

I. COMUNIDAD DE MADRID

B) Autoridades y Personal

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *ACUERDO de 20 de julio de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente, en cumplimiento de la legislación básica estatal, el Acuerdo de 1 de julio de 2022, de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, según la obligatoriedad recogida en la normativa.*

Visto el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, en su reunión del día 1 de julio de 2022, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, y como quiera que debe ser aprobado de forma expresa y formal para su validez y eficacia a tenor de lo regulado en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, el Consejo de Gobierno, previa deliberación, en su sesión del día 20 de julio de 2022,

ACUERDA

Primero

Aprobar expresa y formalmente, según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D.A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica, 3/2007 de 22 de marzo, el Acuerdo de 1 de julio de 2022, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, con los votos favorables de las centrales sindicales CCOO, CSIT Unión Profesional, UGT Servicios Públicos de Madrid y CSIF, y que figura como anexo del presente Acuerdo.

Segundo

El Acuerdo de 1 de julio de 2022, de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, surtirá efectos a partir del día siguiente a la publicación de este Acuerdo de Consejo de Gobierno en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Acordado en Madrid, a 20 de julio de 2022.

El Consejero de Economía, Hacienda y Empleo,
JAVIER FERNÁNDEZ-LASQUETTY Y BLANC

La Presidenta,
ISABEL DÍAZ AYUSO

ANEXO

ACUERDO DE 1 DE JULIO DE 2022, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID, POR EL QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

El texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su disposición adicional séptima, incorpora al ordenamiento jurídico en materia de función pública, como normativa básica, la obligatoriedad de que las administraciones públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

Este Plan de Igualdad para el personal que presta servicios en la Comunidad de Madrid nace, conforme a lo previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, como un conjunto ordenado de medidas a adoptar conforme a los resultados obtenidos en el previo estudio de diagnóstico, a fin de alcanzar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres integrantes de la misma y eliminar cualquier posible tipo de discriminación por razón de sexo.

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

Dentro de este marco normativo, con fecha 23 de julio de 2018, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, adopta el “Acuerdo por el que se establecen las líneas básicas de actuación para la elaboración y propuesta de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad de Madrid, y se crean la Comisión de Igualdad y las Subcomisiones de Igualdad”. Conforme consta en este acuerdo, la Administración de la Comunidad de Madrid y las organizaciones sindicales que lo suscriben, coinciden en la conveniencia de ofrecer un tratamiento sustancialmente homogéneo en materia de igualdad de todo el personal a su servicio, sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada uno de los tipos de personal existentes y de los ámbitos específicos donde prestan sus servicios.

En cumplimiento de lo dispuesto en la letra a) del apartado sexto del citado Acuerdo de 23 de julio de 2018, la Comisión de Igualdad, por su parte, alcanza el “Acuerdo el 5 de febrero de 2019, por el que se fijan los criterios comunes para la elaboración del estudio de diagnóstico previo a la aprobación del Plan de Igualdad, en el seno de las Subcomisiones de Igualdad”.

Una vez finalizadas las tareas de análisis encomendadas, mediante “Acuerdo de 23 de febrero de 2021, de la Comisión de Igualdad, se aprueba el estudio de diagnóstico y se establecen los criterios comunes para la formulación de las medidas susceptibles de incorporarse en la propuesta del futuro Plan de Igualdad”.

MOD. 41. UNE A-4

“Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”.

Finalmente, la Comisión de Igualdad de conformidad con las competencias que le vienen atribuidas en la letra e), del apartado quinto, del Acuerdo de 5 de febrero de 2019, se reunió con fecha 27 de mayo y 7 de junio de 2022, a fin de elevar a este órgano una propuesta sobre el contenido del Plan de Igualdad para su negociación y, en su caso, aprobación.

El presente acuerdo ha sido negociado y celebrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que atribuye a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, la negociación de las materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral.

En virtud de cuanto antecede, en su sesión de fecha 1 de julio de 2022, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid adopta, por unanimidad, el siguiente

ACUERDO

Primero.- *Objeto.*

El presente acuerdo tiene por objeto aprobar a propuesta de la Comisión de Igualdad, el “I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid”, que se incorpora como Anexo.

Segundo.- *Efectos.*

MOD. 41. UNE A-4

“Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”.

El presente acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se proceda expresa y formalmente a su ratificación.

ANEXO

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

I.- Antecedentes y marco jurídico.

1. La Constitución Española en su artículo 14 consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y, así mismo, en el artículo 9.2, recoge la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas.

Con el fin de dar pleno cumplimiento a ese mandato constitucional se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por lo que al ámbito de las relaciones laborales se refiere dicha norma, en su artículo 45.2, prevé con carácter general la obligación en todas las empresas, de naturaleza pública o privada, de respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre su personal, requiriéndose para ello la adopción

de las medidas efectivas precisas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

El doble objetivo que persigue la Ley de Igualdad, por un lado, de eliminar las diversas formas de discriminación hacia la mujer y, por otro, de promover la igualdad real entre ambos sexos, se sitúa en el ámbito de la empresa dentro de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido. De este modo se dota a la negociación colectiva de una función relevante en la promoción de la igualdad entre ambos sexos, de manera que esta negociación está llamada a ser una vía de expansión y desarrollo del principio de igualdad.

Finalmente, por lo que se refiere al conjunto de las Administraciones Públicas, es la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la que recoge la obligación de que en éstas se adopten todas las medidas precisas a fin de evitar cualquier posible discriminación entre su personal, para lo cual se establece el mandato específico de aprobar un plan de igualdad, en cada una de ellas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

2. En el ámbito de esta Administración Autonómica, a fin de dar cumplimiento a dicho mandato, con fecha 23 de julio de 2018, la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, adopta el Acuerdo por el que se establecen las líneas

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

básicas de actuación para la elaboración y propuesta de un Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, y se crean la Comisión de Igualdad y las Subcomisiones de Igualdad.

