes sexistas y/o estereotipados.
	2.2.2 Desarrollar campañas de corresponsabilidad dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género la plantilla municipal.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda. Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Función Pública. Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género.	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	2.2.3 Fomentar la imagen positiva de las mujeres policías y bomberas en las redes sociales y la web municipal.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Bomberos, Dirección General de Comunicación.	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	2.2.4 Desarrollar campañas relacionadas con la salud de	Permanente	Organismo autónomo Madrid Salud	Organismo autónomo Madrid Salud	Acciones de difusión.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	las mujeres de la plantilla municipal que puedan ayudar en el desarrollo de su trayectoria profesional.				Tipo y número de canales de difusión utilizados
	2.2.5 Desarrollar campañas de sensibilización en violencia contra las mujeres.		Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda. Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Función Pública. Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género.	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 Fomentar la igualdad en el acceso al empleo y promoción interna.				
	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.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Informe anual de impacto de género 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:	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Urbanismo, Medio Ambiente y Movilidad, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Coordinación 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 dentro de cada sexo de personas que pasan las pruebas.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	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.				
	3.1.3 Introducir en todos los temarios de las pruebas de selección 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 Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Urbanismo, Medio Ambiente y Movilidad, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Coordinación 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 Tender hacia la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación 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.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

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 Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Número de correcciones realizadas. Porcentaje puestos de trabajo corregidos.
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 el impacto del teletrabajo en la plantilla desde la perspectiva de género.	Durante la vigencia del III Plan	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública. Dirección General de Costes y Gestión de Personal, Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Estudio realizado.
	3.3.2 Establecer, fomentar y difundir pautas generales para la plantilla para favorecer la desconexión digital.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Dirección General de Función Pública,	Número de medidas desarrolladas.
Provisión de puestos de trabajo	**Objetivo específico:** 3.4 Fomentar la igualdad en los procesos de provisión de puestos.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA/DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.4.1 Tender hacia una presencia paritaria de mujeres y hombres en las	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias,	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Dirección	Porcentaje de personas de cada comisión constituida, desagregado por sexo.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	comisiones de valoración en los procesos de provisión de puestos.		Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	General de Policía Municipal, Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	
	3.4.2 Valorar las acciones formativas de igualdad de género en los procesos de provisión de puestos.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Número de convocatorias de puestos en los que se incluye la valoración de acciones formativas de igualdad de género.
	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 Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Número de acciones positivas incluidas.
Retribuciones	**Objetivo específico:** 3.5 Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA/DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.5.1 Actualizar el informe sobre retribuciones complementarias desde la perspectiva de género con periodicidad bienal y una vez finalicen los procesos de estabilización en el empleo temporal.	Bienal	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Documento realizado.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

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 cursos de materias relacionadas con la igualdad de género e incluir acciones formativas en materias como el Plan de igualdad, protocolo de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, y medidas de conciliación.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, (CIFSE), Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento).	Número de acciones formativas ofertadas.
	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 Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento).	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.
	3.6.3 Impulsar la capacitación técnica del personal implicado en las estructuras estables para la aplicación del enfoque de género en la acción municipal.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, y Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), y Dirección General de Igualdad y	Número de cursos realizados Porcentaje de personal que componen las estructuras estables que han realizado el curso.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

				contra la violencia de género.	
	3.6.4 Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres como personal formador, ponente y coordinador de cursos del Plan de Formación municipal dentro 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.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	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 no la haya.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de acciones realizadas Porcentaje de personas inscritas por curso, desagregado por sexo.
	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 Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de acciones realizadas Porcentaje de mujeres beneficiarias por curso.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	3.6.7 Realizar formación obligatoria en horario laboral.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), 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 Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), 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 Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de cursos realizados. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo y graduación.
	3.6.10 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en materia de prevención a la violencia de género, dirigidos al personal que presta servicios de atención al público.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), Dirección General 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.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	3.6.11. Otorgar preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para realizar las actividades formativas que hayan solicitado las personas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.		Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento).	Número de plazas adjudicadas a personas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
	3.6.12 Incluir, en las encuestas de evaluación de la formación preguntas sobre igualdad de género.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	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 Informar a la Comisión de Igualdad sobre los permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Número de documentos e informes facilitados.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	conciliación de la vida familiar, personal y laboral desagregada por sexo con una periodicidad mínima semestral (o a demanda de una de las partes) así como los motivos de las denegaciones.				
	3.7.2 Elaboración y difusión periódica de una guía de medidas de conciliación para informar a la plantilla de sus derechos.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda	Dirección General de Función Pública.	Número de campañas realizadas en AYRE.
Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género	**Objetivo específico:** 3.8 Prevenir e intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, y violencia de género.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA/ DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.8.1 Difundir el contenido del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género y realizar periódicamente campañas de sensibilización en Ayre y otros canales.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda	Dirección General de Función Pública.	Número de publicaciones en AYRE y otros canales. Número de campañas realizadas.
	3.8.2 Informar a la Comisión de igualdad sobre las actuaciones realizadas en el marco del Protocolo de	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda,	Dirección General de Función Pública.	Informe anual

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, desagregada por sexo, edad y tipos de acoso y de los Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género y violencia en el ámbito familiar.				
	3.8.3 Difundir el Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género y violencia en el ámbito familiar.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda,	Dirección General de Función Pública.	Número de publicaciones en Ayre y otros canales
	3.8.4 Trasladar a la Comisión de igualdad un informe anual sobre las denuncias presentadas por acoso laboral desagregado por sexo.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda,	Dirección General de Función Pública.	Informe anual.
	3.8.5 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 Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), DG de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de cursos de formación, seminarios, talleres realizados. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

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 cuatro años, del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre del 2027, salvo que la legislatura de la actual Corporación finalice con anterioridad a dicho periodo, y se realizará un seguimiento en cada uno de estos cuatro 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 III Plan se realizará en la Comisión de Igualdad.

En la fase de seguimiento anual del III Plan de Igualdad se analizará el grado de desarrollo de 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 III Plan de Igualdad, se realizará una evaluación final, en la que se analizará el grado de implementación de las medidas durante los cuatro años de vigencia del mismo, que permitirá evaluar el impacto de la implementación de este III Plan de Igualdad.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

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 complementaría 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 III Plan de Igualdad.

La modificación del presente Plan se llevará a cabo en el 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.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

ANEXO

DIAGNÓSTICO DE SITUACION DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

ÍNDICE

1. Condiciones generales 27

1.1 Distribución total de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid: comparación con otras administraciones y análisis multivariable 27

1.2 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid según el tipo de relación laboral y vinculación jurídica. 28

1.3 Evolución del personal municipal en los últimos 3 años 32

1.4 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos 33

1.5 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por titulación y sexo. 39

1.6 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por y edad sexo. 41

1.7 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por sexo y nivel 43

2. Procesos de selección, promoción profesional y formación. 46

2.1 Procesos de selección 46

2.2 Turno libre 47

2.3 Promoción interna 52

2.4 Formación 55

3. Retribuciones 60

4. Condiciones de trabajo 60

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 61

6. Infrarrepresentación femenina 68

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 69

8. Conclusiones 70

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

De acuerdo con lo dispuesto 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 realizado el siguiente diagnóstico de situación en materia de igualdad de género en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.

Fuentes

Se han utilizado, fundamentalmente los indicadores incluidos en el Cuadro de Mando Integral de Personal (CMIP). Se ha recogido información de los siguientes indicadores:

- 201. Evolución de efectivos del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.
- 202. Temporalidad en la plantilla municipal.
- 101. Equilibrio de género en la plantilla municipal.
- 104. Diversidad generacional en la plantilla municipal
- 102. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Permisos y excedencias.

Otras fuentes consultadas son los Informe de impacto de género de las OEP del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, así como los Informes de Recursos Humanos elaborados por la DG de Planificación de Recursos Humanos y los Informes de impacto de género, memorias por programa de los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Madrid.

Período de estudio

El análisis realizado para el diagnóstico de situación se centra en el año 2022. Los datos se han extraído a fecha 31 de diciembre de 2022. Los análisis comparados que se establecen con años anteriores toman como referencia los periodos de diciembre a diciembre del respectivo año o años.

1. Condiciones generales

1.1 Distribución total de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid: comparación con otras administraciones y análisis multivariable

El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, cuenta con un **total** de **27.893 efectivos**, de los cuales 12.863 son mujeres (46,1 %) y 15.030 son hombres (53,9 %). *En el anterior diagnóstico realizado con datos a 31 de diciembre de 2020, la relación era 45,6% de mujeres y 54,4% de hombres, por lo que se ha avanzado ligeramente hacia un mayor equilibrio.*

	Total		Mujeres		Hombres	
	Número	% Total	Número		Número	% Total
Ayuntamiento de Madrid y OOAA	**27.893**	100%	**12.862**	46,1%	**15.031**	53,9%

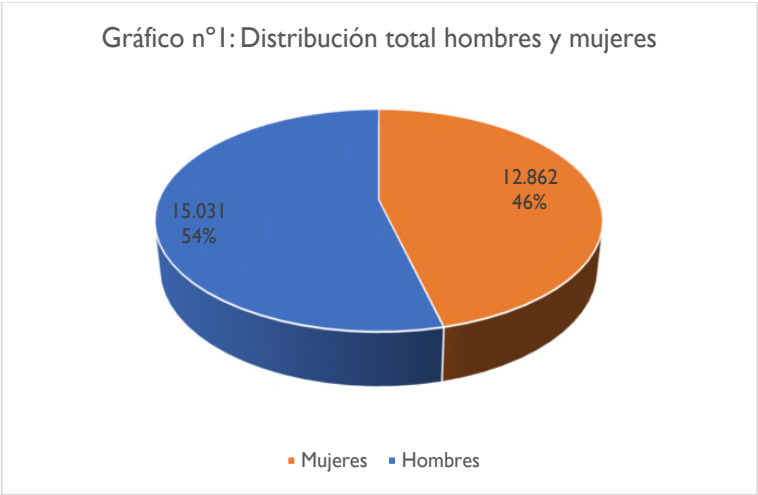
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

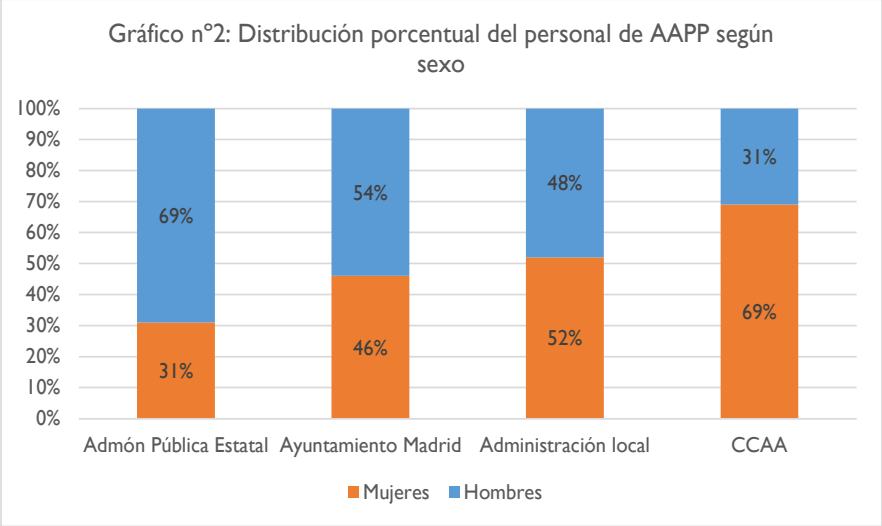
Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



En el Informe de Recursos Humanos, se recoge la **comparativa con otras AAPP** según los datos publicados en el Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, de julio del 2022.

La distribución por sexo de los efectivos municipales de Madrid en relación con la del resto de las AAPP de nuestro país se sitúa cercana a la del conjunto de Administraciones Locales.

Las entidades locales tomadas de forma global están próximas a la paridad, la administración pública estatal presenta una mayoría de hombres del 69%, y en las comunidades autónomas se observa una mayoría femenina del 69%.



1.2 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid según el tipo de relación laboral y vinculación jurídica.

Si analizamos, además, el **tipo de relación laboral y vinculación jurídica** de la plantilla municipal desagregada por sexo, los resultados son los siguientes:

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Tipología	Total		Mujeres			Hombres		
Total	**27.893**	100,0%	**12.863**	46,1%	100,0%	**15.030**	53,9%	100,0%
P funcionario	**22.874**	82,0%	**10.333**	45,2%	80,3%	**12.541**	54,8%	83,4%
P laboral	**4.716**	16,9%	**2.378**	50,4%	18,5%	**2.338**	49,6%	15,6%
P eventual	**202**	0,7%	**103**	51,0%	0,8%	**99**	49,0%	0,7%
P directivo	**101**	0,4%	**48**	47,5%	0,4%	**53**	52,5%	0,4%

Por tanto, en términos de **vinculación jurídica**, la distribución es la siguiente:

- El 82% de los empleados públicos municipales son personal funcionario: de los cuales el 45,2% mujeres y el 54,8% son hombres.
  Los datos a 31 de diciembre de 2020 eran de un 81% de personal funcionario, 44,3% de mujeres y 55,7% de hombres, por lo que se sigue avanzando ligeramente hacia un mayor equilibrio.

- Respecto al personal laboral, representa el 16,9% de la plantilla municipal: el 50,4% son mujeres y el 49,6% son hombres.
  A 31 de diciembre de 2020 el personal laboral era un 17,6% de la plantilla, 51,4% mujeres y 48,6% hombres.

- En cuanto al personal eventual supone un 0,7% de la plantilla municipal, siendo el 51,0% mujeres y el 49,0% hombres.
  También a 31 de diciembre de 2020 el personal eventual representaba el 0,7%: 51,1% mujeres y 48,9% hombres.

- Por último, respecto al personal directivo y cargos electos representa el 0,4% del total del personal municipal, el porcentaje de mujeres es de un 47,5% y el de hombres un 52,5%.
  Igualmente, a 31 de diciembre de 2020 el personal directivo y altos cargos era el 0,4% del personal municipal: 45,9% mujeres y 54,1% hombres.

En consecuencia, existe un mayor número de hombres que de mujeres entre el personal funcionario. Sin embargo, en personal laboral, el número de mujeres es mayor. En el personal eventual y directivo la distribución es equilibrada entre hombres y mujeres.

Si realizamos un **análisis intragénero**, se observa que, en el caso de las mujeres, el 80,3% de ellas son personal funcionario, el 18,5% son laborales, un 0,8% personal eventual y el 0,4% personal directivo. Respecto a los hombres, el 83,4% son personal funcionario, el 15,6% laborales, el 0,7% personal eventual y el 0,4% personal directivo.

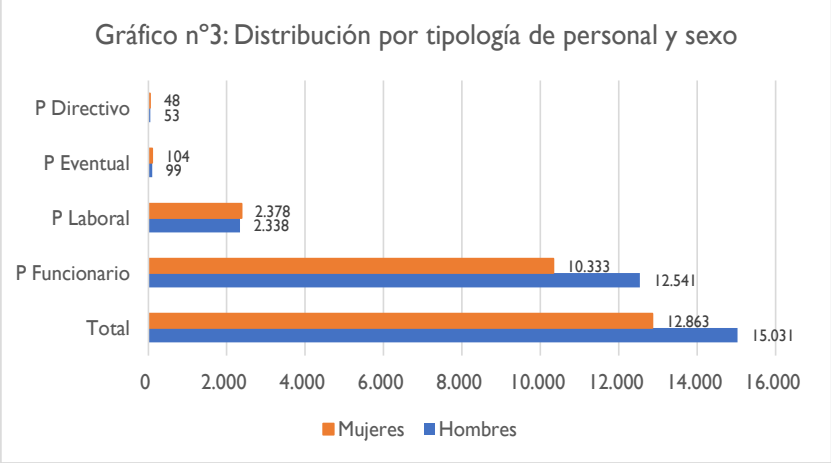
1CSAT7II5HQESJ60

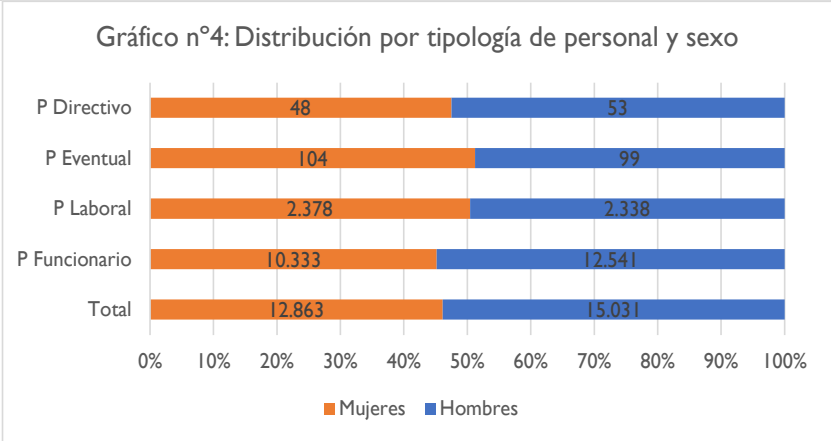
Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60





A continuación se procede a analizar el **grado de temporalidad** en la prestación de servicios dentro de la plantilla municipal. Para ello diferenciamos: personal fijo, indefinido y temporal, desagregando los datos por sexo:

Temporalidad	Tipo	Total		Mujeres			Hombres		
				Número	%		Número	%	
P. fijo	Total	20.806	74,6%	8.515	40,9%	66,2%	12.291	59,1%	81,8%
	Funcion. carrera	19.003	68,1%	7.627	40,1%	59,3%	11.376	59,9%	75,7%
	Laboral fijo	1.803	6,5%	888	49,3%	6,9%	915	50,7%	6,1%
P. indefinido	Total	199	0,7%	136	68,3%	1,1%	63	31,7%	0,4%
	Laboral indefinido	199	0,7%	136	68,3%	1,1%	63	31,7%	0,4%
P. temporal	Total	6.585	23,6%	4.060	61,7%	31,6%	2.525	38,3%	16,8%
	Funcion. interino	3.871	13,9%	2.706	69,9%	21,0%	1.165	30,1%	7,8%
	Laboral temporal	2.714	9,7%	1.354	49,9%	10,5%	1.360	50,1%	9,0%
P. eventual		202	0,7%	103	51,0%	0,8%	99	49,0%	0,7%
P. directivo		101	0,4%	48	47,5%	0,4%	53	52,5%	0,4%
Total		27.893	100,0%	12.862	46,1%	100,0%	15.031	53,9%	100,0%

El 74,6% de la plantilla municipal es personal con relación jurídica estable, mientras que el 23,6% es temporal, y un 0,7% es indefinido por sentencia. Dentro del personal fijo, el 40,9%

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

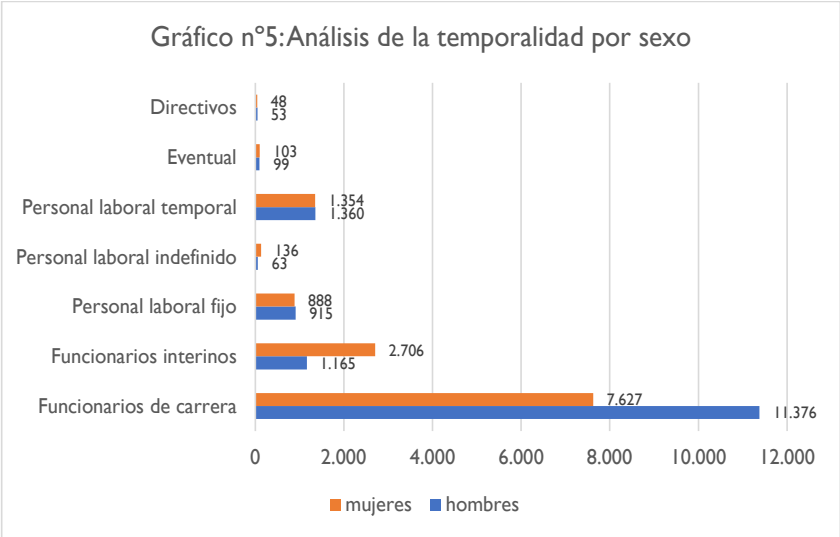
Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

son mujeres y el 59,1% son hombres, mientras que en el caso de personal temporal el 61,7% son mujeres frente a un 38,3% de hombres. En el caso del personal indefinido por sentencia, el 68,3% son mujeres.

