



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



Introducción

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

La igualdad es una necesidad que no sólo afecta a las mujeres y a la sociedad. Las instituciones no pueden quedar al margen. Por ello, el Ayuntamiento de Madrid, y sus Organismos Autónomos, con una plantilla¹ que comprende una población laboral superior a la población residente de muchos pueblos y villas, no podía seguir al margen del ejercicio de iniciativas que profundicen en la situación de igualdad que se vive la estructura municipal, tanto para la incorporación de la igualdad en el trabajo como en la posición de la igualdad en el desarrollo profesional.

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

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

Marco Normativo

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

Ámbito Internacional

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

Con anterioridad a 1.975 la referencia se ubicaba en la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (dependiente del Consejo Económico y Social), en la Declaración Universal de los

¹ En el momento de recabar los datos para la elaboración del Informe Diagnóstico (marzo de 2016) la plantilla del Ayuntamiento y sus OO.AA. era de 25.636 personas.



Derechos Humanos, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1.966), que en su artículo 7 (puntos a y c) exige que se aseguren a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y de oportunidades para la promoción.

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

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

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

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

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

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

Ámbito Comunitario

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

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



actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.” (Art. 141).

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

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2.000, con el mantenimiento del art. 20, la Igualdad ante la ley, y la ampliación con el art. 21, la prohibición de toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo...; y específicamente, en el art. 23, la Igualdad entre mujeres y hombres, en la misma línea de lo recogido en TFUE.

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

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

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

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

- La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006), elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho



fundamental; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de s mujeres y hombres.

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

Ámbito Nacional

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

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007. Su Capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad incluye la elaboración y aplicación de los planes de igualdad (art. 45); el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46); la transparencia en la implantación del plan de igualdad (art. 47); y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48).

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Ámbito Municipal

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

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

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

Es esta característica de “empleador” la que exige la participación y el acuerdo de las organizaciones sindicales en el impulso, elaboración, ejecución y evaluación de un Plan de Igualdad de estas características. Las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva han promovido este I Plan de Igualdad en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA (período 2.012-2.015), sin que llegara consolidarse el proceso de elaboración. Por ello, en el Acuerdo sobre actuaciones en materia de Recursos Humanos e impulso a la negociación colectiva en el seno de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA, firmado el 23 de diciembre de 2.015, se incluye un punto (1.8) que mandataba a las partes a iniciar el proceso de negociación del Plan de Igualdad antes de la segunda quincena de 2.016.

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



Metodología y cronología

El 26 de enero de 2016 se constituye la Mesa de Igualdad, con representación del Ayuntamiento (Área de Equidad, Derechos Sociales y Empleo, Gerencia de la Ciudad y Dirección General de Recursos Humanos) y de las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva del personal funcionario y/o laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.: CCOO, UGT, CITAM-UPM, CSIF, CGT, CSIT-UP y CPPM.

Esa primera reunión se acordó la metodología de trabajo, las líneas generales de intervención y un cronograma, que preveía finalizar el proceso de elaboración del Plan en octubre y la presentación para su aprobación en noviembre de 2016.

El trabajo se ha desarrollado desde diversas fases de participación y elaboración. La primera actuación de la Mesa de Igualdad fue la realización de una acción formativa para poner en común conceptos, legislación, contenidos y criterios para la elaboración del Plan de igualdad. Esta formación se realizó los días 18 de febrero y 9 de marzo, con una duración total de 9 horas.

En la reunión del 14 de abril se incorpora a la Mesa la Dirección General de Relaciones Laborales, que por Acuerdo de 31 de marzo de 2016 de la Junta de Gobierno, asume las competencias de la D.G. de Recursos Humanos en la materia. Se acuerda, asimismo, el contenido básico de la encuesta dirigida al conjunto de la plantilla, con preguntas cerradas y abiertas sobre igualdad, conciliación, retribución, acoso sexual, etc.

El 3 de junio se celebra otra Mesa para acordar el contenido definitivo de la encuesta, que se cuelga en AYRE (la intranet municipal) para su contestación entre los días 8 y 30 de junio, con una participación que rompió el techo alcanzado en la historia de encuestas de AYRE, con un total de 1.461 respuestas (919 mujeres y 499 hombres, más 43 personas que no marcaron esta identificación). Al final del Informe-diagnóstico se traslada información pormenorizada de la encuesta y sus respuestas. Su alto nivel de participación se considera una muestra del interés que los y las trabajadoras municipales tienen ante esta iniciativa.

En paralelo, desde el equipo de la D.G. Relaciones Laborales se solicita al IAM los datos estadísticos necesarios para la realización del informe-diagnóstico para que refleje la información necesaria sobre la situación y posición de mujeres y hombres en relación al acceso, la promoción, las retribuciones, la formación, la representación, la conciliación y el acoso sexual y por razón de sexo, el lenguaje inclusivo, así como otras cuestiones que faciliten conocer la percepción de quienes participan en el proceso.