3. Mediante Acuerdo de 5 de febrero de 2019, de la Comisión de Igualdad, se establecen los criterios comunes para la elaboración del estudio de diagnóstico previo a la aprobación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, en el seno de las subcomisiones de igualdad.

Una vez finalizadas las labores de análisis en las subcomisiones de igualdad, para cada uno de los colectivos afectados (personal funcionario, personal laboral, funcionario docente, personal estatutario, personal de la Administración de Justicia y personal de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid), se adopta el Acuerdo de 23 de febrero de 2021, de la Comisión de Igualdad, por el que se aprueba el estudio de diagnóstico y se establecen los criterio comunes para la formulación de las medidas susceptibles de incorporarse en la propuesta del Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid.

De acuerdo con el apartado cuarto de dicho Acuerdo de 23 de febrero de 2021, se constituye un Grupo de Trabajo de la Comisión de Igualdad, de carácter técnico y de composición paritaria, al objeto de desarrollar las labores de identificación de los fines y objetivos de cada línea estratégica y coordinar las actuaciones de las Subcomisiones de Igualdad. Una vez finalizados sus

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

trabajos, el Grupo de Trabajo eleva a la Comisión de Igualdad, para su toma en consideración, la propuesta de las medidas transversales y sectoriales que se tendrán en cuenta para incluir en el Plan de Igualdad y que se contemplan en el presente texto.

II.- Estudio de diagnóstico.

Para la elaboración del presente Plan, ha sido necesario conocer previamente la situación real existente en el ámbito de las relaciones de empleo público en la Administración de la Comunidad de Madrid, con el fin de poder identificar a la vista de los datos obtenidos, en qué áreas es preciso avanzar en la política de igualdad entre todo su personal.

Conforme a lo que antecede, mediante Acuerdo de 23 de febrero de 2021, de la Comisión de Igualdad, se aprueba el estudio de diagnóstico y se establecen los criterios comunes para la formulación de las medidas susceptibles de incorporarse en la propuesta del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad de Madrid, que ha permitido identificar la situación en que se encuentra esta Administración en relación con la igualdad de oportunidades entre el personal al servicio de la misma, dentro del marco ofrecido por la información estadística efectivamente disponible para el ámbito temporal de referencia de los años 2014 a 2017.

La elaboración del estudio de diagnóstico conforme al mandato del Acuerdo de 23 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación, respondió a los siguientes objetivos generales:

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

- a) Efectuar un análisis tanto cualitativo como cuantitativo, con el mayor grado de profundidad posible, de la función pública de la Administración de la Comunidad de Madrid y de las especificidades propias de cada colectivo de personal que la integran y de cada sector de actividad en que se desarrolla, desde la perspectiva de la igualdad.
- b) Detectar eventuales carencias y oportunidades de mejora, estableciendo unas conclusiones específicas, en cada ámbito sectorial, y generales para toda la función pública de la Administración de la Comunidad de Madrid a partir del análisis conjunto de las mismas.
- c) Establecer posibles áreas de intervención o mejora para implantar de la manera más efectiva posible la igualdad de oportunidades entre el personal al servicio de esta Administración Autonómica.

III.- **Ámbito de aplicación y vigencia.**

1. Las medidas de este Plan de igualdad serán de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid y de sus organismos autónomos, entidades y entes públicos dependientes, incluidos dentro del ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, cualquiera que sea la naturaleza, funcionarial, laboral o estatutaria, fija o temporal, de su vinculación jurídica.
2. El Plan de igualdad extenderá su vigencia desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y hasta el 30 de

junio de 2024, salvo en la aplicación de aquellas medidas con una fecha programada, en su caso, de fin anterior.

IV.- Objetivos generales y principios de actuación.

1. Objetivos.

Este Plan es el instrumento a través del cual, en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, se definen los objetivos y medidas prioritarias de actuación para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pudieran persistir en este ámbito, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre todo su personal.

Los principales objetivos que se persiguen con la aprobación del presente Plan de Igualdad y que se desarrollarán, a su vez, conforme a la finalidad y los objetivos específicamente marcados en las distintas líneas estratégicas de actuación previstas en el mismo, son los siguientes:

- a) Operar un cambio cultural y organizativo a fin de promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre su personal, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- b) Impulsar la introducción de nuevas formas de organización laboral, a través del cumplimiento de las medidas transversales y sectoriales previstas dentro del plan, que fomenten el equilibrio en la asunción de las

responsabilidades familiares y faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de dirección y mayor responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la administración, sensibilizando al personal y, en especial, a los cuadros directivos en materia de igualdad de oportunidades.

d) Introducir la perspectiva de la igualdad en la gestión integral de los recursos humanos de la Administración de la Comunidad de Madrid.

e) Incrementar el conocimiento sobre las condiciones que, en su caso, pudieran dar origen a algún tipo de brecha salarial, tomar las medidas necesarias para favorecer la igualdad salarial y sensibilizar sobre este fenómeno.

f) Mejorar la respuesta institucional de la organización frente a situaciones de especial protección sobre la mujer víctima de violencia de género, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.

g) Avanzar en los sistemas de recopilación de información estadística que favorezcan un mejor conocimiento y diagnóstico de la situación de igualdad entre el personal de la Administración de la Comunidad de Madrid y de las posibles discriminaciones por razón de sexo que pudieran producirse.

h) Articular un sistema de seguimiento apropiado de todas y cada una de las medidas previstas en el Plan, para lo cual se prevén indicadores relativos a su ejecución y a los posibles resultados e impacto que éstas produzcan en la organización, con el fin de coadyuvar a su gestión eficaz e implementación.

2. Principios de actuación.

2.1. Los principios de actuación que rigen el Plan de Igualdad son los siguientes:

a) Transversalidad, ya que este plan implica a todos los sectores de esta Administración Autónoma (administración y servicios, justicia, sanidad, educación y Madrid Digital).

b) Generalidad, puesto que pretende incidir de modo positivo en todo el personal de la Administración de la Comunidad de Madrid en su conjunto.

c) Dinamismo, en el sentido de que su cumplimiento es progresivo y precisa para su efectividad e implantación de sucesivas medidas por parte de todos los órganos implicados en su ejecución.

d) Flexibilidad, pues se confecciona y desarrolla a medida y en función de las necesidades que se detectan en la organización.

e) Participación, dado que requiere de la implicación a todos los niveles del conjunto de los órganos gestores autonómicos, organizaciones sindicales y su propio personal, a los que se involucra en su implementación y desarrollo.