Los datos a 31 de diciembre de 2020 eran de un 75,9% de personal fijo, 21,8% temporal y 1,3% indefinido por sentencia. Respecto al personal fijo: 41,2% mujeres y 58,8% hombres; y en el caso del personal temporal: 59,6% mujeres y 40,4% hombres. El 65% del personal indefinido por sentencia son mujeres.

En consecuencia, el porcentaje de hombres en las categorías de personal con una relación jurídica estable, tanto funcionarios de carrera como personal laboral fijo, supera al de mujeres. Por el contrario, en la contratación temporal, el porcentaje de mujeres, especialmente en la categoría de funcionariado interino es superior al de hombres, al igual que en el personal laboral temporal, aunque en esta última, los porcentajes son más equilibrados.

Analizando la distribución dentro de cada sexo, se observa que el 66,2% de las mujeres tienen una vinculación con la Administración de fijeza, mientras que el 31,6% su relación es temporal; dentro de este grupo, el 21% son funcionarias interinas y el 10,5% laborales temporales. En el caso de los hombres, el 81,8% son fijos y el 16,8% temporales.



Esta situación también se observa en otras Administraciones Públicas, como la Administración General del Estado, donde destaca la tendencia a una mayor presencia de mujeres respecto de hombres en aquellas categorías relacionadas con una mayor eventualidad o temporalidad, por ejemplo, personal interino (66,1%).

En la Estrategia de Transformación de la Gestión de Recursos Humanos 2020-2023, el Ayuntamiento de Madrid ha expresado su apuesta decidida por el empleo fijo y de calidad, que atribuye prioridad presupuestaria durante el período de vigencia a la función pública municipal y la excelencia en la prestación de los servicios. Entre los compromisos asumidos se aprobó mediante Acuerdo de 2 de diciembre de 2021 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, una OEP extraordinaria para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos correspondiente a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017 y 2018, con un total de 2.625 plazas (1.725 plazas de personal funcionario y 900 de personal laboral). Posteriormente mediante Acuerdo de 19 de mayo de 2022 de la Junta

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

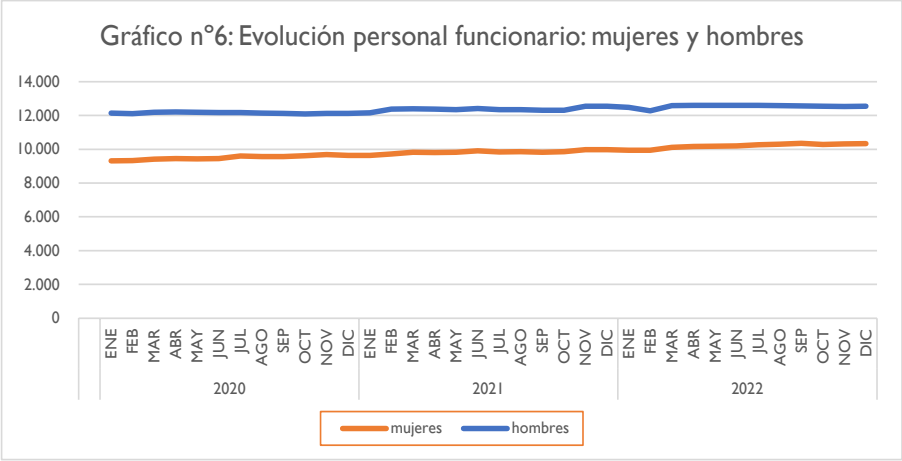
Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

de Gobierno de la Ciudad de Madrid se aprobó una nueva OPE para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos correspondiente a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público con un total de 605 plazas: 539 plazas a convocar por el sistema de concurso y 66 por el sistema de concurso -oposición.

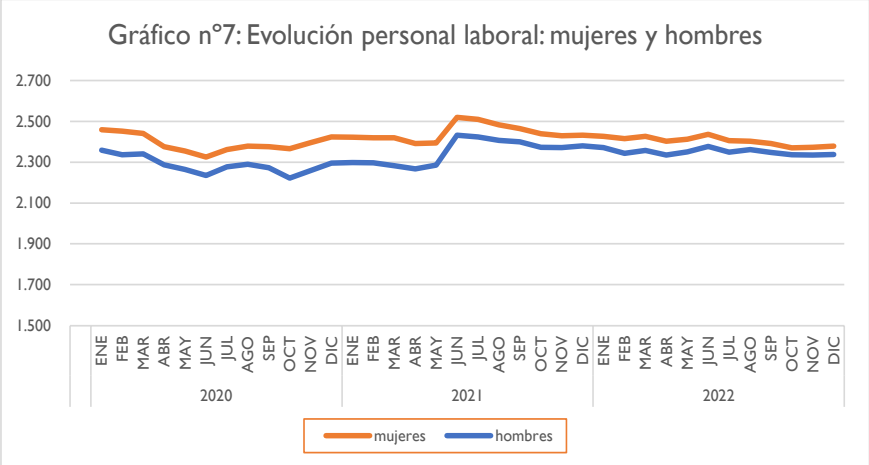
Una vez desarrollados estos procesos se deberá realizar una evaluación del impacto del los mismos respecto de esta variable de análisis.

1.3 Evolución del personal municipal en los últimos 3 años

Analizando los datos correspondientes a los años 2020, 2021 y 2022, en función de su vinculación con el Ayuntamiento de Madrid se observa en el **personal funcionario** que, aunque el numero de hombres supera al de mujeres, la tendencia es creciente en el número de mujeres.



Respecto al **personal laboral**, el número de mujeres supera al de hombres, y en ambos casos las oscilaciones experimentadas son similares.



En cuanto al **personal eventual**, muestra un equilibrio en el número de hombres y mujeres nombrados.

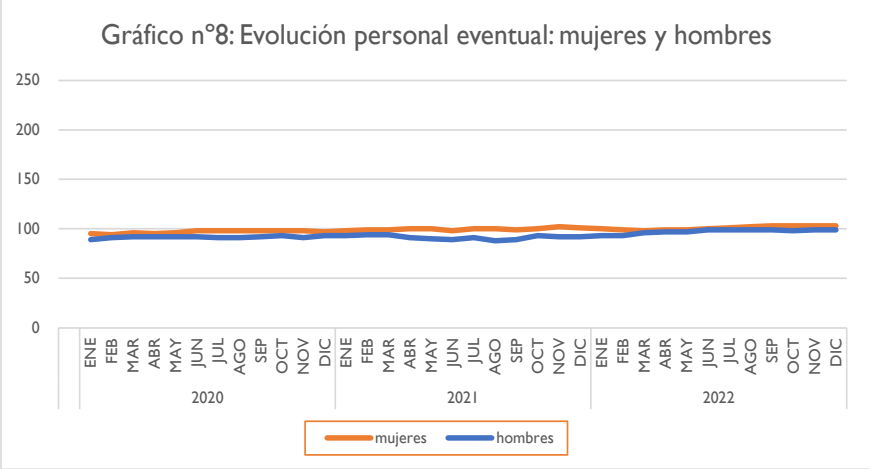
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

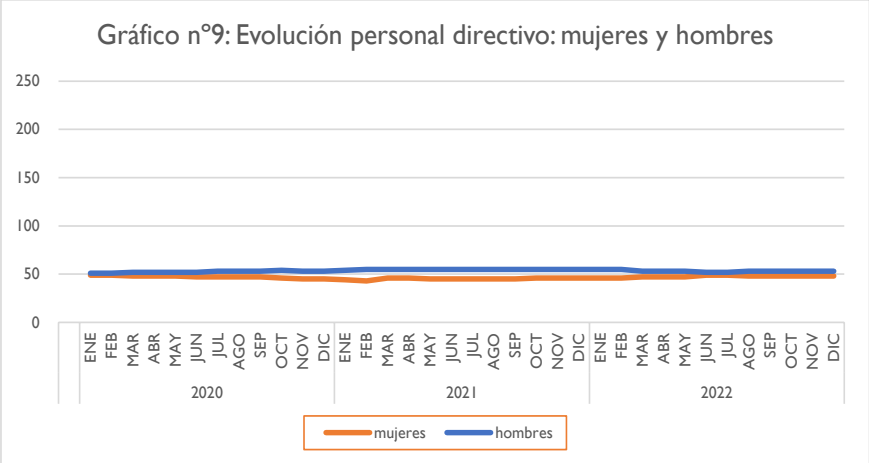
MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



Por último, en cuanto al *personal directivo*, los datos reflejan un equilibrio entre mujeres y hombres.



1.4 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos

La distribución por sexo del personal municipal en las diferentes áreas de gobierno, organismos autónomos y distritos es la siguiente:

	Total		Mujeres			Hombres		
	Número	% Total	Número	% Total		Número	% Total	
Total Ayuntamiento y OOAA	**27.893**	100,0%	**12.862**	46,1%	100,0%	**15.031**	53,9%	100,0%
Áreas de Gobierno	**17.670**	63,3%	**6.542**	37,0%	50,9%	**11.128**	63,0%	74,0%
Juntas Municipales de Distrito	**7.077**	25,4%	**4.239**	59,9%	33,0%	**2.838**	40,1%	18,9%
Organismos Autónomos	**3.146**	11,3%	**2.081**	66,1%	16,2%	**1.065**	33,9%	7,1%

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

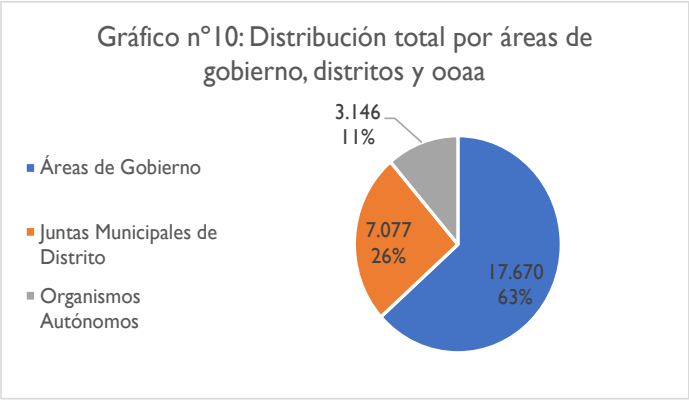
MADRID

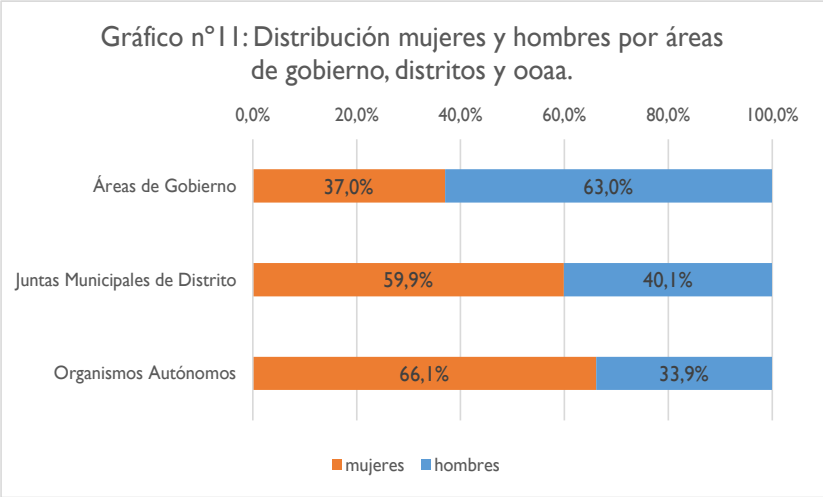
MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

De acuerdo con los datos expuestos, las áreas de gobierno concentran el 63,3% del personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Madrid, el 25,4% se encuentran en los distritos y el 11,3% en los organismos autónomos. La proporción de mujeres es superior a la de hombres en los distritos y organismos autónomos, mientras que el mayor porcentaje de hombres corresponde a las áreas de gobierno.

Los datos a 31 de diciembre de 2020 son muy similares: el 63,4% en las áreas de gobierno, 24,7% en los distritos y el 11,9% en los organismos autónomos.





En cuanto a la distribución dentro de cada sexo, el 51% de las mujeres prestan servicios en las áreas de gobierno, un 33% en los distritos y el 16% en los organismos autónomos. Respecto a los hombres, el 74% se encuentran en las áreas de gobierno, el 19% en los distritos y sólo el 7% en los organismos autónomos.

Los datos a 31 de diciembre de 2020 son similares: respecto a las mujeres, el 50,3% se encuentran en las áreas de gobierno, 32,3% en los distritos y el 17,3% en los organismos autónomos. Respecto a los hombres: el 74,4% prestan servicios en las áreas de gobierno, el 18,3% en los distritos y el 7,3% en los organismos autónomos.

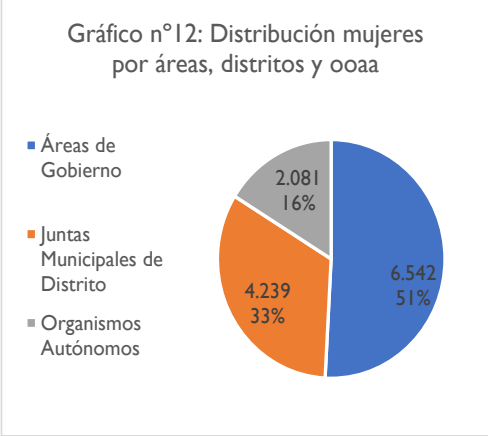
1CSAT7II5HQESJ60

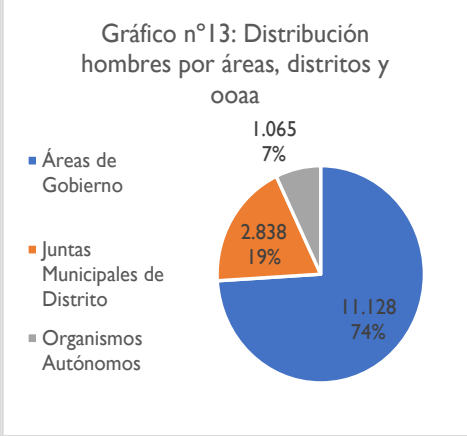
Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60





A continuación se analiza la distribución de mujeres y hombres en cada uno de estos ámbitos:

- **Áreas de gobierno:**

Dentro de las Áreas de Gobierno, el 50,7% del personal municipal presta servicios en el **Área de gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias**. Las áreas que menor proporción de personal tienen son la de Economía, Innovación y Empleo, seguida de Alcaldía y la de Obras y Equipamiento, aparte de los Grupos Políticos y la Presidencia del Pleno.

	Total		Mujeres			Hombres		
	Número	% Total	Número	% Total		Número	% Total	
Áreas de Gobierno	**17.670**	100,0%	**6.542**	37,0%	100,0%	**11.128**	63,0%	100,0%
Alcaldía	**318**	1,8%	**203**	63,8%	3,1%	**115**	36,2%	1,0%
AG de Cultura, Turismo y Deporte	**1.057**	6,0%	**659**	62,3%	10,1%	**398**	37,7%	3,6%
AG de Desarrollo Urbano	**700**	4,0%	**432**	61,7%	6,6%	**268**	38,3%	2,4%
AG de Economía, Innovación y Empleo	**250**	1,4%	**165**	66,0%	2,5%	**85**	34,0%	0,8%
AG de Familias, Igualdad y Bienestar Social	**933**	5,3%	**715**	76,6%	10,9%	**218**	23,4%	2,0%
AG de Hacienda y Personal	**1.749**	9,9%	**1.131**	64,7%	17,3%	**618**	35,3%	5,6%
AG de Medio Ambiente y Movilidad	**2.309**	13,1%	**879**	38,1%	13,4%	**1.430**	61,9%	12,9%
AG de Obras y Equipamientos	**459**	2,6%	**276**	60,1%	4,2%	**183**	39,9%	1,6%
AG de Portavoz, Seguridad y Emergencias	**8.956**	50,7%	**1.446**	16,1%	22,1%	**7.510**	83,9%	67,5%
AG de Vicealcaldía	**705**	4,0%	**511**	72,5%	7,8%	**194**	27,5%	1,7%
Grupos políticos municipales	**117**	0,7%	**69**	59,0%	1,1%	**48**	41,0%	0,4%
Presidencia del Pleno	**117**	0,7%	**56**	47,9%	0,9%	**61**	52,1%	0,5%

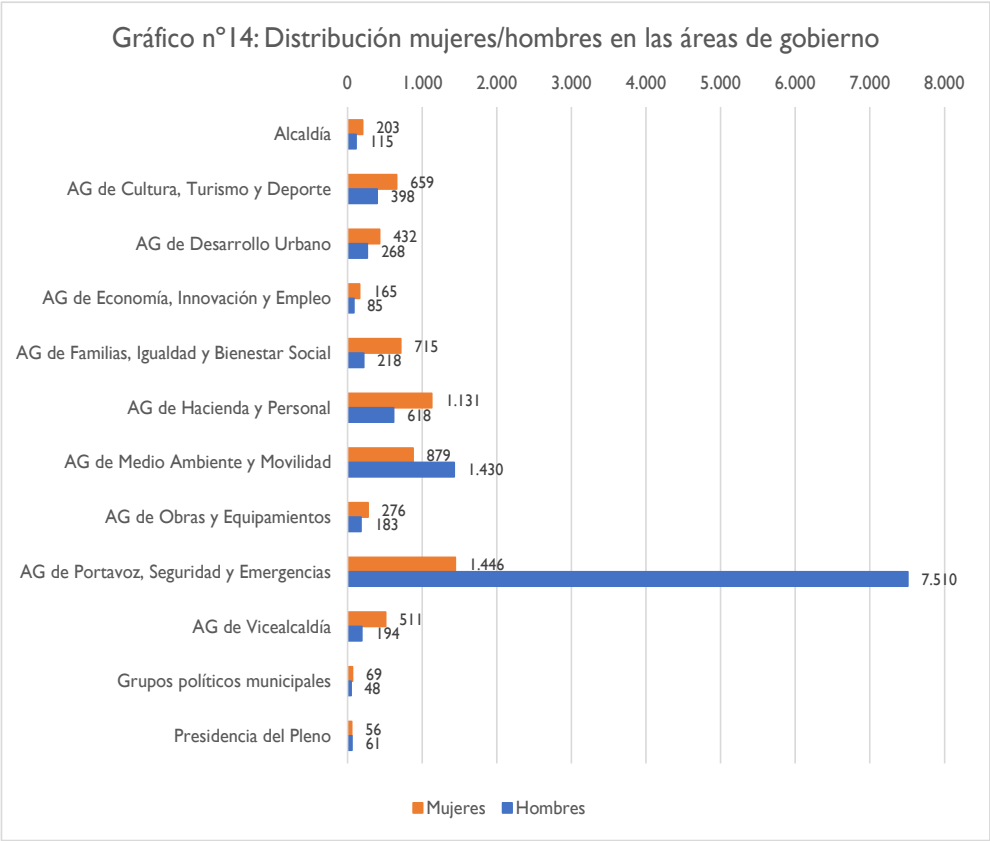
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



El Área de gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias concentra el mayor número de hombres (un 83,9%) frente al número de mujeres (16,1%). En el resto de áreas de gobierno, la proporción de mujeres supera ligeramente a la de hombres, salvo en la de Medio Ambiente y Movilidad, y Presidencia del Pleno con un con un 61,9% y 52,1% de hombres respectivamente. Destaca especialmente en el porcentaje de mujeres, el Área de gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social (76,6%) así como en Vicealcaldía (72,5%).

