

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



## ÍNDICE

### Introducción

#### 1. Contexto normativo

##### 1.1 Ámbito Internacional

##### 1.2 Ámbito Comunitario

##### 1.3 Ámbito Nacional

##### 1.4 Ámbito Municipal

#### 2. Partes que conciertan el II Plan de Igualdad

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

##### 3.1 Ámbito personal.

##### 3.2 Ámbito territorial

##### 3.3 Ámbito temporal

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

##### 4.1 Estructura

##### 4.2 Objetivo general.

##### 4.3 Líneas de intervención y objetivos específicos.

##### 4.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.

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

#### 6. Calendario de actuaciones.

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

#### 8. Procedimiento de modificación del Plan.

#### ANEXO. Diagnóstico de situación de la igualdad de género en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos



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

### Introducción

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, en su sesión del día 15 de diciembre de 2016.

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

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

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



## **I. Contexto normativo**

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

### **I.1 Ámbito Internacional**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas (1975 Año Internacional de la Mujer).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980).
- Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, Naciones Unidas (1995).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).

### **I.2 Ámbito Comunitario**

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

### **I.3 Ámbito Nacional**

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



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

#### **1.4 Ámbito Municipal**

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

## **2. Partes que conciertan el II Plan de Igualdad**

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

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

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

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

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

### **3.1 Ámbito personal.**

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



### 3.2 Ámbito territorial

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

### 3.3 Ámbito temporal

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

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

### 4.1 Estructura

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

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

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

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

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

### 4.2 Objetivo general.

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

### 4.3 Líneas de intervención y objetivos específicos.

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

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



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

Además, las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen los ámbitos responsables e implicados en su implementación.

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

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

#### 4.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.

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



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

Línea I: LA INSTITUCIÓN					
Objetivo específico: I.1 Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.					
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
<b>Directrices de transversalidad de género:</b>	I.1.1 Mantenimiento de las Unidades de Género (UG) de cada área de gobierno, distrito y organismo autónomo.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Coordinaciones generales y gerencias de los OO.AA.	Número de UIG en funcionamiento.
	I.1.2 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento y sus OO.AA.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad.
	I.1.3 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, etc.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Porcentaje de documentos con la variable sexo incluida.
	I.1.4 Incluir la variable sexo en todas las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento y sus OO.AA.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Porcentaje de documentos generados (informes, encuestas, estudios...) con la variable sexo incluida.
	I.1.5 Procurar la concesión equilibrada de distinciones entre mujeres y hombres.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos afectados.	Coordinaciones generales, direcciones Generales y gerencias de los OO.AA.	Número de distinciones concedidas desagregado por sexo.



<b>Línea 1: LA INSTITUCIÓN</b>					
<b>Objetivo específico: 1.1 Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA / DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	
1.1.6 Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Permanente	OO.AA Madrid Salud, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	OO.AA Madrid Salud, Dirección General de Función Pública	Número de evaluaciones de riesgo realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género. Documento realizado.	
1.1.7 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el Ayuntamiento de Madrid y sus OAAA.	Permanente	OO.AA Madrid Salud, Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	OO.AA Madrid Salud, Dirección General de Función Pública.		
1.1.8 Adaptación de uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso a las características morfológicas de mujeres y hombres, y a personas con percentiles extremos.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de adquisiciones realizadas de uniformes adaptados para mujeres en las categorías en las que es obligatoria la uniformidad y/o para personas con percentiles extremos	
<b>Objetivo específico: 1.2 Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA / DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	
1.2.1 Realizar el seguimiento y evaluación de II Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad, con una periodicidad de, al menos, semestral.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Función Pública.	Número de reuniones.	
1.2.2 Realizar anualmente una presentación del informe de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.	Permanente	Área de Gobierno de Hacienda y Personal.	Dirección General de Función Pública.	Presentación realizada.	
<b>Plan de Igualdad</b>					



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

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

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

## **6. Calendario de actuaciones.**

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

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

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

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

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

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

## **8. Procedimiento de modificación del Plan.**

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



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

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



**ANEXO**

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



## *1. Condiciones generales*

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

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

*1.3 Evolución del personal municipal en los últimos 3 años*

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

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

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

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

## *2. Procesos de selección, promoción profesional y formación.*

*2.1 Procesos de selección*

*2.2 Turno libre*

*2.3 Promoción interna*

*2.4 Formación*

## *3. Retribuciones*

## *4. Condiciones de trabajo*

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

## *6. Infrarrepresentación femenina*

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

## *8. Conclusiones*



## ANEXO

### 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 2020. Los datos se han extraído a fecha 31 de diciembre de 2020. Los análisis comparados toman como referencia los periodos de diciembre a diciembre del respectivo año o años.

Es importante tener en consideración la incidencia que ha tenido la pandemia originada por el COVID en el análisis de determinadas variables.

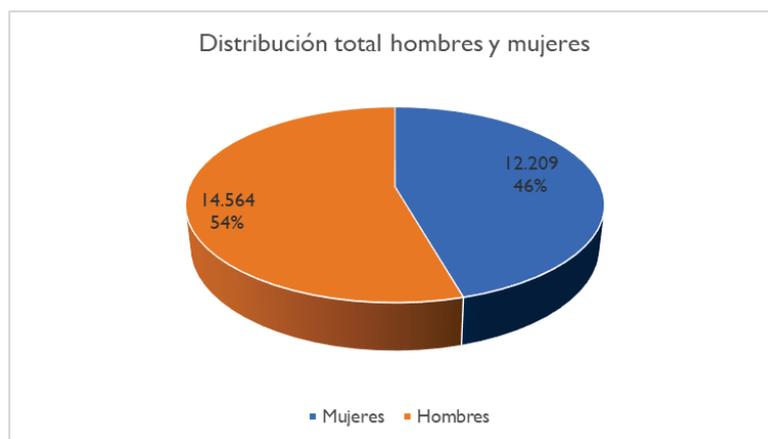
#### I. Condiciones generales

##### **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 26.773 **efectivos**, de los cuales 12.209 son mujeres (45,6 %) y 14.564 son hombres (54,4 %).

	Total		Mujeres		Hombres	
	Número	% Total	Número	% Total	Número	% Total
Ayuntamiento de Madrid y OAAA	<b>26.773</b>	100%	<b>12.209</b>	45,6%	<b>14.564</b>	54,4%

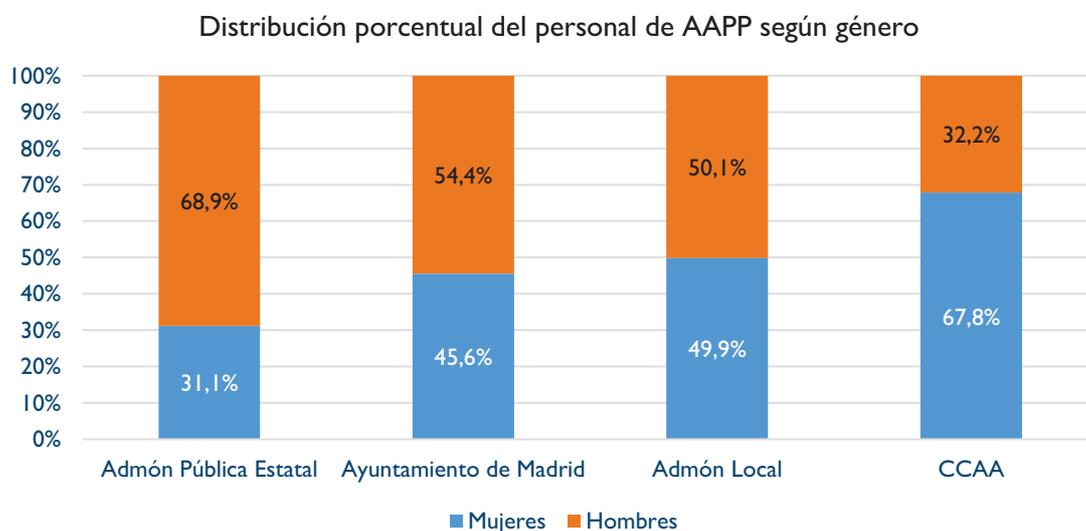




En el Informe de Recursos Humanos, se recoge la **comparativa con otras AAPP** con los datos al final del primer semestre de 2020, al ser ésta la última publicación del Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

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, mientras que la administración pública estatal presenta una mayoría de hombres del 68,86%, mientras que en las comunidades autónomas se observa una mayoría femenina del 67,82%.



### **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:



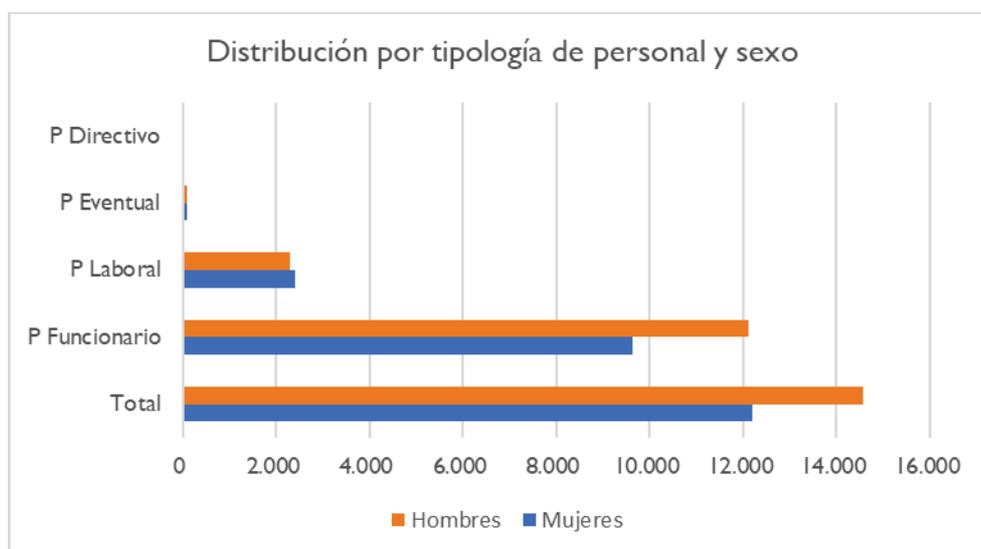
Tipología	Total		Mujeres			Hombres		
<b>Total</b>	<b>26.773</b>	100,0%	<b>12.209</b>	45,6%	100,0%	14.564	54,4%	100,0%
P Funcionario	<b>21.765</b>	81,3%	<b>9.643</b>	44,3%	79,0%	12.122	55,7%	83,2%
P Laboral	<b>4.720</b>	17,6%	<b>2.424</b>	51,4%	19,9%	2.296	48,6%	15,8%
P Eventual	<b>190</b>	0,7%	<b>97</b>	51,1%	0,8%	93	48,9%	0,6%
P Directivo	<b>98</b>	0,4%	<b>45</b>	45,9%	0,4%	53	54,1%	0,4%

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

- El 81% de los empleados públicos municipales son funcionarios: de los cuales el 44,3% mujeres y el 55,7% son hombres.
- Respecto al personal laboral, representa el 17,6% de la plantilla municipal: el 51,4% son mujeres y el 48,6% son hombres.
- En cuanto al personal eventual supone un 0,7% de la plantilla municipal, siendo el 51,1% mujeres y el 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 45,9% y el de hombres un 54,1%.

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 79% de ellas son personal funcionario, el 19,9% son laborales, un 0,8% personal eventual y el 0,4% personal directivo. Respecto a los hombres, el 83,2% son personal funcionario, el 15,8% laborales, el 0,6% personal eventual y el 0,4% personal directivo.



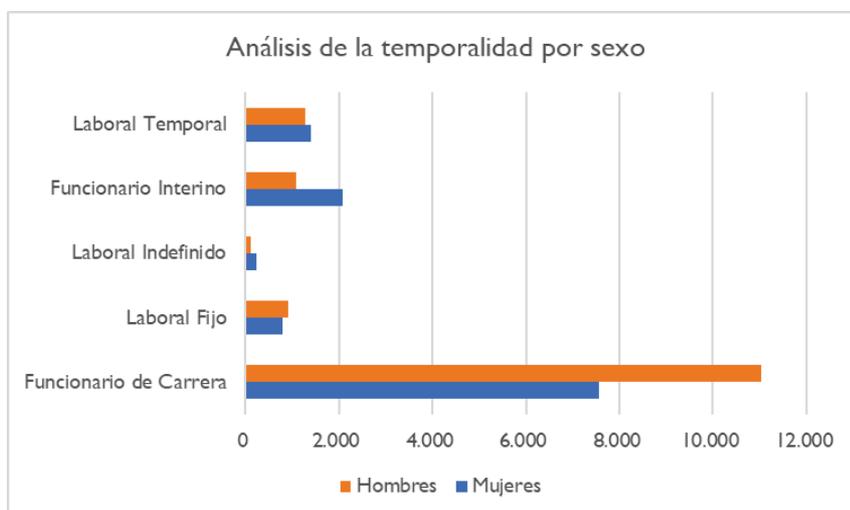
A continuación se procede a analizar el **grado de temporalidad** en la prestación de servicios dentro de la plantilla municipal. Para ello diferenciamos: fijos, indefinidos y temporales, desagregando los datos por sexo:

Temporalidad	Tipo	Total		Mujeres			Hombres		
				Número	%		Número	%	
Fijos	<b>Total</b>	<b>20.312</b>	75,9%	<b>8.366</b>	41,2%	68,5%	<b>11.946</b>	58,8%	82,0%
	Funcionario de Carrera	18.603	69,5%	7.566	40,7%	62,0%	11.037	59,3%	75,8%
	Laboral Fijo	1.709	6,4%	800	46,8%	6,6%	909	53,2%	6,2%
Indefinidos	<b>Total</b>	<b>349</b>	1,3%	<b>227</b>	65,0%	1,9%	<b>122</b>	35,0%	0,8%
	Laboral Indefinido	349	1,3%	227	65,0%	1,9%	122	35,0%	0,8%
Temporales	<b>Total</b>	<b>5.824</b>	21,8%	<b>3.474</b>	59,6%	28,5%	<b>2.350</b>	40,4%	16,1%
	Funcionario Interino	3.162	11,8%	2.077	65,7%	17,0%	1.085	34,3%	7,4%
	Laboral Temporal	2.662	9,9%	1.397	52,5%	11,4%	1.265	47,5%	8,7%
Eventuales		<b>190</b>	0,7%	<b>97</b>	51,1%	0,8%	<b>93</b>	48,9%	0,6%
Directivos		<b>98</b>	0,4%	<b>45</b>	45,9%	0,4%	<b>53</b>	54,1%	0,4%
<b>Total</b>		<b>26.773</b>	100,0%	<b>12.209</b>	45,6%	100,0%	<b>14.564</b>	54,4%	100,0%

El 75,9% de la plantilla municipal es personal con relación jurídica estable, mientras que el 21,8% es temporal, y un 1,3% es indefinido por sentencia. Dentro del personal fijo, el 41,2% son mujeres y el 58,8% son hombres, mientras que en el caso de personal temporal el 59,6% son mujeres frente a un 40,4% de hombres. En el caso del personal indefinido por sentencia, el 65% son mujeres.

