

ANEXO III.

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 en 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 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 Amsterdam, 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 Amsterdam, 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 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’).

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	Objetivo operativo: Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.				
	CONDICIONES DE TRABAJO	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/ Organismos Autónomos.	Coordinaciones Generales/ 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.	- 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.

	<p>1.5 Procurar el equilibrio entre los sexos en la concesión de distinciones.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Alcaldía/Áreas de Gobierno/Organismos Autónomos.</p>	<p>Coordinaciones Generales/ Direcciones Generales/ Gerencias de OO.AA.</p>	<p>- Número de distinciones concedidas a mujeres. - Número de distinciones concedidas a hombres.</p>
	<p>1.6 Introducir la dimensión de género en la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Gerencia de la Ciudad/ OO.AA. "Madrid Salud".</p>	<p>Dirección General de Relaciones Laborales/ Gerencia del O.A. "Madrid Salud".</p>	<p>- Número de Evaluaciones de riesgo realizadas. - Indicadores de género utilizados.</p>
	<p>1.7 Realizar un análisis de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Gerencia de la Ciudad/ OO.AA. "Madrid Salud".</p>	<p>Dirección General de Relaciones Laborales/ Dirección General de Recursos Humanos/ Gerencia del O.A. "Madrid Salud".</p>	<p>- Número de informes realizados. - Indicadores de género utilizados.</p>
	<p>1.8 Elaborar un protocolo de actuación en materia de género para los planes de comunicación interna.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos.</p>	<p>Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA.</p>	<p>- Número de Protocolos elaborados. - Documento del Protocolo</p>
	<p>1.9 Adaptar los uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso, a las características morfológicas de mujeres y hombres.</p>	<p>2018/Permanente</p>	<p>Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos.</p>	<p>Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales.</p>	<p>- Número de adaptaciones realizadas, por sector.</p>

Objetivo operativo: Implementar el Plan.					
Plan de Igualdad	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	AREA 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	Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Gerencia de la Ciudad.	Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Dirección General de Relaciones Laborales.	- Constitución de la Comisión - Nº 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.	Dirección General 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.	Dirección General 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./Dirección General de Relaciones Laborales.	- Número de informes de gasto presentados. - Número y características de las partidas presupuestarias afectadas.

Objetivo operativo: Alcanzar la paridad en la representación.					
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.	Dirección General de Relaciones Laborales/ Organizaciones Sindicales.	- Número de miembros de los Organos 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	Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Gerencia de la Ciudad.	Área de Gobierno 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	Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno/ Gerencia de la Ciudad.	Dirección General de Comunicación/Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de módulos incluidos. - Número de cursos realizados.

	<p>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 Dirección General de Comunicación y de AYRE.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.</p>	<p>- Número de cursos realizados. - Número de asistentes, por Unidad Orgánica, curso y año, desagregado por sexo.</p>
	<p>2.4 Revisar los contenidos de AYRE para incluir la perspectiva de género, con atención al uso del lenguaje y las imágenes.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo.</p>	<p>Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>- Número de contenidos revisados, por año.</p>
	<p>2.5 Revisar los contenidos de madrid.es para incluir los criterios del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo.</p>	<p>Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>- Número de contenidos revisados por año.</p>
	<p>2.6 Revisar los documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos.</p>	<p>Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales.</p>	<p>- Número de documentos, solicitudes, impresos, etc. revisados por año. - Número de modificaciones realizadas.</p>
	<p>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.</p>	<p>2017</p>	<p>Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Dirección General de Recursos Humanos/ Relaciones Laborales.</p>	<p>- Canales de difusión utilizados.</p>

	<p>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.</p>	<p>2017/Vigencia del Plan</p>	<p>Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General de Relaciones Laborales.</p>	<p>- Documento de contenidos.</p>
	<p>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.</p>	<p>2017/Vigencia del Plan</p>	<p>Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General de Relaciones Laborales.</p>	<p>- Informe anual sobre la participación de la plantilla, con contenido de la misma, desagregado por sexo.</p>
<p>Objetivo Operativo: Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.</p>					
<p>Imagen y Publicidad</p>	<p>MEDIDAS</p> <p>2.10 Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.</p> <p>2.11 Desarrollar campañas de sensibilización por el cambio de actitudes y contra el sexismo.</p>	<p>TEMPORALIZACIÓN</p> <p>2017/Permanente</p>	<p>ÁREA O DEPENDENCIA</p> <p>Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno.</p> <p>Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno.</p>	<p>RESPONSABLES</p> <p>Dirección General de Comunicación.</p> <p>Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>INDICADORES</p> <p>- Incidencias registradas por la utilización de imágenes o mensajes sexistas o estereotipados.</p> <p>Número y características de las campañas realizadas.</p>

LÍNEA 2: LA ORGANIZACIÓN

EJE 3: EL PERSONAL

Objetivo específico: Evitar las discriminaciones.