- **Distritos:**

Respecto a los distritos, Puente de Vallecas, Moncloa-Aravaca y Latina son los que más personal municipal aglutinan. La distribución es la siguiente:

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	Total		Mujeres			Hombres		
	Número	% Total	Número	% Total		Número	% Total	
Juntas Municipales de Distrito	**7.077**	100,0%	**4.239**	59,9%	100,0%	**2.838**	40,1%	100,0%
01. Centro	**241**	3,4%	**171**	71,0%	4,0%	**70**	29,0%	2,5%
02. Arganzuela	**367**	5,2%	**206**	56,1%	4,9%	**161**	43,9%	5,7%
03. Retiro	**282**	4,0%	**161**	57,1%	3,8%	**121**	42,9%	4,3%
04. Salamanca	**235**	3,3%	**146**	62,1%	3,4%	**89**	37,9%	3,1%
05. Chamartín	**208**	2,9%	**133**	63,9%	3,1%	**75**	36,1%	2,6%
06. Tetuán	**275**	3,9%	**187**	68,0%	4,4%	**88**	32,0%	3,1%
07. Chamberí	**136**	1,9%	**102**	75,0%	2,4%	**34**	25,0%	1,2%
08. Fuencarral - El Pardo	**392**	5,5%	**236**	60,2%	5,6%	**156**	39,8%	5,5%
09. Moncloa - Aravaca	**553**	7,8%	**298**	53,9%	7,0%	**255**	46,1%	9,0%
10. Latina	**496**	7,0%	**301**	60,7%	7,1%	**195**	39,3%	6,9%
11. Carabanchel	**344**	4,9%	**219**	63,7%	5,2%	**125**	36,3%	4,4%
12. Usera	**346**	4,9%	**207**	59,8%	4,9%	**139**	40,2%	4,9%
13. Puente de Vallecas	**602**	8,5%	**354**	58,8%	8,4%	**248**	41,2%	8,7%
14. Moratalaz	**388**	5,5%	**214**	55,2%	5,0%	**174**	44,8%	6,1%
15. Ciudad Lineal	**375**	5,3%	**212**	56,5%	5,0%	**163**	43,5%	5,7%
16. Hortaleza	**344**	4,9%	**194**	56,4%	4,6%	**150**	43,6%	5,3%
17. Villaverde	**447**	6,3%	**279**	62,4%	6,6%	**168**	37,6%	5,9%
18. Villa de Vallecas	**268**	3,8%	**152**	56,7%	3,6%	**116**	43,3%	4,1%
19. Vicálvaro	**314**	4,4%	**183**	58,3%	4,3%	**131**	41,7%	4,6%
20. San Blas - Canillejas	**301**	4,3%	**190**	63,1%	4,5%	**111**	36,9%	3,9%
21. Barajas	**163**	2,3%	**94**	57,7%	2,2%	**69**	42,3%	2,4%

La distribución entre mujeres y hombres dentro de cada uno de los distritos muestra una mayor proporción en el número de mujeres respecto al de hombres en todos los distritos. La mayor proporción la ostenta el distrito de Chamberí (75%) y la menor, el del Moncloa-Aravaca (53,9%).

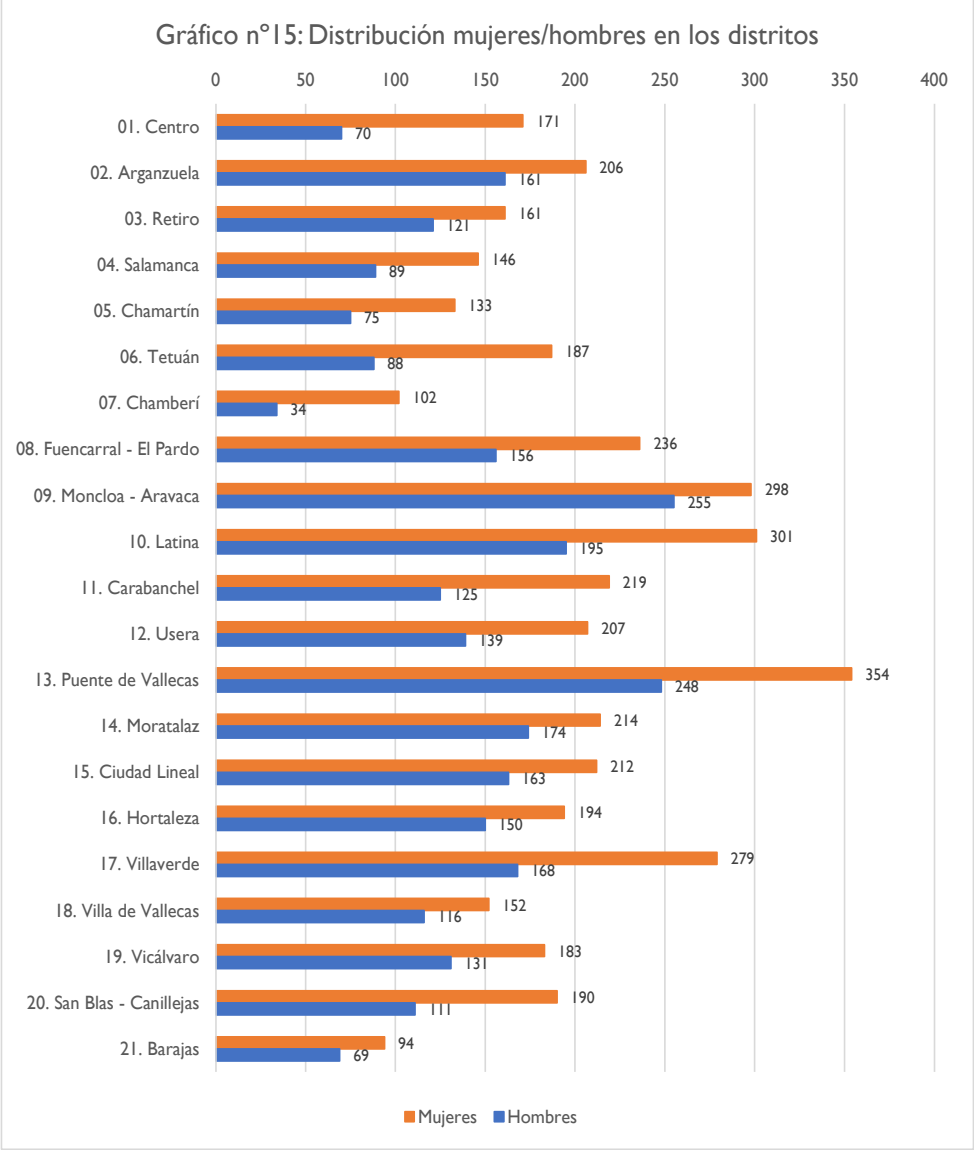
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



- **Organismos Autónomos:**

En cuanto a los organismos autónomos, Madrid Salud es el que presenta un mayor volumen de personal (35,5%), mientras que la Agencia de Actividades es la que menor volumen (6,9%):

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

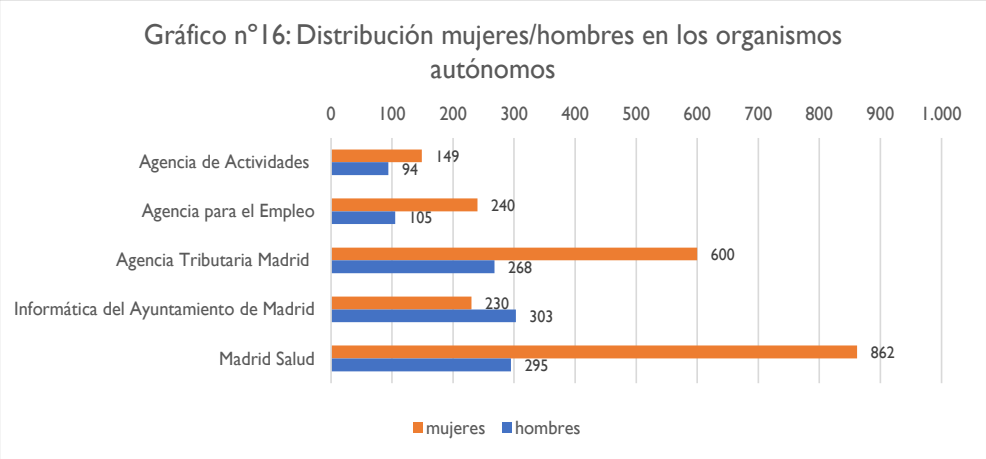
MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

	Total		Mujeres			Hombres		
	Número	% Total	Número	% Total		Número	% Total	
Organismos Autónomos	**3.146**	100,0%	**2.081**	66,1%	100,0%	**1.065**	33,9%	100,0%
Agencia de Actividades	**243**	7,7%	**149**	61,3%	7,2%	**94**	38,7%	8,8%
Agencia para el Empleo	**345**	11,0%	**240**	69,6%	11,5%	**105**	30,4%	9,9%
Agencia Tributaria Madrid	**868**	27,6%	**600**	69,1%	28,8%	**268**	30,9%	25,2%
Informática del Ayuntamiento de Madrid	**533**	16,9%	**230**	43,2%	11,1%	**303**	56,8%	28,5%
Madrid Salud	**1.157**	36,8%	**862**	74,5%	41,4%	**295**	25,5%	27,7%

La distribución entre mujeres y hombres dentro de cada uno de los organismos autónomos muestra una mayor proporción de mujeres respecto de hombres, en todos ellos salvo en el IAM (43,2%). Madrid Salud es la que muestra una mayor proporción de mujeres en su plantilla (74,5%) seguida de la Agencia para el Empleo (69,6%) y la Agencia Tributaria (69,1%). En la Agencia de Actividades el número de mujeres es también superior al de hombres (61,3%).



Los datos a 31 de diciembre de 2020 recogidos en el diagnóstico anterior, en lo referente a la distribución por áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos son muy similares a los expuestos.

1.5 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por titulación y sexo.

Para analizar la distribución de la plantilla municipal en función de la **titulación requerida para acceder a los diferentes grupos profesionales**, se han tomado los datos correspondientes al personal funcionario, dado que para este grupo se cuenta con datos fiables, siendo los resultados los siguientes:

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

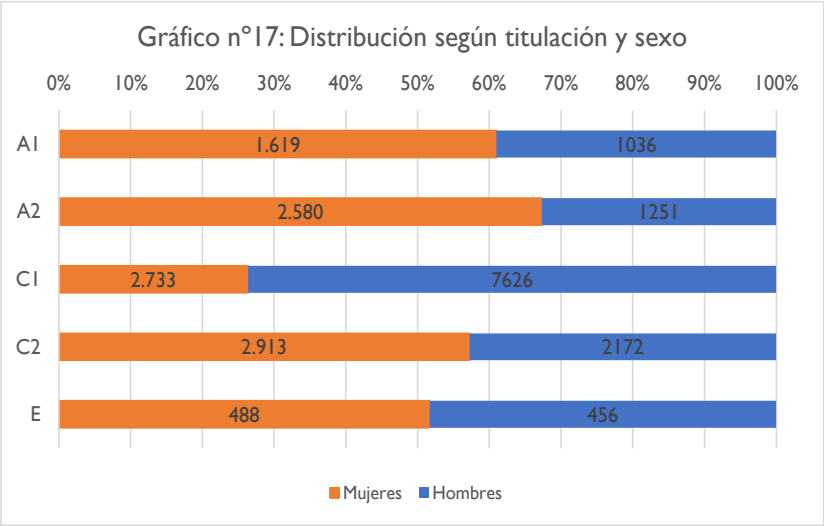
MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Titulación	Total		Mujeres			Hombres		
	Número	%	Número	%		Número	%	
Total	**22.874**	100,0%	**10.333**	45,2%	100,0%	**12.541**	54,8%	100,0%
A1	2.655	11,6%	1.619	61,0%	15,7%	1.036	39,0%	8,3%
A2	3.831	16,7%	2.580	67,3%	25,0%	1.251	32,7%	10,0%
C1	10.359	45,3%	2.733	26,4%	26,4%	7.626	73,6%	60,8%
C2	5.085	22,2%	2.913	57,3%	28,2%	2.172	42,7%	17,3%
E	944	4,1%	488	51,7%	4,7%	456	48,3%	3,6%

Se observa que el mayor porcentaje de efectivos corresponde a los grupos C1 (45,3%) y C2 (22,2%). En el primero de ellos, el porcentaje de hombres (73,6%) supera ampliamente al de mujeres (26,4%), mientras que, en el segundo, la proporción de mujeres (57,3%) supera ligeramente a la de hombres (42,7%). En los grupos A1 y A2, la proporción de mujeres supera a la de hombres, con un 61% en A1 y un 67,3% en A2. En cuanto al personal con certificado de escolaridad en hombres y mujeres es equilibrado (51,7% de mujeres y 48,3% de hombres).



A 31 de diciembre de 2020, el mayor porcentaje de efectivos correspondía también a los grupos C1 (33,6%) y C2 (33,6%). En el primero de ellos, el 73,9% son hombres y el 26,1% mujeres, mientras que, en el segundo, el 53,1% son hombres y 46,9% mujeres. En los grupos A1 y A2 la proporción de mujeres superaba a la de los hombres, 60,3% en A1 y 67,5% en A2. En cuanto al personal con certificado de escolaridad en hombres y mujeres es equilibrado (52,2% de mujeres y 47,8% de hombres).

Si analizamos dentro de cada sexo el grado de titulación requerida para el acceso, los resultados son los siguientes:

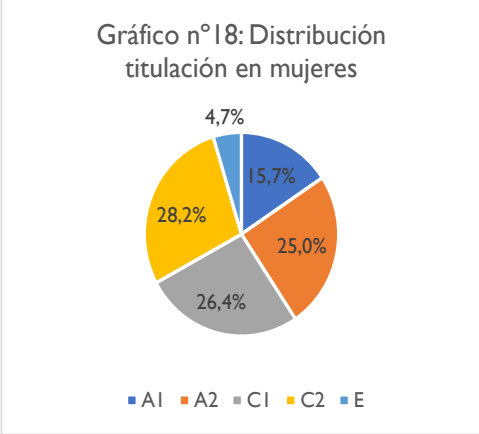
1CSAT7II5HQESJ60

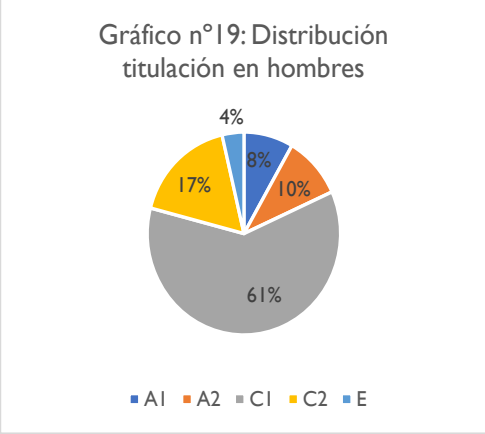
Información de Firmantes del Documento

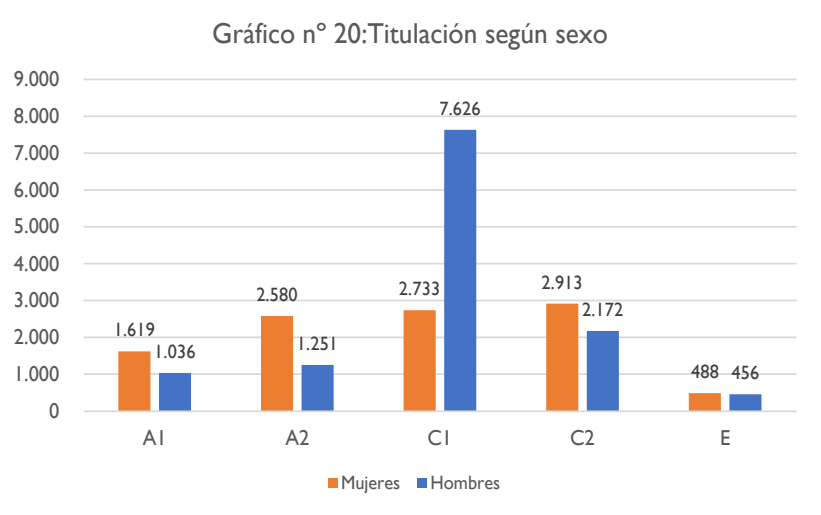
MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60







De los gráficos expuestos, se desprende que, en el caso de las mujeres, el mayor porcentaje corresponde al C2 (28,2%), mientras que, en los hombres, el mayoritario es el C1 (61%). Los subgrupos superiores A1 y A2, representan en las mujeres el 40,7% mientras que en los hombres suponen un 18,3%.

A fecha 31 de diciembre de 2020, en las mujeres el mayoritario era el subgrupo C2 con un 35% y en el de los hombres, el C1 con el 47%. Los subgrupos A1 y A2 representaban en las mujeres el 37% y en los hombres el 16%.

1.6 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por y edad sexo.