2.2. Las medidas y actuaciones, en concreto previstas en este Plan, van encaminadas a corregir:

a) La discriminación directa, entendida como la 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.

b) La discriminación indirecta, entendida como la situación en que una disposición, criterio o práctica rutinaria que son aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

V.- Líneas estratégicas de actuación.

1. En los ANEXOS del presente Plan se detallan las líneas estratégicas de actuación en las que, conforme al previo estudio de diagnóstico realizado se estructura el mismo. Para cada una de ellas se recoge: la finalidad, los principales objetivos específicos, la descripción detallada de las medidas que se van a poner en marcha para su consecución, una previsión temporal para su cumplimiento y, finalmente, los órganos responsables de la ejecución de las mismas dentro de la estructura organizativa propia de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Las distintas líneas estratégicas de actuación son las siguientes:

LÍNEA 1.- Igualdad para el acceso al empleo público.

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

A través de esta primera línea estratégica se avanza en el reconocimiento general de las medidas para la integración del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.

LÍNEA 2.- Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

Mediante esta segunda línea estratégica se busca promover el desarrollo igualitario de la carrera profesional del personal al servicio de la Comunidad de Madrid.

LÍNEA 3.- Tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Con esta tercera línea estratégica se pretende alcanzar un equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales a través de un uso corresponsable de las medidas de conciliación entre su personal.

LÍNEA 4.- Formación, lenguaje, información, comunicación y sensibilización en igualdad.

Esta cuarta línea estratégica responde a la necesidad de formar, informar y sensibilizar, en todos los ámbitos, para una aplicación transversal de la política de igualdad entre su personal.

LÍNEA 5.- Situaciones de especial protección (violencia de género, acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo).

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

Con esta línea quinta se pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género y velar por otras situaciones que requieran especial protección en las que son víctimas las mujeres.

LÍNEA 6.- Seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género.

En esta línea sexta se pretende aplicar una gestión integral de los programas de prevención de riesgos y de salud laboral, para evitar cualquier tipo de posible discriminación que pueda tener su origen en el sexo.

LÍNEA 7.- Condiciones retributivas.

La línea estratégica séptima se articula en torno a conocer las causas que pueden motivar que las mujeres, en determinadas situaciones, puedan sufrir algún tipo de brecha salarial al objeto de, en ese caso, poder erradicar los factores que puedan ser el origen de la misma.

LÍNEA 8.- Seguimiento y desarrollo del plan de igualdad.

En la línea estratégica octava, se recogen medidas de carácter instrumental y complementario que permitirán realizar un seguimiento y adoptar medidas correctoras para el cumplimiento de los objetivos propuestos y la consecución de las medidas de carácter sustantivo previstas al efecto.

Además, para cada línea de actuación se distinguen en fichas anexas, primeramente, las medidas de carácter transversal de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, con

independencia de su tipo de vinculación jurídica y el ámbito donde desempeñan sus funciones, y, en segundo lugar, las medidas específicas para los colectivos determinados que se señalan, distinguiéndose a estos efectos, el personal funcionario, laboral, docente, estatuario, de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad de Madrid y de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid.

VI.- Ejecución de las medidas previstas en el Plan.

Cada una de las medidas y acciones previstas en el Plan tendrán que ser adoptadas y ejecutadas por todas las autoridades u órganos de la administración dentro de la estructura organizativa de la Comunidad de Madrid que tengan, en cada supuesto, atribuida la competencia sobre la materia o aspecto concernido, sin perjuicio del impulso y responsabilidad en la ejecución final de las mismas por parte del órgano u órganos que aparecen como responsables en el propio Plan, siguiendo los criterios generales de actuación de la Comisión General de Igualdad y, en su caso, de la adopción del instrumento jurídico preciso requerido con carácter previo para ello.

VII.- Financiación.

En cuanto a los recursos económicos destinados a la puesta en marcha del presente plan de igualdad, no se ha realizado una asignación presupuestaria directa, dado que las medidas contenidas en el mismo suponen, principalmente, la incorporación de las políticas de igualdad en la gestión de

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

personal existentes o que se programen dentro de las correspondientes partidas presupuestarias existentes en cada órgano responsable.

En este sentido, cabe señalar que, en principio, en la mayoría de los casos las medidas previstas en el plan de igualdad se podrán afrontar con las dotaciones personales y materiales existentes y que no requieren, principalmente, más que el compromiso y la voluntad de cambio por parte de todos los intervinientes en su implantación.

VIII.- Seguimiento, evaluación y desarrollo.

1. El Plan lleva aparejado, desde el principio, un programa de evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como poder evaluar los resultados obtenidos.

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene como objetivo conocer el proceso de ejecución mientras se está desarrollando y prevenir posibles dificultades que puedan surgir en dicha fase con alguna o algunas de las medidas previstas.

Para garantizar el seguimiento y la evaluación del Plan en los distintos ámbitos, en el proceso de seguimiento intervendrán los interlocutores que se recogen a continuación:

a) Una Comisión Técnica de Seguimiento para la Igualdad, con el carácter de órgano paritario de seguimiento e impulso de las actuaciones previstas en el Plan, dependiente de la Comisión de Igualdad.

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

La comisión estará compuesta por 8 representantes de los trabajadores, designados por las centrales sindicales firmantes en proporción a su representatividad y 8 representantes de la Administración de la Comunidad de Madrid.