En consecuencia, el porcentaje de hombres en las categorías de personal 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 funcionarios interinos 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 68,5% de las mujeres tienen una vinculación con la Administración de fijeza, mientras que el 28,5% su relación es temporal; dentro de este grupo, el 17% son funcionarias interinas y el 11,4% laborales temporales. En el caso de los hombres, el 82% son fijos y el 16,1% temporales.



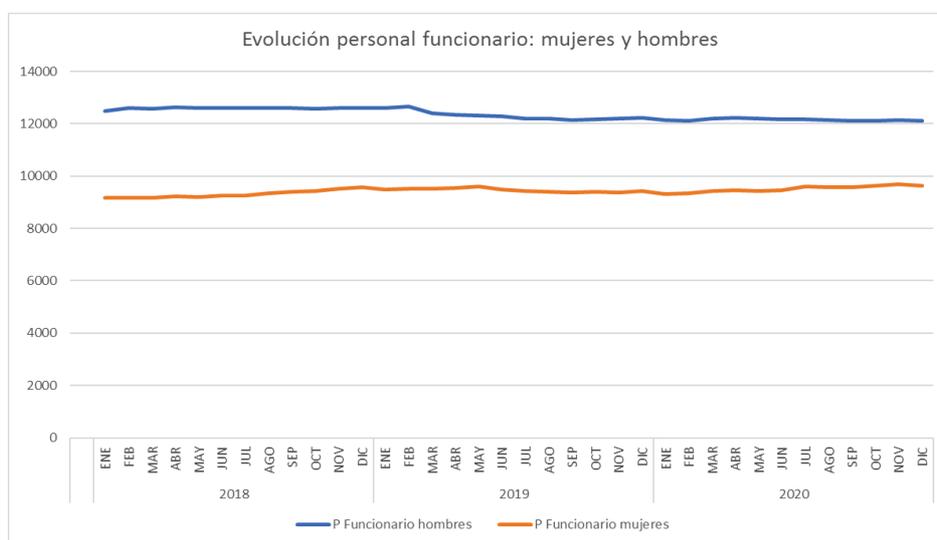
Esta situación también se observa en otras Administraciones Públicas, como la Administración General del Estado, donde destaca la tendencia a una mayor presencia de mujeres respecto de hombres en aquellas categorías relacionadas con una mayor eventualidad o temporalidad, por ejemplo, personal laboral temporal (57,3 %) o personal interino (68,9 %).

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 encuentra la aprobación de una OEP de estabilización, que ordene el proceso de consolidación de empleo temporal previsto en las leyes de presupuestos 2017 y 2018, en aplicación del punto tercero del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo, firmado por el Ministro de Hacienda y Función Pública y los representantes de CCOO, UGT y CSI-F, así como la regulación de la Disposición Adicional Décimo Novena del Acuerdo-Convenio vigente. Esta oferta incluye provisionalmente 2.656 plazas, y está alineada con la senda de reversión de la temporalidad y precariedad en el empleo que inicia con la OEP 2019.

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

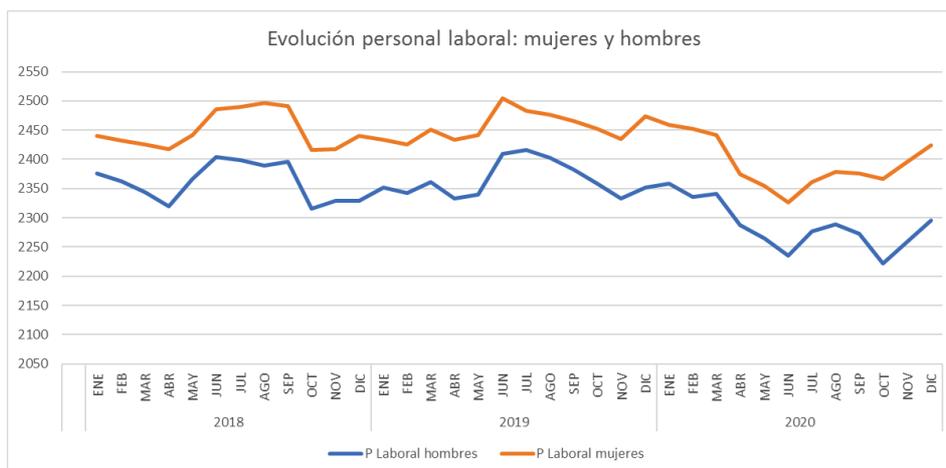
### 1.3 Evolución del personal municipal en los últimos 3 años

Analizando los datos correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020, en función de su vinculación con el Ayuntamiento de Madrid se observa en el **personal funcionario** que, aunque el número de hombres supera al de mujeres, la tendencia es creciente en el número de mujeres.

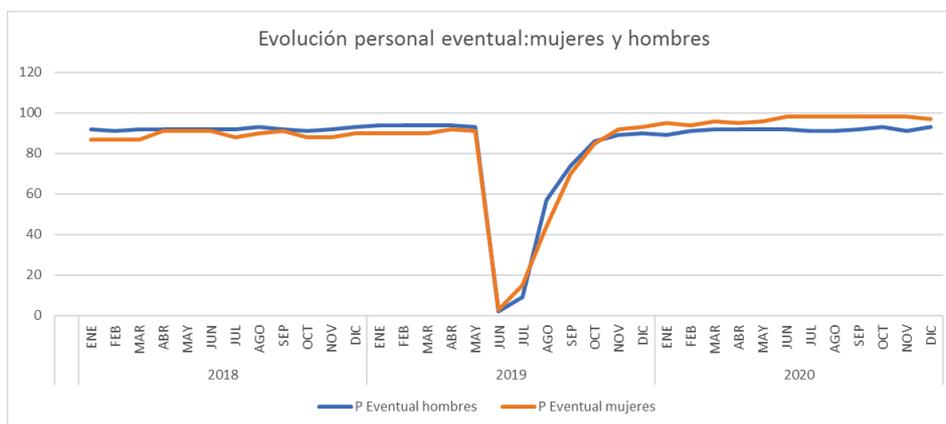


Respecto al **personal laboral**, el número de mujeres supera al de hombres, y en ambos casos las oscilaciones experimentadas son similares.

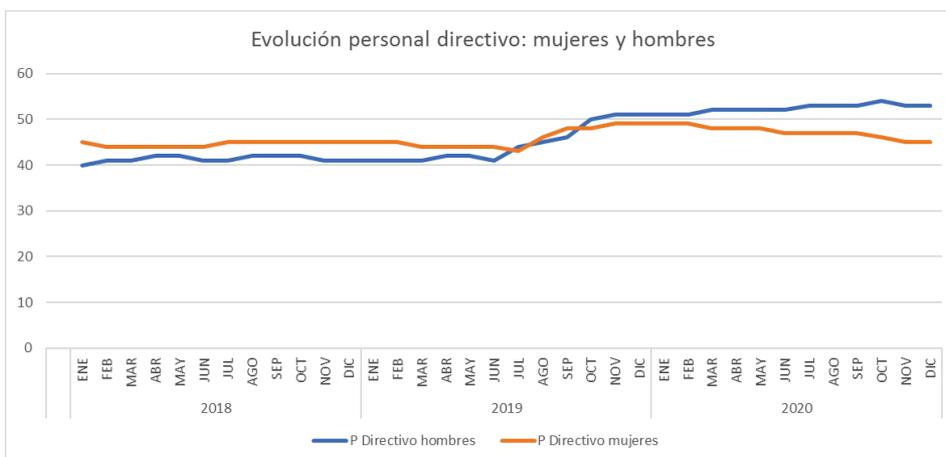




En cuanto al **personal eventual**, la evolución recoge el cambio de gobierno en el Ayuntamiento de Madrid, y muestra un equilibrio en el número de hombres y mujeres nombrados.



Por último, en cuanto al *personal directivo*, los datos reflejan un equilibrio entre mujeres y hombres, con un ligero incremento en el número de hombres al final del 2020.

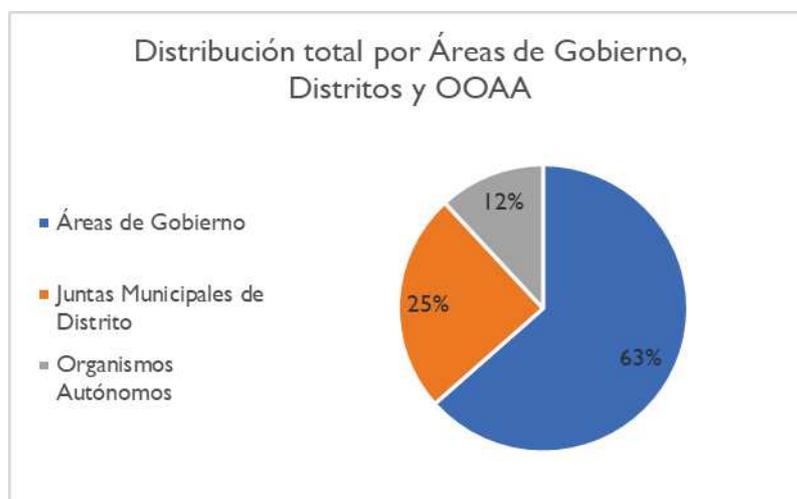


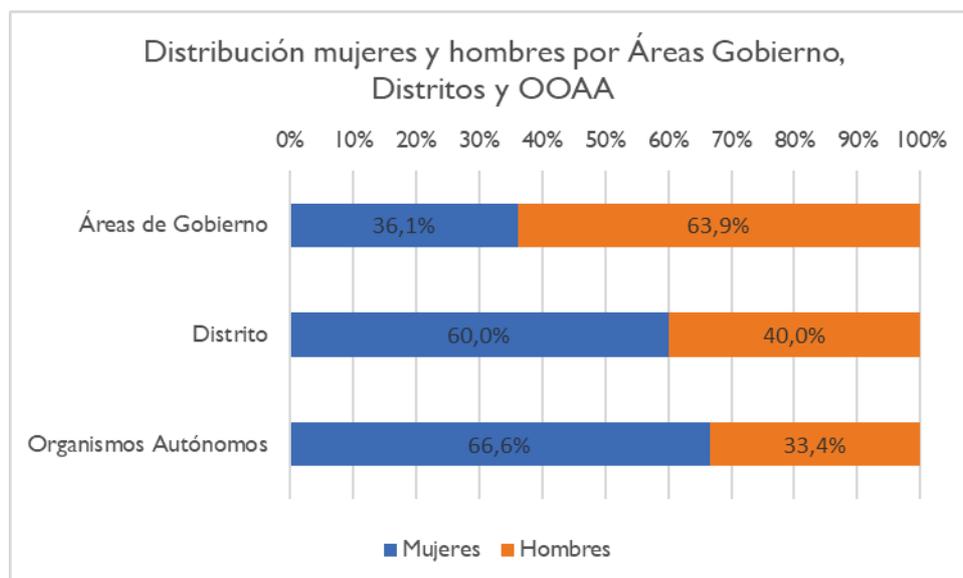
#### 1.4 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos

La distribución del personal municipal en las diferentes Áreas de Gobierno, Organismos Autónomos y Distritos, es la siguiente:

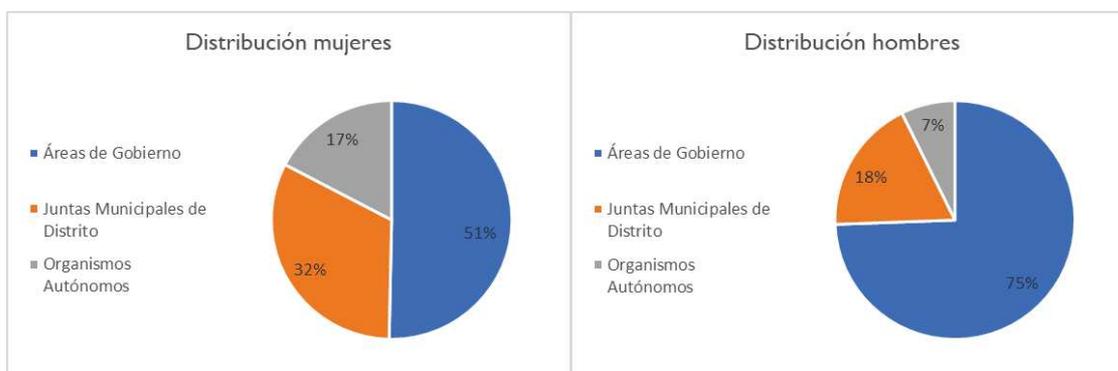
	Total		Mujeres		Hombres			
	Número	% Total	Número	% Total	Número	% Total	Número	% Total
<b>Total Ayuntamiento y OOAA</b>	<b>26.773</b>	100,0%	<b>12.209</b>	45,6%	100,0%	<b>14.564</b>	54,4%	100,0%
<b>Áreas de Gobierno</b>	<b>16.984</b>	63,4%	<b>6.146</b>	36,2%	50,3%	<b>10.838</b>	63,8%	74,4%
<b>Juntas Municipales de Distrito</b>	<b>6.611</b>	24,7%	<b>3.947</b>	59,7%	32,3%	<b>2.664</b>	40,3%	18,3%
<b>Organismos Autónomos</b>	<b>3.178</b>	11,9%	<b>2.116</b>	66,6%	17,3%	<b>1.062</b>	33,4%	7,3%

De acuerdo con los datos expuestos, las Áreas de Gobierno concentran el 63,4% del personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Madrid, el 24,7% se encuentran en los Distritos y el 11,9% 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.





En cuanto a la distribución dentro de cada sexo, el 50,3% de las mujeres prestan servicios en las Áreas de Gobierno, un 32,3% en los Distritos y el 17,3% en los Organismos Autónomos. Respecto a los hombres, el 74,4% se encuentran en las Áreas de Gobierno, el 18,3% en los Distritos y sólo el 7,3% en los Organismos Autónomos.



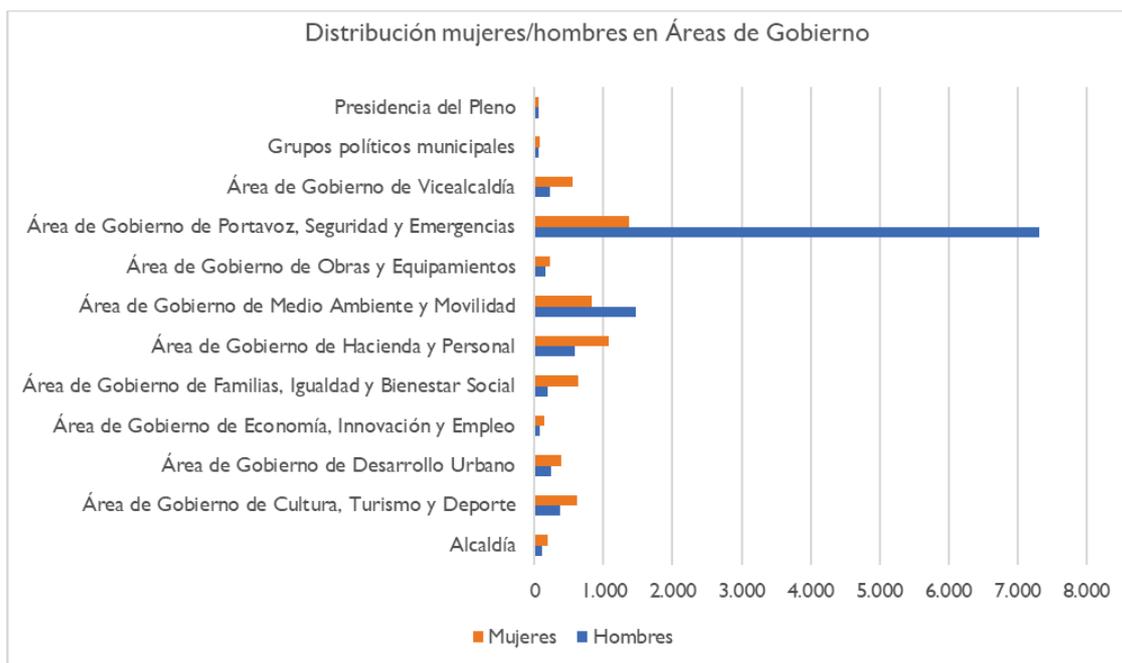
Procedemos a continuación a analizar la distribución de las mujeres y hombres en cada uno de estos ámbitos:

- **Áreas de Gobierno:**

Dentro de las Áreas de Gobierno, el 51,1% 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 la de Obras y Equipamiento, aparte de los Grupos Políticos y la Presidencia del Pleno.