La sistematización, tratamiento y estudio de toda esta información tiene como resultado el informe que se presenta a la Mesa de Igualdad el 28 de julio y se abre un período de enmiendas que finaliza el 15 de septiembre con la aprobación del informe por la Mesa.

En este momento se decide la estructura del Plan, en coherencia con la estructura del diagnóstico y en respuesta a éste y en consonancia con las necesidades organizacionales y los compromisos afectados por los marcos normativos. Se definen dos líneas de intervención, la primera relacionada con la incorporación de la igualdad en el trabajo –transversalidad de



género, lenguaje, comunicación, implementación del propio Plan...- y la segunda dirigida a las condiciones de igualdad en el trabajo –acceso, promoción, formación, conciliación, prevención del acoso...-.

Se inicia la fase de elaboración de contenidos por equipo constituido en la Dirección General de Relaciones Laborales y con la sistematización de las propuestas recogidas en la encuesta por parte de cada una de las organizaciones sindicales. El 26 de septiembre se presenta el volcado de propuestas, decidiendo dejar fuera del Plan todas las medidas relacionadas con la conciliación en el marco de la flexibilidad del tiempo de trabajo, por considerar que son medidas más relacionadas con la negociación colectiva que con la igualdad. El Plan debe responder a sus objetivos de igualdad entre mujeres y hombres, y todo aquello que no esté afectado por esta premisa se acuerda que se traslade a la negociación colectiva.

A continuación se abre un plazo para que las organizaciones sindicales presenten las medidas que consideren oportunas para la redacción final del Plan. No se incorporan la totalidad de las propuestas por dos razones: algunas coinciden con las elaboradas, con distintas presentaciones, otras, no se consideran oportunas por entender que corresponden a la negociación colectiva. Así se traslada a cada proponente.

El 4 de noviembre se presenta el documento final, de contenidos (objetivos, medidas y herramientas para la evaluación) a la Mesa de Igualdad, siendo avalado por los siete sindicatos que componen la Mesa.

El Plan incorpora una estrategia dual en la intervención: la transversalidad de género con medidas que incorporan la igualdad en actuaciones generales (prevención de riesgos laborales, formación, p.e.), y medidas específicas, de acciones positivas.

El resultado es un Plan con 61 medidas, distribuidas en cuatro ejes (La Institución, La Comunicación, El Personal y Las Personas) enmarcadas en dos líneas de intervención: La Cultura Organizacional y La Organización. Todas las Áreas de gobierno y todos los Distritos tienen alguna responsabilidad en la implementación de este I Plan.

El proceso de presentación y aprobación de este I Plan ha tenido un desarrollo basado en la transparencia de la toma de decisiones, en el que se ha primado la participación de los agentes sociales involucrados en el Plan.

El 14 de diciembre, todos los sindicatos miembros de la Mesa de Igualdad firman con la Alcaldesa de Madrid, Manuela Carmena, el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos. Al día siguiente, 15 de diciembre, fue presentado y aprobado por la Junta de Gobierno.



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

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

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

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

PRINCIPIOS RECTORES

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

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

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

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

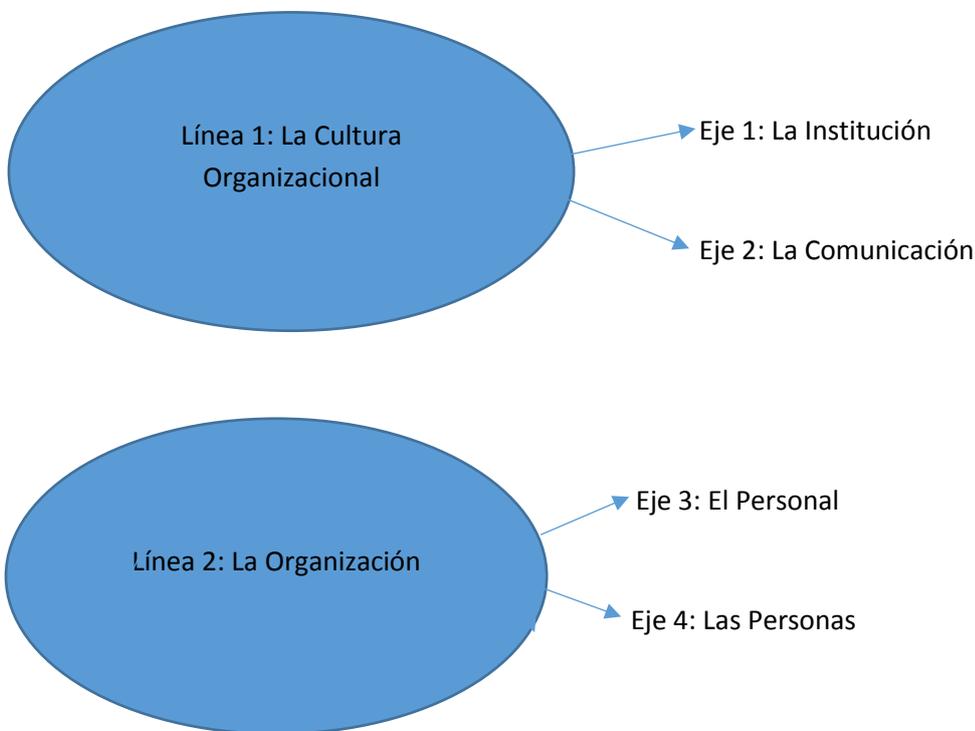
Participación. Con la mirada puesta en el personal municipal, en su cooperación imprescindible para articular procesos de igualdad entre la plantilla, a través de los sindicatos de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. que han contribuido desde la Mesa de Igualdad