Ámbito de intervención	Objetivo operativo: Romper la segregación horizontal.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
Acceso al empleo	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.	Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General 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 requieren pruebas físicas.	2017/Permanente	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/Gerencia de la Ciudad.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ Dirección General de Recursos Humanos.	Por convocatoria: - Número y características de marcas modificadas. - 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.
	3.3 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	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General 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.

	<p>3.4 Analizar la inclusión de acciones afirmativas, e incluirlas si es oportuno, en las pruebas de selección de categorías donde exista infrarrepresentación.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General de Planificación Interna.</p>	<p>- 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.</p>
<p>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.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General de Planificación Interna.</p>	<p>- 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.</p>	
<p>3.6 Redactar las convocatorias de plazas siguiendo los criterios del lenguaje inclusivo.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ Dirección General de Recursos Humanos /Dirección General de Planificación Interna.</p>	<p>- Número de convocatorias en las que se modifica el lenguaje. - Número de plazas en las que se modifica el lenguaje.</p>	

	<p>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.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad/ Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Coordinación General de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Movilidad/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General de Planificación Interna/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>- 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.</p>
<p>3.8 Establecer la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Titular del Área de Gobierno Salud, Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General de Planificación Interna.</p>	<p>- Número de tribunales constituidos. - Número de órganos de selección constituidos. - Número de mujeres y hombres, por tribunal y órgano. - Tipología de las anomalías detectadas.</p>	
<p>3.9 Velar por el cumplimiento del Principio de Igualdad y No Discriminación por razón de sexo en los tribunales y órganos de selección.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Recursos Humanos/ DG. de Planificación Interna.</p>	<p>- Número y tipología de las intervenciones realizadas.</p>	
<p>3.10 Fomentar la imagen de las mujeres policías y bomberas en las redes sociales y la web municipal.</p>	<p>2018/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno.</p>	<p>Dirección General de Emergencias y Protección Civil/ Dirección General de la Policía Municipal/ Dirección General de Comunicación/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>- Número de campañas realizadas, por medio. - Relación de incidencias sobre las campañas.</p>	

Objetivo operativo: Suprimir el sexismo y la estereotipación.					
Relación de puestos de trabajo	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	Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Gerencia de la Ciudad.	Dirección General de Planificación Interna/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinador General de Seguridad y Emergencias/ Dirección General de Policía Municipal/ Dirección General de Recursos Humanos/ Dirección General 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.	Dirección General 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	Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General 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.

	<p>3.19 Favorecer la capacitación técnica del personal de las Unidades de Igualdad de Género en las diferentes Áreas de Gobierno.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>- Número de cursos realizados por año. - Porcentaje de asistentes en relación con el número de miembros que componen las UIG.</p>
	<p>3.20 Equilibrar el número de formadoras y formadores (ponentes) y en la coordinación de los cursos del Plan de Formación municipal.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.</p>	<p>- Número de ponentes por curso, desagregado por sexo. - Porcentaje de mujeres y de hombres que coordinan cursos, por año.</p>
	<p>3.21 Fomentar la participación de hombres en los cursos sobre ámbitos de su infrarrepresentación.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.</p>	<p>- Número de hombres, por curso y año, sobre el total de asistentes.</p>
	<p>3.22 Fomentar la participación de mujeres en los cursos sobre ámbitos de sus infrarrepresentación.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.</p>	<p>- Número de mujeres, por curso y año, sobre el total de asistentes.</p>
	<p>3.23 Favorecer la participación de las mujeres de las categorías masculinizadas en la formación específica para el desarrollo de su carrera profesional.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.</p>	<p>- Número de mujeres por curso y año sobre el total de asistentes.</p>

	3.24 Realizar la formación obligatoria en horario laboral.	2017/Permanente	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General 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 refuerzan estereotipos de género en el lenguaje, imágenes, etc.	2017/Permanente	Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.	- Número de materiales revisados por curso. - Número y características de los cambios realizados por curso.