Analizamos a continuación la distribución de la plantilla municipal por grupos de edad. Se ha tomado sólo al personal fijo, no incluyendo al personal temporal (funcionariado interino y laboral temporal), ni al personal eventual:

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Tramos edad	Total		Mujeres			Hombres		
	Número	%	Número	%	%	Número	%	%
Total	**21.106**	100,0%	**8.699**	41,6%	100,7%	**12.407**	58,8%	102,4%
Menores de 30 años	366	1,7%	78	21,3%	0,9%	288	78,7%	2,4%
30 a 39	1.898	9,0%	561	29,6%	6,5%	1.337	70,4%	11,0%
40 a 49	6.735	31,9%	2.403	35,7%	27,8%	4.332	64,3%	35,7%
50 a 59	8.755	41,5%	3.783	43,2%	43,8%	4.972	56,8%	41,0%
60 a 64	3.026	14,3%	1.705	56,3%	19,7%	1.321	43,7%	10,9%
65 y más años	326	1,5%	169	51,8%	2,0%	157	48,2%	1,3%

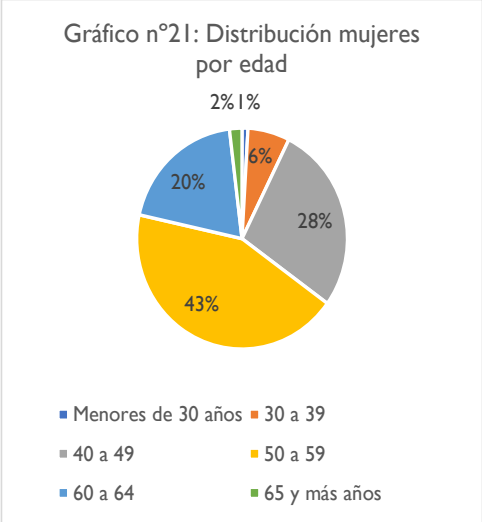
Se observa que los dos grupos de edad que concentran mayor porcentaje de personal municipal son los de 50 a 59 años (41,5%) y 40 a 49 años (31,9%), mientras que menores de 30 años apenas hay un 1,7%.

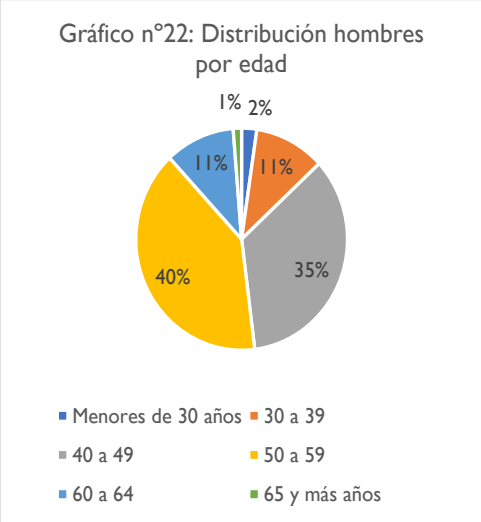
A fecha de 31 de diciembre de 2020, coinciden los grupos de edad que concentran mayor porcentaje: de 50 a 59 años (42,7%) y 40 a 49 años (34,3%), y los menores de 30 años representaban un 0,8%.

En cuanto a la distribución por sexos dentro de estos grupos de edad, se observa que, en los tramos de edad más jóvenes el porcentaje de hombres es notablemente superior a las mujeres, mientras que sólo a partir de los 60 años, el porcentaje de mujeres supera al de hombres. En consecuencia, según vamos disminuyendo en la edad del personal, el número de hombres supera al de mujeres llegando a un 78,7% de hombres menores de 30 años frente al 21,3% de mujeres de esa franja de edad. Ello responde esencialmente al ingreso de un mayor efectivos de hombres en el Cuerpo de Policía Municipal a edades más tempranas que en otras categorías profesionales.

Si analizamos la distribución por edades dentro de cada uno de los sexos, el mayor porcentaje de mujeres se sitúa en los 50 a 59 años de edad, al igual que en el caso de los hombres.

El porcentaje en el grupo de edad de 30 a 39 años en mujeres (6%) es inferior al que presentan los hombres (11%), mientras que en el de 60 a 64 años, el porcentaje es superior en las mujeres (20%) frente a los hombres (11%).





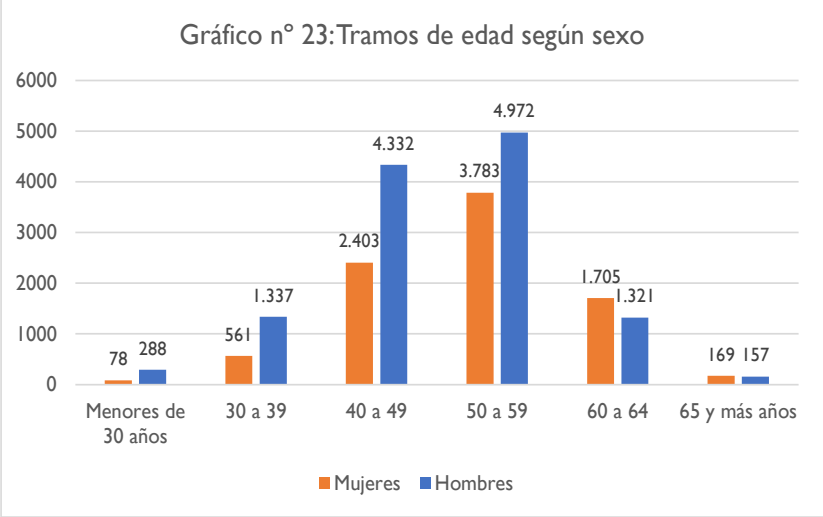
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

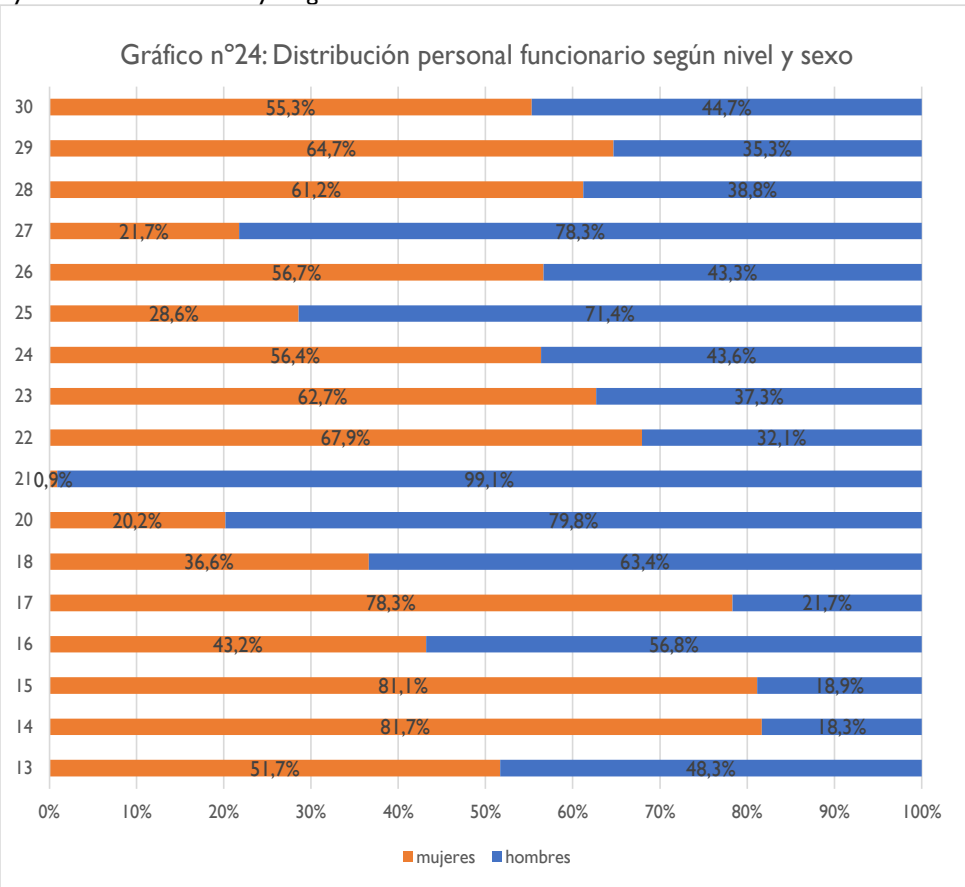
MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



1.7 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por sexo y nivel

Para analizar en la distribución por sexo de los distintos niveles de clasificación del personal funcionario acudimos al Informe de Impacto de género de la OEP del 2022 del Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos.



1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

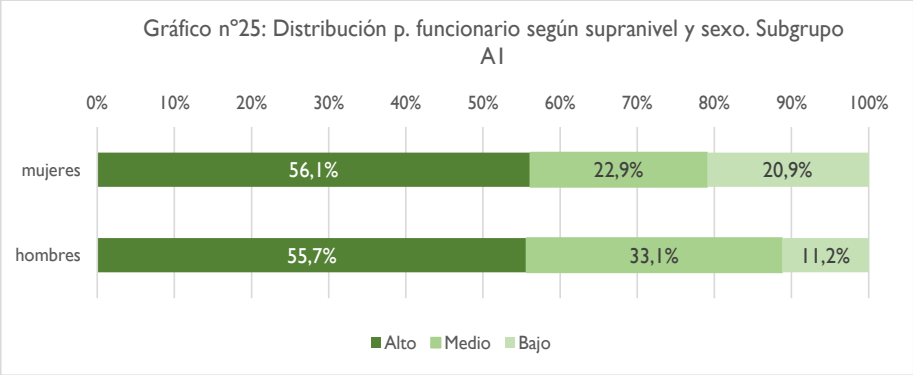
Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Analizando la distribución según subgrupos de personal funcionario, los resultados son los siguientes:

El **subgrupo A1**, que comprende los niveles 22 a 30, se ha agrupado para su análisis en los siguientes tramos: Alto, de 28 a 30; Medio, de 24 a 27 y Bajo, integrado por los niveles 22 y 23.

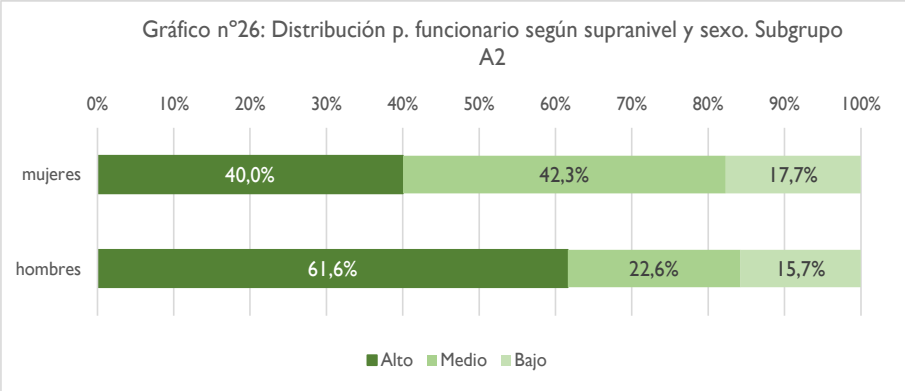
En este Subgrupo, en el tramo alto se concentra el 56,1% de las mujeres, y el 55,7% de los hombres. En el tramo medio, se encuentran el 22,9% de las mujeres y el 33,1% de los hombres. En el bajo, el porcentaje es de un 20,9% de las mujeres y el 11,2% de los hombres.

A fecha 31 de diciembre de 2020, en el tramo alto se encontraba el 72% de las mujeres, y 62% de los hombres. En el tramo medio: 21% mujeres y 33% hombres, y en el bajo el 7% y 6% respectivamente.



En el **subgrupo A2**, que agrupa los niveles 20 a 26, los tramos obtenidos por agrupación son: alto, niveles 24 a 26; medio, 22 y 23; bajo, nivel 20 y 21. En este subgrupo, el 61,6% de los hombres se sitúa en el tramo alto frente al 40% de las mujeres. En el tramo medio se sitúa el 42,3% de las mujeres frente al 22,6% de los hombres y en el bajo se encuentran el 17,7% de las mujeres y el 15,7% de los hombres.

Los datos a 31 de diciembre de 2020 en el tramo alto eran: 57% mujeres, 70% hombres, tramo medio: 40% mujeres y 28% hombres; y en el bajo: 3% mujeres y 1% hombres.



1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

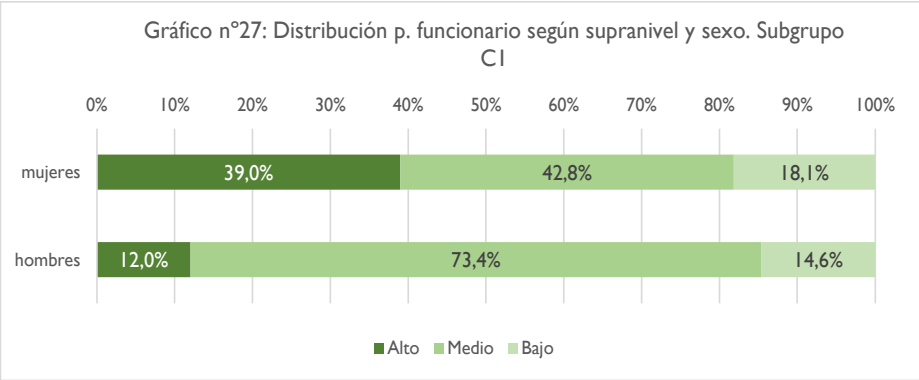
MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

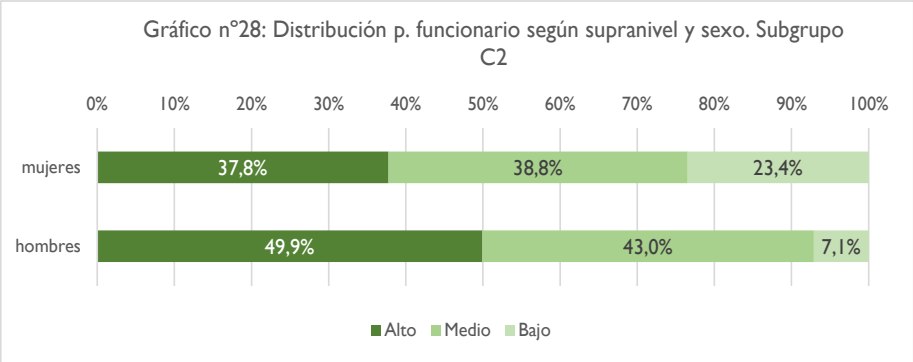
Los niveles en el **subgrupo C1**, que incluye los niveles 16 a 22, se distribuyen en: alto (niveles 21 y 22); medio (de 18 a 20); bajo (16 y 17). El 39% de las mujeres se encuentra en el tramo alto frente al 12% de los hombres. Por el contrario, el 73,4% de los hombres se encuentran en el tramo medio. Esto se debe a que los puestos de la categoría de Policía, que están especialmente masculinizadas, tienen, en su mayoría, un nivel de complemento de destino 20 (habiendo pasado del tramo bajo al medio) siendo esta categoría la que tiene más efectivos en el subgrupo y nivel.

En el diagnóstico anterior se reflejaban en el tramo alto: 48% mujeres y 11% hombres; tramo medio: 6% mujeres y 13% hombres; tramo bajo: 46% mujeres y 76% hombres.



En el **subgrupo C2,** que comprende los niveles 14 a 18, los niveles 17 y 18 integran el tramo alto; los niveles 14 y 15 el bajo, y el medio corresponde al nivel 16. En este subgrupo las mujeres tienen una distribución más homogénea: el tramo alto lo ocupan el 37,8% de las mujeres, el medio un 38,8% y el bajo el 23,4% restante. Los hombres mayoritariamente se ubican en el alto y medio con un 49,9% y un 43% respectivamente.

A fecha 31 de diciembre de 2020, figuraban en el tramo alto: 40% mujeres y 31% hombres; en el tramo medio: 35% mujeres y 64% hombres; y en el tramo bajo: 25% mujeres y 5% hombres.



El grupo E está integrado únicamente por el nivel 13, en el 51,7% son mujeres y 48,3% hombres.

Conforme se observa en los datos expuestos, las mujeres ocupan los niveles "altos" de los subgrupos de titulación A1, C1 y E, mientras que los hombres lo hacen en los subgrupos A2 y C2**.**

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

2. Procesos de selección, promoción profesional y formación.

2.1 Procesos de selección

La Estrategia de Transformación de la gestión de Recursos Humanos 2020-2023, recoge la aprobación de las Ofertas de Empleo Público como instrumento fundamental de planificación de los recursos humanos. Por tanto, las decisiones sobre las categorías de personal funcionario y laboral que deben ingresar en el Ayuntamiento (sobre la base de plantillas, carga de trabajo, envejecimiento, etc.) y los ámbitos en que deben hacerlo, han de concentrarse en el proceso de elaboración de la OEP anual.

En definitiva, esta Estrategia pretende alinear la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento al modelo de ciudad que la ciudadanía reclama y merece y a su vez poner en el centro a las personas en el contexto de su organización, considerando a la plantilla municipal como la piedra angular de la acción de gobierno, manteniendo un compromiso firme con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la gestión de los procesos selectivos se está realizando un esfuerzo para reducir los trámites o tiempos que se reputen innecesarios y simplificar los procesos de selección, sin merma del mérito y capacidad, e introducir aplicativos informáticos que permitan agilizar su ejecución. En este sentido, el Ayuntamiento de Madrid asumió el compromiso de poner en marcha de un aplicativo informático que permitiera a las personas interesadas la presentación electrónica de su solicitud de participación en procesos selectivos, así como la gestión automatizada de las listas de candidatos, compromiso que actualmente se está llevando a cabo.

Además, la información de los procesos selectivos se lleva a cabo a través de los canales legalmente establecidos: boletines oficiales y tablón de edictos. Así mismo toda la información se publica en la web municipal, lo que supone que cualquier persona tiene acceso a dicha información. También hay un formulario en la web del Ayuntamiento para la realización de consultas y un correo electrónico con igual fin.

Asimismo, en el expediente de aprobación de las ofertas de empleo se incorpora el Informe de Impacto de Género y en las convocatorias aprobadas se incluye informe de impacto de género.

En las Ofertas de Empleo de los tres últimos años se han introducido las siguientes medidas:

- Redacción de la parte dispositiva del Acuerdo de aprobación de la OEP mediante un lenguaje inclusivo, especificando claramente que su disponibilidad es tanto para hombres como para mujeres y que se tramita en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Desdoblamiento en la redacción de las categorías de las plazas consignadas en los anexos de la OEP, haciendo notar la posibilidad de sexo femenino y masculino cuando la denominación de la plaza lo posibilita.

El perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección viene determinado por la ley, en función de grupo de titulación de la categoría a convocar y la categoría. Los órganos

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

de selección estarán constituidos por un número impar de miembros, personal funcionario de carrera, no inferior a cinco, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes y en su composición se velará por el cumplimiento del principio de especialidad. La totalidad de miembros deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate y en su composición no puede haber una presencia mayoritaria de funcionariado del mismo Cuerpo o Escala objeto de la selección. En su composición se tiende a conseguir la paridad de sus miembros.