a la elaboración de este I Plan, y seguirán colaborando para la implementación de las medidas contenidas en este Plan.

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

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

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



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

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



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

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



	1.6 Introducir la dimensión de género en la prevención de riesgos laborales.	2017/Permanente	Gerencia de la Ciudad/ O.A. "Madrid Salud" (OAMS)	DG de Relaciones Laborales/ Gerencia del O.A. "Madrid Salud"	- Número de Evaluaciones de riesgo realizadas. - Indicadores de género utilizados.
	1.7 Realizar un análisis de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.	2017/Permanente	Gerencia de la Ciudad/ O.A. "Madrid Salud".	DG de Relaciones Laborales/ DG de Recursos Humanos/ Gerencia del OAMS	- Número de informes realizados. - Indicadores de género utilizados.
	1.8 Elaborar un protocolo de actuación en materia de género para los planes de comunicación interna.	2017/Permanente	Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos.	Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA.	- Número de Protocolos elaborados. - Documento del Protocolo
	1.9 Adaptar los uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso, a las características morfológicas de mujeres y hombres.	2018/Permanente	Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos.	Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales.	- Número de adaptaciones realizadas, por sector.
Plan de Igualdad	Objetivo operativo: Implementar el Plan.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.10 Constituir la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con su Reglamento de funcionamiento.	2017/Vigencia del Plan	AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Gerencia de la Ciudad.	AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ DG de Relaciones Laborales.	- Constitución de la Comisión - Número de mujeres y de hombres que participan. - Documento del Reglamento
	1.11 Establecer reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con periodicidad mínima cuatrimestral.	2017/Vigencia del Plan	Gerencia de la Ciudad.	DG de Relaciones Laborales.	- Número de reuniones anuales.



	1.12 Realizar anualmente una jornada abierta de presentación de la Memoria de Ejecución del Plan, y de planificación de medidas para el ejercicio siguiente.	2017/Vigencia del Plan	Gerencia de la Ciudad.	DG de Relaciones Laborales.	- Número de Jornadas. - Número de memorias anuales presentadas. - Número de medidas anuales planificadas.
	1.13 Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA, con presentación anual de informes de gasto por medidas realizadas, una vez que la mayoría de las medidas no requieren partida presupuestaria específica.	2017/Vigencia del Plan	Áreas de Gobierno/ Gerencia de la Ciudad.	Secretarías Generales Técnicas/ Gerencias de OO.AA./DG de Relaciones Laborales.	- Número de informes de gasto presentados. - Número y características de las partidas presupuestarias afectadas.
Representación	Objetivo operativo: Alcanzar la paridad en la representación.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.14 Tender a una presencia equilibrada de mujeres y hombres, por parte del Ayuntamiento y sus OO.AA. y de los sindicatos, en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.	2017/Permanente	Gerencia de la Ciudad/ Organizaciones Sindicales.	DG de Relaciones Laborales/ Organizaciones Sindicales.	- Número de miembros de los Órganos de representación unitaria, desagregado por sexo. - Número de miembros de las mesas de negociación, comisiones y comités desagregado por sexo.
LÍNEA 1: LA CULTURA ORGANIZACIONAL					