	<p>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.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos por año. - Número de asistentes desagregado por curso, año, sexo y graduación. - Número de ponentes por curso desagregado por sexo.
<p>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.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación/ Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	
<p>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.</p>	<p>2017/Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias/ Gerencia de la Ciudad.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE)/ Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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	Objetivo operativo: Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.				
Conciliación	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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/ Dirección General de Relaciones Laborales/ Organizaciones Sindicales.	<ul style="list-style-type: none"> - 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	Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto.	Dirección General 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.	Dirección General de Planificación Interna/ Dirección General de Relaciones Laborales.	- Documento del informe.
Objetivo operativo: Intervenir contra el acoso sexual y por razón de sexo.					
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	Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Gerencia de la Ciudad.	Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno/ Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Gerencia de la Ciudad.	Dirección General de Comunicación/ Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General 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	Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto/ Gerencia de la Ciudad.	Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto/ Dirección General 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.

9.2. Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social.

10. Órganos de representación

10.1. Comité de Seguridad y Salud: funciones y responsabilidades.

10.2. Comisión permanente de seguridad y salud.

10.3. Delegados de prevención.

11. Recursos Humanos, Técnicos, y Económicos

11.1. Recursos humanos.

11.2. Recursos técnicos.

11.3. Recursos económicos

12. Instrumentos de aplicación del Plan de Prevención: Evaluación de riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva

13. Elaboración del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

14. Documentación

15. Normativa legal de referencia

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) es el pilar de la política de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y traspone al derecho español la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores. La modificación más importante de esta Ley, ha sido llevada a cabo por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento de Madrid, basándose en el marco normativo que comenzaba a establecerse en España y que supuso importantes modificaciones conceptuales, con la aprobación y entrada en vigor de la LPRL y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), elaboró en 1997 un documento sobre el Plan de Prevención, realizado por el Departamento de Salud Laboral y los Delegados de Prevención de las Organizaciones Sindicales con representación. Una nueva edición del Plan de Prevención se realizó en el año 2005.

En el año 2006, y ante la necesidad de reforzar la integración de la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, así como la presencia de recursos preventivos del empresario en determinados puestos de especial peligrosidad, se promulga el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el RSP y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Este nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales responde a ese nuevo marco normativo. Tiene como finalidad continuar y completar la integración de la prevención de riesgos laborales en la estructura organizativa de gestión, con presencia en todos los niveles jerárquicos, lo que supone la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de

la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten en relación con los procesos técnicos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Los trabajadores a través de sus representantes tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

El Ayuntamiento de Madrid y sus OO. AA optan por un modelo de seguridad integrado, esto es, como un conjunto coherente de actuaciones que se proyectan en una doble dimensión: horizontal sobre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, y los factores ambientales y vertical sobre la cadena jerárquica de mando, cualquiera que sea su nivel de responsabilidad.

Para ello, se procede a definir e implantar un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que permita un cumplimiento estructurado de la legislación vigente, que sea eficaz y que procure el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, materiales, estructurales y técnicos existentes. Dicho sistema deberá tener capacidad de integrarse con los Sistemas de Gestión de la Calidad y de la Gestión Medioambiental.

2. POLÍTICA PREVENTIVA DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

A todos los efectos se pretende asegurar la integración de la prevención mediante el cumplimiento real y efectivo de las obligaciones preventivas. Así pues, el presente Plan de Prevención tiene por objeto integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos en aras de facilitar un trabajo más seguro y satisfactorio, combatir de manera activa la siniestralidad laboral, fomentar una auténtica cultura de prevención, evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y planificar la actividad preventiva derivada de las evaluaciones de riesgos.

El Plan de Prevención es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece y formaliza la política de prevención, recogiendo la estructura organizativa, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para alcanzar los objetivos de la prevención, asignando en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere, responsabilidades y funciones en los distintos procesos productivos y niveles jerárquicos.