La comisión se reunirá con carácter general una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando así lo acuerde la dirección general competente en materia de función pública, bien a instancia propia, bien a solicitud de las organizaciones sindicales que representen a la mayoría social. En este último caso la convocatoria se producirá en el plazo máximo de 15 días.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos a la secretaría e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por ésta con diez días hábiles de antelación a la fecha de la misma, excepto en los casos de carácter extraordinario que este plazo se reducirá a la mitad. Se enviará el orden del día cinco días hábiles antes de la convocatoria, excepto en los casos de carácter extraordinario que este plazo se reducirá a la mitad.

Durante el período de ejecución del Plan de Igualdad realizará el seguimiento del mismo, al objeto de evaluar el logro de los objetivos planteados a través de las medidas propuestas, lo que permitirá ir analizando su grado de ejecución y desarrollo, con el fin de potenciar los resultados esperados y corregir las

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

posibles disfunciones que se produzcan y que inicialmente no se hayan previsto.

Para poder realizar este seguimiento, la Comisión Técnica recabará la información que precise de aquellos órganos o unidades que proceda, en función de la naturaleza de la información que se requiera y el ámbito específico de competencias al que afecte, especialmente de las unidades de personal en cada una de las consejerías y de las subcomisiones de igualdad, cuando proceda.

b) En cada consejería, organismo autónomo y ente público se atribuirá a la unidad de personal correspondiente las labores de impulso y coordinación de las distintas medidas recogidas en el Plan de competencia en su ámbito respectivo, así como la función de recopilar toda la información necesaria para su evaluación y seguimiento, todo ello conforme a las directrices marcadas por la Comisión Técnica de Seguimiento.

c) Desde la Dirección General de Función Pública se coordinará una red de comunicación e intercambio de información entre la Comisión Técnica y los diferentes órganos de los que se precise obtener la información.

d) Desde cada Subcomisión de Igualdad se llevarán a cabo las tareas de seguimiento que le sean asignadas por la Comisión Técnica de seguimiento.

2. Los objetivos perseguidos con el sistema de seguimiento y evaluación serán, principalmente, los siguientes:

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

- a) Velar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
 - b) Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - c) Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
 - d) Proponer la ampliación de aquellas fechas fin de las medidas programadas en el Plan de igualdad que se precisen, si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
 - e) Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la organización, de acuerdo con el compromiso adquirido.
3. La evaluación podrá estructurarse en tres ejes:
- a) Evaluación de resultados, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.
 - b) Evaluación del proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones.
 - c) Evaluación de impacto, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura propia de la Administración

de la Comunidad de Madrid y la desaparición, en su caso, de posibles desequilibrios en la presencia y participación de cada sexo en ésta.

4. La incorporación de los indicadores de impacto y ejecución, que se establecen para cada una de las diferentes medidas, es un mecanismo necesario para poder obtener un conocimiento efectivo del grado de ejecución de las mismas y, con ello, constatar de forma objetiva el impacto que la ejecución del Plan supone, con respecto de la reducción de las brechas de género detectadas en el estudio de diagnóstico.

ANEXO I**LÍNEAS ESTRATÉGICAS: FINALIDAD Y PRINCIPALES OBJETIVOS.****LÍNEA 1. IGUALDAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO****1. FINALIDAD.**

Esta primera línea estratégica incluye la puesta en marcha de una serie de medidas específicas destinadas a garantizar y fomentar la igualdad efectiva entre los aspirantes que participan en cualquiera de los procesos selectivos para el ingreso en la Función Pública de la Administración de la Comunidad de Madrid, especialmente en los cuerpos o categorías en los que aquéllas se encuentren infrarrepresentadas.

2. PRINCIPALES OBJETIVOS.

- a) Adoptar las medidas precisas, en el desarrollo de las correspondientes pruebas selectivas o cursos selectivos, para garantizar su realización en condiciones de igualdad efectiva entre sus aspirantes, con especial consideración a las mujeres embarazadas, en período de lactancia y puerperio.
- b) Promover la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre los aspirantes, con carácter previo a su incorporación, introduciendo contenidos relativos al principio de igualdad y prevención de acoso sexual o por razón de sexo en los procesos selectivos para el acceso al empleo público.
- c) Garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales de selección.

LÍNEA 2. IGUALDAD EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL**1. FINALIDAD.**

Las medidas contenidas en esta línea de actuación tratan de asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional de las empleadas públicas, promoviendo y ampliando sus posibilidades de acceso a los puestos de dirección de la Administración de la Comunidad de Madrid, fundamentalmente en aquellos tipos de puesto de trabajo en los que las mujeres pudieran encontrarse con una escasa representación.

2. PRINCIPALES OBJETIVOS.

- a. Promover la presencia equilibrada de ambos sexos en los diferentes

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

- órganos colegiados de participación, negociación y representación.
- b. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en el ascenso por promoción interna y el desarrollo de la carrera vertical entre todo el personal, fomentando la paridad en la distribución por sexos en todos los grupos y subgrupos y, especialmente, en aquellos cuerpos o categorías en las que la mujer pudiera encontrarse, en su caso, con una escasa representación.
 - c. Promover la carrera horizontal de las empleadas públicas y, por ello, la ocupación de puestos de responsabilidad, para reducir las desigualdades y desequilibrios de origen cultural y social que pudieran existir, en su caso, en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid.

LÍNEA 3. TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

1. FINALIDAD.

Con las medidas de esta línea se pretende profundizar en el seguimiento de las condiciones laborales que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre el personal de la Comunidad de Madrid, como instrumentos esenciales para la eliminación de posibles desigualdades en el ámbito laboral.

2. PRINCIPALES OBJETIVOS.

- a. Eliminar los obstáculos que impidan la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración de la Comunidad de Madrid, facilitando las posibilidades de conciliación entre todo su personal.
- b. Impulsar el teletrabajo como medida que favorezca la corresponsabilidad y como forma de organización del trabajo por objetivos.
- a. Eliminar los obstáculos que impidan la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración de la Comunidad de Madrid, facilitando las posibilidades de corresponsabilidad y de conciliación entre todo su personal a través de la ejecución y seguimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad por los órganos responsables, bajo la supervisión de la Comisión Técnica y, en su caso, Subcomisiones de igualdad correspondientes.