	Total		Mujeres		Hombres			
	Número	% Total	Número	% Total	Número	% Total	Número	% Total
<b>Áreas de Gobierno</b>	<b>16.984</b>	<b>100,0%</b>	<b>6.146</b>	<b>36,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>10.838</b>	<b>63,8%</b>	<b>100,0%</b>
Alcaldía	296	1,7%	192	64,9%	3,1%	104	35,1%	1,0%
Área de Gobierno de Cultura, Turismo y Deporte	979	5,8%	609	62,2%	9,9%	370	37,8%	3,4%
Área de Gobierno de Desarrollo Urbano	638	3,8%	393	61,6%	6,4%	245	38,4%	2,3%
Área de Gobierno de Economía, Innovación y Empleo	209	1,2%	139	66,5%	2,3%	70	33,5%	0,6%
Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social	832	4,9%	638	76,7%	10,4%	194	23,3%	1,8%
Área de Gobierno de Hacienda y Personal	1.663	9,8%	1.073	64,5%	17,5%	590	35,5%	5,4%
Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad	2.303	13,6%	837	36,3%	13,6%	1.466	63,7%	13,5%
Área de Gobierno de Obras y Equipamientos	393	2,3%	228	58,0%	3,7%	165	42,0%	1,5%
Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias	8.684	51,1%	1.372	15,8%	22,3%	7.312	84,2%	67,5%
Área de Gobierno de Vicealcaldía	764	4,5%	547	71,6%	8,9%	217	28,4%	2,0%
Grupos políticos municipales	112	0,7%	66	58,9%	1,1%	46	41,1%	0,4%
Presidencia del Pleno	111	0,7%	52	46,8%	0,8%	59	53,2%	0,5%



El Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias concentra el mayor número de hombres (un 84,2%) frente al número de mujeres (15,8%). 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 63,7% y 53,2% 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 (71,6%).



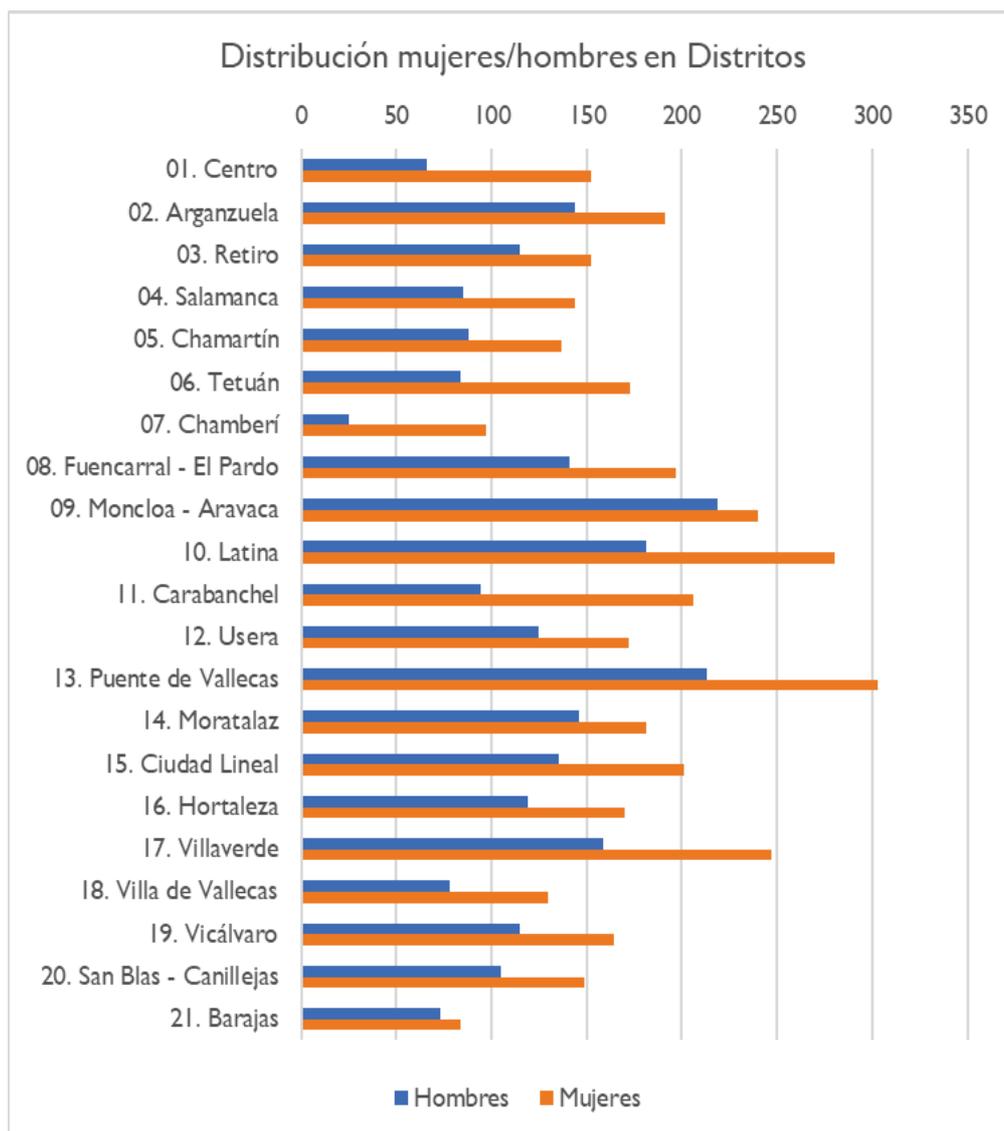
- **Distritos:**

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

	Total		Mujeres		Hombres			
	Número	% Total	Número	% Total	Número	% Total		
<b>Juntas Municipales de Distrito</b>	<b>6.611</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.947</b>	<b>59,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.664</b>	<b>40,3%</b>	<b>100,0%</b>
01. Centro	217	3,3%	152	70,0%	3,9%	65	30,0%	2,4%
02. Arganzuela	344	5,2%	197	57,3%	5,0%	147	42,7%	5,5%
03. Retiro	268	4,1%	152	56,7%	3,9%	116	43,3%	4,4%
04. Salamanca	230	3,5%	145	63,0%	3,7%	85	37,0%	3,2%
05. Chamartín	226	3,4%	138	61,1%	3,5%	88	38,9%	3,3%
06. Tetuán	256	3,9%	172	67,2%	4,4%	84	32,8%	3,2%
07. Chamberí	121	1,8%	97	80,2%	2,5%	24	19,8%	0,9%
08. Fuencarral - El Pardo	363	5,5%	213	58,7%	5,4%	150	41,3%	5,6%
09. Moncloa - Aravaca	505	7,6%	262	51,9%	6,6%	243	48,1%	9,1%
10. Latina	476	7,2%	290	60,9%	7,3%	186	39,1%	7,0%
11. Carabanchel	315	4,8%	212	67,3%	5,4%	103	32,7%	3,9%
12. Usera	327	4,9%	189	57,8%	4,8%	138	42,2%	5,2%
13. Puente de Vallecas	551	8,3%	320	58,1%	8,1%	231	41,9%	8,7%
14. Moratalaz	371	5,6%	203	54,7%	5,1%	168	45,3%	6,3%
15. Ciudad Lineal	347	5,2%	205	59,1%	5,2%	142	40,9%	5,3%
16. Hortaleza	320	4,8%	187	58,4%	4,7%	133	41,6%	5,0%
17. Villaverde	425	6,4%	256	60,2%	6,5%	169	39,8%	6,3%
18. Villa de Vallecas	226	3,4%	139	61,5%	3,5%	87	38,5%	3,3%
19. Vicálvaro	288	4,4%	171	59,4%	4,3%	117	40,6%	4,4%
20. San Blas - Canillejas	277	4,2%	162	58,5%	4,1%	115	41,5%	4,3%
21. Barajas	158	2,4%	85	53,8%	2,2%	73	0,3%	2,7%

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 (80,2%) y la menor, el del Moncloa-Aravaca (51,9%).





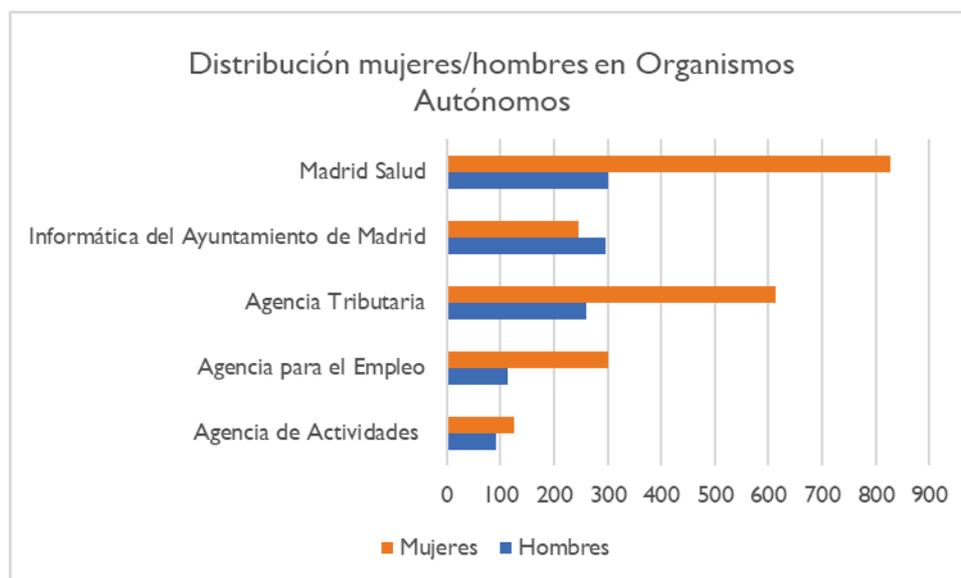
- **Organismos Autónomos:**

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%):

	Total		Mujeres		Hombres			
	Número	% Total	Número	% Total	Número	% Total		
<b>Organismos Autónomos</b>	<b>3.178</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.116</b>	<b>66,6%</b>	<b>1.062</b>	<b>33,4%</b>	<b>100,0%</b>	
Agencia para el Empleo	416	13,1%	303	72,8%	113	27,2%	10,6%	
Agencia Tributaria Madrid	876	27,6%	615	70,2%	261	29,8%	24,6%	
Informática del Ayuntamiento de Madrid	541	17,0%	245	45,3%	296	54,7%	27,9%	
Madrid Salud	1.127	35,5%	827	73,4%	300	26,6%	28,2%	
Agencia de Actividades	218	6,9%	126	57,8%	92	42,2%	8,7%	



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 (45,3%). Madrid Salud es la que muestra una mayor proporción de mujeres en su plantilla (73,4%) seguida de la Agencia para el Empleo (72,8%) y la Agencia Tributaria (70,2%). En la Agencia de Actividades el número de mujeres es ligeramente superior al de hombres (57,8%).



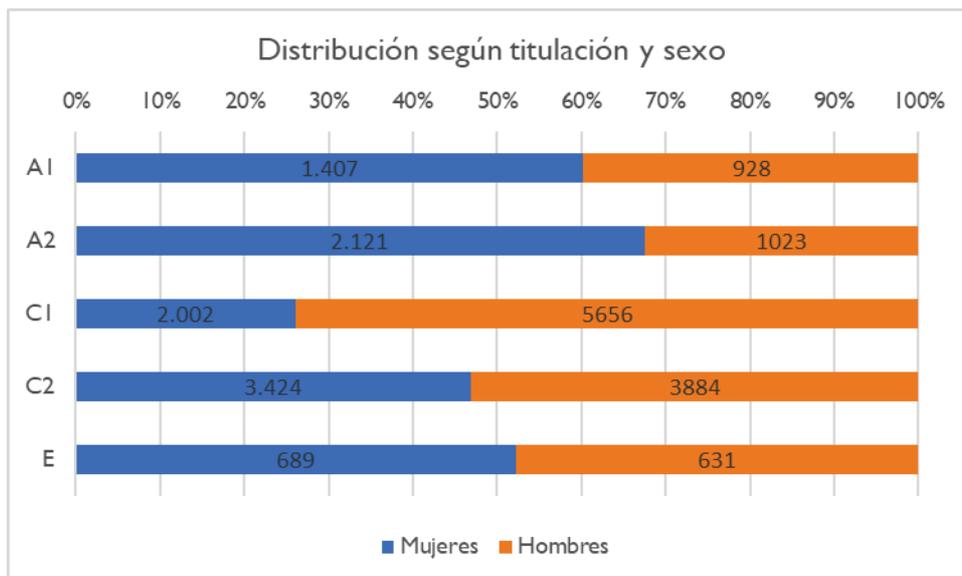
### 1.5 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por titulación y sexo.