En aquellos procesos selectivos que junto a la fase de oposición se recoge también una fase de concurso, con carácter general, y sin perjuicio de que, en las convocatorias específicas para los Cuerpos de Policía Municipal, del Servicio de Extinción de Incendios y de SAMUR-Protección Civil u otras categorías profesionales se pueda incluir la valoración de otros méritos adecuados a las tareas a realizar en la respectiva convocatoria, se valora:

- Experiencia Profesional: servicios prestados en el Ayuntamiento de Madrid o en sus Organismos Autónomos y en otras Administraciones Públicas en la categoría convocada o en el grupo o subgrupo inmediato inferior al de la categoría convocada
- Formación: cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por las Administraciones Públicas, o por centros o entidades acogidos al Plan de Formación continua de las Administraciones Públicas directamente relacionados con las funciones de la categoría convocada, así como con la materia de prevención de riesgos laborales e igualdad de género.
  Además, se valora los certificados de profesionalidad incluidos en el Repertorio Nacional regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, directamente relacionados con las funciones de la categoría convocada. Sólo será objeto de valoración un certificado.

2.2 Turno libre

Respecto a los procesos de selección del turno libre, las tomas de posesión realizadas durante los años 2022, 2021 y 2020, son las siguientes:

TOMAS DE POSESIÓN 2020								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
A1	Libre	10	6	60,0%	3,6%	4	40,0%	8,5%
A2	Libre	167	131	78,4%	78,4%	36	21,6%	76,6%
C1	Libre	6	6	100,0%	3,6%	0	0,0%	0,0%
C2	Libre	31	24	77,4%	14,4%	7	22,6%	14,9%
Total	Libre	214	167	78,0%	100,0%	47	22,0%	100,0%

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

TOMAS DE POSESIÓN 2021								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
A1	Libre	51	34	66,7%	37,0%	17	33,3%	18,7%
A2	Libre	56	27	48,2%	29,3%	29	51,8%	31,9%
C1	Libre	24	17	70,8%	18,5%	7	29,2%	7,7%
C2	Libre	52	14	26,9%	15,2%	38	73,1%	41,8%
Total	Libre	183	92	50,3%	100,0%	91	49,7%	100,0%

TOMAS DE POSESIÓN 2022								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
A1	Libre	100	73	73,0%	24,7%	27	27,0%	26,2%
A2	Libre	23	16	69,6%	5,4%	7	30,4%	6,8%
C1	Libre	0	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
C2	Libre	275	206	74,9%	69,8%	69	25,1%	67,0%
Total	Libre	398	295	74,1%	100,0%	103	25,9%	100,0%

Analizando los datos del total de los tres ejercicios, se observa un cierto equilibrio ya que del total de nuevos ingresos, el 48,3% corresponde a mujeres frente al 51,7% de hombres. En todos los grupos la proporción de mujeres supera al de hombres. Asimismo, del total de las mujeres que han ingresado en el Ayuntamiento, el 69,8% lo han hecho en el grupo C2, así como en el caso de los hombres, en los que el 67% ha sido en el grupo C2.

TOMAS DE POSESIÓN TURNO LIBRE 2020, 2021 y 2022							
Grupo Profesional	Total	Mujeres			Hombres		
		Número	%		Número	%	
A1	161	113	70,2%	20,4%	48	29,8%	19,9%
A2	246	174	70,7%	31,4%	72	29,3%	29,9%
C1	30	23	76,7%	4,2%	7	23,3%	2,9%
C2	358	244	68,2%	44,0%	114	31,8%	47,3%
Total	**795**	**554**	69,7%	100,0%	241	30,3%	100,0%

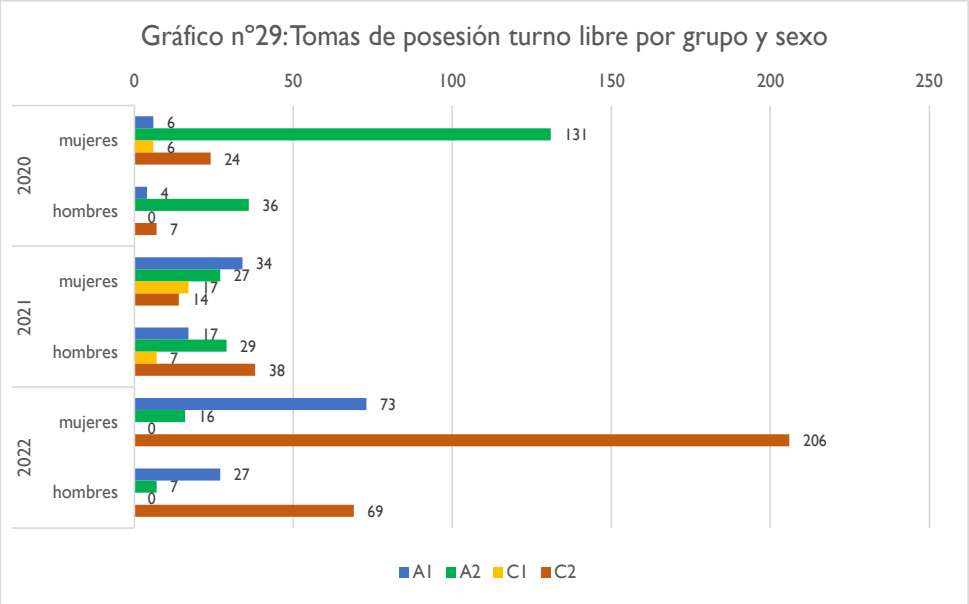
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



Asimismo, se han analizado los datos relativos a los desarrollados en los años 2020, 2021 y 2022, y se han obtenido las ratios de candidaturas por puesto, titulación y sexo, que se muestran en el cuadro que se acompaña a continuación.

Del análisis de los datos se observa que la mayor ratio de mujeres respecto de hombres que se presentan a los procesos de turno libre corresponde a las categorías de educad. infantil, educad. de menores, seguido de téc. auxiliar de bibliotecas. Por el contrario, la menor ratio de mujeres corresponde a la categoría de méd. especialista ginecología, seguido de TAG (rama económica) e ingen. téc. industrial.

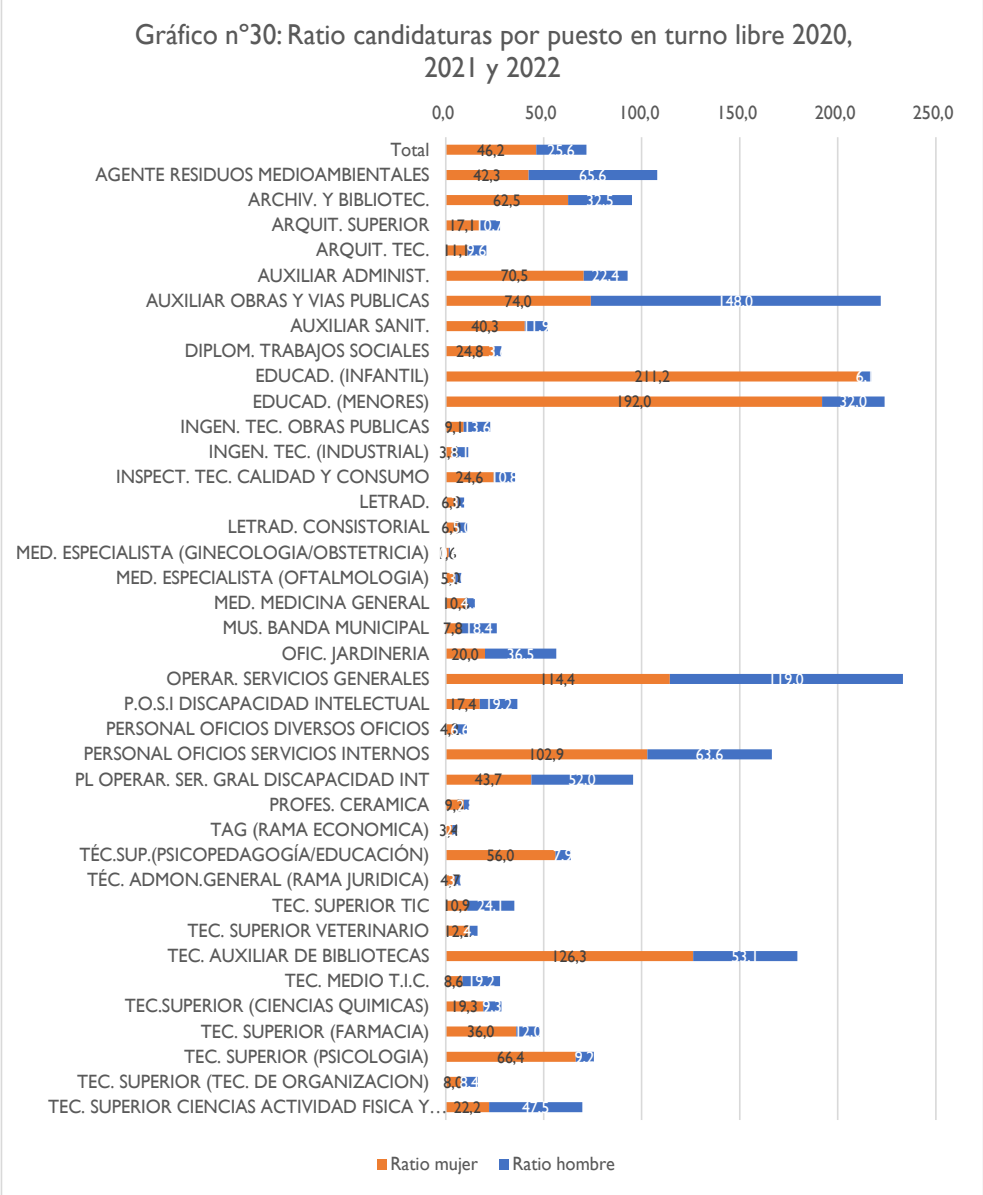
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



En cuanto a las plazas por turno libre convocadas en la OEP 2022, referida al Turno Libre, se muestra el número y la distribución de la oferta por categoría (y especialidad cuando procede), el número y porcentaje de efectivos fijos que integran cada categoría. Se destacan los porcentajes que se encuentran dentro del rango de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Tabla I. Plazas ofertadas en Turno Libre OEP 2022 por categorías, y especialidad. Número de efectivos y porcentaje respecto a la plantilla, según sexo.

Cód.	Categoría Persona	Especialidad	PLAZAS OEP	M	H	TOTAL	% M	% H
A600	TEC. ADMINISTRACION GENERAL	ECONOMICA	2	44	35	79	**56%**	**44%**
A600	TEC. ADMINISTRACION GENERAL	JURIDICA	11	366	130	496	74%	26%
A615	MED. ESPECIALISTA	M. DEL TRABAJO	1	4	1	5	67%	33%

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

A615	MED. ESPECIALISTA	DERMATOLOGIA M.Q./VENEREOLOGIA	1	1	3	4	25%	75%
A615	MED. ESPECIALISTA	M. PREVENTIVA/SALUD PUBLICA	3	2	1	3	80%	20%
A620	MED. MEDICINA GENERAL		5	148	83	231	**48%**	**52%**
A620	MED. MEDICINA GENERAL	SAMUR	8	55	60	115	64%	36%
A630	TEC. COMUNICACION		1	40	5	45	89%	11%
A635	TEC. SUPERIOR	FARMACIA	7	43	4	47	82%	18%
A635	TEC. SUPERIOR	SOCIOLOGIA	2	15	7	22	68%	32%
A635	TEC. SUPERIOR	VETERINARIA	3	77	41	118	91%	9%
A635	TEC. SUPERIOR	CIENCIAS QUIMICAS	2	14	3	17	65%	35%
A645	ARQUIT. SUPERIOR		9	60	60	120	**50%**	**50%**
A655	MUS. BANDA MUNICIPAL	ARPA	1	1	0	1	100%	0%
A655	MUS. BANDA MUNICIPAL	CLARINETE	2	3	14	17	18%	82%
A660	INGEN. SUPERIOR	INDUSTRIAL	2	16	24	40	**40%**	**60%**
A835	TEC. SUPERIOR CIENCIAS ACTIVIDAD FISICA Y DEPORTE		6		2	2	0%	100%
B010	ENFERM.	GENERAL	8	262	77	339	77%	23%
B015	DIPLOM. EN TRABAJOS SOCIALES		28	948	106	1054	90%	10%
B030	ARQUIT. TEC.		14	188	167	355	**53%**	**47%**
B035	INGEN. TEC.	AGRICOLA	2	37	17	54	86%	14%
B035	INGEN. TEC.	INDUSTRIAL	13	73	121	194	69%	31%
B035	INGEN. TEC.	OBRAS PUBLICAS	5	48	68	116	**41%**	**59%**
B035	INGEN. TEC.	FORESTAL	2	6	1	7	38%	62%
B045	AYUDANTE DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS		1	147	58	205	72%	28%
B070	TEC. GESTION		25	258	98	356	72%	28%
B080	EDUCAD. SOCIAL		1	17	3	20	85%	15%
B100	TEC. MEDIO TIC		7	50	91	141	35%	65%
B105	TEC. EMPLEO		4	71	16	87	82%	18%
C017	POLICIA		209	732	4661	5393	14%	86%
C065	EDUCAD.	INFANTIL	4	37	1	38	97%	3%
C070	DELINEANTE		3	18	44	62	29%	71%
C115	BOMB. ESPECIALISTA		102		759	759	0%	100%
C120	BOMB. CONDUCTOR ESPECIALISTA		92	1	179	180	1%	99%
C130	TEC. AUXILIAR DE BIBLIOTECAS		7	122	61	183	67%	33%
C140	TEC. AUXILIAR TRANSPORTE SANITARIO		35	67	521	588	11%	89%
C150	TEC. AUXILIAR SANITARIO		1	58	16	74	78%	22%
C175	TEC ESPECIALISTA ACTIVIDADES DEPORTIVAS		2	289	299	588	32%	68%
C175	TEC ESPECIALISTA ACTIVIDADES DEPORTIVAS	(SALVAMENTO-VIGILANCIA)	2	57	122	179	**49%**	**51%**
C180	TEC. DE MANTENIMIENTO		2	27	185	212	13%	87%
D005	AUXILIAR ADMINIST.		22	2892	729	3621	80%	20%
D045	AUXILIAR SANIT.		1	34	10	44	77%	23%
D050	AUXILIAR SERVICIOS SOCIALES		6	70	26	96	73%	27%
D150	AGENTES RESIDUOS MEDIOAMBIENTALES		26	125	220	345	31%	69%
D140	OFICIAL JARDINERIA		15	68	153	221	36%	64%

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

D235	AGENTE DE MOVILIDAD		19	65	513	578	11%	89%
E050	PERSONAL OFICIOS SERVICIOS INTERNOS		17	550	368	918	**60%**	**40%**
E155	OPERAR. SERVICIOS GENERALES		4	685	671	1356	**51%**	**49%**
LAB	TEC. AUXILIAR ACTIVIDADES DEPORTIVAS	TEC. SALVAMENTO SOCORRISMO	6	121	240	361	34%	66%

Según se valora en el Informe de impacto de género de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA de 2022 se califica como impacto nulo[1] en la plantilla general, pues no existen desigualdades de partida en relación a la presencia de mujeres y hombres (46,1% mujeres – 53,9% hombres) en cuanto a la composición de la plantilla y no se prevén modificaciones de esta situación, fruto del desarrollo de esta OEP.

En la OEP 2022 en el turno libre se incluyeron **751 plazas**, que en relación con los efectivos municipales (excluidos p. directivo, cargos electos y eventuales), supone **el** 2,8% de la plantilla. Incluso en el muy improbable supuesto de que todas las plazas ofertadas en el turno libre de esta OEP se ocuparán por hombres, la presencia masculina alcanzaría el 57,4%. El escenario más probable de las incorporaciones fruto de esta OEP es previsible que se acerque más al equilibrio, tal y como ha sucedido en las incorporaciones de personal funcionario de carrera en los últimos 10 años (38,2% mujeres - 61,8% hombres). Por tanto, tras esta OEP se mantendrá el equilibrio actual de la plantilla.

Si nos centramos en el impacto en la proporción del personal fijo, la distribución de la plantilla de funcionarios/as de carrera y laborales fijos en la actualidad (40,9% mujeres -59,1% hombres) se encuentra dentro del rango de equilibrio de género. En el muy improbable supuesto de que todas las 751 plazas ofertadas en el turno libre de esta OEP se ocuparan por hombres, la presencia masculina alcanzaría el 62,1%, el personal fijo saldría del rango de equilibrio de género al superarse el 60%.

2.3 Promoción interna

Respecto a los procesos de promoción interna, los datos de toma de posesión por promoción interna correspondientes a los años 2020, 2021 y 2022 son los siguientes:

TOMAS DE POSESIÓN 2020								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
C1	Promoción Interna	60	29	48,3%	72,5%	31	51,7%	55,4%	
C2	Promoción Interna	36	11	30,6%	27,5%	25	69,4%	44,6%	
Total	Promoción Interna	96	40	41,7%	100,0%	56	58,3%	100,0%	

[1] El impacto puede ser negativo, nulo o positivo según la "Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo". Texto disponible en: http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/economia/ficheros/guia_metodologica_ain.pdf

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

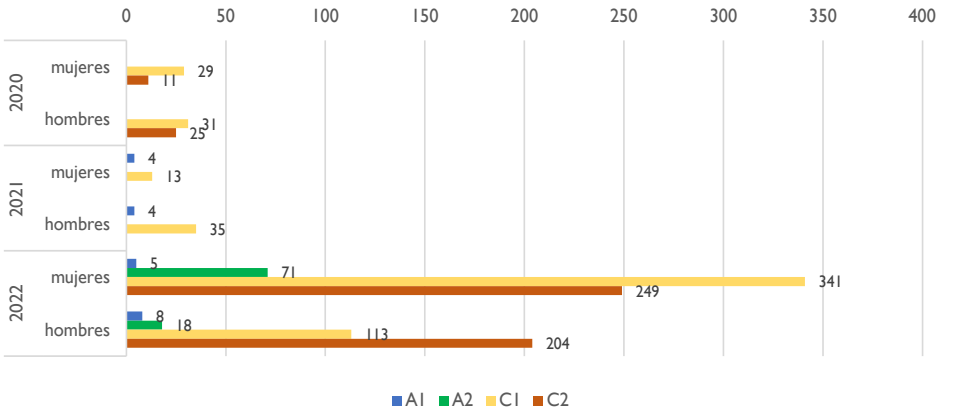
TOMAS DE POSESIÓN 2021								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
A1	Promoción Interna	8	4	50,0%	23,5%	4	50,0%	10,3%
C1	Promoción Interna	48	13	27,1%	76,5%	35	72,9%	89,7%
Total	Promoción Interna	56	17	30,4%	100,0%	39	69,6%	100,0%

TOMAS DE POSESIÓN 2022								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
A1	Promoción Interna	13	5	38,5%	0,8%	8	61,5%	2,3%
A2	Promoción Interna	89	71	79,8%	10,7%	18	20,2%	5,2%
C1	Promoción Interna	454	341	75,1%	51,2%	113	24,9%	32,9%
C2	Promoción Interna	453	249	55,0%	37,4%	204	45,0%	59,5%
Total	Promoción Interna	1009	666	66,0%	100,0%	343	34,0%	100,0%

Analizando los datos del total de los tres ejercicios, se observa que, del total de tomas de posesión por promoción interna, el 62% corresponde a mujeres frente al 38% de hombres. En todos los grupos, salvo en el A1, la proporción de mujeres supera a la de hombres. Asimismo, del total de las mujeres que han ingresado en el Ayuntamiento, el 53% lo han hecho en el grupo C1, mientras que en el caso de los hombres, el 52% ha sido en el grupo C2.