La política asumida por el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. en materia de prevención y, en particular, los objetivos fundamentales en dicha materia y los Principios que orientan la acción preventiva, son los siguientes:

- ✚ Establecer un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante SGPRL) e implantar los procedimientos necesarios para llevar a cabo dicha gestión. Este SGPRL tomará como referencia el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado.
- ✚ Desarrollar los procedimientos que deberán ser asumidos por cada una de las Áreas de Gobierno, Distritos Municipales y Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Madrid, con el fin de facilitar a todas sus unidades administrativas la integración eficaz en el conjunto de sus actividades.
- ✚ Impulsar la realización de Evaluaciones iniciales de riesgos en todos los centros de trabajo y en todos los puestos de trabajo, con revisiones cada cinco años.
- ✚ Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores
- ✚ Velar por la implantación de Planes de Autoprotección y Medidas de Emergencia en todos los edificios municipales.
- ✚ Velar por la Vigilancia de la Salud de los trabajadores
- ✚ Reducir los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y todo tipo de incidencia sobre la seguridad y salud de los trabajadores por causa de su actividad profesional en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO. AA.
- ✚ Difundir a todos los niveles organizativos del Ayuntamiento de Madrid y sus OO. AA., la importancia que tiene la realización del trabajo en las debidas condiciones de seguridad y la repercusión directa en el aumento de los niveles de eficacia y eficiencia del personal, principal activo de esta Corporación.
- ✚ Lograr que la estructura organizativa conozca el Plan de Prevención y asuma la integración de la prevención de riesgos laborales.
- ✚ Se promoverá el principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones de daños derivados del trabajo vinculados con el sexo de los trabajadores.

La política de seguridad y salud, de acuerdo con los objetivos marcados, será difundida en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO. AA., con la finalidad de que todos los niveles de la organización la conozcan y actúen de acuerdo con la misma.

La política preventiva del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. se comunicará a todos los trabajadores mediante la difusión de normas e instrucciones de seguridad y salud laboral en soporte documental o en soporte informático a través de AYRE.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los objetivos principales del presente Plan de Prevención, de acuerdo con la política preventiva anteriormente descrita, son los siguientes:

- ✚ Garantizar la máxima eficacia en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- ✚ Controlar los riesgos que no hayan podido ser eliminados, con el objetivo de evitar los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y todo tipo de incidencia sobre la seguridad y salud de los trabajadores por causa de su actividad profesional en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA..
- ✚ Cumplir con los principios marcados en la política preventiva del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.

Objetivos Estratégicos:

- ✚ Establecer un SGPRL e implantar los procedimientos necesarios para llevar a cabo dicha gestión.
- ✚ Los procedimientos desarrollados a partir de este SGPRL deberán ser asumidos por todo el personal adscrito a los Centros de Trabajo, con el fin de facilitar la integración eficaz de la prevención en el conjunto de sus actividades. Los procedimientos desarrollados, serán elevados al Comité de Seguridad y Salud para su consulta.
- ✚ Dar a conocer la política en prevención de riesgos laborales, a través de acciones concretas, mediante su inclusión en las normas e instrucciones de seguridad que reciba el personal, en los programas de formación y la intranet del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. y a través del Plan de Acogida a todos los recién llegados a la Corporación.

4. ELABORACIÓN, APROBACIÓN, Y REVISIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La elaboración del Plan de Prevención corresponde al Servicio de Prevención como órgano técnico de asesoramiento y asistencia técnica a los trabajadores, a sus representantes y a la empresa y será elevado al Comité de Seguridad y Salud para su consulta.

Debe ser aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid, asumido por toda su estructura organizativa y será distribuido a las Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos para que pueda ser conocido por todos sus trabajadores.

El Plan de Prevención, será revisado de acuerdo con el art. 40.5 del Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para el período 2008-2011, cuando se den las circunstancias que hagan precisa su revisión, dándose cuenta al Comité de Seguridad y Salud.

El Plan se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

5. AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente Plan afecta a la totalidad de centros de trabajo del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, así como a todo el personal que lleve a cabo su actividad en los mismos.

Este Plan es complementario a todo lo dispuesto en la Legislación vigente, cualquiera que sea el rango de la disposición, y de manera especial del Acuerdo-Convenio sobre condiciones comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para el periodo 2008-2011.