EJE 2: LA COMUNICACIÓN					
Objetivo específico: Hacer visible la igualdad.					
Ámbito de intervención					
Lenguaje	Objetivo Operativo: Utilizar un lenguaje no discriminatorio.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.1 Elaborar, editar y difundir una Guía de Lenguaje Inclusivo, para su utilización por todos los ámbitos organizativos.	2017/Utilización permanente	AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Gerencia de la Ciudad.	AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Gerencia de la Ciudad.	- Documento de la Guía. - Número de Guías editadas. - Tipo de canales de difusión utilizados.
	2.2 Incluir módulos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación.	2017/Permanente	AG de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno/ Gerencia de la Ciudad.	DG de Comunicación/DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de módulos incluidos. - Número de cursos realizados.
	2.3 Establecer cursos de formación obligatoria en lenguaje inclusivo, dirigidos al personal de los gabinetes de prensa, de la emisora Escuela Municipal M21, de la DG de Comunicación y de AYRE.	2017/Permanente	Gerencia de la Ciudad.	DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de cursos realizados. - Número de asistentes, por Unidad Orgánica, curso y año, desagregado por sexo.
	2.4 Revisar los contenidos de AYRE para incluir la perspectiva de género, con atención al uso del lenguaje y las imágenes.	2017/Permanente	AG de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo.	DG de Transparencia y Gobierno Abierto/ DG de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	- Número de contenidos revisados, por año.
	2.5 Revisar los contenidos de madrid.es para incluir los criterios del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.	2017/Permanente	AG de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo.	DG de Transparencia y Gobierno Abierto/ DG General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	- Número de contenidos revisados por año.



	2.6 Revisar los documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.	2017/Permanente	Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos.	Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales.	- Número de documentos, solicitudes, impresos, etc. revisados por año. - Número de modificaciones realizadas.
	2.7 Difundir el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. entre la plantilla y los centros de trabajo.	2017	Gerencia de la Ciudad.	DG de Recursos Humanos/ Relaciones Laborales.	- Canales de difusión utilizados.
	2.8 Activar un enlace en AYRE sobre el Plan de Igualdad, con contenidos, información de la puesta en marcha de acciones, resultados, seguimiento y evaluación.	2017/Vigencia del Plan	AG de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Gerencia de la Ciudad.	DG de Transparencia y Gobierno Abierto/ DG de Relaciones Laborales.	- Documento de contenidos.
	2.9 Crear un buzón en AYRE para recibir aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, etc., en relación al Plan y los procesos de igualdad en marcha.	2017/Vigencia del Plan	AG de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/Gerencia de la Ciudad.	DG de Transparencia y Gobierno Abierto/ DG de Relaciones Laborales.	- Informe anual sobre la participación de la plantilla, con contenido de la misma, desagregado por sexo.
Imagen y Publicidad	Objetivo Operativo: Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.10 Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.	2017/Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno.	DG de Comunicación.	- Incidencias registradas por la utilización de imágenes o mensajes sexistas o estereotipados.



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



LÍNEA 2: LA ORGANIZACIÓN					
EJE 3: EL PERSONAL					
Objetivo específico: Evitar las discriminaciones.					
Ámbito de intervención	Objetivo operativo: Romper la segregación horizontal.				
Acceso al empleo	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.1 Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de las ofertas de empleo y las pruebas de selección.	2017/Permanente	Gerencia de la Ciudad.	DG de Recursos Humanos/ DG de Planificación Interna.	- Número de informes realizados y resultado de los mismos.
	3.2 Modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, en las bases de selección que requieran pruebas físicas.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ AG de Medio Ambiente y Movilidad/Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ CG de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ DG de Recursos Humanos.	Por convocatoria: - Número y características de marcas modificadas. - Número y posición de las mujeres que realizan las pruebas. - % de mujeres que pasan las pruebas en relación con el total mujeres que se presentan.
	3.3 Invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ AG de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad.	CG General de Seguridad y Emergencias/ CG de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ DG de Recursos Humanos/ DG de Planificación Interna.	Por convocatoria: - Número de pruebas que invierten el orden. - Número y posición de las mujeres que realizan las pruebas. - Porcentaje de mujeres que pasan las pruebas en relación con el total de



					mujeres que se presentan.
	3.4 Analizar la inclusión de acciones afirmativas, e incluirlas si es oportuno, en las pruebas de selección de categorías donde exista infrarrepresentación.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ AG de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ CG de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ DG de Recursos Humanos/ DG de Planificación Interna.	- Número de Informes realizados. - Número de acciones afirmativas incluidas. - Tipología de las acciones, por convocatoria. - Número de mujeres beneficiadas. - Número de hombres beneficiados. - Número de personas y porcentaje de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en cada convocatoria.
	3.5 Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección, promoción interna y provisión de puestos, cuando hay desequilibrio o infrarrepresentación de un sexo.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ AG de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ DG de Policía Municipal/ CG de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ DG de Recursos Humanos/ DG de Planificación Interna.	- Número de acciones positivas incorporadas. - Tipología de las acciones positivas, por convocatoria. - Número de mujeres beneficiadas. - Número de hombres beneficiados. - Número de personas y porcentaje de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en cada convocatoria.