TOMAS DE POSESIÓN PROMOCION INTERNA 2020, 2021 Y 2022							
Grupo Profesional	Total	Mujeres			Hombres		
		Número	%		Número	%	
A1	21	9	43%	1%	12	57%	3%
A2	89	71	80%	10%	18	20%	4%
C1	562	383	68%	53%	179	32%	41%
C2	489	260	53%	36%	229	47%	52%
Total	**1161**	**723**	62%	100%	**438**	38%	100%

Gráfico nº31: Tomas posesión promoción interna por grupo y sexo



1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

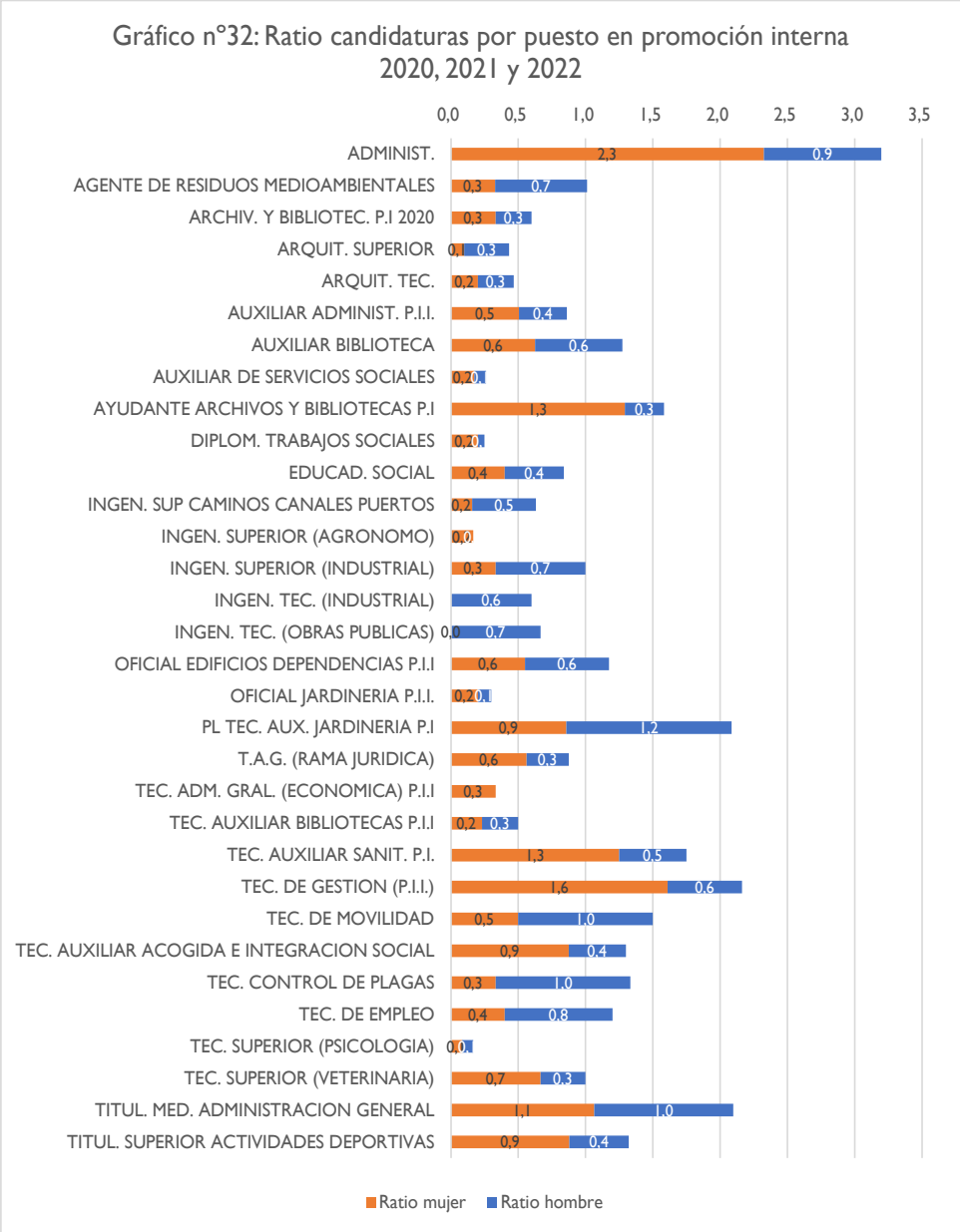
MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Asimismo, se han analizado los datos relativos a los procesos convocados desde el 2020 al 2022, y se han obtenido las ratios de candidaturas por puesto, titulación y sexo.

Se observa que la mayor ratio de mujeres respecto de hombres que se presentan a los procesos de promoción interna corresponde a la categoría de administ., seguido de téc. de gestión. Por el contrario, la menor ratio de mujeres corresponde a la categoría de arquit. superior y téc. superior psicología.



En cuanto a las 923 plazas ofertadas para Promoción Interna (un 3,4% de la plantilla) de la OPE 2022, conforme se recoge en el Informe de impacto de género en la de la OEP del 2022

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

del Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos, no se espera que tenga repercusión en la composición equilibrada de esta plantilla, puesto que los efectivos que pueden promocionar a esas plazas ya forman parte de ella, y actualmente la plantilla municipal esté en rango de equilibrio.

Sin perjuicio de lo anterior, una vez se desarrollen los procesos si puede ser interesante analizar el impacto de la promoción profesional desde la perspectiva de género.

Tabla II. Plazas ofertadas en Promoción Interna OEP 2021 por categorías, y especialidad. Número de efectivos y porcentaje respecto a la plantilla, según sexo.

Cód.	Categoría Persona	Especialidad	Plazas OEP	Mujer	Hombre	TOTAL	% M	% H
A620	MEDICO/A MEDICINA GENERAL	SAMUR	5	55	60	115	48%	52%
A695	TECNICO/A SUPERIOR TIC		10	27	45	72	38%	63%
A645	ARQUITECTO/A SUPERIOR		6	60	60	120	50%	50%
A660	INGENIERO SUP CAMINOS		4	8	16	24	33%	67%
B010	ENFERMERO/A	SAMUR	5	67	57	124	54%	46%
B035	INGENIERO/A TECNICO/A	AGRICOLA	7	37	17	54	69%	31%
B035	INGENIERO/A TECNICO/A	FORESTAL	3	6	1	7	86%	14%
B045	AYUDANTE DE ARCHIV. Y BIBLIOT.		15	147	58	205	72%	28%
B052	SUBINSPECTOR/A (P.M.)		66	10	105	115	9%	91%
B070	TECNICO/A DE GESTION		70	258	98	356	72%	28%
B095	TECNICO/A DE MOVILIDAD		5	1	3	4	25%	75%
B100	TECNICO/A MEDIO TIC		10	50	91	141	35%	65%
C005	ADMINISTRATIVO/A		200	1078	297	1375	78%	22%
C016	OFICIAL (P.M.)		75	22	278	300	7%	93%
C017	POLICIA		67	732	4661	5393	14%	86%
C020	SARGENTO (S.E.I.)		10		95	95	0%	100%
C050	ENCARGADO/A DE EDIF - DEPEND		10	11	24	35	31%	69%
C090	ENCARGADO/A MEDIO AMBIENTE	LIMPIEZA Y RESIDUOS	10	3	25	28	11%	89%
C110	JEFE DE GRUPO CONDUCTOR (S.E.I.)		20	1	85	86	1%	99%
C130	TÉC. AUX. BIBLIOTECAS		5	122	61	183	67%	33%
C140	TÉC. AUX. TRANSPORTE SANITARIO		10	67	521	588	11%	89%
C145	TÉC. AUX. ACOGIDA E INTEG. SOC.		10	9	4	13	69%	31%
C155	SUPERVISOR MOVILIDAD		10	4	10	14	29%	71%
C160	TECNICO/A AUX. JARDINERIA		35	13	42	55	24%	76%
D005	AUX. ADMINISTRATIVO		50	2892	729	3621	80%	20%
D065	OFICIAL EDIF - DEPEND		50	165	139	304	**54%**	**46%**
D235	AGENTES DE MOVILIDAD		130	65	513	578	11%	89%

2.4 Formación

Datos de alumnos/as por tipo de actividad en el período 2020-2022.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

En las siguientes tablas se recoge el número de alumnos/as asistentes a las actividades formativas, por tipo de actividad formativa y modalidad. En todos los casos el porcentaje de mujeres que realizan formación es superior al de hombres, y ello a pesar de que el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla municipal en el período 2020-2022 es inferior al de hombres.

AÑO 2020							
Tipo actividad formativa	**Total alumnos**	**Mujeres**			**Hombres**		
		Nº	% horiz.	% vertic.	Nº	% horiz.	% vertic.
Abierta	1.186	789	66,5%	8,7%	397	33,5%	8,6%
Transversal	8.160	5.521	67,7%	60,6%	2.639	32,3%	57,4%
Restringida	2.805	1.832	65,3%	20,1%	973	34,7%	21,2%
Obligatoria	1.548	962	62,1%	10,6%	586	37,9%	12,8%
Total	**13.699**	**9.104**	**66,5%**	**100,0%**	**4.595**	**33,5%**	**100,0%**

AÑO 2020							
Modalidad	**Total alumnos**	**Mujeres**			**Hombres**		
		Nº	% horiz.	% vertic.	Nº	% horiz.	% vertic.
Presencial	3.218	2.128	66,1%	23,4%	1.090	33,9%	23,7%
Semipresencial	134	94	70,1%	1,0%	40	29,9%	0,9%
Virtual	10.347	6.882	66,5%	75,6%	3.465	33,5%	75,4%
Total	**13.699**	**9.104**	**66,5%**	**100,0%**	**4.595**	**33,5%**	**100,0%**

AÑO 2021							
Tipo actividad formativa	**Total alumnos**	**Mujeres**			**Hombres**		
		Nº	% horiz.	% vertic.	Nº	% horiz.	% vertic.
Abierta	2.487	1.650	66,3%	7,7%	779	31,3%	7,4%
Transversal	5.776	3.968	68,7%	18,6%	1.682	29,1%	15,9%
Restringida	5.099	3.313	65,0%	15,5%	1.670	32,8%	15,8%
Obligatoria	18.558	12.391	66,8%	58,1%	6.467	34,8%	61,0%
Total	**31.920**	**21.322**	**66,8%**	**100,0%**	**10.598**	**33,2%**	**100,0%**

AÑO 2021							
Modalidad	**Total alumnos**	**Mujeres**			**Hombres**		
		Nº	% horiz.	% vertic.	Nº	% horiz.	% vertic.
Presencial	4.804	3.271	68,1%	15,3%	1.790	37,3%	16,9%
Semipresencial	422	277	65,6%	1,3%	134	31,8%	1,3%
Virtual	26.694	17.776	66,6%	83,4%	8.672	32,5%	81,8%
Total	**31.920**	**21.324**	**66,8%**	**100,0%**	**10.596**	**33,2%**	**100,0%**

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

AÑO 2022							
Tipo actividad formativa	**Total alumnos**	**Mujeres**			**Hombres**		
		N°	% horiz.	% vertic.	N°	% horiz.	% vertic.
Abierta	3.287	2.140	65,1%	13,2%	1.152	35,0%	13,5%
Transversal	5.255	3.645	69,4%	22,4%	1.607	30,6%	18,9%
Restringida	6.878	4.618	67,1%	28,4%	2.261	32,9%	26,6%
Obligatoria	9.343	5.856	62,7%	36,0%	3.484	37,3%	41,0%
Total	**24.763**	**16.259**	**65,7%**	**100,0%**	**8.504**	**34,3%**	**100,0%**

AÑO 2022							
Modalidad	**Total alumnos**	**Mujeres**			**Hombres**		
		N°	% horiz.	% vertic.	N°	% horiz.	% vertic.
Presencial	8.484	4.584	54,0%	28,2%	2.444	28,8%	28,7%
Semipresencial	1.824	1.218	66,8%	7,5%	602	33,0%	7,1%
Virtual	14.455	10.457	72,3%	64,3%	5.458	37,8%	64,2%
Total	**24.763**	**16.259**	**65,7%**	**100,0%**	**8.504**	**34,3%**	**100,0%**

Datos de formadores/a y coordinadores/as en el período 2020-2022.

En las siguientes tablas se recoge el número de personas encargadas de la formación y la coordinación, tanto internas como externas, implicados en la formación en los años 2020 a 2022, pudiendo observarse que, en este período temporal, ha sido superior el porcentaje de mujeres que han impartido y coordinado actividades formativas salvo en el caso del personal coordinador del año 2021 en el que el número de hombres ha sido superior al de mujeres.

AÑO 2020							
Plan de formación	**Total alumnos**	**Mujeres**			**Hombres**		
		N°	% horiz.	% vertic.	N°	% horiz.	% vertic.
P. formador	510	277	54,3%	77,6%	233	45,7%	80,3%
P. coordinador	137	80	58,4%	22,4%	57	41,6%	19,7%
Total	647	357	55,2%	100,0%	290	44,8%	100,0%

AÑO 2021							
Plan de formación	**Total alumnos**	**Mujeres**			**Hombres**		
		N°	% horiz.	% vertic.	N°	% horiz.	% vertic.
P. formador	922	496	53,8%	82,9%	426	46,2%	73,1%
P. coordinador	259	102	39,4%	17,1%	157	60,6%	26,9%
Total	1.181	598	50,6%	100,0%	583	49,4%	100,0%

AÑO 2022							
Plan de formación	**Total alumnos**	**Mujeres**			**Hombres**		
		N°	% horiz.	% vertic.	N°	% horiz.	% vertic.
P. formador	954	532	55,8%	75,8%	422	44,2%	78,9%
P. coordinador	283	170	60,1%	24,2%	113	39,9%	21,1%
Total	1.237	702	56,8%	100,0%	535	43,2%	100,0%

1CSAT7I5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Actividad formativa relacionada con la igualdad y el enfoque de género

La formación anual comprende diversas actividades con contenidos en materia de igualdad y enfoque de género, tanto generalistas, dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento, como aquellas dirigidas a personal que ejerce determinadas funciones especializadas y/o funciones de atención al público. Se destacan las siguientes:

Actividades sobre lenguaje inclusivo

En los planes de formación 2020 a 2022 se han realizado las siguientes actividades formativas:

- El lenguaje inclusivo en los cursos de formación.
- Lenguaje incluyente y no sexista. Los usos no discriminatorios del lenguaje administrativo y las políticas de igualdad municipales

Al respecto, es de destacar que por parte de la EFAM se ha realizado la difusión de la Guía para la utilización de un lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos a través de la sección de formación en AYRE, como documentación necesaria para todos los coordinadores/as y formadores/as que gestionan las actividades formativas del plan de formación. La EFAM, de forma continuada, informa de la obligación de cumplir con lo indicado en la referida Guía de lenguaje inclusivo en toda la documentación proporcionada al alumnado de todos los cursos de formación, y les facilita la Guía. Todo ello, con el objetivo garantizar que los materiales didácticos en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos de género en el lenguaje, imágenes, etc. Asimismo, las imágenes utilizadas en el aplicativo PROFE en cada una de las actividades formativas están libres de connotaciones sexistas o estereotipadas.

Actividades sobre igualdad de género y prevención de la violencia.

Formación impartida desde la EFAM:

- Género y políticas de igualdad
- Políticas municipales de igualdad y enfoque de género
- Promoción de la igualdad y empoderamiento. La Red de Espacios de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid.
- Implementación de la estrategia de transversalidad de género en los distritos
- Implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género en las Áreas Municipales y Organismos Autónomos.
- La perspectiva de género en el planeamiento urbanístico (Nivel 1)
- La perspectiva de género en el planeamiento urbanístico (Nivel 2)
- Introducción a los presupuestos con enfoque de género
- Detección y atención integral a mujeres mayores víctimas de violencia de género
- Atención integral a mujeres víctimas de violencia de género
- Identificación de víctimas de trata con fines de explotación sexual e intervención
- Atención integral a mujeres adultas y adolescentes víctimas de violencia sexual
- Igualdad de género en los entornos laborales: Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Formación impartida desde la Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género:

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Nombre de la actividad formativa	2020			2021			2022			2020-2022		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Género y Políticas de Igualdad	10	8	2	25	20	5	32	22	10	67	50	17
Políticas Municipales de Igualdad y Enfoque de Género				10	10	0	11	8	3	21	18	3
Mainstreaming	27	26	1	23	22	1				50	48	2
La Perspectiva de Género en el Planeamiento Urbanístico	23	18	5	10	8	2	16	11	5	49	37	12
La aplicación de la perspectiva de género a proyectos urbanos				6	5	1	11	8	3	17	13	4
Introducción a los presupuestos con enfoque de género				17	15	2	12	11	1	29	26	3
Lenguaje incluyente y no sexista. Los usos no discriminatorios del lenguaje administrativo y las Políticas de Igualdad Municipales	44	38	6	46	38	8	96	68	28	186	144	42
Implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género en los Distritos	8	6	2	16	12	4	19	17	2	43	35	8
Implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género en las Áreas Municipales y Organismos Autónomos	8	8	0	12	11	1	13	10	3	33	29	4
Madrid ciudad segura para mujeres y niñas							11	7	4	11	7	4
Identidades y Diversidades LGTBI	17	12	5	23	17	6	27	21	6	67	50	17
Promoción de la igualad y empoderamiento. La Red de Espacios de Igualdad del Ayuntamiento de Marid							17	15	2	17	15	2
Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género	23	22	1	35	33	2	38	30	8	96	85	11
Identificación de Víctimas de Trata con Fines de Explotación Sexual e Intervención con Personas en Situación de Prostitución	7	7	0	13	13	0	20	20	0	40	40	0
Atención integral a mujeres adultas y adolescentes víctimas de violencia sexual				13	12	1	16	16	0	29	28	1
Detección y atención integral a Mujeres Mayores víctimas de violencia de género				14	13	1	20	20	0	34	33	1
Total	**167**	**145**	**22**	**236**	**204**	**32**	**323**	**248**	**75**	**726**	**597**	**129**

En conclusión, como ha podido observarse en los datos aportados sobre la formación impartida por el Ayuntamiento de Madrid, la asistencia a cursos de mujeres supera a la de hombres, en el periodo analizado, siendo notoriamente superior el número de asistentes a la formación virtual, impulsada tras la pandemia, por las ventajas que ofrece. Asimismo, ha sido superior el porcentaje de mujeres que han impartido y coordinado actividades formativas, salvo en el año 2021 en el que el número de coordinadores hombres ha sido superior al de mujeres. Todo ello nos conduce a concluir que la motivación e interés en la formación mostrado por las mujeres es superior al que reflejan los hombres.