Respecto a las Empresas que prestan servicios o realizan obras para el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., cuya relación contractual sea concesión

administrativa, contrata o subcontrata, el Servicio de Prevención habilitará el procedimiento necesario para poder verificar que cumplen los requisitos a que vienen obligadas por la normativa vigente en Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello, sin perjuicio de que estas empresas reciban, según lo recogido en el artículo 24 de la LPRL y su desarrollo por el R. D. 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales, información sobre los riesgos existentes en el correspondiente centro de trabajo y respecto a las medidas de prevención que deben aplicarse a sus trabajadores.

5.1. Datos de identificación

EMPRESA: Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

DOMICILIO: Plaza Cibeles, s/n, 28014- Madrid.

CIF: P28 -07900 -B

5.2. Actividad

Las actividades que realiza el Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA son las que corresponden a la Administración municipal y se establecen en los artículos 25 a 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y en el artículo 2, apartados 2 y 3, de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y Régimen Especial de Madrid. Tales actividades comprenden:

- ✚ Seguridad en lugares públicos.
- ✚ Ordenación del tráfico de vehículos y personas en las vías urbanas.
- ✚ Protección civil, prevención y extinción de incendios.
- ✚ Ordenación, gestión, ejecución y disciplina urbanística; promoción y gestión de viviendas; parques y jardines, pavimentación de vías públicas y conservación de caminos y vías rurales.
- ✚ Patrimonio histórico-artístico.
- ✚ Protección del medio ambiente.
- ✚ Abastos, mataderos, ferias, mercados y defensa de usuarios y consumidores.
- ✚ Protección de la salubridad pública.
- ✚ Participación en la gestión de la atención primaria de la salud.
- ✚ Cementerios y servicios funerarios.
- ✚ Prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social.
- ✚ Suministro de agua y alumbrado público; servicios de limpieza viaria, de recogida y tratamiento de residuos, alcantarillado y tratamiento de aguas residuales.
- ✚ Transporte público de viajeros.
- ✚ Actividades o instalaciones culturales y deportivas; ocupación del tiempo libre; turismo.

- ✚ Participar en la programación de la enseñanza y cooperar con la Administración educativa en la creación, construcción y sostenimiento de los centros docentes públicos, intervenir en sus órganos de gestión y participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria.
- ✚ Otras actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.

Todas estas actividades se desarrollan bien mediante gestión directa a través de la estructura propia de las Áreas de Gobierno en las que se divide la Administración municipal, de los Distritos y de los OOAA, bien mediante gestión indirecta, a través de empresas contratadas para el desarrollo de una determinada actividad.

5.3. Características de los centros de trabajo

Plantilla: Aproximadamente 26.000 trabajadores.

El número de centros de trabajo gestionados por el Ayuntamiento de Madrid supera los 1.590, en régimen de propiedad, arrendamiento, donación, etc. Este número se ve incrementado por los Centros gestionados por los Organismos Autónomos:

- ✚ 772 Edificios adscritos a Distritos Municipales.
- ✚ 819 Edificios adscritos a las Áreas de Gobierno.
- ✚ Centros dependientes de Organismos Autónomos.

Todos los centros de trabajo se encuentran ubicados dentro del término municipal de Madrid, a excepción de dos Almacenes en Coslada (almacén de mobiliario urbano y almacén de Villa); un Centro de Interpretación y Educación Ambiental y una Caseta-Almacén en Tres Cantos; un Centro de Educación en Cercedilla; una caseta de jardineros vestuario-almacén en Colmenar Viejo y un almacén de carrozas en Arganda del Rey. Estos Municipios están integrados en la Comunidad de Madrid.

6. CONTENIDO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

El Plan de Prevención del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. se diseña atendiendo a los contenidos que, en el artículo 16 de la LPRL, son establecidos como indispensables para proporcionar viabilidad al Plan y facilitar su implantación en esta Corporación.

Con la intención de lograr una total adecuación del presente Plan de Prevención, así como atendiendo a las consideraciones descritas en la normativa vigente, el Plan de Prevención contempla los siguientes ámbitos:

- ✚ **Estructura organizativa:** Organización interna del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. para la implantación del sistema preventivo.
- ✚ **Funciones y responsabilidades:** Asignación de las competencias y tareas de prevención, que cada miembro de la organización interna del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., deberán llevar a cabo.
- ✚ **Recursos humanos y materiales disponibles:** Medios materiales y humanos que el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. destina para el desarrollo de la gestión integral de la prevención y para la ejecución de las acciones preventivas y de protección.