	3.6 Redactar las convocatorias de plazas siguiendo los criterios del lenguaje inclusivo.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ AG de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ DG de Policía Municipal/ CG de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ DG de Recursos Humanos /DG de Planificación Interna.	- Número de convocatorias en las que se modifica el lenguaje. - Número de plazas en las que se modifica el lenguaje.
	3.7 Introducir en todos los temarios de las pruebas de selección, según el nivel de cada convocatoria o cada plaza, contenidos relativos a la igualdad de género y a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ AG de Medio Ambiente y Movilidad/ AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ CG de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ DG de Recursos Humanos/ DG de Planificación Interna/ DG de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	- Número y características de los contenidos incorporados, según nivel. - Número y características de las preguntas introducidas en las pruebas, según nivel. - Porcentaje de alumnado, desagregado por sexo, que superan las preguntas sobre estos contenidos, por nivel.
	3.8 Establecer la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ DG de Recursos Humanos/ DG de Planificación Interna.	- Número de tribunales constituidos. - Número de órganos de selección constituidos. - Número de mujeres y hombres, por tribunal y órgano. - Tipología de las anomalías detectadas.



	3.9 Velar por el cumplimiento del Principio de Igualdad y No Discriminación por razón de sexo en los tribunales y órganos de selección.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ DG de Recursos Humanos/ DG de Planificación Interna.	- Número y tipología de las intervenciones realizadas.
	3.10 Fomentar la imagen de las mujeres policías y bomberas en las redes sociales y la web municipal.	2018/Permanente	AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/AG de Salud, Seguridad y Emergencias/AG de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno.	DG de Emergencias y Protección Civil/ DG de Policía Municipal/ DG de Comunicación/ DG de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	- Número de campañas realizadas, por medio. - Relación de incidencias sobre las campañas.
Relación de puestos de trabajo	Objetivo operativo: Suprimir el sexismo y la estereotipación.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.11 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.	2017/Permanente	AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Gerencia de la Ciudad.	DG de Planificación Interna/ DG de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	- Número de correcciones realizadas.



Promoción	Objetivo operativo: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.12 Establecer la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración para la provisión de puestos.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ DG de Policía Municipal/ DG de Recursos Humanos.	- Número de comisiones constituidas. - Porcentaje de mujeres y/o de hombres en cada una de ellas, por año.
	3.13 Valorar los cursos sobre igualdad al mismo nivel que los otros cursos, a la hora de adjudicación de un puesto.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ DG de Policía Municipal/ DG de Recursos Humanos.	- Número de convocatorias de puestos en los que se incluye la medida.
	3.14 Ampliar el sistema de concurso de méritos, en los procesos de provisión de puestos, hasta el Nivel 28 – incluido-, basado en los Principios de Mérito, Capacidad e Igualdad para el equilibrio continuo entre mujeres y hombres.	2018/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ DG de Policía Municipal/ DG de Recursos Humanos/ DG de Planificación Interna.	- Número de concursos de méritos convocados por nivel. - Número de plazas cubiertas, por nivel y año, desagregado por sexo.
	3.15 Favorecer al sexo infrarrepresentado en caso de empate entre las personas candidatas, al final del proceso de adjudicación de puesto.	2018/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias/ DG de Policía Municipal/ DG de Recursos Humanos/ DG de Planificación Interna.	- Número de veces que se ha aplicado esta medida al final del proceso. - Número de personas a las que ha beneficiado, desagregado por sexo.



Retribuciones	Objetivo operativo: Promover la igualdad salarial.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.16 Realizar un estudio en profundidad sobre complementos de destino, complementos específicos y productividades, desde la perspectiva de género.	2018	Gerencia de la Ciudad.	DG de Planificación Interna.	- Documento del Estudio.
Formación	Objetivo operativo: Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.17 Incluir en el Plan de Formación municipal cursos de materias relacionadas con la igualdad (lenguaje inclusivo, género, conciliación de los tiempos de vida, corresponsabilidad de los cuidados, violencias machistas, impacto de género, etc.).	2017/Permanente	AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación/ DG de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	- Número de cursos incluidos por materia y Plan.
	3.18 Fomentar la asistencia del personal directivo y del personal de Recursos Humanos, y alentar la participación de los hombres, en los cursos de materias relacionadas con la igualdad.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de personas asistentes por curso, tipo de personal, año. - Porcentaje de hombres y/o de mujeres que asisten por curso y año.
3.19 Favorecer la capacitación técnica del personal de las Unidades de Igualdad de Género en las diferentes Áreas de Gobierno.	2017/Permanente	AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación/ DG de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	- Número de cursos realizados por año. - Porcentaje de asistentes en relación con el número de miembros que componen las UIG.	