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:

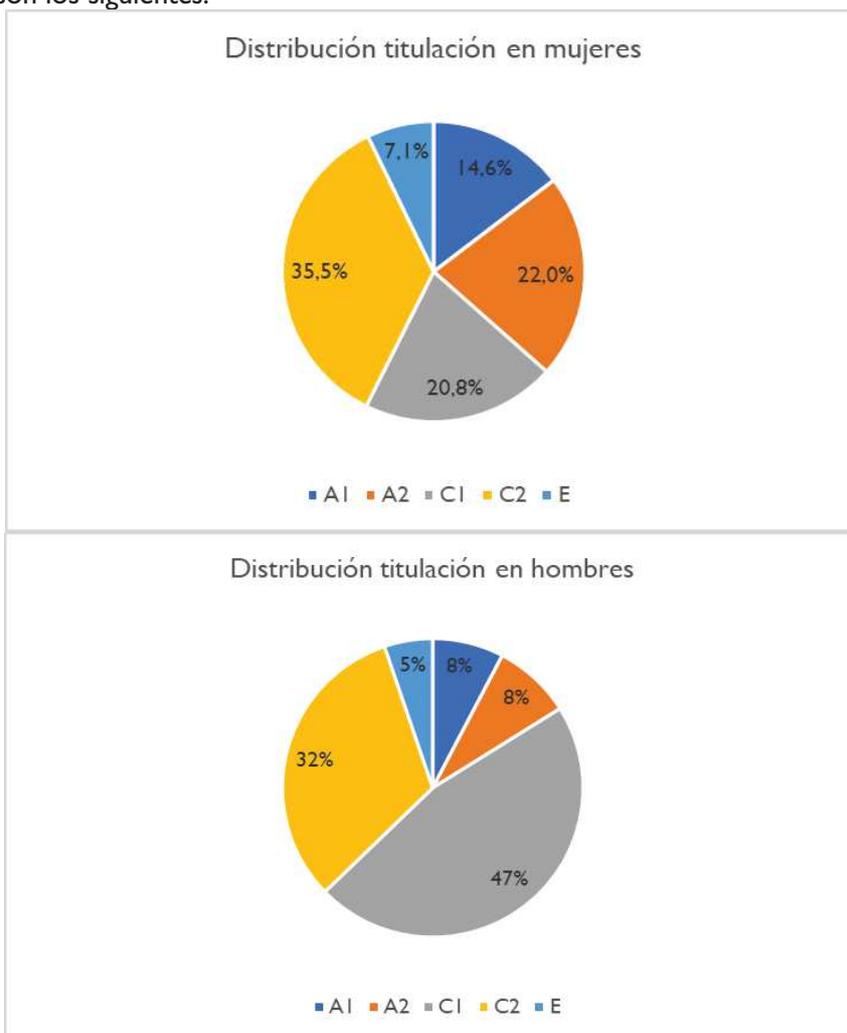
Titulación	Total		Mujeres			Hombres		
	Número	%	Número	%		Número	%	
<b>Total</b>	<b>21.765</b>	100,0%	<b>9.643</b>	44,3%	100,0%	<b>12.122</b>	55,7%	100,0%
A1	2.335	10,7%	1.407	60,3%	14,6%	928	39,7%	7,7%
A2	3.144	14,4%	2.121	67,5%	22,0%	1.023	32,5%	8,4%
C1	7.658	35,2%	2.002	26,1%	20,8%	5.656	73,9%	46,7%
C2	7.308	33,6%	3.424	46,9%	35,5%	3.884	53,1%	32,0%
E	1.320	6,1%	689	52,2%	7,1%	631	47,8%	5,2%

Se observa que el mayor porcentaje corresponde a los grupos C1 (33,6%) y C2 (33,6%). En el primero de ellos, el porcentaje de hombres (73,9%) supera ampliamente al de mujeres (26,1%), mientras que, en el segundo, la proporción es más equilibrada (53,1% de hombres y 46,9% de mujeres). En los grupos A1 y A2, la proporción de mujeres supera a la de hombres, con un 60,3% en A1 y un 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:



De los gráficos expuestos, se desprende que, en el caso de las mujeres, el mayor porcentaje corresponde al C2 (35%), mientras que, en los hombres, el mayoritario es el C1 (47%). Los grupos superiores A1 y A2, representan en las mujeres el 37% mientras que en los hombres suponen un 16%.

#### **1.6 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid por edad y 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 (funcionario interino y laboral temporal), ni al personal eventual:

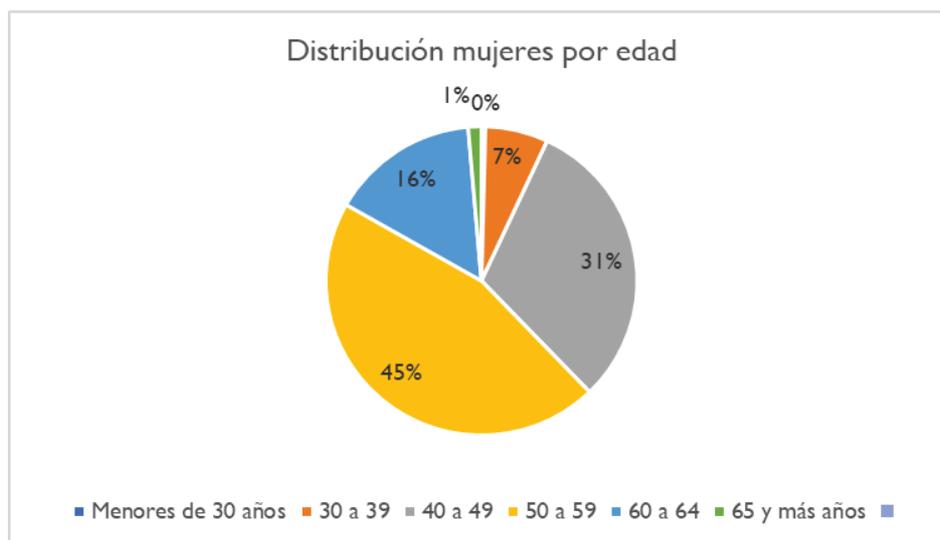
Tramos edad	Total		Mujeres			Hombres		
	Número	%	Número	%	%	Número	%	%
<b>Total</b>	<b>20.759</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.638</b>	<b>41,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>12.121</b>	<b>58,4%</b>	<b>100,0%</b>
Menores de 30 años	174	0,8%	35	20,1%	0,4%	139	79,9%	1,1%
30 a 39	1.930	9,3%	564	29,2%	6,5%	1.366	70,8%	11,3%
40 a 49	7.118	34,3%	2.665	37,4%	30,9%	4.453	62,6%	36,7%
50 a 59	8.857	42,7%	3.923	44,3%	45,4%	4.934	55,7%	40,7%
60 a 64	2.448	11,8%	1.332	54,4%	15,4%	1.116	45,6%	9,2%
65 y más años	232	1,1%	119	51,3%	1,4%	113	48,7%	0,9%

Se observa que los dos grupos de edad que concentran mayor porcentaje de personal municipal son los de 50 a 59 años (42,7%) y 40 a 49 años (34,3%), mientras que menores de 30 años apenas hay un 0,8%.

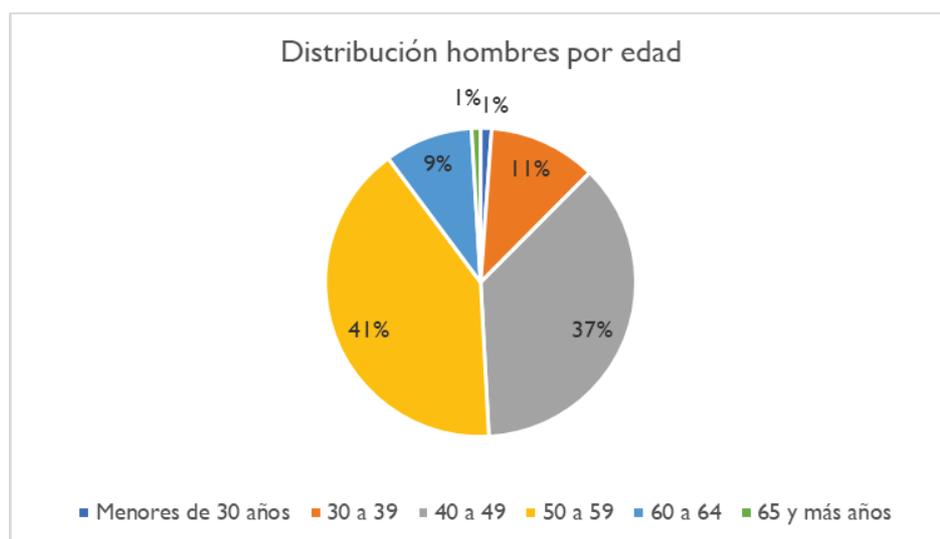
En cuanto a la distribución por sexos dentro de estos grupos de edad, se observa que, en los tramos de edad más jóvenes el porcentaje de hombres es notablemente superior a las mujeres, mientras que sólo en el último tramo de edad (60 a 64 años) el porcentaje de mujeres supera al de hombres. En consecuencia, según vamos disminuyendo en la edad del personal, el número de hombres supera al de mujeres llegando a un 79,9% de hombres menores de 30 años frente al 20,1% 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 (7%) es inferior al que presentan los hombres (11%), mientras que en el de 60 a 64 años, el porcentaje es superior en las mujeres (16%) frente a los hombres (9%).



### ***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 2020 del Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos.





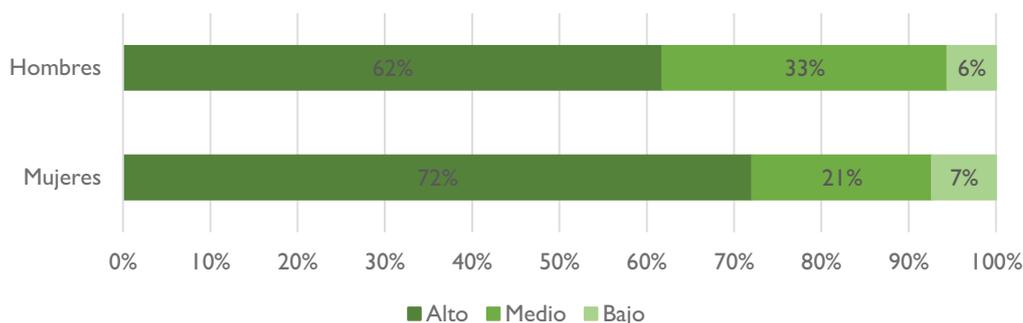
Analizando la distribución según subgrupos de personal funcionario, los resultados son los siguientes:

El **subgrupo AI**, 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 72% de las mujeres, mientras que en el caso de los hombres es un 62% de los hombres (diez puntos porcentuales menos que las mujeres). Esta diferencia porcentual se “compensa” en el tramo medio, en el que se encuentran el 33% de los hombres y solo el 21% de las mujeres. El peso del bajo es similar en los dos sexos.

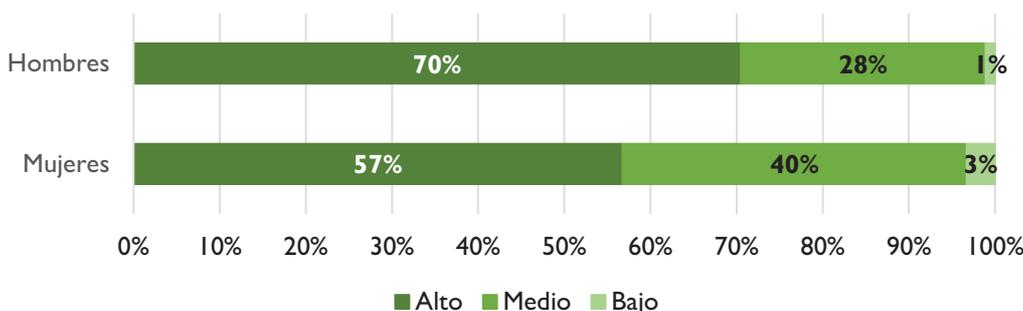


Distribución del p. funcionario según sexo y supranivel. Subgrupo A1

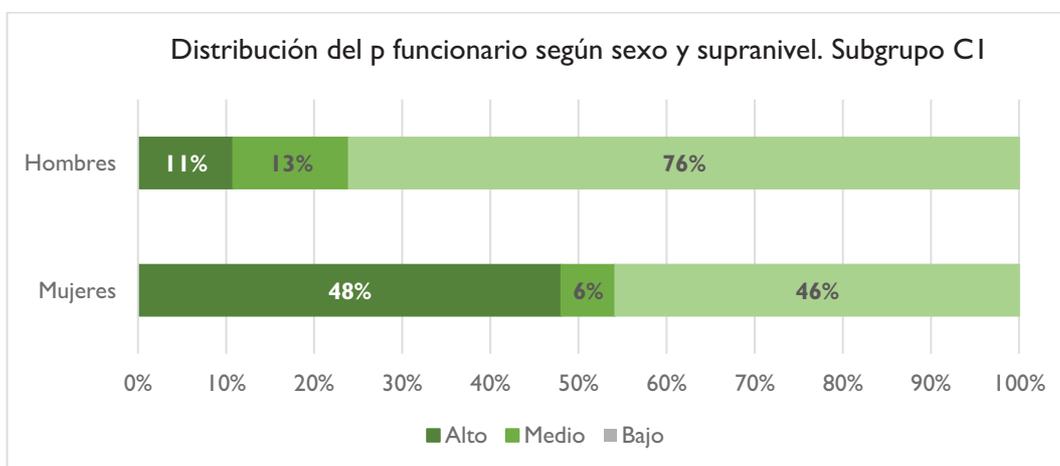


En el **subgrupo A2**, que agrupa los niveles 20 a 26, los tramos obtenidos por agrupación son: alto, niveles 24 a 26; medio, 22 y 23; bajo, nivel 20 y 21. En este subgrupo, el 70% de los hombres se sitúa en el tramo alto frente al 57% de las mujeres, lo que determina una segregación vertical en este subgrupo.

Distribución del p. funcionario según sexo y supranivel. Subgrupo A2

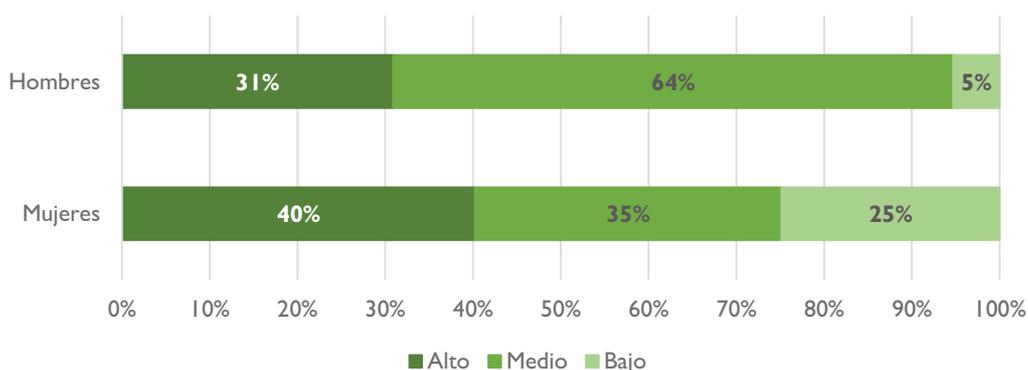


Los niveles en el **subgrupo C1**, que incluye los niveles 16 a 22, se distribuyen en: alto (niveles 21 y 22); medio (de 18 a 20); bajo (16 y 17). El 48% de las mujeres se encuentra en el tramo alto frente al 11% de los hombres. Por el contrario, el 76% de los hombres se encuentran en el tramo bajo. Esto se debe a que los puestos de las categorías Bombero/a especialista y Policía, que están especialmente masculinizadas (100% y el 85% de sexo masculino respectivamente), tienen nivel de complemento de destino 16 y, a la vez, esas dos categorías son las que tienen más efectivos en el subgrupo y nivel.



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 40% de las mujeres, el medio un 35% y el bajo el 25% restante. Los hombres mayoritariamente se ubican en el medio (16) con el 64% de los hombres del subgrupo. La explicación de ello se encuentra en que los puestos de la categoría “Policía a extinguir” tienen ese nivel de complemento de destino.

Distribución de p funcionario según sexo y supranivel. Subgrupo C2



El grupo E está integrado únicamente por el nivel 13, en el 51% son mujeres y 49% hombres.