En cuanto a la formación impartida desde el CIFSE, los datos son los siguientes:

Alumnos	Total alumnos	Mujeres			Hombres		
		Nº	% horiz.	% vertic.	Nº	% horiz.	% vertic.
2020	12.759	1.773	13,9%	27,0%	10.986	86,1%	28,1%
2021	15.466	2.121	13,7%	32,3%	13.345	86,3%	34,1%
2022	17.489	2.675	15,3%	40,7%	14.814	84,7%	37,8%
Total	45.714	6.569	14,4%	100,0%	39.145	85,6%	100,0%

Docentes	Total docentes	Mujeres			Hombres		
		Nº	% horiz.	% vertic.	Nº	% horiz.	% vertic.
2020	911	176	19,3%	23,7%	735	80,7%	23,4%
2021	1.347	256	19,0%	34,4%	1.091	81,0%	34,8%
2022	1.625	312	19,2%	41,9%	1.313	80,8%	41,8%
Total	3.883	744	19,2%	100,0%	3.139	80,8%	100,0%

Como puede observarse, tanto el alumnado como el personal docente es mayoritariamente masculino, dado que en estos colectivos la proporción de hombres es mayoritaria.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

En cuanto a los cursos sobre igualdad realizados en el CIFSE desde el 2020 al 2022:

- Jornada por la igualdad de género: las organizaciones policiales crecen con la igualdad.
- Curso de prevención e intervención ante la violencia de género
- Taller Plan de igualdad de Policía Municipal
- Género e igualdad
- Taller Plan de igualdad

3. Retribuciones

El estudio sobre las retribuciones del personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos se encuentra realizado en el "Informe sobre retribuciones complementarias desde la perspectiva de género" elaborado al amparo del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, publicado en Ayre.

4. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Madrid se encuentran reguladas en el Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022.

Así, el capítulo V, artículos 11 a 13) regula la jornada de trabajo, turnos y horarios de trabajo, así como el descanso semanal.

El Capítulo VI regula las vacaciones, así como todos los permisos y licencias a que tiene derecho el personal del Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos.

El Capítulo VII recoge lo relativo a las condiciones económicas (indemnizaciones por razón del servicio, resarcimiento de gastos al personal funcionario en prácticas, percepción de retribuciones en las situaciones de ausencia por causa médica, mejora de las prestaciones por incapacidad temporal así como por maternidad y paternidad, reconocimiento de retribuciones en las situaciones de incapacidad temporal no subsidiadas).

El Capítulo VIII se refiere a Acción Social contemplando una gran variedad de ayudas (asistenciales, de transporte, de educación infantil, de estudios, de promoción interna, por discapacidad, tratamiento psicológico…)

El Capítulo IX lo relativo a la Salud Laboral, prevención de riesgos laborales, adaptaciones de puestos de trabajo, entre otras materias.

El Capítulo X contempla todo lo relativo a formación (Plan de formación, Fondos, participación sindical, personal coordinador y formador, detección de necesidades…)

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Asimismo, por lo que se refiere a la modalidad del teletrabajo, el Acuerdo de 17 de septiembre de 2020 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid aprobó el Acuerdo de 8 de septiembre de 2020 de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos de criterios para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid. Además, la Resolución de 4 de abril de 2022 de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos, aprobó la Instrucción por la que se establecen pautas para la aplicación de los criterios de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos

Todo lo contemplado en el Acuerdo-Convenio 2019-2022 así como el Acuerdo de criterios para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid y la Resolución citada de la Coordinadora, se aplica indistintamente a las mujeres y los hombres que prestan servicios en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos sin que exista, en principio, ninguna discriminación por sexo.

Finalmente, y por lo que respecta a las condiciones de trabajo, conforme dispone el artículo 10 del Acuerdo-Convenio mencionado, cuando las consecuencias de las decisiones de organización del trabajo de la Administración municipal que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre el calendario laboral, horarios, turnos, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, criterios generales de provisión de puestos y sobre planificación estratégica de recursos humanos, al volumen global de empleo público y cuando supongan modificaciones retributivas al margen del catálogo a que se refiere el número siguiente, se negociarán en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El II Plan de igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos establece en su Línea 3, "Las Personas" la medida 3.7.1 "Facilitar información (n° 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".

A tal efecto, durante todo el año 2022 se ha facilitado a la Comisión de Igualdad, con carácter trimestral, información recabada de las diferentes áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos. Los datos correspondientes a todo el año 2022 son los siguientes:

a) Total del Ayuntamiento de Madrid y organismos autónomos.

Medidas de conciliación solicitadas en el conjunto del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos y su distribución entre mujeres y hombres:

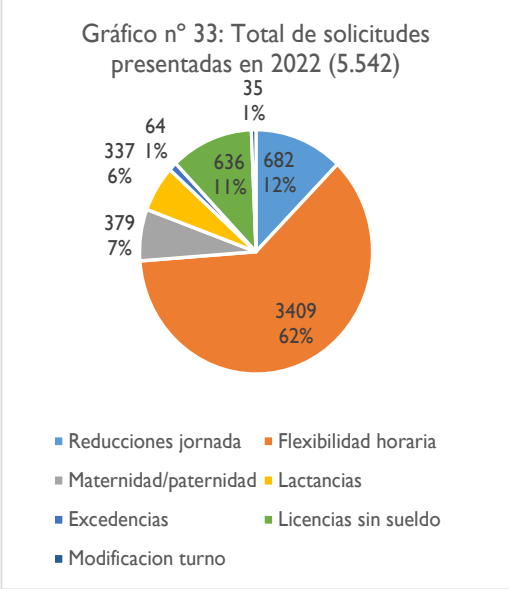
1CSAT7II5HQESJ60

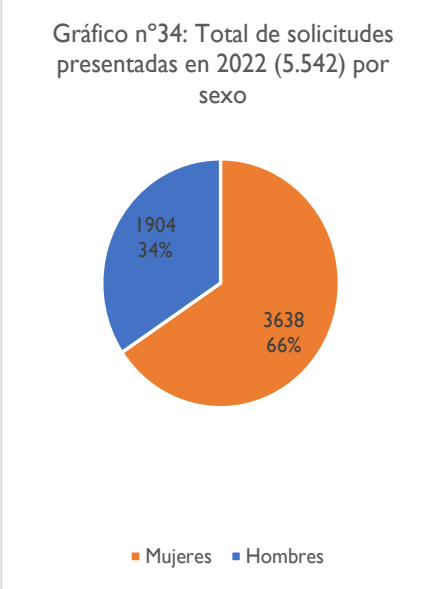
Información de Firmantes del Documento

MADRID

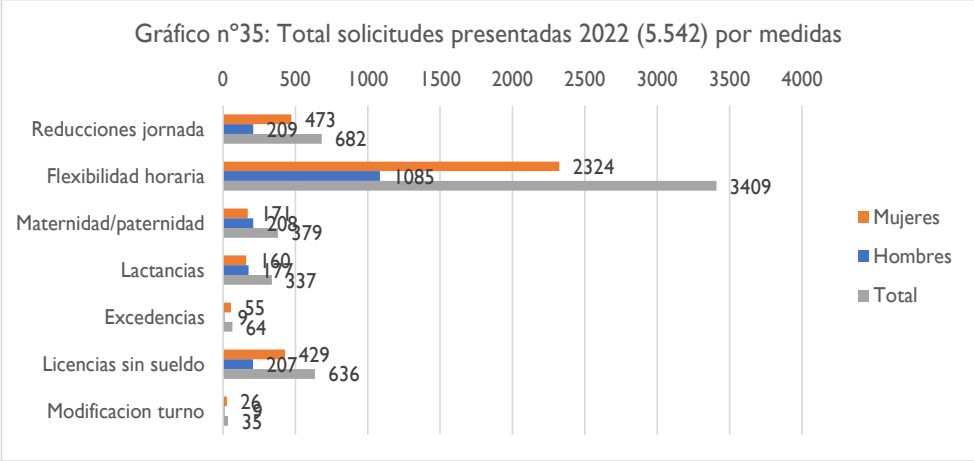
MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60





Desglose de las medidas solicitadas diferenciadas por sexo:



1CSAT7II5HQESJ60

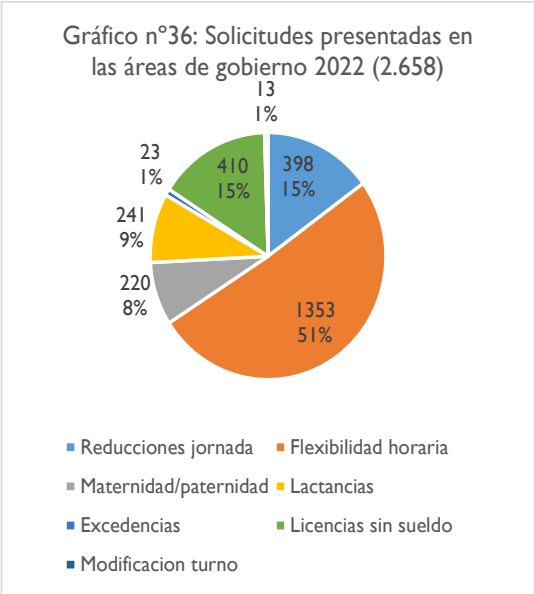
Información de Firmantes del Documento

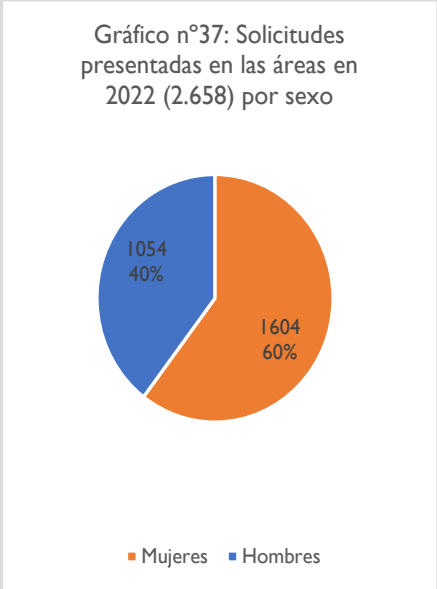
MADRID

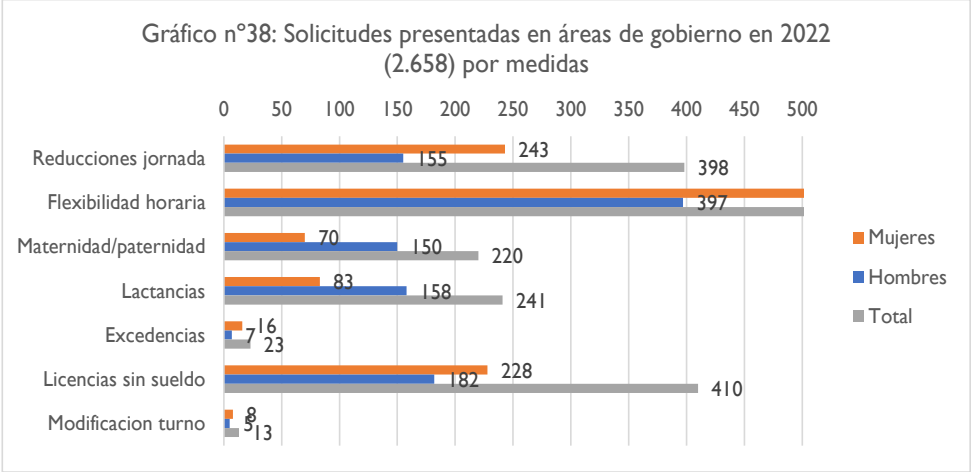
MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

b) Areas de gobierno.







1CSAT7II5HQESJ60

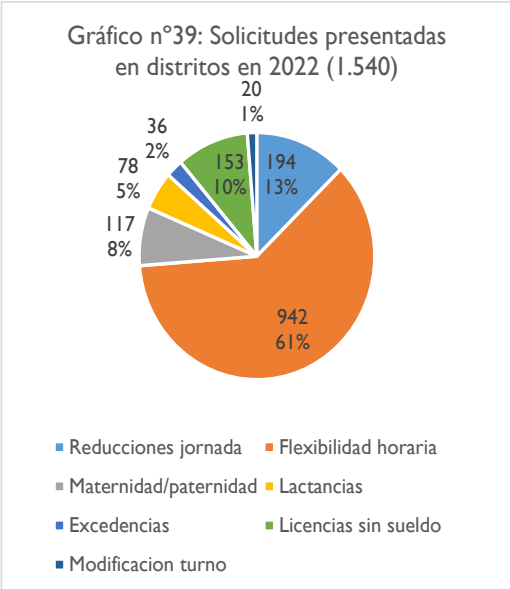
Información de Firmantes del Documento

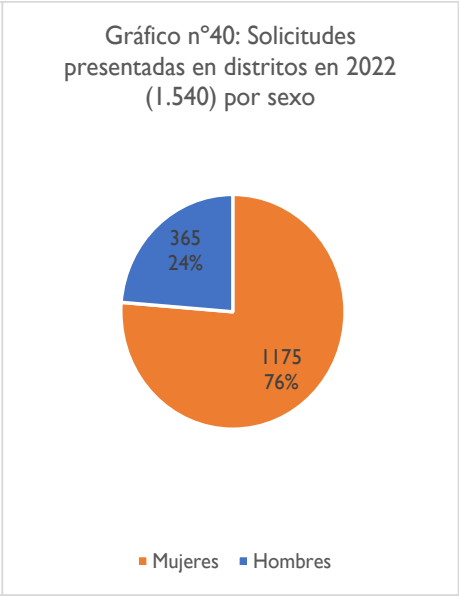
MADRID

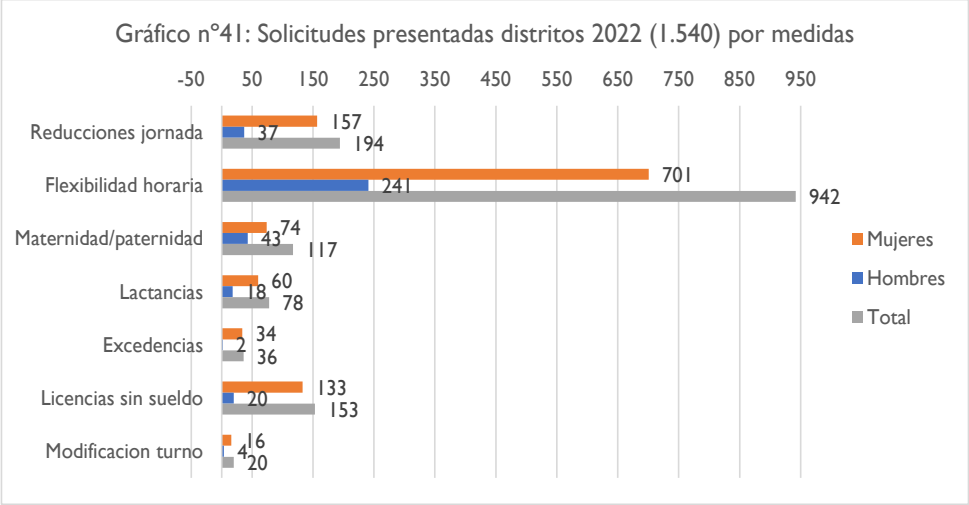
MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

c) Distritos







1CSAT7II5HQESJ60

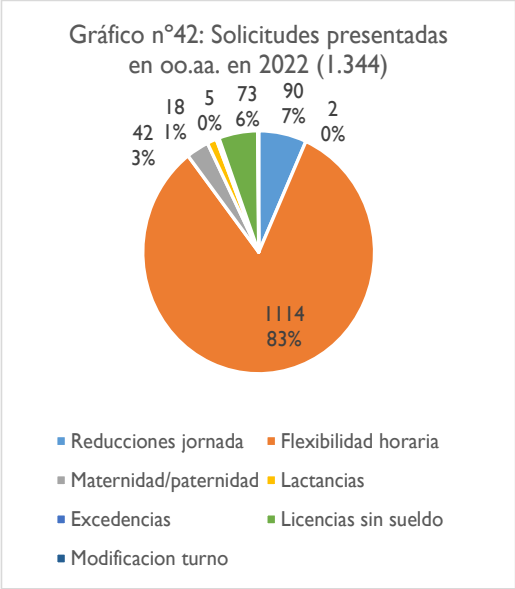
Información de Firmantes del Documento

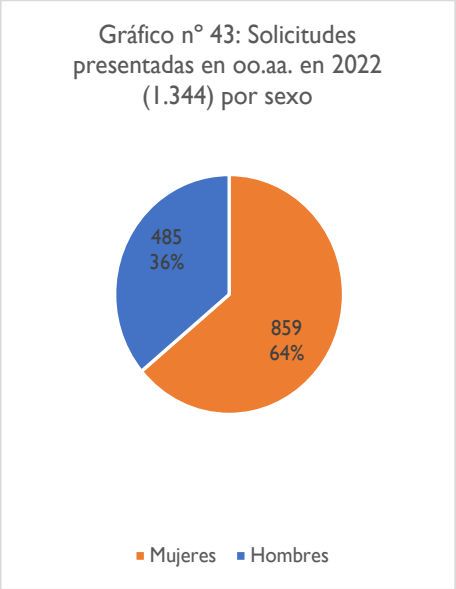
MADRID

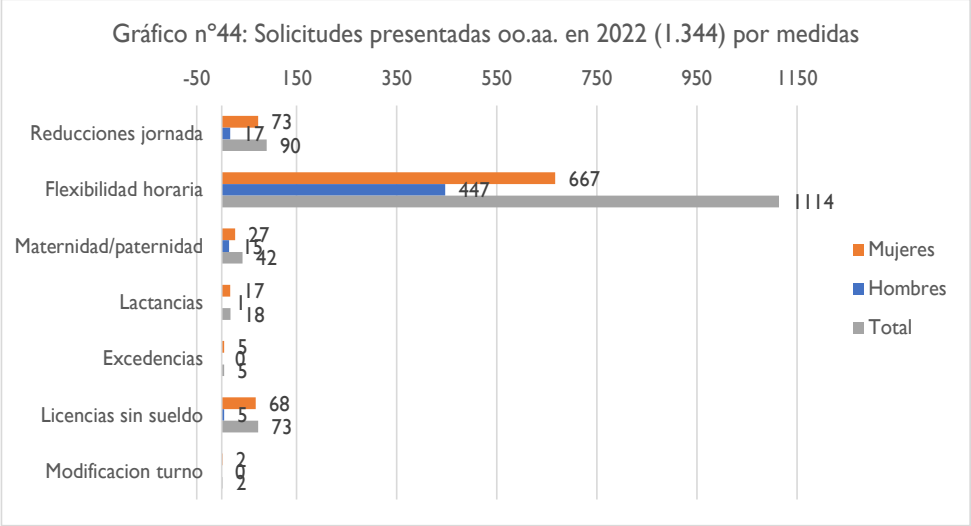
MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

d) Organismos autónomos







A la vista de los gráficos anteriores se puede concluir que la medida de conciliación más solicitada es la flexibilidad horaria, que supone un 62% del total de las medidas de conciliación solicitadas, seguida de las reducciones de jornada, con el 12% del total y las licencias sin sueldo, con un 11% del total de solicitudes.