	3.20 Equilibrar el número de formadoras y formadores (ponentes) y en la coordinación de los cursos del Plan de Formación municipal.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de ponentes por curso, desagregado por sexo. - Porcentaje de mujeres y de hombres que coordinan cursos, por año.
	3.21 Fomentar la participación de hombres en los cursos sobre ámbitos de su infrarrepresentación.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de hombres, por curso y año, sobre el total de asistentes.
	3.22 Fomentar la participación de mujeres en los cursos sobre ámbitos de su infrarrepresentación.	2017/Permanente	AG de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de mujeres, por curso y año, sobre el total de asistentes.
	3.23 Favorecer la participación de las mujeres de las categorías masculinizadas en la formación específica para el desarrollo de su carrera profesional.	2017/Permanente	AG de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de mujeres por curso y año sobre el total de asistentes.
	3.24 Realizar la formación obligatoria en horario laboral.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de cursos realizados fuera del horario laboral.
	3.25 Dar prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de personas que se incorporan, por curso y año, desagregado por sexo.



	3.26 Potenciar la plataforma municipal de formación on-line para favorecer la participación en los cursos, sobre todo en los requeridos para promocionar.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de cursos on-line, por materia, temporalidad y alumnado, desagregado por sexo.
	3.27 Utilizar un lenguaje inclusivo en todos los cursos de formación.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Introducción de preguntas relativas al uso del lenguaje inclusivo en la encuesta de evaluación de cada curso.
	3.28 Garantizar que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos de género en el lenguaje, imágenes, etc.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de materiales revisados por curso. - Número y características de los cambios realizados por curso.
	3.29 Realizar cursos de formación obligatoria en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, para la plantilla de la Policía Municipal.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	- Número de cursos por año. - Número de asistentes desagregado por curso, año, sexo y graduación. - Número de ponentes por curso desagregado por sexo.



	3.30 Realizar cursos de formación en igualdad de género y prevención de la violencia de género, dirigidos al personal que presta servicios de atención al público.	2017/Permanente	AG de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación/ DG de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	- Número de cursos por temática y año. - Número de asistentes desagregado por curso, año, sexo y servicios. - Número de ponentes por curso desagregado por sexo.
	3.31 Incluir, en las encuestas de evaluación de la formación, una pregunta sobre sexismo y desigualdad de trato durante el desarrollo del proceso formativo.	2017/Permanente	AG de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	CG de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ DG de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de encuestas modificadas por año y curso. - Incidencias recogidas en las encuestas.

LÍNEA 2: LA ORGANIZACIÓN



EJE 4: LAS PERSONAS					
Objetivo específico: Estimular un entorno laboral igualitario.					
Ámbito de intervención					
Conciliación	Objetivo operativo: Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	4.1 Constituir Comisiones con participación sindical que evalúen el cumplimiento de los permisos, excedencias y licencias de conciliación, se reúnan con una periodicidad trimestral (o a demanda de una de las partes), y tengan entre sus tareas: - ser informadas de las solicitudes de permisos, etc. - analizar las denegaciones de permisos por conciliación, incluyendo los cambios de turno; - hacer un seguimiento anual de los permisos disfrutados, desagregado por sexo; -elaborar informes anuales sobre utilización de los permisos desagregados por sexo y con perspectiva de género; - emprender campañas de sensibilización para el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y para el respeto de quienes acceden a las medidas de conciliación.	2017/Permanente	Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos/Gerencia de la Ciudad.	Secretarías Generales Técnicas/ Gerencias de Organismos Autónomos/ Coordinación de Distrito/ DG de Relaciones Laborales/ Organizaciones Sindicales.	- Número de comisiones constituidas. - Número de Informes realizados. - Anomalías detectadas. - Número de campañas de sensibilización.



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



MODELO ORGANIZATIVO

Vigencia y Temporalización

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

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

La vigencia de este Plan de Igualdad es de 3 años (enero 2017-diciembre 2019).

El seguimiento

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

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

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

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



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

Los indicadores

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

- a corto plazo, necesaria para conocer el grado de ejecución y las dificultades, obstáculos y/o éxito en la ejecución de las medidas (indicadores de realización y proceso),
- a medio plazo, para comprobar la repercusión que tiene la implementación de las medidas, y el cumplimiento de objetivos (indicadores de resultado) y,
- a largo plazo, limitado por la temporalidad de la intervención, se incluyen algunas herramientas para la medición de los cambios que se vayan produciendo (indicadores de impacto).

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

La financiación

Por otra parte, y por la propia característica de un primer plan, las medidas contenidas en este documento intervienen modificando lo que se estaba haciendo, previa incorporación de la perspectiva de género, y que no requieren más que el compromiso



y la voluntad de cambio. En este sentido, y como ya se ha señalado, es un plan transversal que incorpora la igualdad de género a lo largo de su desarrollo, con muy pocas medidas específicas.

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

La evaluación

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

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

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

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



GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA

Medidas específicas dirigidas a compensar situaciones de desigualdad. Tienen carácter temporal y desaparecen cuando el equilibrio entre mujeres y hombres es efectivo.