Conforme concluye el Informe de Impacto de género de la OEP del 2020 del Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos, las mujeres, excepto las del subgrupo A2, ocupan con más frecuencia que los hombres los niveles “altos” del subgrupo de titulación al que pertenecen. Por lo que se afirma que no existe una segregación vertical en función del sexo en la plantilla del funcionariado de carrera del Ayuntamiento y sus OOAA.

## 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 funcionarios y laborales 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 los interesados 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 posibilite.

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 Tribunales de Selección estarán constituidos por un número impar de miembros, funcionarios 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 los 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 no pueden estar formados mayoritariamente por funcionarios pertenecientes al 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 el año 2020, que corresponden a OEP de ejercicios anteriores 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%
<b>Total</b>	Libre	214	167	78,0%	100,0%	47	22,0%	100,0%

TOMAS DE POSESIÓN 2019								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
A1	Libre	30	13	43,3%	100,0%	17	56,7%	100,0%
A2	Libre	0	0	-	-	0	-	-
C1	Libre	0	0	-	-	0	-	-
C2	Libre	0	0	-	-	0	-	-
<b>Total</b>	Libre	30	13	43,3%	100,0%	17	56,7%	100,0%

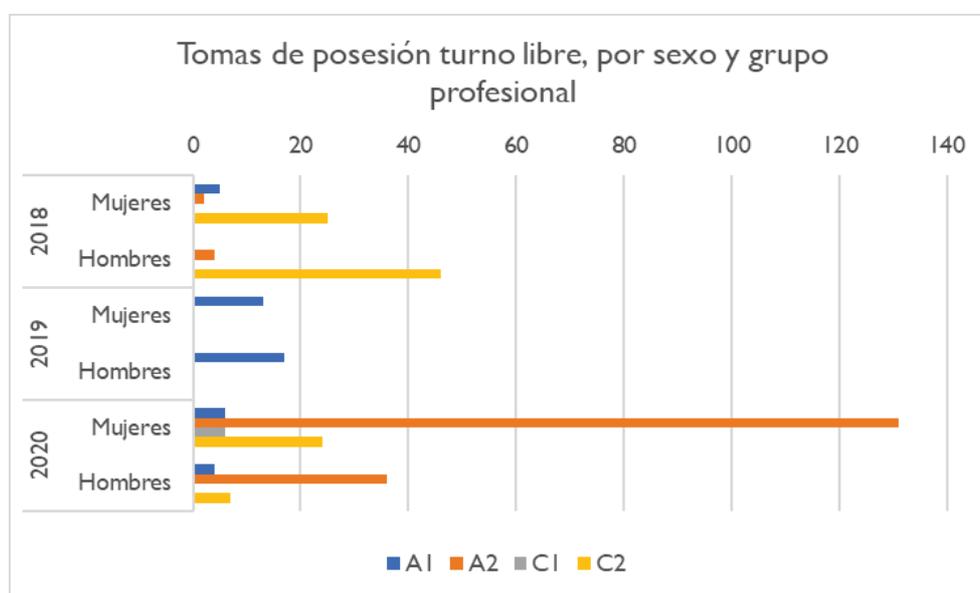
TOMAS DE POSESIÓN 2018								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
A1	Libre	5	5	100,0%	15,6%	0	-	-
A2	Libre	6	2	33,3%	6,3%	4	66,7%	8,0%
C1	Libre	0	0	-	-	0	-	-
C2	Libre	71	25	35,2%	78,1%	46	64,8%	92,0%
<b>Total</b>	Libre	82	32	39,0%	100,0%	50	61,0%	100,0%

Analizando los datos del total de los tres ejercicios, se observa que, del total de nuevos ingresos, el 65% corresponde a mujeres frente al 35% de hombres. En todos los grupos, salvo en el grupo C2 la proporción de mujeres supera al de hombres. Asimismo, del total de las



mujeres que han ingresado en el Ayuntamiento, el 63% lo han hecho en el grupo A2, mientras que, en el caso de los hombres, el 52% ha sido en el grupo C2.

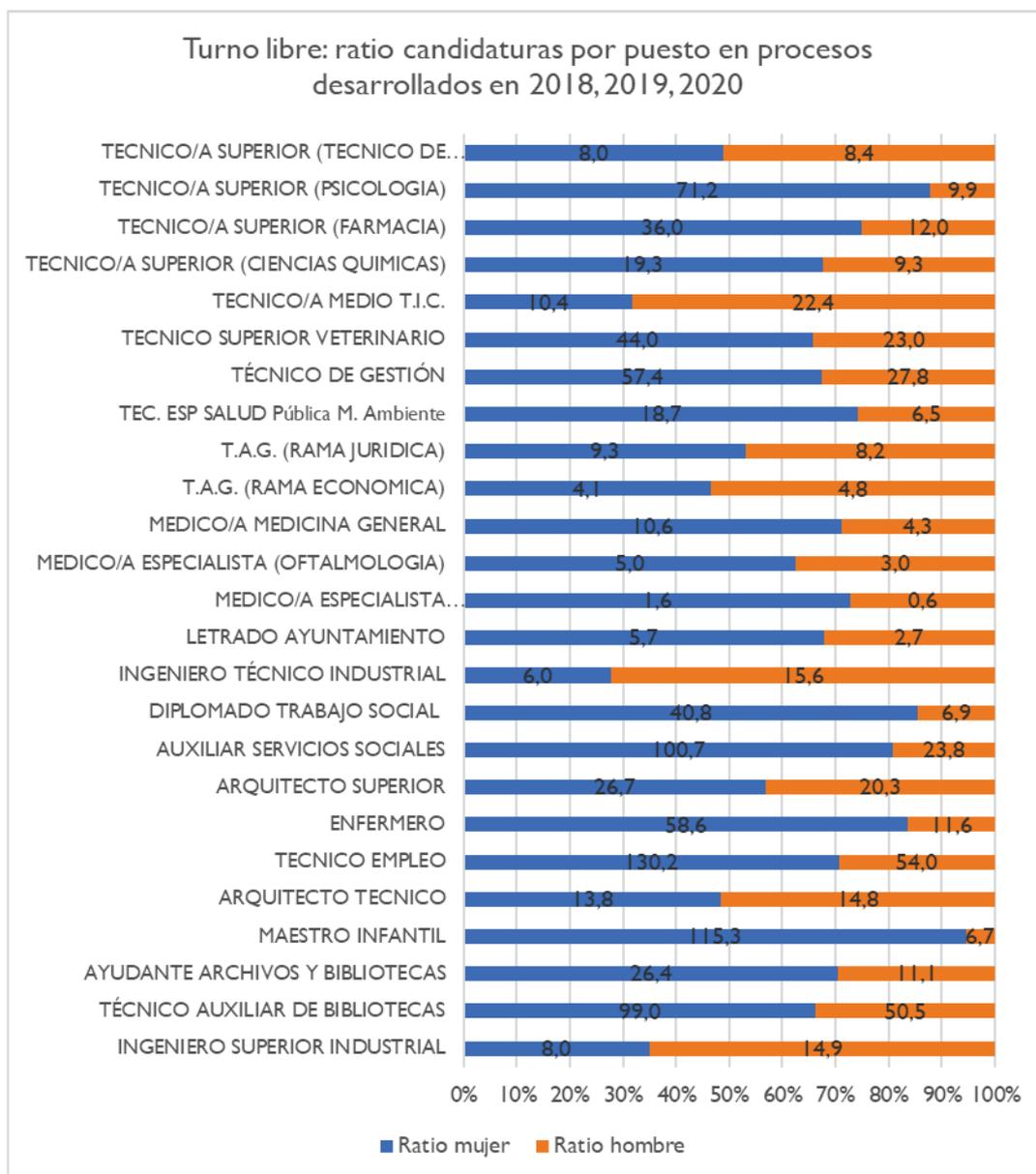
TOMAS DE POSESIÓN 2018, 2019 y 2020							
Grupo Profesional	Mujeres			Hombres			Total
	Número	%		Número	%		
<b>A1</b>	24	53%	11%	21	47%	18%	45
<b>A2</b>	133	77%	63%	40	23%	35%	173
<b>C1</b>	6	100%	3%	0	0%	0%	6
<b>C2</b>	49	48%	23%	53	52%	46%	102
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>65%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>35%</b>	<b>100%</b>	<b>326</b>



Asimismo, se han analizado los datos relativos a los procesos que han alcanzado la fase de realización del primer ejercicio en los años 2018, 2019 y 2020, 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 la categoría de Maestro infantil, seguido de Técnico Superior (Psicología) y Enfermero. Por el contrario, la menor ratio de mujeres corresponde a la categoría de Técnico Medio TIC e Ingeniero Superior Industrial.





En cuanto a las plazas por turno libre convocadas en la OEP 2020, referida al Turno Libre, se muestra el número y la distribución de la oferta por categoría (y especialidad cuando procede), el número total de efectivos fijos que integran cada categoría incluyendo funcionarios/as de carrera y laborales fijos. Se destacan las categorías cuya plantilla, en porcentaje, muestra una infrarrepresentación femenina o sobrerrepresentación femenina.

**Tabla I. Plazas ofertadas en Turno Libre OEP 2020 por categorías y por especialidad, cuando procede. Número de efectivos y porcentaje respecto a la plantilla, según sexo.**

COD	Categoría Persona	Especialidad	PLAZAS OEP	NÚMERO DE EFECTIVOS			PORCENTAJE EFECTIVOS	
				Mujer	Hombre	TOTAL	Mujer	Hombre
A600	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	ECONÓMICA	4	50	39	89	56,18%	43,82%
A600	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	JURÍDICA	6	328	118	446	<b>73,54%</b>	26,46%



**Tabla I. Plazas ofertadas en Turno Libre OEP 2020 por categorías y por especialidad, cuando procede. Número de efectivos y porcentaje respecto a la plantilla, según sexo.**

COD	Categoría Persona	Especialidad	PLAZAS OEP	NÚMERO DE EFECTIVOS			PORCENTAJE EFECTIVOS	
				Mujer	Hombre	TOTAL	Mujer	Hombre
A610	LETRADO/A CONSISTORIAL	--	6	30	16	46	65,22%	34,78%
A615	MÉDICO/A ESPECIALISTA	GINECOLOGÍA /OBSTETRICIA	6	10	9	19	52,63%	47,37%
A620	MÉDICO/A MEDICINA GENERAL	--	8	144	85	229	62,88%	37,12%
A620	MÉDICO/A MEDICINA GENERAL	SAMUR	8	50	65	115	43,48%	56,52%
A630	TÉCNICOS/AS COMUNICACIÓN	--	1	39	6	45	86,67%	13,33%
A635	TÉCNICO/A SUPERIOR	CC QUÍMICAS	5	12	4	16	75,00%	25,00%
A635	TÉCNICO/A SUPERIOR	FARMACIA	4	39	5	44	88,64%	11,36%
A635	TÉCNICO/A SUPERIOR	PSICOLOGÍA	5	111	16	127	87,40%	12,60%
A655	MÚSICO/A BANDA MUNICIPAL	CLARINETE SIB/CLARINETE ALTO	1	1	14	15	6,67%	93,33%
A655	MÚSICO/A BANDA MUNICIPAL	SAXOFON	3	0	6	6	0,00%	100%
A660	INGENIERO/A SUPERIOR	CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	3	6	15	21	28,57%	71,43%
A660	INGENIERO/A SUPERIOR	INDUSTRIAL	5	12	22	34	35,29%	64,71%
B010	ENFERMERO/A	ENFERMERÍA DEL TRABAJO	5	1		1	100%	0,00%
B010	ENFERMERO/A	GENERAL	7	241	80	321	75,08%	24,92%
B010	ENFERMERO/A	SAMUR	7	69	58	127	54,33%	45,67%
B015	DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL	--	49	801	88	889	90,10%	9,90%
B025	MAESTRO/A	INFANTIL	1	8	1	9	88,89%	11,11%
B025	MAESTRO/A	PRIMARIA	3	29	10	39	74,36%	25,64%
B030	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	--	32	186	172	358	51,96%	48,04%
B035	INGENIERO/A TÉCNICO/A	INDUSTRIAL	5	80	135	215	37,21%	62,79%
B035	INGENIERO/A TÉCNICO/A	OBRAS PÚBLICAS	9	50	78	128	39,06%	60,94%
B065	INSPECTOR/A TÉCNICO/A DE CALIDAD Y CONSUMO	--	1	65	33	98	66,33%	33,67%
B070	TÉCNICO/A DE GESTIÓN	--	29	278	95	373	74,53%	25,47%
B115	FISIOTERAPEUTA	--	1	4	3	7	57,14%	42,86%
C017	POLICÍA	--	40	670	4433	5103	13,13%	86,87%
C115	BOMBERO/A ESPECIALISTA	--	25	0	697	697	0,00%	100%
C125	TÉCNICO ESPEC. EN SALUD PÚBLICA Y MEDIO AMBIENTE	ANATOMÍA PATOLÓGICA	1	1		1	100%	0,00%
C140	TÉCNICO/A AUXILIAR TRANSPORTE SANITARIO	--	19	66	514	580	11,38%	88,62%
C175	TÉCNICO/A ESPEC. ACTV DEPORT	--	1	262	268	530	49,43%	50,57%
C175	TÉCNICO/A ESPEC. ACTV DEPORT	SALVAM-VIGILAN	1	52	114	166	31,33%	68,67%



**Tabla I. Plazas ofertadas en Turno Libre OEP 2020 por categorías y por especialidad, cuando procede. Número de efectivos y porcentaje respecto a la plantilla, según sexo.**

COD	Categoría Persona	Especialidad	PLAZAS OEP	NÚMERO DE EFECTIVOS			PORCENTAJE EFECTIVOS	
				Mujer	Hombre	TOTAL	Mujer	Hombre
C180	TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	--	2	28	168	196	14,29%	85,71%
D005	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	--	63	2828	713	3541	79,86%	20,14%
D050	AUXILIAR SERVICIOS SOCIALES	--	1	70	17	87	80,46%	19,54%
D100	OFICIAL MECÁNICO/A CONDUCTOR/A	--	3	7	276	283	2,47%	97,53%
D175	OFICIAL MEGAFONÍA	--	1	1	1	2	50,00%	50,00%
D235	AGENTE DE MOVILIDAD	--	8	73	580	653	11,18%	88,82%
E020	PERSONAL OFICIOS DIVERSOS OFICIOS	--	3	81	147	228	35,53%	64,47%
E050	PERSONAL OFICIOS SERVICIOS INTERNOS	--	20	566	370	936	60,47%	39,53%
E155	OPERARIO/A SERVICIOS GENERALES	--	35	631	621	1252	50,40%	49,60%

Según se valora en el Informe de impacto de género de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA de 2020 se califica como impacto nulo<sup>1</sup> en la plantilla general, pues no existen desigualdades de partida en relación a la presencia de mujeres y hombres (45,0%M-55,0% H) 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 2020 en el turno libre se incluyeron 437 plazas, que en relación con los efectivos municipales (excluidos cargos electos y eventuales), supone un 1,6% del total de la misma. En el muy improbable supuesto de que todas las plazas ofertadas en el turno libre de esta OEP se ocuparan por hombres, la presencia masculina alcanzaría el 55,72%, lejos por tanto de abandonar el rango de equilibrio.