Asimismo, del total de medidas solicitadas, el 66% corresponde a mujeres frente al 44% de los hombres. En las áreas de gobierno la proporción es de 60%M-40%H por la presencia de más hombres en Seguridad y Emergencias, mientras que en los distritos la proporción es de 76%M-24%H, dada la mayor presencia de mujeres.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

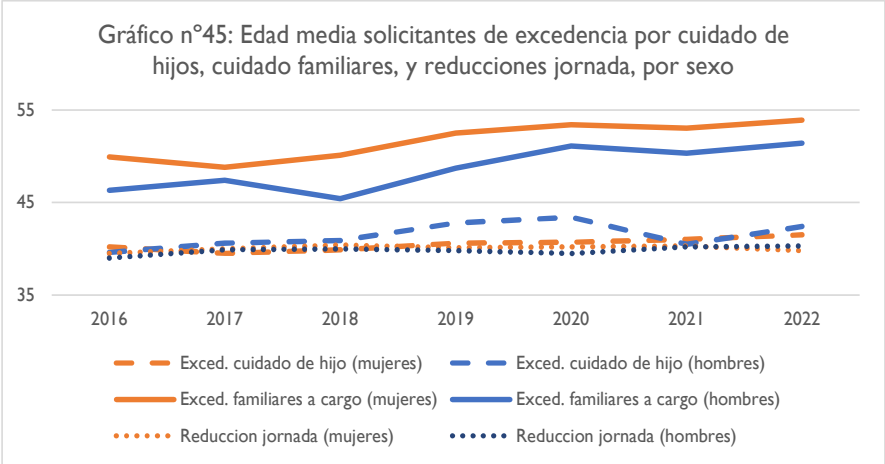
MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

En cuanto a la distribución por subgrupos, el mayor volumen corresponde al subgrupo C1 (36,78%) que se relacionan con ser los menos envejecidos y los más numerosos del conjunto de efectivos.

En cuanto a la edad media se observa que la edad media de las mujeres que solicitan excedencias por cuidado de familiares es superior a la de los hombres, mientras que en el supuesto de reducciones de jornada son muy similares la de las mujeres con respecto a los hombres. También son similares en el caso de las excedencias por cuidado de hijos, si bien entre los años 2018-2021, se observa que la edad media de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres.



Al ser las razones de los permisos de reducción de jornada las mismas que las de las excedencias por cuidado de hijo o familiar a cargo, a continuación, se analiza la relación entre ambas medidas de conciliación, por considerar que se opta por la excedencia cuando el permiso de reducción de jornada resulta insuficiente.

Por este motivo, el análisis se ciñe exclusivamente a las excedencias por cuidado de hijo o familiar en relación con los permisos de reducción de jornada.

Analizando la evolución experimentada en los últimos años, tanto en los permisos de reducción de jornada como en las excedencias por cuidado de hijo o familiar, el resultado es el siguiente:

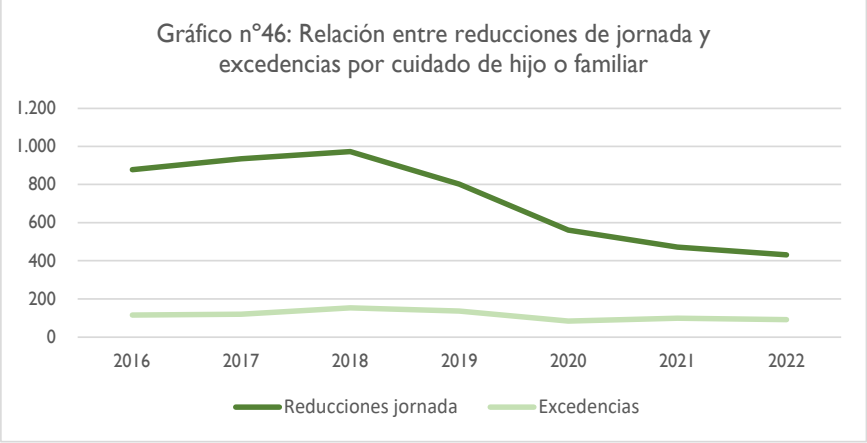
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

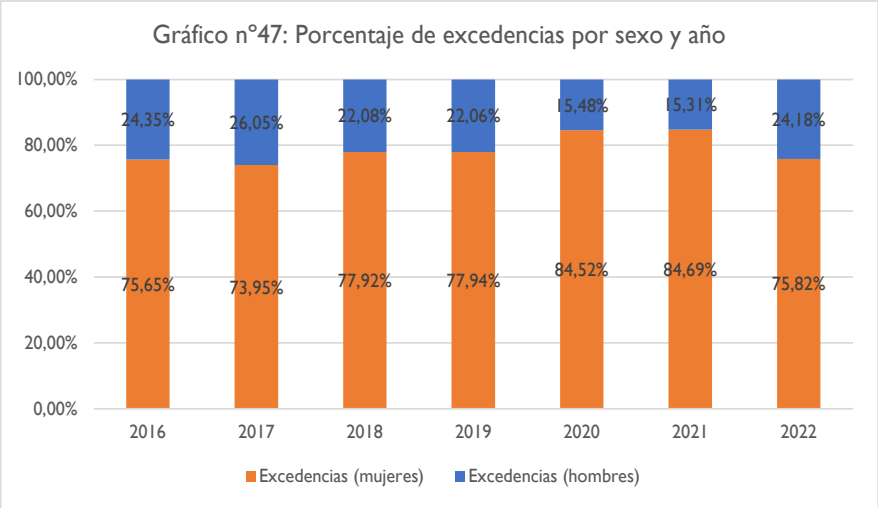
MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



Se observa que mientras en el caso de las excedencias se mantienen unas cifras estables, las reducciones de jornada han experimentado un cierto descenso en los últimos años, debido a que la situación de confinamiento inicial y la implantación del modelo de teletrabajo han facilitado la conciliación familiar, personal y laboral.

La distribución de las excedencias y reducciones de jornada según el sexo abunda en mostrar el rol de cuidados femenino, dado que, en ambos casos, el porcentaje de mujeres supera notoriamente al de hombres en toda la serie de años analizados. Y como puede observarse no se aprecia ninguna mejora hacia la paridad en los últimos ejercicios.



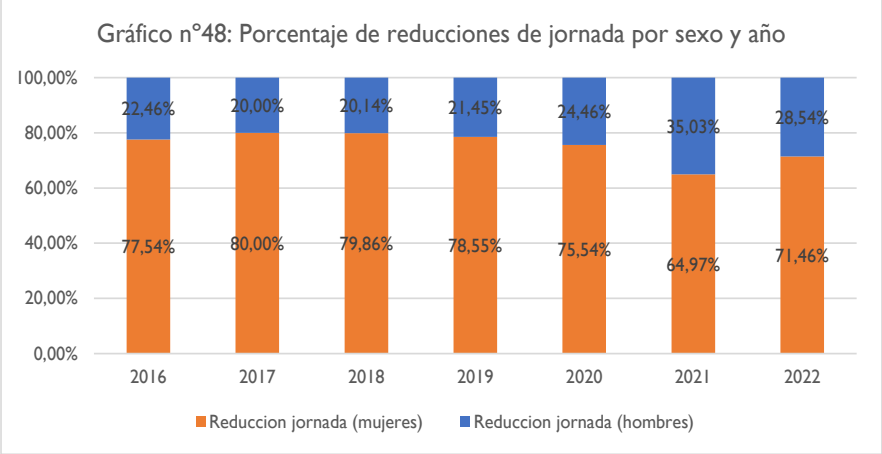
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



6. Infrarrepresentación femenina

Según el Informe de Impacto de género de la OEP del 2022 del Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos, cuando el análisis se realiza por categorías se puede poner de manifiesto la segregación horizontal ("paredes de cristal"), es decir, la posible segregación horizontal según género en las distintas categorías profesionales. El análisis se centra en las categorías que cuentan con más de 50 efectivos.

La segregación horizontal se observa en la distinta presencia masculina y femenina en determinadas categorías profesionales. Entre las que es mayoritaria la presencia de mujeres, destacan las categorías de diplom. trabajo social, con un 90% de mujeres y la de auxiliar administr. con un 87%.

Al analizar las que es mayoritaria la presencia de hombres, encontramos las categorías, en su gran mayoría integradas en los cuerpos de Bomberos y Policía, así como las categorías de oficial mecánico conduct., téc. auxiliar transporte sanitario y mús. de la Banda Municipal.

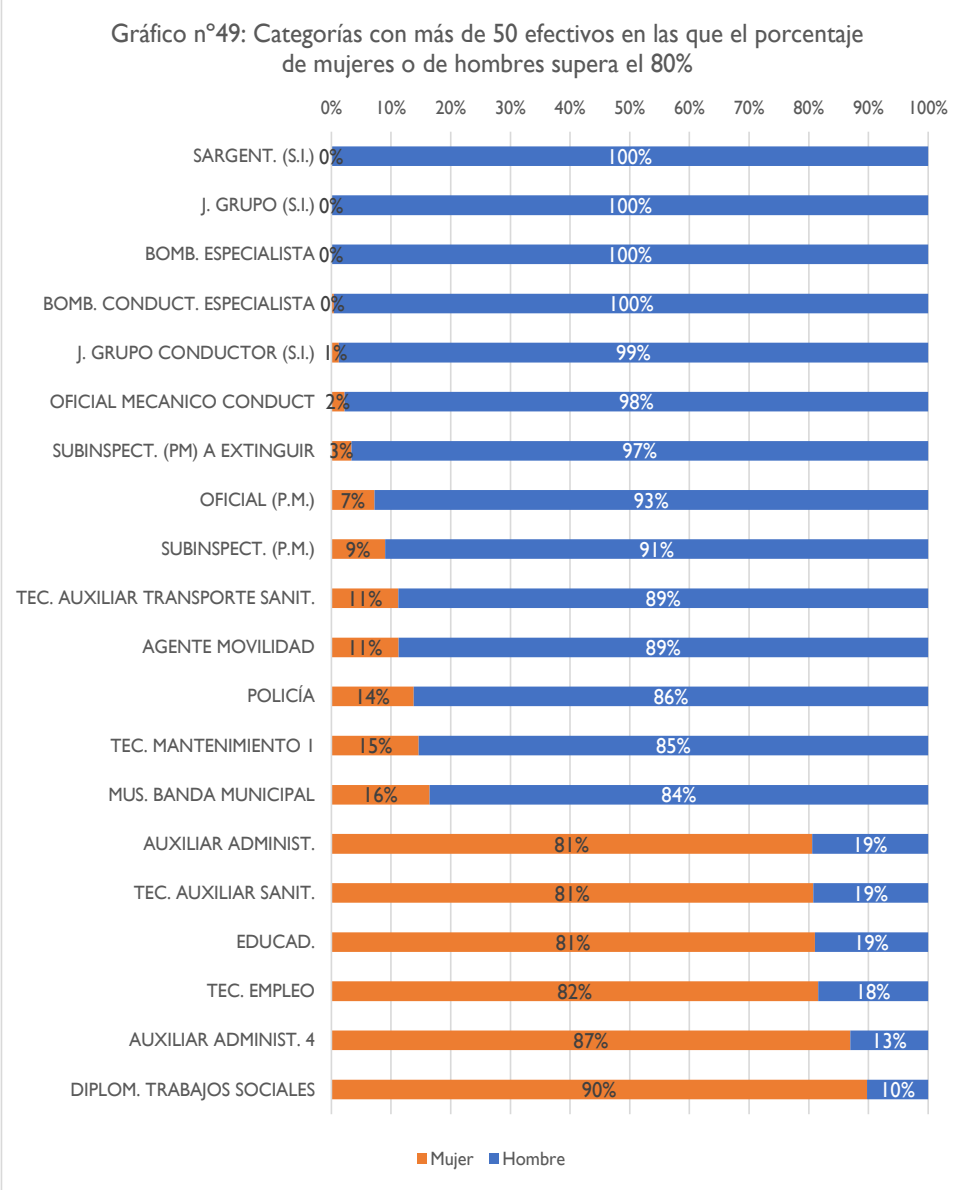
1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60



La segregación horizontal tiende a reproducir en el entorno laboral la asignación de roles de nuestro entorno sociocultural. Así los cuidados y las tareas sedentarias son ejercidos mayoritariamente por mujeres y menos por hombres, y sin embargo, el género masculino es mayoritario cuando las categorías están ligadas a la actividad física.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Ayuntamiento de Madrid dispone de un 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.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Este protocolo establece un procedimiento para prevenir, detectar y erradicar dichas conductas, identificando y promoviendo factores que contribuyan a crear un entorno libre de acoso y canalizando las denuncias que pudieran producirse en relación a aquellas estableciendo el marco procedimental de aplicación. En este sentido, trata de responder con la máxima celeridad a las situaciones susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género, asegurando en todo el procedimiento la asistencia y la protección de quienes las sufren, aplicando los principios de confidencialidad y sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

En los últimos años, apenas se han recibido denuncias o solicitudes de activación de este protocolo (1 en 2021 y 2 en el 2022) y en su momento se adoptaron las medidas cautelares necesarias que a tal efecto valoró la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso sexual.

Sin perjuicio de lo cual este protocolo se encuentra en fase de revisión y negociación para optimizar los procedimientos y mecanismos establecidos en el mismo.

8. Conclusiones

Conforme a todo lo analizado en el presente informe se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En términos totales, la plantilla del Ayuntamiento de Madrid está dentro del rango de equilibrio de género del 40%-60%, pues la proporción global es de 46,1% de mujeres y 53,9% de hombres, habiendo avanzado ligeramente al equilibrio respecto al diagnóstico realizado a fecha 31 de diciembre 2020. Esta distribución se sitúa cercana a la del conjunto de Administraciones Locales.

Analizando el tipo de relación laboral y vinculación jurídica, existe un mayor número de hombres que de mujeres entre el personal funcionario (54,8% de hombres y 45,2% de mujeres), mientras que en el personal laboral el número de mujeres es mayor (50,4 % de mujeres y 49,6% de hombres). El personal eventual y directivo presenta una distribución equilibrada.

Atendiendo al grado de temporalidad, el 66,2% de las mujeres tienen una vinculación con el Ayuntamiento de fijeza, y el 31,6% temporal, frente a un 81,8% de hombres fijos y el 16,8% temporales. Esta situación se observa también en otras Administraciones, donde existe una mayor presencia de mujeres en interinidades o contrataciones temporales. No obstante, los procesos de estabilización en fase de desarrollo modificarán previsiblemente esta situación.

Respecto a la distribución de la plantilla municipal, la proporción mujeres supera a la de hombres en todos los distritos y organismos autónomos (salvo el IAM), mientras que, en las áreas de gobierno, destaca la de Portavoz, Seguridad y Emergencias que concentra el mayor número de hombres, mientras que las de Familias, Igualdad y Bienestar Social y Vicealcaldía reúnen mayor número de mujeres.

Si nos centramos en la titulación exigida en cada uno de los grupos de clasificación del personal funcionario, en los subgrupos A1 y A2 la proporción de mujeres supera a la de hombres, con un 60,3% y 67,5% respectivamente. Por el contrario, en el subgrupo C1 el porcentaje de hombres supera ampliamente al de mujeres (26,1%) mientras que en el subgrupo C2 existe cierto equilibrio. Ello responde a las categorías del Área de Portavoz, Seguridad y Emergencias, con predominio del número de hombres, encuadradas en el subgrupo C1.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

Analizando la distribución por niveles dentro del personal funcionario se observa que en los subgrupos A1 y C1, el porcentaje de mujeres que se encuentran en el tramo alto es superior al de los hombres, mientras que en los subgrupos A2 y C2 es mayor el porcentaje de hombres.

En este análisis es obligado poner en valor que dentro del grupo A1, en el nivel 30, nivel máximo de la carrera administrativa y por extensión clave en los procesos de toma de decisiones, el 55,3% de los puestos están ocupados por mujeres. Lo mismo ocurre con los niveles inmediatamente inferiores, en el nivel 29 la tasa de ocupación femenina es del 64,7 % y en el nivel 28 alcanza un 61,2%.

Este mismo fenómeno se produce en los niveles 14 y 15 de la organización, generalmente destinados al personal de apoyo, en los que la tasa de ocupación femenina se encuentra en del 81,7% y 81,1% respectivamente.

En cuanto a los procesos de selección, del total de tomas de posesión del 2020, 2021 y 2022 en turno libre, el porcentaje de mujeres y de hombres que han ingresado se encuentra en equilibrio (48,3% mujeres y 51,7% hombres) siendo mayoritario en promoción interna a favor de las mujeres con un 62%. Respecto a las ratios de candidatura por puesto viene determinado por las categorías convocadas, mayor la ratio de mujer en las de educación infantil, educador de menores, téc. auxiliar de bibliotecas, y administ., frente a las de auxiliar de obras y vías públicas y operar. servicios generales. En cuanto a las plazas ofertadas en las OEP no se espera que tengan repercusión en la composición equilibrada de la plantilla municipal.

Por lo que se refiere a la formación, la asistencia a cursos de mujeres supera a la de hombres en los tres últimos años, siendo asimismo superior el porcentaje de mujeres que han impartido y coordinado actividades formativas, salvo en el año 2021 respecto a la coordinación, lo que podría conducir a concluir que la motivación e interés en la formación es superior en las mujeres. Esta circunstancia debe analizarse con mayor detalle.

En el ámbito de las retribuciones, la RPT del Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos recoge para cada puesto el nivel del complemento de destino y la cuantía del complemento específico en función de la valoración previa de cada puesto en el caso de que sea ocupado por personal funcionario, y los complementos salariales, para el personal laboral. Por ello, con independencia de que el puesto se ocupe por un hombre o una mujer las retribuciones vienen determinadas en las características del puesto definidas en la RPT. En el informe realizado en el 2023 anexo al diagnóstico se recogen las conclusiones del mismo.

Respecto a las condiciones de trabajo del personal municipal se encuentran reguladas en el Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022, que se aplica indistintamente a las mujeres y a los hombres sin que exista ninguna discriminación por sexo.

En el análisis de los permisos de reducción de jornada y de excedencias por cuidado de hijo o por familiares a cargo se observa que el rol de cuidados familiares sigue recayendo en la mujer sin que en este punto se haya apreciado ninguna mejora hacia la paridad en los últimos ejercicios.

En el Ayuntamiento de Madrid se observa la existencia de determinadas categorías profesionales especialmente masculinizadas como las integradas en los Cuerpos de Bomberos y Policía, oficial mecánico conduct. y mús. de Banda Municipal, por lo que habría que incrementar las acciones dirigidas a aumentar la presencia de mujeres en estas categorías. Por el contrario,

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60

se encuentran especialmente feminizadas las de diplom. trabajo social y la de auxiliar administ. por lo que se deberían incrementar las acciones dirigidas a aumentar la presencia de hombres en ese ámbito.

En los últimos años, el número de solicitudes recibidas de activación del protocolo de acoso sexual ha sido muy bajo, si bien parece adecuado revisar y optimizar los procedimientos y mecanismos establecidos para prevenirlo y detectarlo.

1CSAT7II5HQESJ60

Información de Firmantes del Documento

MADRID

MARÍA DEL CARMEN TOSCANO RAMIRO - DIRECTORA OFICINA SECRETARÍA JUNTA GOBIERNO
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 28/12/2023 11:32:06
CSV : 1CSAT7II5HQESJ60