LÍNEA 4. FORMACIÓN, LENGUAJE, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

1. FINALIDAD.

La formación, el lenguaje, la información, la comunicación y la sensibilización del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid se

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

constituye como herramienta fundamental, orientada a favorecer un cambio de actitudes y conducta dentro de la organización sobre la necesidad de trabajar de manera activa en la consecución de la igualdad entre todo el personal que trabaja para la misma, lo que facilitará y permitirá desarrollar de esta forma el resto de las medidas previstas en el presente Plan.

2. PRINCIPALES OBJETIVOS.

- a) Fomentar la formación en igualdad del personal de la Administración de la Comunidad de Madrid, en especial, comenzando por quienes ocupen o estén destinados a ocupar puestos de mando o dirección, así como en los órganos de selección.
- b) Informar y difundir los datos por sexo para fomentar el conocimiento de las situaciones de desigualdad que pudieran existir y contribuir a la aplicación de las políticas de igualdad entre todo el personal.
- c) Difundir el presente Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad de Madrid entre todo el personal que conforma la misma.

LÍNEA 5. SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN (VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO)

1. FINALIDAD.

Las medidas previstas en esta línea estratégica tratan de dar soluciones en la práctica a determinadas situaciones que han de ser objeto de especial protección, en concreto, los casos de funcionarias víctimas de violencia de género o que se encuentren ante conductas o actuaciones que puedan dar lugar a cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

2. PRINCIPALES OBJETIVOS.

- a) Promover acciones de prevención y de formación, a fin de mejorar la respuesta institucional de la Administración de la Comunidad de Madrid frente a la violencia de género o conductas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- b) Velar por el cumplimiento de los protocolos de actuación en los supuestos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo y avanzar en las medidas protectoras de las empleadas que se encuentren en estas situaciones.

LÍNEA 6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. FINALIDAD.

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

Las medidas previstas en esta línea estratégica tratan de alcanzar la efectividad del principio de igualdad entre todo el personal al servicio de la Comunidad de Madrid, 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 la finalidad de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo del personal.

2. PRINCIPALES OBJETIVOS.

- a) Promover medidas que faciliten la adaptación de las condiciones de trabajo de tal forma que se eliminen o reduzcan los riesgos laborales derivados de una concepción inadecuada del puesto de trabajo considerando los aspectos vinculados al sexo del personal.
- b) Promover la recogida y análisis de los datos que permitan diseñar y planificar medidas encaminadas a prevenir los daños derivados del trabajo que pudieran estar vinculados con el sexo del personal.

LÍNEA 7. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

1. FINALIDAD.

Estudiar las causas laborales que pudieran producir situaciones que indirectamente conlleven una percepción retributiva inferior entre ambos sexos, con el fin de adoptar las medidas precisas para corregir las, en su caso, detectadas.

2. PRINCIPALES OBJETIVOS.

- a) Estudiar en profundidad las causas que, en su caso, puedan producir diferencias salariales con especial incidencia en el género.
- b) Visualizar y revisar la política retributiva a través de la divulgación y derecho al acceso de todo el personal, con especial incidencia entre los mandos directivos, a obtener información relativa a los complementos retributivos que percibe el personal en cada ámbito o colectivo específico

LÍNEA 8. SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD

1. FINALIDAD.

La evaluación y seguimiento periódico de la implantación de las medidas contenidas en este Plan resulta fundamental para comprobar el grado de consecución de las mismas y de los objetivos que con ellas se pretenden alcanzar, así como para servir de fundamento de las medidas a incorporar en el siguiente Plan de Igualdad.

2. PRINCIPALES OBJETIVOS.

- a) Dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos previstos en cada línea de actuación.
- b) Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- c) Detectar y evaluar los cambios producidos en la Administración como consecuencia de la implantación de cada una de las medidas contenidas en el Plan de igualdad.
- d) Servir de fundamento para la elaboración de un siguiente Plan de Igualdad.