Si nos centramos en el impacto en el personal fijo, la distribución de la plantilla de funcionarios/as de carrera y laborales fijos en la actualidad se encuentra dentro del rango de equilibrio de género, muy cerca a los límites 40-60 del mismo. En el muy improbable supuesto de que todas las plazas ofertadas en el turno libre de esta OEP (422 plazas) se ocuparan por hombres, la presencia masculina alcanzaría el 59,96%, y al no superar el 60%, el personal fijo también seguiría dentro del equilibrio.

### 2.3 Promoción interna

Respecto a los procesos de promoción interna, los datos de toma de posesión por promoción interna correspondiente a 2020, son los siguientes:

<sup>1</sup> 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](http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/economia/ficheros/guia_metodologica_ain.pdf)



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

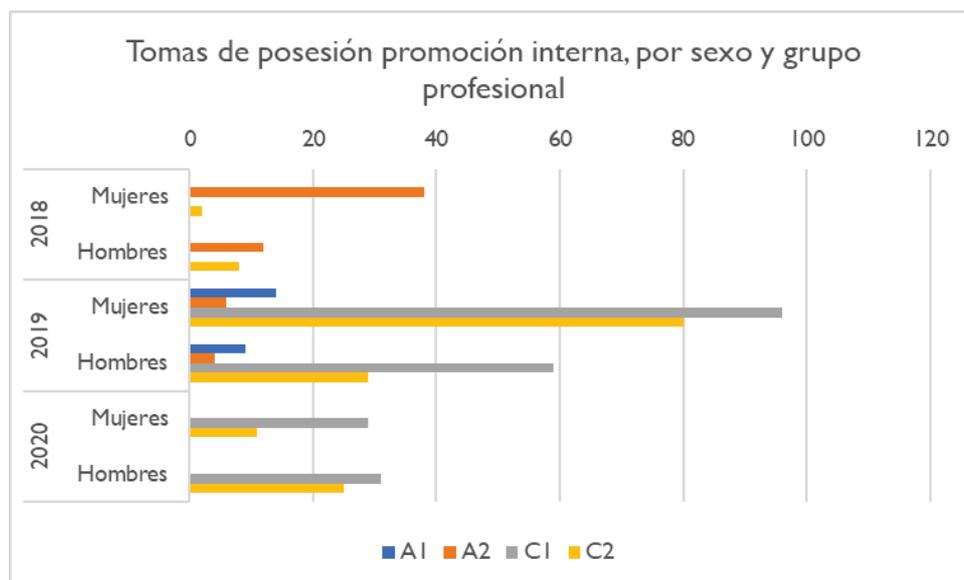
TOMAS DE POSESIÓN 2019								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
<b>A1</b>	Promoción Interna	23	14	60,9%	7,1%	9	39,1%	8,9%
<b>A2</b>	Promoción Interna	10	6	60,0%	3,1%	4	40,0%	4,0%
<b>C1</b>	Promoción Interna	155	96	61,9%	49,0%	59	38,1%	58,4%
<b>C2</b>	Promoción Interna	109	80	73,4%	40,8%	29	26,6%	28,7%
<b>Total</b>	Promoción Interna	297	196	66,0%	100,0%	101	34,0%	100,0%

TOMAS DE POSESIÓN 2018								
Grupo Profesional	Turno	Tomas posesión	Mujeres			Hombres		
			Número	%		Número	%	
<b>A2</b>	Promoción Interna	50	38	76,0%	95,0%	12	24,0%	60,0%
<b>C2</b>	Promoción Interna	10	2	20,0%	5,0%	8	80,0%	40,0%
<b>Total</b>	Promoción Interna	60	40	66,7%	100,0%	20	33,3%	100,0%

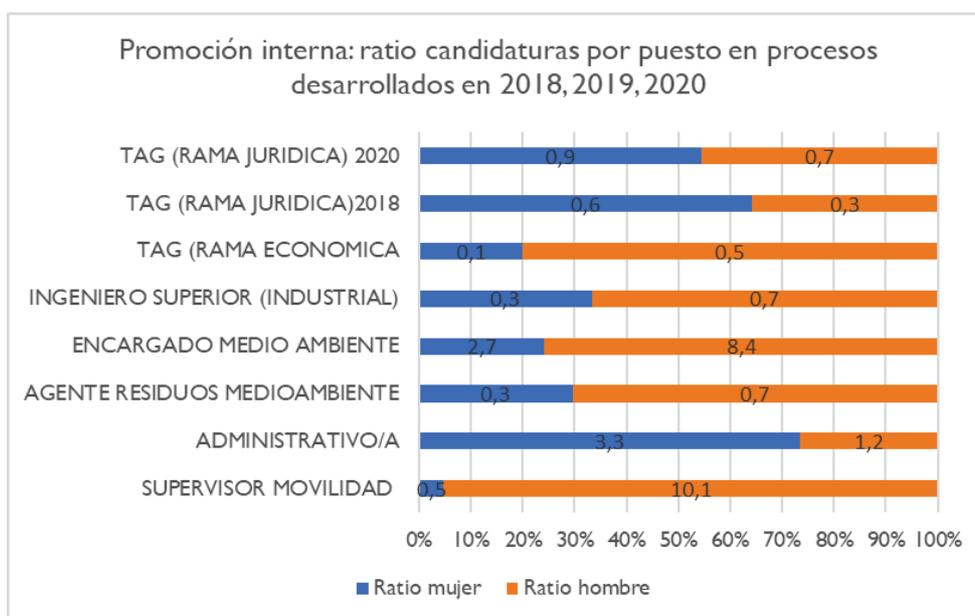
Analizando los datos del total de los tres ejercicios, se observa que, del total de tomas de posesión por promoción interna, el 61% corresponde a mujeres frente al 39% de hombres. En todos los grupos, la proporción de mujeres supera a la de hombres. Asimismo, del total de las mujeres que han ingresado en el Ayuntamiento, el 45% lo han hecho en el grupo C1, así como en el caso de los hombres, el 51% ha sido en el grupo C1.

TOMAS DE POSESIÓN 2018, 2019 y 2020							
Grupo Profesional	Mujeres			Hombres			Total
	Número	%		Número	%		
<b>A1</b>	14	61%	5%	9	39%	5%	23
<b>A2</b>	44	73%	16%	16	27%	9%	60
<b>C1</b>	125	58%	45%	90	42%	51%	215
<b>C2</b>	93	60%	34%	62	40%	35%	155
<b>Total</b>	<b>276</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>	<b>177</b>	<b>39%</b>	<b>100%</b>	<b>453</b>





Asimismo, se han analizado los datos relativos a los procesos convocados desde el 2018 al 2020, y se han obtenido las siguientes ratios de candidaturas por puesto, titulación y sexo:



La mayor ratio de mujeres respecto de hombres que se presentan a los procesos de promoción interna corresponde a la categoría de administrativo, seguido de TAG de la rama Jurídica. Por el contrario, la menor ratio de mujeres corresponde a la categoría de Supervisor de movilidad, seguido de TAG rama Económica, Encargado de Medio Ambiente y Agente de Residuos Medioambientales.

En cuanto a las 1050 plazas ofertadas para Promoción Interna (un 4,01% de la plantilla) de la OPE 2020, conforme se recoge en el Informe de impacto de género en la de la OEP del 2020 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 2020 por categorías y por especialidad, cuando procede. Número de efectivos y porcentaje respecto a la plantilla, según sexo.**

COD	Categoría Persona	Especialidad	PLAZAS OEP	NÚMERO DE EFECTIVOS			PORCENTAJE EFECTIVOS	
				Mujer	Hombre	TOTAL	Mujer	Hombre
A600	TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL	JURÍDICA	4	50	39	89	56,18%	43,82%
A635	TÉCNICO/A SUPERIOR	PSICOLOGÍA	6	111	16	127	<b>87,40%</b>	12,60%
A635	TÉCNICO/A SUPERIOR	FARMACIA	3	39	5	44	<b>88,64%</b>	11,36%
A635	TÉCNICO/A SUPERIOR	VETERINARIA	2	68	41	109	<b>62,39%</b>	37,61%
A671	INTENDENTE (P.M.)		12	7	33	40	17,50%	<b>82,50%</b>
A681	COMISARIO/A (P.M.)		9	3	13	16	18,75%	<b>81,25%</b>
A686	COMISARIO/A PRINCIPAL (P.M.)		7	-	-	-	-	-
A695	TÉCNICO/A SUPERIOR TIC	--	10	23	46	69	33,3%	<b>66,67%</b>
B010	ENFERMERO/A	GENERAL	8	241	80	321	<b>75,08%</b>	24,92%
B010	ENFERMERO/A	SAMUR	10	69	58	127	54,33%	45,67%
B015	DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL	--	20	801	88	889	<b>90,10%</b>	9,90%
B051	INSPECTOR/A (P.M.)		24	1	30	31	3,23%	<b>96,77%</b>
B052	SUBINSPECTOR/A (P.M.)		48	6	63	69	8,70%	91,30%
B065	INSPECTOR/A TÉCNICO/A DE CALIDAD Y CONSUMO		10	65	33	98	<b>66,33%</b>	33,67%
B070	TÉCNICO/A DE GESTIÓN		92	278	95	373	<b>74,53%</b>	25,47%
B080	EDUCADOR/A SOCIAL		8	18	2	20	<b>90,00%</b>	10,00%
B100	TÉCNICO/A MEDIO TIC	--	20	40	82	122	32,79%	<b>67,21%</b>
C005	ADMINISTRATIVO/A	--	300	1159	334	1493	<b>77,63%</b>	22,37%
C016	OFICIAL (P.M.)		144	19	289	308	6,17%	<b>93,83%</b>
C017	POLICÍA		20	670	4433	5103	13,13%	<b>86,87%</b>
C025	SARGENTO CONDUCTOR/A (S.I)		4	0	23	23	0%	<b>100%</b>
C035	SUBOFICIAL CONDUCTOR/A (S.I.)		4	0	39	39	0%	<b>100%</b>
C050	ENCARGADO/A DE EDIFICIOS Y DEPENDENCIAS		26	12	25	37	32,43%	<b>67,57%</b>
C090	ENCARGADO/A DE MEDIO AMBIENTE	LIMPIEZA Y RESIDUOS	10	0	10	10	0%	<b>100%</b>
C140	TÉCNICO/A AUXILIAR TRANSPORTE SANITARIO		30	66	514	580	11,38%	<b>88,62%</b>
C145	TÉCNICO/A AUX ACOGIDA E INTEGRAC SOCIAL		10	10	4	14	<b>71,43%</b>	28,57%
C160	TÉCNICO/A AUXILIAR JARDINERÍA	--	40	9	40	49	18,37%	<b>81,63%</b>
C170	TÉCNICO/A AUXILIAR TIC		20	3	16	19	15,79%	<b>84,21%</b>



**Tabla II. Plazas ofertadas en Promoción Interna OEP 2020 por categorías y por especialidad, cuando procede. Número de efectivos y porcentaje respecto a la plantilla, según sexo.**

COD	Categoría Persona	Especialidad	PLAZAS OEP	NÚMERO DE EFECTIVOS			PORCENTAJE EFECTIVOS	
				Mujer	Hombre	TOTAL	Mujer	Hombre
D050	AUXILIAR DE SERVICIOS SOCIALES	--	25	70	17	87	80,46%	19,54%
D065	OFICIAL EDIFICIOS Y DEPENDENCIAS	--	50	176	151	327	53,82%	46,18%
D215	OFICIAL DEL CENTRO DE PROTECCIÓN ANIMAL		5	1	2	3	33,33%	66,67%

### Personal Laboral

			PLAZAS OEP	Laborales fijos				
				Mujer	Hombre	Total	% M	% H
LAB-C1	TÉCNICO/A ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN GENERAL		20	--	--	--	--	--
WC27, WC28	TÉCNICO/A ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS. GENERALES (TÉCNICO/A MANTENIMIENTO -I570)		20	9	80	89	10,11%	89,89%
WD06	TÉCNICO/A AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL (AUXILIAR ADMINISTRATIVO TAQUILLERO/A -I 556)		25	74	27	101	73,27%	26,73%

## 2.4 Formación

### Datos de alumnos/as por tipo de actividad en el período 2018-2020.

En las siguientes tablas se recoge el número de alumnos/as asistentes a las actividades formativas, por tipo de actividad. 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 2018-2020 es inferior al de hombres.

AÑO 2020						
TIPO DE ACTIVIDAD FORMATIVA	Nº TOTAL ALUMNOS/AS	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
ABIERTA	1.186	789	5,76%	397	2,90%	8,66%
TRANSVERSAL	8.160	5.521	40,30%	2.639	19,26%	59,57%
RESTRINGIDA	2.805	1.832	13,37%	973	7,10%	20,48%
OBLIGATORIA	1.548	962	7,02%	586	4,28%	11,30%
<b>Total</b>	<b>13.699</b>	<b>9.104</b>	<b>66,46%</b>	<b>4.595</b>	<b>33,54%</b>	<b>100%</b>



AÑO 2020						
MODALIDAD	Nº TOTAL ALUMNOS/AS	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
PRESENCIAL	3.218	2.128	15,53%	1.090	7,96%	23,49%
SEMIPRESENCIAL	134	94	0,69%	40	0,29%	0,98%
VIRTUAL	10.347	6.882	50,24%	3.465	25,29%	75,53%
<b>Total</b>	<b>13.699</b>	<b>9.104</b>	<b>66,46%</b>	<b>4.595</b>	<b>33,54%</b>	<b>100%</b>

AÑO 2019						
TIPO DE ACTIVIDAD FORMATIVA	Nº TOTAL ALUMNOS/AS	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
ABIERTA	1.320	915	5,36%	405	2,37%	7,73%
TRANSVERSAL	6.538	4.480	26,25%	2.058	12,06%	38,31%
RESTRINGIDA	7.825	5.185	30,38%	2.640	15,47%	45,85%
OBLIGATORIA	1.385	919	5,38%	466	2,73%	8,11%
<b>Total</b>	<b>17.068</b>	<b>11.499</b>	<b>67,37%</b>	<b>5.569</b>	<b>32,63%</b>	<b>100,00%</b>

AÑO 2019						
MODALIDAD	Nº TOTAL ALUMNOS/AS	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
PRESENCIAL	8.939	6.007	35,19%	2.932	17,18%	52,37%
SEMIPRESENCIAL	472	322	1,89%	150	0,88%	2,77%
VIRTUAL	7.657	5.170	30,29%	2.487	14,57%	44,86%
<b>Total</b>	<b>17.068</b>	<b>11.499</b>	<b>67,37%</b>	<b>5.569</b>	<b>32,63%</b>	<b>100,00%</b>



AÑO 2018						
TIPO DE ACTIVIDAD FORMATIVA	Nº TOTAL ALUMNOS/AS	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
ABIERTA	1.634	1.140	5,11%	494	2,21%	7,32%
TRANSVERSAL	9.888	6.469	28,98%	3.419	15,31%	44,29%
RESTRINGIDA	10.804	7.001	31,36%	3.803	17,03%	48,39%
<b>Total</b>	<b>22.326</b>	<b>14.610</b>	<b>65,44%</b>	<b>7.716</b>	<b>34,56%</b>	<b>100,00%</b>

AÑO 2018						
MODALIDAD	Nº TOTAL ALUMNOS/AS	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
PRESENCIAL	10.147	6.567	29,41%	3.580	16,04%	45,45%
VIRTUAL	12.179	8.043	36,03%	4.136	18,53%	54,55%
<b>Total</b>	<b>22.326</b>	<b>14.610</b>	<b>65,44%</b>	<b>7.716</b>	<b>34,56%</b>	<b>100,00%</b>

#### Datos de formadores/a y coordinadores/as en el período 2019-2020.

En las siguientes tablas se recoge el número de formadores/as y coordinadores/as, tanto internos como externos, implicados en la formación en los años 2019 y 2020, pudiendo observarse que, en ambos períodos temporales, ha sido superior el porcentaje de mujeres que han impartido y coordinado actividades formativas.