Los Poderes Públicos están mandatados para la adopción de medidas de acción positiva en favor del colectivo desigual, y en concreto para eliminar la desigualdad de las mujeres respecto de los hombres, como avala el artículo 11 de la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

ACOSO SEXUAL

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

ANÁLISIS DE GÉNERO

Análisis con la incorporación de indicadores y criterios de género que permiten conocer si las propuestas tendrán un impacto desigual, para adaptarlas, evitar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.



ANDROCÉNTRISMO

Práctica, consciente o no, de otorgar a los varones o al punto de vista masculino una posición central en la propia visión del mundo, de la cultura y de la historia. Las sociedades androcéntricas y la cultura androcéntrica sitúan al elemento masculino como prototipo y referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres.

BRECHA DE GÉNERO

Resultante de la aceptación de políticas y actitudes que impiden el reconocimiento de la capacitación de las mujeres como sujeto en los procesos de toma de decisiones y su plena participación en la sociedad.

Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño económico, social, cultural, sanitario, etc., presentando la situación de discriminación que sufren las mujeres.

CARGA DE LA PRUEBA

En las causas por discriminación por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en los procesos penales.

Invierte el principio que señala que “todo el mundo es inocente mientras no se demuestre su culpabilidad” por el de “es culpable de discriminación mientras no demuestre su inocencia”.

Esta inversión de la carga de la prueba está recogida en el art. 19 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y en la legislación española (art. 13 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

CLÁUSULAS SOCIALES Y DE IGUALDAD

Cláusula establecida en los procesos de contratación pública del Ayuntamiento de Madrid referente a la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad funcional, la promoción de la calidad y estabilidad en el empleo, la mejora de la capacitación profesional mediante formación en el lugar de trabajo, el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la salvaguarda de



la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral o, entre otros, la mejor accesibilidad de personas con diversidad funcional.

Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de Cláusulas Sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y realizar el seguimiento de las medidas de igualdad en un contexto determinado. En el caso del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. la Comisión de Igualdad se constituye para el seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad.

CONCILIACIÓN DE LOS TIEMPOS DE VIDA

Articulación de políticas, estrategias y medidas para armonizar los tiempos, intereses, obligaciones y necesidades en todas las dimensiones de la vida.

CUOTA O CUPO

Reserva de puestos para un colectivo específico por su infrarrepresentación en la toma de decisiones, en las oportunidades de formación y en el acceso a puestos de trabajo.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos e información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades de género.

DIAGNÓSTICO

Estudio o investigación para conocer una situación concreta para intervenir a continuación en la misma. En materia de género permite conocer con rigor la situación o estado de un ámbito para proceder a una acción o proyecto.

DIMENSIÓN DE GÉNERO

Incorporación de la perspectiva de género en una acción para conocer la incidencia de la desigualdad y facilitar las correcciones oportunas para su impacto igualitario.



DIRECTIVAS

Disposición normativa de Derecho comunitario que vincula a los Estados de la Unión Europea. Es la base de la legislación comunitaria que se aplica en los tribunales europeos y se transpone a las legislaciones nacionales.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Medidas de carácter temporal que privilegia a un colectivo que padece una condición de desigualdad. A diferencia de la acción positiva, que incide en el punto de partida, la discriminación positiva incide en el punto de llegada.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Artículo 6.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 6.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Situación en la que personas que realizan trabajos iguales, equivalentes o de igual valor perciben una retribución diferente en base a su sexo o por cualquier otra distinción (edad, raza, religión...).



DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Reparto de las tareas sociales, productivas y reproductivas en función del sexo, asignando a los hombres la de mayor valor y reconocimiento social o económico y a las mujeres las vinculadas al ámbito de lo privado.

ENFOQUE DE GÉNERO

Metodología que incorpora la perspectiva de género en todos los niveles y fases de una intervención política o social.

EMPODERAMIENTO

Desarrollo de las capacidades personales para intervenir activamente en modelaje la vida propia, la vida de la comunidad y en todos los ámbitos de la toma de decisiones públicas o privadas.

EQUIDAD DE GÉNERO

Significa que las mujeres y los hombres gozan de condiciones iguales en el ejercicio pleno de sus derechos humanos, en su posibilidad de contribuir al desarrollo nacional político, económico social y cultural y de beneficiarse de sus resultados pero atendiendo al reconocimiento de las distintas identidades.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Conjunto de clichés, opiniones o imágenes convencionales, simplificadas y equivocadas que adjudican características, capacidades y comportamientos específicos para las mujeres y los hombres. Son simplistas y uniformizan a las personas.

EVALUACIÓN

Elemento clave en cualquier intervención, cuyo objetivo principal es determinar la eficacia, la eficiencia y, sobre todo, la idoneidad de las medidas ejecutadas. Un Plan debe incluir un seguimiento y una evaluación.

A través del seguimiento se va realizando una comprobación de cómo se van desarrollando las actuaciones previstas que dan contenido al Plan y es posible hacer ajustes en las mismas para que atiendan a los objetivos para el que fueron definidas.