ANEXO II
MEDIDAS TRANSVERSALES AGRUPADAS POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. IGUALDAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (FUNCIONARIO, LABORAL, ESTATUTARIO, DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|--|
| 1.1 | Incluir en el expediente de aprobación del Decreto de Oferta de Empleo Público, una evaluación previa de la posible incidencia entre los distintos sexos que, en su caso, pueda producirse con la adopción de las medidas previstas en el mismo. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de informes. • Documento resultado de cada uno de ellos. |
| 1.2 | Incorporar en los decretos de oferta de empleo público medidas para garantizar el acceso en condiciones de igualdad, específicamente las que tengan por destinatarias a las aspirantes que en el desarrollo de los procesos selectivos se encuentren, en su caso, en situación de embarazo, parto o puerperio. En particular, recoger expresamente que cuando un proceso selectivo contenga la realización de pruebas físicas, las bases de convocatoria podrán prever: <ol style="list-style-type: none"> a) Una adecuación de baremos | <ul style="list-style-type: none"> • Número de Decretos Oferta de Empleo Público que lo incorporan. • Número de bases de convocatoria y tipo de previsiones. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|------------|--|---|
| | <p>o medidas compensatorias entre aspirantes de ambos sexos, cuando la naturaleza de las pruebas lo requiera y exista alguna justificación legítima y proporcionada del diferente trato. A tal fin se revisarán los ejercicios físicos previstos en las bases de convocatoria, con la asistencia de personal especialista.</p> <p>b) La inversión del orden de realización de los ejercicios o el aplazamiento para su realización, sin menoscabo del derecho de todos los aspirantes a una resolución del proceso selectivo ajustada al calendario previsto.</p> <p>Por último, que en aquellos casos en los que se prevea la realización de cursos selectivos o períodos de prácticas, se adoptarán medidas razonables y adecuadas, para facilitar a las aspirantes víctimas de violencia de género, embarazadas o en maternidad, la realización de los mismos, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurren dichas situaciones.</p> | |
| 1.3 | Incluir en las bases de convocatoria de los procesos selectivos la obligación expresa de que los tribunales calificadores velarán por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de convocatorias. • Porcentaje sobre el total de las convocatorias. |
| 1.4 | Adecuar la redacción de las convocatorias de los procesos selectivos eliminando, en su caso, | <ul style="list-style-type: none"> • Número de convocatorias. • Porcentaje sobre el |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|--|
| | expresiones o términos discriminatorios de acuerdo con las normas de gramática española de la RAE. | total de las convocatorias. |
| 1.5 | Incluir en todos los temarios aprobados para la celebración de las pruebas selectivas, contenidos relativos a la igualdad de género, en el marco de lo previsto, en su caso, por la normativa básica estatal que resulte aplicable al tipo de personal destinatario de la medida. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de temas incluidos por subgrupo o grupo. • Número de convocatorias. • Porcentaje sobre el total de las convocatorias. |
| 1.6 | Valorar en los concursos, en el apartado de los méritos relativos a formación, los cursos en materia de igualdad de género, violencia de género y prevención de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, en el marco de lo previsto, en su caso, siempre y cuando resulte compatible con la normativa aplicable al tipo de personal destinatario de la medida. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de convocatorias. • Porcentaje sobre el total de las convocatorias. |
| 1.7 | Continuar promoviendo la paridad en los tribunales de selección, con especial incidencia en sus cargos más representativos, es decir, el de presidente y el de secretario. En este sentido, en aquellos colectivos en que exista una presencia de la mujer por debajo de la media (cuando el porcentaje de mujeres en el cuerpo o categoría sea igual o menor al 40% de los efectivos), se procurará de forma especial el cumplimiento de esta paridad, salvo que por razones justificadas debidamente motivadas, no pudiera hacerse efectiva esta medida. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de miembros desagregado por sexo y cargo. |
| 1.8 | Reconocer el derecho de las aspirantes a recibir, en su caso, | <ul style="list-style-type: none"> • Número de consultas |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|-------------|--|--|
| | información específica sobre los requisitos y pruebas exigidos, por lo que se refiere a los cuerpos o categorías en los que las mujeres encuentren una presencia por debajo de la media (cuando el porcentaje de mujeres en los mismos sea igual o menor al 40% de los efectivos) y sobre las medidas específicas previstas, en el caso de las aspirantes en situación de embarazo, parto o puerperio, en relación con la realización de las correspondientes pruebas selectivas o para la superación de determinadas pruebas físicas. | formuladas. • Número de consultas resueltas. |
| 1.9 | Promover la presencia equilibrada de ambos sexos en el nombramiento de los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales en los órganos de negociación que, en su caso, se constituyan para fijar criterios de acceso al empleo público. | • Número de miembros desagregados por sexo y órgano de negociación. |
| 1.10 | Publicar un Boletín estadístico del personal de la Comunidad de Madrid, con una periodicidad al menos semestral, sobre los datos de efectivos desagregados por sexo, en función de las diversas variables clasificatorias que se encuentren automatizadas y así lo permitan (tipo de personal, grupo, cuerpo, categoría, nivel del puesto...) | • Número de Boletines. • Número de variables del boletín estadístico desagregadas por sexo y porcentaje sobre el total de datos publicados. |
| 1.11 | Adecuar las bases de convocatoria e instrucciones a los tribunales de selección, con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y asegurar el | • Documento tipo de convocatoria e instrucciones. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|-------------|---|--|
| | cumplimiento de las medidas que le resulten aplicables del presente Plan de Igualdad. | |
| 1.12 | Adaptar los modelos de solicitudes y las aplicaciones telemáticas para la gestión de los procesos de selección y adjudicación, a fin de permitir una adecuada recogida de datos desagregada por sexo y, si fuera posible, edad, que permita su explotación actualizada. | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de modelos de solicitudes que incorporan la variable sexo. • Porcentaje de modelos de solicitudes que incorporan la variable edad. • Porcentaje de bases de datos o aplicaciones informáticas en la gestión de los procesos selectivos que contemplan la variable sexo. • Porcentaje de bases de datos o aplicaciones informáticas en la gestión de los procesos selectivos que contemplan la variable edad. |
| 1.13 | En la publicación de las convocatorias de plazas en cuerpos o categorías en las que el porcentaje de mujeres en los mismos sea igual o menor al 40% de los efectivos, se incidirá en las oportunidades de acceso para mujeres a estas plazas, especialmente, por lo que se refiere a las plazas de promoción interna. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de convocatorias. • Número de plazas. • Tipología acciones divulgativas. |
| 1.14 | En las acciones formativas que, en su caso, se impartan a los miembros de tribunales de selección, se programarán | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos impartidos miembros de |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|-------------|--|---|
| | contenidos relativos a las medidas o actuaciones que pueden implementar a fin de garantizar en el desarrollo del proceso selectivo, la igualdad del trato entre los aspirantes con independencia de su sexo. | tribunales. • Número de personas matriculadas por sexo. |
| 1.15 | Procurar una calendarización de las convocatorias de los procesos selectivos y su desarrollo. | • Número de procesos selectivos calendarizados. • Porcentaje procesos selectivos calendarizados. |
| 1.16 | Regular en las bases de convocatoria un procedimiento para que las aspirantes embarazadas o en puerperio puedan pedir, en su caso, las adaptaciones que precisen para realizar, en condiciones de igualdad, cualquiera de los ejercicios contemplados en el proceso selectivo. | • Número de bases de convocatoria. • Porcentaje sobre el total de bases de convocatoria. |
| 1.17 | Promover medidas de actuación, en base a los mismos requisitos de acceso y en condiciones de igualdad, que favorezcan el acceso de la mujer en las convocatorias de aquellos cuerpos o categorías en las que el porcentaje de empleadas en los mismos sea igual o menor al 40% de los efectivos, de conformidad con lo previsto por la normativa legal o convencional que resulte aplicable al tipo de personal destinatario de la medida. | • Número de actuaciones. • Tipología de las medidas de actuación. |
| 1.18 | Realizar un seguimiento sobre el número de aspirantes que participan en cada proceso selectivo y el número de aprobados por sexo, que permita su explotación automatizada. | • Datos de seguimiento anual. |
| 1.19 | La aspirante aprobada en un proceso selectivo en situación de | • Número de empleadas que |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| | incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o permiso por parto, podrá tomar posesión de su nuevo puesto de trabajo si ese es su deseo, continuando en la situación que viniera disfrutando o que le correspondiera desde ese momento, sin perjuicio de que si lo desea puede solicitar que se estime una situación de fuerza mayor, previéndose entonces que el cómputo del plazo posesorio se inicie o, en su caso, se reanude, cuando finalice la situación de incapacidad temporal derivada de la gestación o el permiso por parto. | solicitan la toma de posesión. <ul style="list-style-type: none"> • Número empleadas que alegan causa de fuerza mayor. |
| 1.20 | Se promoverá que en el supuesto de que las bases de convocatoria tengan prevista la realización de un curso selectivo y siempre que la naturaleza del mismo lo permita, el horario de realización sea preferentemente programado en horario de mañana, al objeto de favorecer la conciliación del personal nombrado en prácticas hasta el momento de su incorporación efectiva con la jornada y turno que, en cada caso, les corresponda. | <ul style="list-style-type: none"> • N° de cursos selectivos programados. • N° programados en horario de mañana. • N° de participantes por sexo. |

