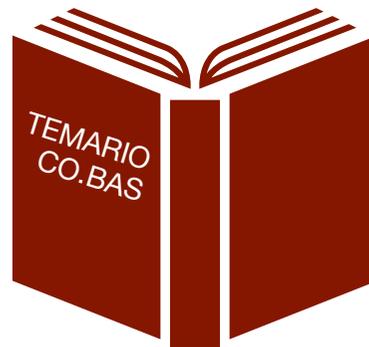


TEMA

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES AYUNTAMIENTO DE MADRID

(GRUPO E - Agrupación Profesional)

(Actualizado al Acuerdo de 28 de diciembre de 2023 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el **III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.**)



[Enero 2024]



II. El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos:

(Acuerdo de 28 de diciembre de 2023 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.)

Resumen

Aprobación

El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos se aprueba en Acuerdo de 28 de diciembre de 2023 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid.

Duración

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.

Estructura

Sobre la información obtenida en el diagnóstico inicial realizado, se han fijado unas líneas de intervención que se constituyen en instrumentos que permiten aportar un soporte estructural al Plan:

Línea 1: La institución.

Línea 2: La comunicación.

Línea 3: Las personas.

Objetivos específicos

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.

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 en 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.

B. Estructura del II Plan de Igualdad.

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

4.1 Estructura

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

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

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

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

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

4.2 Objetivo general.

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

4.3 Líneas de intervención y objetivos específicos.

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

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

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

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
<p style="text-align: center;">Línea 1 La Institución</p>	<p>1.1. Incorporar el principio de igualdad en la gestión y la organización municipal</p> <p>1.2. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan</p> <p>1.3. Alcanzar la paridad en la representación</p>
<p style="text-align: center;">Línea 2 La Comunicación</p>	<p>2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio</p> <p>2.2. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género</p>
<p style="text-align: center;">Línea 3 Las personas</p>	<p>3.1. Fomentar la igualdad en el acceso al empleo y promoción interna.</p> <p>3.2. Suprimir el sexismo y la estereotipación</p> <p>3.3. Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>3.4. Fomentar la igualdad en los procesos de provisión de puestos.</p> <p>3.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.</p> <p>3.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas</p> <p>3.7. Propiciar la conciliación en los tiempos de vida</p> <p>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.</p>

Línea 1: LA INSTITUCIÓN

Objetivo específico: 1.1 Incorporar el Principio de igualdad en la gestión y la organización municipal.

Aplicación del enfoque de género a 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.
	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.	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.		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 de mujeres de sectores donde se requiera su uso.

Objetivo específico: 1.2 Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.					
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
Plan de Igualdad	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.
	1.2.3 Realizar una actualización del diagnóstico de situación con una periodicidad bienal.				
	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 organizaciones sindicales.	Acciones anuales de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	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.
Objetivo específico: 1.3 Alcanzar la paridad en la representación.					
Organizaciones sindicales y mesas de negociación, comisiones y comités.	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
	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, etc., sobre igualdad de género.	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.
Objetivo específico: 2.2 Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.					
Imagen y Publicidad	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 estereotipadas. 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 las mujeres de la plantilla municipal que puedan ayudar en el desarrollo de su trayectoria profesional.	Permanente	Organismo autónomo Madrid Salud	Organismo autónomo Madrid Salud	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados
	2.2.5 Desarrollar campañas de sensibilización en violencia contra las mujeres	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.

Línea 3: LAS PERSONAS

Objetivo específico: 3.1 Fomentar la igualdad en el acceso al empleo y promoción interna.

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.

CO.BAS

	<p>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:</p> <p>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.</p>	<p>Permanente</p>	<p>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.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Coordinación General de Movilidad, Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.</p>	<p>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</p>
--	---	-------------------	---	--	--

	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.
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.

Objetivo específico: 3.4 Fomentar la igualdad en los procesos de provisión de puestos.					
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
Provisión de puestos de trabajo	3.4.1 Tender hacia una presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración 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.	Porcentaje de personas de cada comisión constituida, desagregado por sexo.
	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.

Retribucion	Objetivo específico: 3.5 Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.				
-------------	--	--	--	--	--

es	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.
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 contra la violencia de género.	Número de cursos realizados Porcentaje de personal que componen las estructuras estables que han realizado el curso.
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.
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.
	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.	Permanente	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 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	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Número de documentos e informes facilitados.

	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 A YRE
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 A YRE 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 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.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda	Dirección General de Función Pública.	Informe anual
	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.	