En la evaluación se lleva a cabo un análisis crítico de las actividades y resultados, y para ello, se analizando los métodos utilizados, la validez de los objetivos, los recursos, etc.

Según sus características, las evaluaciones pueden ser:

- Periódica. Se realiza cada cierto tiempo. Permite conocer la incidencia que está teniendo la puesta en marcha del Plan, los obstáculos que están apareciendo o no se habían identificado, etc., de manera que puedan plantearse alternativas y, asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Final. Se realiza una vez que ha finalizado el período de vigencia del Plan. Se evalúan las actividades que se han desarrollado, la eficacia de las mismas, los impedimentos que se han presentado y las variaciones que se han tenido que incorporar.
- Interna o externa. En función del personal que las realiza, si pertenece o no al Ayuntamiento.

GÉNERO

Constructo social que determina conductas, papeles sociales, expectativas, valoraciones, etc., diferenciadas para mujeres y hombres. Varían en el tiempo y son modificables.

IGUALDAD DE GÉNERO

Principio según el cual todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones por la carga del género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres deben ser igualmente considerados, valorados y favorecidos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de obstáculos o barreras por razón de sexo en la participación económica, política, cultural y social de las personas.

L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Principio que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil.



Artículo 3. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

INDICADORES

Puntos de referencia que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desarrollo de un proceso y su evaluación, y que deben guardar relación con el mismo.

Sistema estatal de indicadores de género. Instituto de la Mujer. Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad. 2010

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

LENGUAJE INCLUSIVO

Lenguaje inclusivo es el que trata a todas y a todos con el mismo respeto, sin ocultar, excluir o jerarquizar.

MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Integración sistemática de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la organización y su cultura, en los programas, las políticas y las prácticas en todos los niveles. Conlleva la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de los hombres como de las mujeres.

Exposición de Motivos. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Integración de la perspectiva de género en todas las fases del proceso de las políticas: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Significa evaluar cómo inciden las políticas en la vida y posición de mujeres y hombres responsabilizándose de su modificación si fuera necesario. Definición de la Comisión Europea (1996).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Análisis de la realidad surgida desde el movimiento feminista para tomar en consideración de las diferencias socioculturales, intereses y necesidades de las mujeres y los hombres en una actividad, y de cómo una determinada política o actuación puede afectar de diferente forma a mujeres y hombres.

L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PLAN DE IGUALDAD

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Art. 46.1. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

POLÍTICAS DE ESPECÍFICAS

Medidas elaboradas con el objetivo de corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación. Tienen carácter temporal, y se ejecutan mientras perdura el problema o la situación de desigualdad a combatir. También se conocen como acciones positivas.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. Transversalizan la igualdad en la implementación de toda la acción política.

RECOMENDACIONES

Acuerdos Comunitarios no vinculantes jurídicamente.



ROLES DE GÉNERO

Papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como “propias” y diferenciadas a mujeres y hombres.

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de mujeres en empleos, sectores y categorías tildados como femeninos y, en muchos casos, ligados a los roles que se viven en el ámbito privado (trabajo social, administración), mientras que se encuentran obstáculos para incorporarse a empleos, sectores o categorías consideradas como masculinas (bomberos, policía...).

SEGREGACIÓN VERTICAL

Conocida como “*techo de cristal*”, se refiere a la concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad, producto de la brecha de género.

SEXISMO

Asignación de valores, capacidades y roles distintos para hombres y mujeres, en función exclusivamente de su sexo y de las cargas de género que rigen en la sociedad. Se caracteriza por una jerarquización que da mayor valor a lo masculino y menor a lo femenino, determinando situaciones de inferioridad y subordinación para las mujeres.

Se diferencia del androcentrismo en que éste refleja el punto de vista que interpreta la realidad, mientras el sexismo es un comportamiento cultural de carácter individual.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones, empresas, colectividades, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.



VIOLENCIA DE GÉNERO

Según la legislación española, es violencia de género son los actos, o la amenaza de tales actos, que ocasionen daño o sufrimiento psíquico o físico, que sean producidos por un hombre contra una mujer con la que ha tenido o tiene relaciones de afectividad (novia, pareja, esposa en la actualidad o en el pasado).

L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

VIOLENCIA MACHISTA

Todo acto de violencia realizado por un hombre (o un grupo de hombres) contra una mujer (o un grupo de mujeres) que tenga como resultado un daño físico, sexual, psicológico, incluidas las amenazas, la coerción y la privación de libertad. La violencia machista presenta una múltiple tipología: abusos sexuales, mutilación genital, acoso sexual, violación, maltrato físico, sexual o psicológico en el ámbito de la pareja –presente o pasada-, aborto forzado y selectivo, etc.