PLAN FORMACIÓN 2020	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FORMADORES/AS	233	45,69%	277	54,31%	510
COORDINADORES/AS	57	41,60%	80	58,40%	137

PLAN FORMACIÓN 2019	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FORMADORES/AS	397	46,10%	464	53,90%	861
COORDINADORES/AS	103	42,04%	142	57,96%	245

#### 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 2018, 2019 y 2020 se han realizado las siguientes actividades formativas:

- Lenguaje incluyente y no sexista. Los usos no discriminatorios del lenguaje administrativo y las Políticas de Igualdad Municipales. Impartido desde 2018 al 2020.
- Lenguaje inclusivo. Impartido en el 2018.
- El lenguaje inclusivo en los cursos de formación. Impartido desde 2018 al 2020. Dirigida a los coordinadores/as y formadores/as 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 a los alumnos 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:

- Gestión de la Violencia en las Oficinas de Atención a la Ciudadanía.
- Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género
- Identidades y Diversidades LGTBI
- Implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género en los Distritos
- Implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género en las Áreas Municipales
- Aplicación práctica del enfoque de género y derechos humanos en la intervención con niños, niñas y adolescentes II
- Género y Políticas de Igualdad
- Visión de género y violencia de género en adicciones
- Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
- Diversidad sexual y género.
- La perspectiva de género en el planeamiento urbanístico.
- Formación en conciliación de los tiempos de vida.

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



Nombre de la actividad formativa	2018			2019			2020			2018-2020		
	Personas formadas	Mujeres	Hombres	Personas formadas	Mujeres	Hombres	Personas formadas	Mujeres	Hombres	Personas formadas	Mujeres	Hombres
01712 - Género y Políticas de Igualdad	55	38	17	57	48	9	10	8	2	122	94	28
Políticas Municipales de Igualdad y Enfoque de Género	33	33	0	14	12	2				47	45	2
Accesibilidad para las Personas con Discapacidad en el Ayuntamiento de Madrid	33	27	6	48	32	16	16	13	3	97	72	25
Mainstreaming VII	34	33	1	34	33	1	27	26	1	95	92	3
01823 - La Perspectiva de Género en el Planeamiento Urbanístico	18	13	5	15	12	3	23	18	5	56	43	13
La aplicación de la perspectiva de género a proyectos urbanos	18	16	2	15	15	0				33	31	2
Integración de la perspectiva de género en el Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid	41	30	11	15	12	3				56	42	14
Lenguaje incluyente y no sexista. Los usos no discriminatorios del lenguaje administrativo y las Políticas de Igualdad Municipales	198	154	44	72	58	14	44	38	6	314	250	64
V Lenguaje inclusivo	39	34	5							39	34	5
Estrategia de Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid				37	33	4				37	33	4
Implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género en los Distritos				13	11	2	8	6	2	21	17	4
Implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género en las Áreas Municipales y Organismos Autónomos				13	12	1	8	8	0	21	20	1
Urbanismo feminista				15	13	2				15	13	2
Identidades y Diversidades LGTBI	18	17	1	32	23	9	17	12	5	67	52	15
Aplicación práctica del enfoque de género y derechos humanos en la intervención con niños, niñas y adolescentes	96	92	4	27	27	0				123	119	4
Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género	28	27	1	36	34	2	23	22	1	87	83	4
Identificación de Víctimas de Trata con Fines de Explotación Sexual e Intervención con Personas en Situación de Prostitución	18	15	3	20	20	0	7	7	0	45	42	3
<b>Total</b>	<b>629</b>	<b>529</b>	<b>100</b>	<b>463</b>	<b>395</b>	<b>68</b>	<b>183</b>	<b>158</b>	<b>25</b>	<b>1275</b>	<b>1082</b>	<b>193</b>

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, habiéndose incrementado el peso de la formación virtual en el 2020, debido sin duda a la situación provocada por la pandemia. Asimismo, ha sido superior el porcentaje de mujeres que han impartido y coordinado actividades formativas. 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.

### 3. Retribuciones

Dado que el personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Madrid puede ser personal funcionario o personal laboral, debemos distinguir las retribuciones de cada uno de los dos grupos.

#### a) Personal funcionario

Para el personal funcionario resulta de aplicación el artículo 22 del 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 virtud del cual las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Las Leyes anuales de presupuestos Generales del Estado fijan las cuantías del sueldo y trienios de cada uno de los Grupos y Subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario, así como la cuantía de cada uno de los niveles del complemento de destino.

En este sentido, en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos, se encuentra detallado para cada puesto de trabajo, el tipo de personal que puede ocuparlo (funcionario o laboral) y dentro de los puestos que pueden ser desempeñados por personal funcionario, entre otros aspectos, el nivel del complemento de destino y la cuantía del complemento específico asignado que recoge la valoración del puesto en función de la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para su desempeño o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

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. Cualquier modificación de la RPT es objeto de negociación en la correspondiente Mesa de Negociación.

Por lo que se refiere al complemento de productividad retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. La asignación de tal complemento va unido a indicadores objetivos (jornada laboral, resultados obtenidos...) que son independientes de que el puesto sea desempeñado por un hombre o una mujer.

#### b) Personal laboral

Por lo que se refiere al personal laboral, el sistema retributivo y estructura retributiva del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid se encuentra regulado en el Acuerdo de 29 de octubre de 2020 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el Acuerdo de 30 de septiembre de 2020 de la Mesa de Negociación del Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid por el que se regulan los sistemas de clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Al igual que en el caso del personal funcionario, la RPT del Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos recoge, para los puestos que pueden ser ocupados por personal laboral, el importe de los complementos salariales asignados, en función de la valoración previa del puesto. En consecuencia, con independencia de que tales puestos sean ocupados por hombres o mujeres, las retribuciones vienen definidas en el puesto de la RPT.



c) Estudios realizados sobre retribuciones e igualdad en el Ayuntamiento de Madrid

En el Resumen Ejecutivo del Estudio sobre los complementos de destino, específico y de productividad realizado por la Dirección General de Planificación Interna (en la actualidad Dirección General de Planificación y Gestión de Personal) se analizaron los datos correspondientes al mes de octubre de 2017, de las “retribuciones complementarias” (destino, específico y productividad) que, junto con las “retribuciones básicas”, constituyen el régimen retributivo del personal funcionario. El análisis se realizó sobre un total de 19.303 funcionarios/as del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos tomando como referencia el sueldo del mes de octubre de 2017 y al menos de otro mes (septiembre o noviembre) de ese mismo año. Las retribuciones complementarias del funcionariado municipal suponen más del 50% del coste laboral bruto anual de dicho personal.

El complemento de destino es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña o al del grado personal consolidado si éste es superior. Supone el 12% del total del coste laboral bruto del personal funcionario en 2017. La cuantía media mensual por persona es de 438€. En mujeres es un 12% mayor que en hombres. Los subgrupos de titulación A1, A2 y C2 presentan pequeñas diferencias de cuantías medias favorables a los hombres. Solo en el subgrupo C1 las mujeres superan en cuantía media en un 14% a los hombres, y en el grupo E se observa igualdad. En 575 casos el grado consolidado es superior al nivel del puesto que ocupa actualmente. Las mujeres son el 69% de este grupo. Solo el 31% de los hombres ocupan niveles inferiores al grado consolidado. Las mujeres que ocupan puestos con niveles inferiores al grado consolidado son algo más jóvenes (52,5 años) que los varones (54,6 años). El personal funcionario que ocupa un puesto de nivel superior al grado consolidado que posee asciende a 1.936 efectivos: el 52% son mujeres y el 48% hombres. Los hombres alcanzan niveles superiores a su grado a edad más temprana que las mujeres.

Por lo que se refiere al complemento específico, éste retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Supone el 31% del total del coste laboral bruto del personal funcionario en 2017. La cuantía media del complemento específico mensual en las mujeres (1.077,97€) es más baja que en hombres (1.300,67€). La diferencia es del 17,1% a favor de los hombres, que cobran 222,7€ más que las mujeres. La mediana en la población masculina, con un valor de 1.281,49€, coincide con el cuartil 3 de la población de mujeres. Por lo tanto, el 50% de los hombres cobra más de 1.281€ y en la población femenina solo cobran por encima de ese valor el 25% de las mujeres. La diferencia de la cuantía media es favorable a los hombres en todos los subgrupos de titulación. Los subgrupos de titulación con las diferencias intergénero más elevadas son los subgrupos C1 y C2. Las categorías profesionales que integran estos subgrupos son las más numerosas en la estructura municipal. Los complementos más altos se dan en categorías que pertenecen al sector de Seguridad y Emergencias en el que se encuentran las categorías profesionales más masculinizadas.

Finalmente, el complemento productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeña el trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Supone el 4,5% del total del coste laboral bruto del personal funcionario en 2017. La mitad de este personal, un 51% del Ayuntamiento y sus OOAA, percibe complemento de productividad. Las



mujeres suponen el 41% del funcionariado, pero solo representan el 22% de la población que percibe productividad. Los hombres, que suponen el 59% de la población de estudio son, sin embargo, el 78% de la población con productividad. En el análisis de este complemento se ha detectado que no presenta unas cuantías mensuales estables, por lo que se ha realizado un estudio separado de los sectores de Policía Municipal, Bomberos, SAMUR, Agentes de Movilidad, Agencia Tributaria y resto del “Ayuntamiento”:

En el sector “Ayuntamiento” perciben este complemento un 19% de los efectivos. La cuantía media mensual de la productividad en 2017 fue de 316€. La diferencia entre sexos es ligeramente favorable a los varones con una cuantía mensual media de 320,4€, siendo de 312,7€ la de las mujeres, lo que supone una diferencia del 2%. En los subgrupos A1 y C2 las diferencias de cuantía mensual son ligeramente favorables a las mujeres y en los subgrupos A2, C1 y E las diferencias son mayores y a favor de los hombres.

En el sector Policía Municipal perciben productividad el 93% de los efectivos. La cuantía mensual media es de 277€ con una diferencia del 6% a favor de los hombres. La diferencia intergénero se explica por un complemento anual de productividad directamente asociado con la consecución de objetivos y la desigual presencia de mujeres en los diferentes niveles de puestos, en un sector mayoritariamente masculinizado.

En Bomberos no es posible la comparación por falta de mujeres en el sector. En toda la plantilla municipal hay dos bomberas y solo una de ellas cumple criterios para incluirse como caso en el estudio. Sin embargo, es en este sector donde se da la cuantía mensual media más elevada de productividad, 767€. Tienen asignado este complemento el 95% de sus efectivos.

En Samur recibe productividad el 93% de los efectivos. La cuantía mensual media es de 310€ y la diferencia es del 18% a favor de las mujeres. A pesar de ser un sector compuesto en un 80% por hombres, estos ocupan mayoritariamente puestos con niveles inferiores que las mujeres y, por tanto, con cuantías inferiores a ellas.

En el sector Agentes de Movilidad perciben productividad el 98% de los efectivos. La cuantía media, 14€, es la menor de los sectores analizados. La diferencia de 92 céntimos supone un 0,6% de diferencia a favor de las mujeres.

En la Agencia Tributaria perciben productividad el 51% de sus efectivos. La cuantía media es de 541€. Es un sector con mayoría femenina, 70% del total, que sin embargo presenta una diferencia de las cuantías medias del 10% a favor de los hombres.

En el Informe de impacto de género del Presupuesto de 2021 se recoge asimismo información a partir del análisis de la RPT del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos a 30 de septiembre de 2020, publicada en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Madrid. Según estos datos, a 30 de septiembre de 2020 había en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos un total de 29.665 puestos, de los cuales estarían ocupados 24.866 (un 83,8%). El estudio se centra en los puestos en los que la etiqueta del sexo está identificada de forma clara y homogénea, un total de 24.257 puestos, 10.761 ocupados por mujeres y 13.496 ocupados por hombres. Tomando esta base de referencia, el complemento específico medio de las mujeres sería de 17.062,8 € y el de los hombres 20.179,0 €, lo que supondría una brecha de género en los complementos específicos de 3.116,3 €, lo que



significa que, de manera global, las mujeres de la plantilla reciben de media un 15,4% menos en complementos específicos que los varones.

Complementos específicos de los puestos según sexo de la persona que los ocupan, a 30 de septiembre de 2020:

Sexo persona ocupa puesto	Monto global de comp. específicos	Promedio compl.	Nº de puestos ocupados
Mujer	183.612.337,50 €	17.062,76 €	10.761
Hombre	272.336.085,00 €	20.179,02 €	13.496
Total	455.948.422,50 €	18.796,57 €	24.257

#### 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 a funcionarios 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, coordinadores y formadores, detección de necesidades...)

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.



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, 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

En 2020 se registra una reducción de las solicitudes de permisos y de excedencias vinculados a la conciliación personal y familiar. Así, se iniciaron un total de 1.118 permisos, 292 menos que en 2019, lo que supone una reducción del 20,7%. De estos permisos, 288 están relacionados con la maternidad, 550 relacionados con la paternidad y 280 permisos de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar<sup>2</sup>.

Es significativo que en los permisos de reducción de jornada las mujeres suponen un 68% del total registrado en el 2020

	Maternidad		Paternidad		Reducción Jornada		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mujer	273	95,0%	3	0,5%	190	67,9%	466	41,7%
Hombre	15	5,0%	547	99,5%	90	32,1%	652	58,3%
<b>Total</b>	<b>288</b>	<b>100,0%</b>	<b>550</b>	<b>100,0%</b>	<b>280</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.118</b>	<b>100,0%</b>

En cuanto a la tipología de personal que disfruta estos permisos, el personal funcionario de carrera acumulan el mayor porcentaje (86% de los permisos), como corresponde al ser el mayor grupo en los efectivos globales (81%).

También se observa un volumen mayor de permisos en los subgrupos de titulación C1 (46% de los permisos) y C2 (26%) que se relacionan con ser los menos envejecidos y los más numerosos del conjunto de efectivos.