3. RESPONSABLES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---------------|-----------------------------|
| 1.1 | Dirección General de Función Pública | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 1.2 | Dirección General de Función Pública | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 1.3 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y | | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| | | | |
|------------|--|--|-----------------------------|
| | Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | | |
| 1.4 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 1.5 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud | | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| | | | |
|------------|--|--|-----------------------------|
| | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 1.6 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 1.7 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de | Secretarías Generales Técnicas/ Gerencias Organismos Autónomos Universidades Otras Administraciones Públicas. | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| | | | |
|-------------|--|-------------------------------|-----------------------------|
| | personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 1.8 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 1.9 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 1.10 | Dirección General de Recursos Humanos | Dirección General de Recursos | Primer semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| | | | |
|-------------|---|--|------------------------------|
| | de la Consejería de Hacienda y Función Pública | Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | |
| 1.11 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | | Cuarto trimestre 2022 |
| 1.12 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales | | Segundo semestre 2022 /Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| | | | |
|-------------|--|--|------------------------------|
| | del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 1.13 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022 /Anual |
| 1.14 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de | | Cuarto trimestre 2022 /Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| | | | |
|------|--|--|------------------------------|
| | Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 1.15 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Anual. |
| 1.16 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la | | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| | | | |
|-------------|--|--|------------------------------|
| | Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 1.17 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Cuarto trimestre 2022/ Anual |
| 1.18 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 1.19 | Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la | | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| | | | |
|-------------|--|--|------------------------------|
| | Consejería de Hacienda y Función Pública. Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | | |
| 1.20 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Primer trimestre 2023/ Anual |

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. IGUALDAD EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (FUNCIONARIO, LABORAL, ESTATUTARIO, DE LA ADMINISTRACIÓN DE

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

JUSTICIA, DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID).

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|---|
| 2.1 | Tomar en consideración la equiparación de ambos sexos en la designación de los miembros de los órganos técnicos colegiados que se constituyan al objeto de baremar y proponer candidatos para la cobertura de puestos | <ul style="list-style-type: none"> • Número de órganos colegiados constituidos. • Distribución de miembros por sexo. |
| 2.2 | Procurar la presencia equilibrada de ambos sexos, en la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid y comisiones creadas como consecuencia de acuerdos alcanzados en la misma. | <ul style="list-style-type: none"> • Número y distribución por sexo de los miembros de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid. • Número de comisiones creadas y distribución por sexo de sus miembros. |
| 2.3 | Introducir de manera sistemática la variable sexo en todas las estadísticas, bases de datos, recogidas de información, etc. relacionadas con el ámbito del desarrollo de la carrera profesional; se estudiará la posibilidad de incorporar adicionalmente la variable de edad, junto con la de sexo, como un indicador de particular importancia. | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de bases de datos o aplicaciones telemáticas donde se introduce la variable sexo y, en su caso, edad. • Porcentaje de modelos de solicitud donde se introduce la variable sexo y, en su caso, edad. |
| 2.4 | En los puestos de trabajo convocados por el sistema de | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de puestos |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|------------|--|---|
| | concurso de méritos, se incluirá como mérito transversal a valorar, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad, violencia de género o prevención de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, de conformidad con la normativa que les resulte aplicable. | convocados en que se valora. |
| 2.5 | Revisar y proponer en los procedimientos de provisión y promoción medidas compensatorias para evitar, en su caso, impactos negativos en la igualdad de oportunidades entre su personal. En este sentido, se deberá estudiar el sistema de valoración del tiempo en el que la persona candidata haya permanecido en excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación y su baremación en dichos sistemas, al amparo de la normativa de obligado cumplimiento. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento contenido de las propuestas. |
| 2.6 | Se procurará la utilización de un lenguaje en igualdad en la descripción de las funciones que vengán siendo asignadas a los distintos puestos de trabajo en el ámbito de la Comunidad de Madrid. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento de instrucciones a los gestores. |
| 2.7 | Adecuar las bases de convocatoria de provisión de puestos de trabajo y, en su caso, las instrucciones a los órganos técnicos de baremación, con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de modelos de bases de convocatoria adecuadas sobre el total. • Documento de instrucciones. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|--|
| 2.8 | Fomentar los procesos de promoción interna, en aquellos cuerpos o categorías en los que el número de efectivos mujeres no tenga una presencia equilibrada, por representar un porcentaje igual o menor al 40% de sus efectivos, y para aquellos en los que se exige una titulación universitaria. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de plazas convocadas cuerpos o categorías infrarrepresentados . • Número de aprobados por sexo. • Número de plazas convocadas subgrupo A1 o equivalente por promoción interna. • Número de aprobados por sexo. |
| 2.9 | En los cursos dirigidos a formar personal directivo se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 50% de las plazas ofertadas –si hubiera suficientes candidatas-, con el fin de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Número acciones formativas. • Número plazas. • Número horas formativas. • Número de personas matriculadas por sexo. |