En los últimos 5 años la tendencia observada en los permisos de maternidad (incluidos todos los subtipos) y de paternidad, es ligeramente decreciente. Sin embargo, a partir de 2019 y coincidiendo con la ampliación de permiso de paternidad<sup>3</sup> se aprecia un incremento de estos

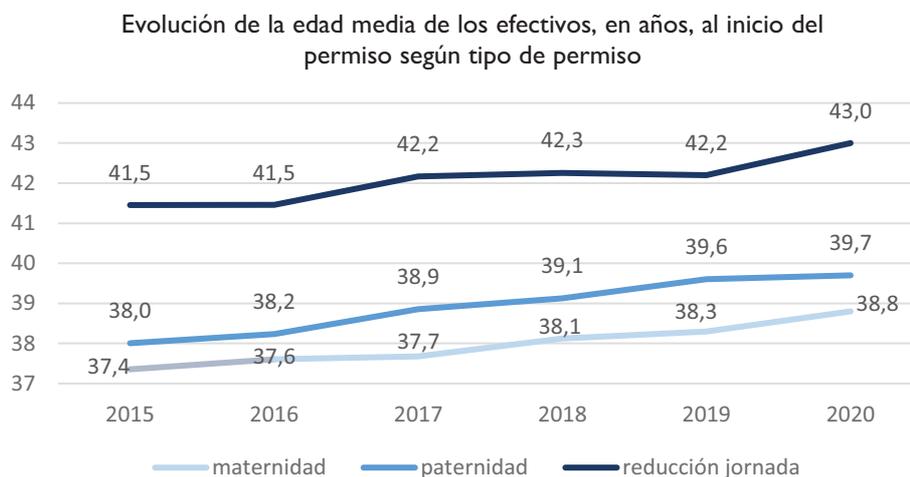
<sup>2</sup> Los permisos de maternidad integran: permiso por parto o adopción, tiempo adicional por maternidad y subtipo de lactancia. En paternidad: descanso paternal y días adicionales por paternidad.

<sup>3</sup> Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas y para la aplicación de la



permisos pasando a contabilizarse en 2020 un total de 550 permisos (302 de descanso paternal y 248 permisos de días adicionales de paternidad).

El promedio de la edad de los efectivos al inicio del permiso sigue una evolución ascendente desde 2015 en todos los tipos de permisos analizados. La edad media en los permisos de maternidad se ha incrementado en casi un año y medio en el periodo de 6 años.



Por lo que se refiere a las excedencias, en 2020 se contabilizan 82, muy por debajo del promedio de los últimos cinco años, que fue de 129, y un 40% menos que en 2019.

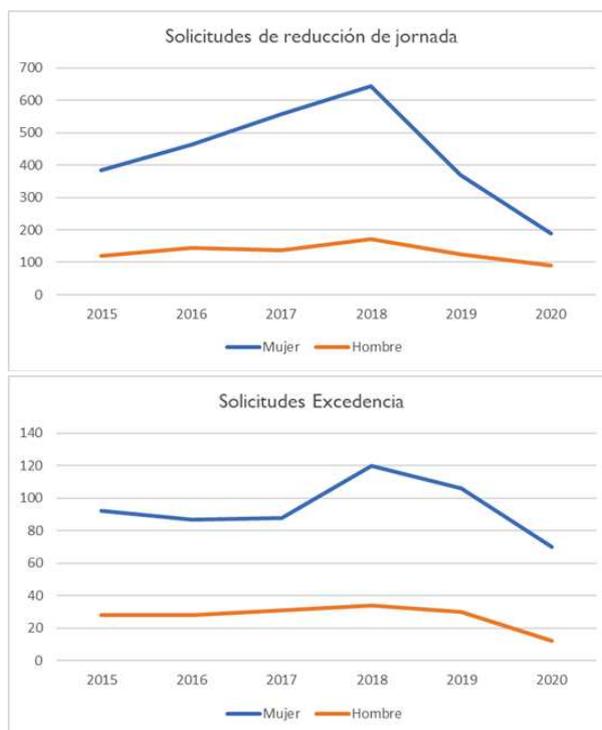
Al ser las razones de los permisos de reducción de jornada las mismas que las de las excedencias por cuidado de hijo o familiar a cargo, a continuación, se analiza la relación entre ambas medidas de conciliación, por considerar que se opta por la excedencia cuando el permiso de reducción de jornada resulta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

bolsa de horas prevista en la Disposición Adicional 144ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. (BOE de 5 de diciembre).



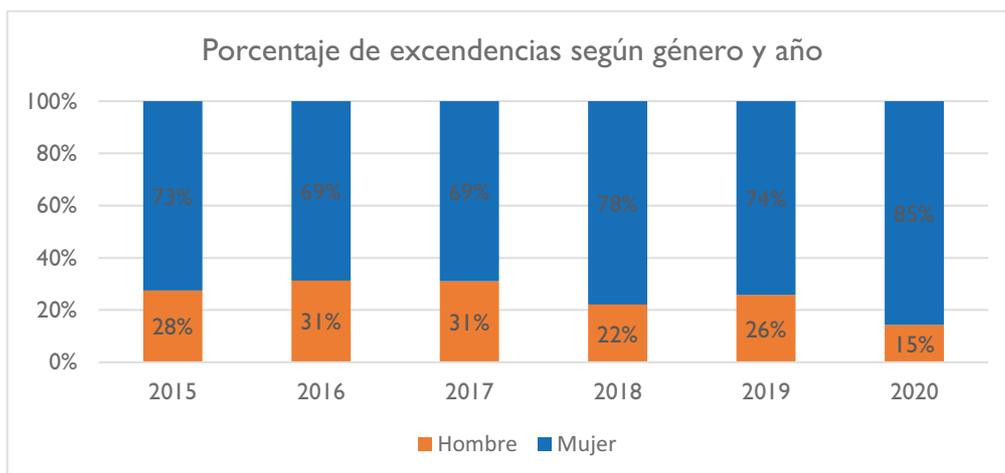


En ambos casos se observa un descenso en el último año, debido a que la situación de confinamiento inicial y la implantación del modelo de teletrabajo han facilitado la conciliación familiar, personal y laboral.

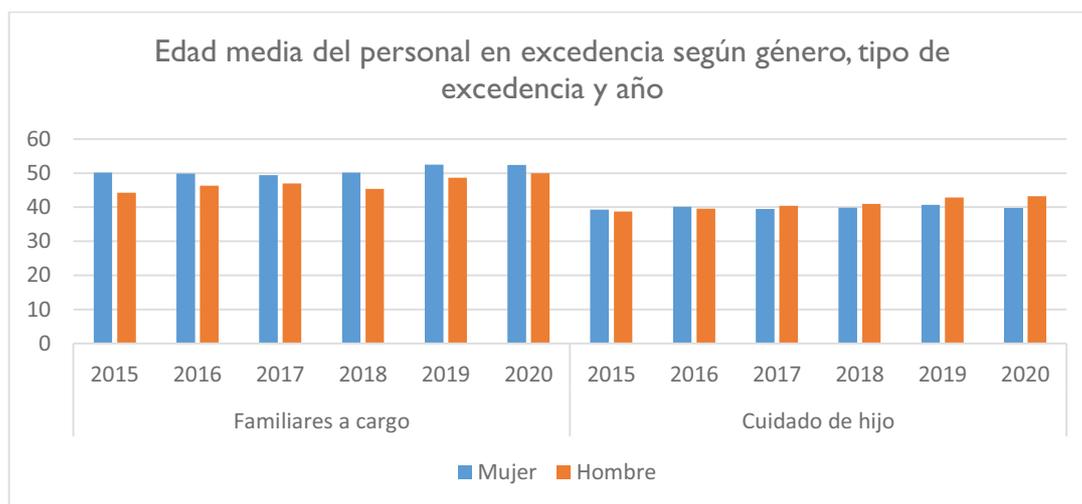
Poniendo en relación el número de permisos de reducción de jornada concedidos con el número de excedencias, se observa que en 2020 se concedieron 6,9 permisos de reducción de jornada por cada excedencia por cuidado de hijo o familiar. En concreto, este año los permisos de reducción de jornada han disminuido más de un 55% respecto de los concedidos en 2019 (de 493 a 280) lo cual puede venir motivado por la mayor facilidad de conciliación que permite el modelo de teletrabajo, que si bien no es un instrumento de conciliación, en algunas situaciones puede facilitarla.

La distribución de las excedencias según el sexo abunda en mostrar el rol de cuidados femenino, las mujeres representan el 85% de las personas que han estado en excedencia en algún momento del año. Y como puede observarse no se aprecia ninguna mejora hacia la paridad en los últimos ejercicios.





La edad media de las personas en excedencia por cuidado de hijos está en 40,4 años, similar a las edades medias de los permisos por reducción de jornada. Sin embargo, en las excedencias por familiar a cargo, la edad media está en 51,9 años (en las mujeres se sitúa en 52,4 y en los hombres en 50 años).



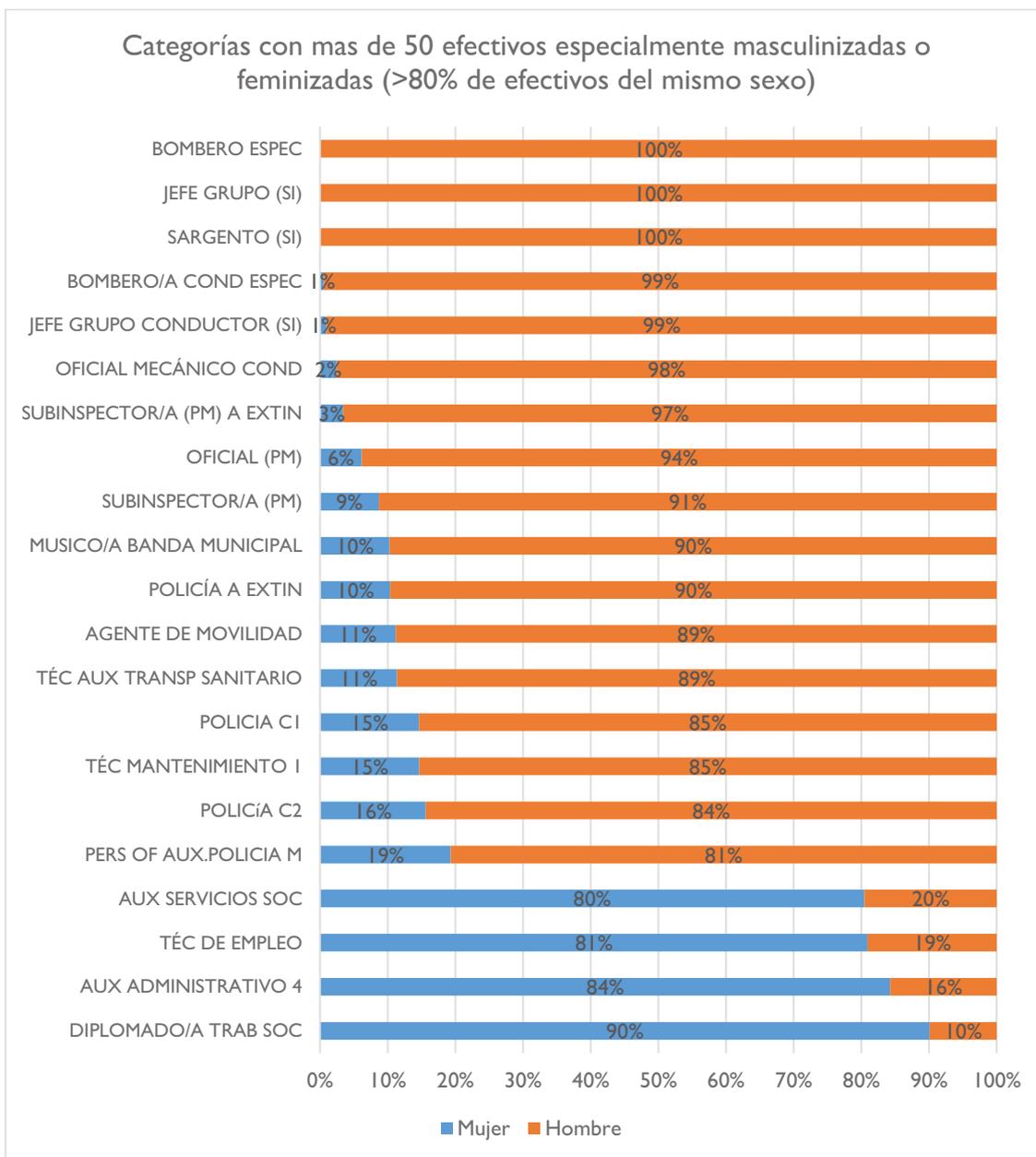
## 6. Infrarrepresentación femenina

Según el Informe de Impacto de género de la OEP del 2020 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”), que hace referencia a los límites relativos al género para desempeñar cualquier ocupación de forma igualitaria. Sin embargo no parece que se pueda hacer referencia a la existencia de límites en el crecimiento profesional referido tanto a las posibilidades reales de promoción como a la posibilidad de ocupación de los puestos más relevantes en los procesos de toma de decisión (“El techo de cristal” hace referencia a los límites establecidos por segregación vertical).

La segregación horizontal se observa en la distinta presencia masculina y femenina en determinadas categorías profesionales. Entre las especialmente feminizadas, destacan las categorías de Diplomado/a en Trabajo Social, con un 90% de mujeres y la de Auxiliar Administrativo con un 84%.



Sin embargo, y analizando siempre las categorías con más de 50 efectivos, destacan como especialmente masculinizadas con 90% o más de hombres, encontramos ocho: categorías integradas en los cuerpos de Bomberos y Policía y también las categorías de Oficial Mecánico Conductor y Músico Banda Municipal. Prácticamente todas las categorías del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios, tiene una presencia exclusiva de hombres.



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.

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 2019) y en su momento se adoptó la medida cautelar necesaria que a tal efecto valoró la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso sexual.

Sin perjuicio de lo cual durante la vigencia del plan que se elabore a partir de este diagnóstico parece adecuado revisar y 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 45,6% de mujeres y 55,4% de hombres. 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 (55,7% de hombres y 44,3% de mujeres), mientras que en el personal laboral el número de mujeres es mayor (51, % de mujeres y 48,6% de hombres). El personal eventual y directivo presenta una distribución equilibrada.

Atendiendo al grado de temporalidad, el 68,5% de las mujeres tienen una vinculación con el Ayuntamiento de fijeza, y el 28,5% temporal, frente a un 82% de hombres fijos y el 16,1% 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 pendientes 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.

Analizando la distribución por niveles dentro del personal funcionario se observa que en los subgrupos A1, C1 y C2, el porcentaje de mujeres que se encuentran en el tramo alto es superior al de los hombres, mientras que en el subgrupo A2 es mayor el porcentaje de hombres. En consecuencia, salvo en el subgrupo A2, las mujeres ocupan con más frecuencia que los hombres los niveles altos del subgrupo de titulación al que pertenecen.

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 56% 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 % y en el nivel 28 alcanza un 62%.

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 79% y 77% respectivamente.

En cuanto a los procesos de selección, del total de tomas de posesión del 2018, 2019 y 2020 tanto en turno libre como en promoción interna, el mayor porcentaje correspondió a las mujeres con un 65% y 61% respectivamente. Respecto a los ratios de candidatura por puesto viene determinado por las categorías convocadas, mayor la ratio de mujer en las de educación infantil, psicología, y enfermería, frente a las de Ingeniería Industrial y TIC. 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, 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. No obstante, existe un estudio realizado en el 2017 que analizan las retribuciones complementarias percibidas por el personal municipal desde una perspectiva de género, podría valorarse la necesidad de su actualización.

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 Conductor y Músico de Banda Municipal, por lo que habría que incrementar las acciones dirigidas a aumentar la presencia de mujeres en estas categorías. Por el contrario, se encuentran especialmente feminizadas las de Diplomado en Trabajo Social y la de Auxiliar Administrativo, 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.