3. RESPONSABLES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---|-----------------------------|
| 2.1 | Secretarías Generales Técnicas / Gerencias Direcciones Generales de Recursos Humanos. Departamento de personal de la Agencia para la Administración | Centros directivos o unidades equivalentes / Organismos | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|---|--|-------------------------------|
| | Digital de la CM. | | |
| 2.2 | Dirección General de Función Pública | Organizaciones sindicales | Segundo semestre 2022/Anual |
| 2.3 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Hacienda y Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid Secretarías Generales Técnicas/ Gerencias o equivalentes | Cuarto trimestre 2022/Anual |
| 2.4 | Secretarías | | Cuarto trimestre |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---------------|-------------------------------|
| | Generales Técnicas/ Gerencias Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Hacienda Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | 2022/Anual |
| 2.5 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la | | Cuarto trimestre 2022 |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---------------|-------------------------------|
| | Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 2.6 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Hacienda y Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la | | Cuarto trimestre 2022 |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|---|---------------|-------------------------------|
| | Administración Digital de la C.M | | |
| 2.7 | Secretarías Generales Técnicas/ Gerencias Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Hacienda y Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Cuarto trimestre 2022 |
| 2.8 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y | | Segundo semestre 2022/ Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|---------------|-------------------------------|
| | Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 2.9 | Dirección General de Función Pública Dirección de Destrezas y Competencias Avanzadas digitales | | Segundo semestre 2022/ Anual |

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (FUNCIONARIO, LABORAL, ESTATUTARIO, DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

MOD. 41. UNE A-4

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--------|-------------|
|--------|--------|-------------|

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| 3.1 | Revisar y adaptar, en su caso, las solicitudes y registros telemáticos, de manera que se incluya la variable sexo para el seguimiento de las solicitudes de reducciones de jornada, licencias o excedencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes adaptadas. • Porcentaje de registros telemáticos adaptados. |
| 3.2 | Realizar un seguimiento de la implantación del régimen del teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes por tipo de personal, cuerpo o categoría profesional y consejería, distribuidas por sexo. • Número de autorizaciones por tipo de personal, cuerpo o categoría profesional y consejería, distribuidas por sexo. |
| 3.3 | Adoptar unas recomendaciones sobre el ejercicio del derecho a la desconexión digital por parte del personal de la Administración de la Comunidad de Madrid. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento de recomendaciones. |
| 3.4 | Promover, en aquellos supuestos en los que resulte compatible con la prestación del servicio y el tipo de funciones a desarrollar, la implantación de nuevas medidas de conciliación con la vida personal, laboral y familiar, en el marco normativo y de negociación correspondiente al tipo de personal que corresponda. | <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de medidas adoptadas. • Destinatarios de las medidas. |
| 3.5 | Fomentar la realización de las reuniones de trabajo dentro de la franja horaria de la jornada de obligado cumplimiento, según el régimen establecido para cada tipo de personal | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de reuniones celebradas dentro de la franja horaria de la jornada de obligado |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|--|
| | | cumplimiento. |
| 3.6 | Realizar un seguimiento cuantitativo y cualitativo del disfrute de los permisos (retribuidos y no retribuidos), reducciones de jornada, excedencias y licencias, bolsas de horas o acumulaciones horarias, cambios de turno, que se encuentren vinculados a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, clasificándolos por la variable sexo, y la incidencia del régimen de teletrabajo en su disfrute. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento informe de seguimiento. |
| 3.7 | Promover la implantación de medidas que amplíen las posibilidades de conciliar el desempeño de los puestos de mayor responsabilidad con la vida personal y familiar. | <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de medidas adoptadas. • Destinatarios de las medidas. |
| 3.8 | Potenciar la impartición de formación virtual y semipresencial, a fin de facilitar el acceso a la formación y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en la formación requerida para la promoción profesional. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos virtuales. • Número de horas formativas. • Número de personas matriculadas distribuidas por sexo • Número de cursos semipresenciales. • Número de horas formativas. • Número de personas matriculadas distribuidas por sexo. |
| 3.9 | Cuando los medios materiales y técnicos disponibles lo permitan, se elaborarán modelos de cuestionarios para conocer el grado de necesidad y satisfacción, en general, de los empleados públicos en cuanto a las medidas de conciliación implantadas en la Administración de la Comunidad de Madrid. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cuestionarios. • Informe de análisis. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|---|
| 3.10 | Llevar a cabo campañas de información y sensibilización en el Portal de la Comunidad de Madrid para promover el ejercicio responsable, de los derechos de conciliación entre mujeres y hombres. | <ul style="list-style-type: none"> Número de campañas. |

3. RESPONSABLES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|---|---|
| 3.1 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Dirección General de Recursos de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos | Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid. | Cuarto trimestre 2022/ Cuarto trimestre 2022 |
| 3.2 | Dirección General de Recursos | Gerencias de Atención | Segundo semestre/ Anual |

MOD. 41. JUNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|--|---|
| | Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Dirección General de Recursos de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos | Hospitalaria y Atención Primaria | Período coincidente con el curso escolar. |
| 3.3 | Dirección General de Función Pública | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de | Segundo semestre 2023 /Segundo trimestre 2023 |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|---|----------------------------------|
| | | Justicia Dirección General de Recursos de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | |
| 3.4 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Dirección General de Recursos de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos | | Tercer trimestre 2022/ Anual |
| 3.5 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos | Centros directivos o unidades equivalentes | Segundo semestre 2023/ anual. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|--|--|
| | Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Dirección General de Recursos de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos | | |
| 3.6 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Dirección General de Recursos de la Agencia para la Administración | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos | Tercer trimestres/Cuarto trimestre 2023. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|--|-------------------------------|
| | Digital de la C.M. | | |
| 3.7 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Dirección General de Recursos de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos | | Año 2023/Anual |
| 3.8 | Dirección General de Función Pública Viceconsejería de Política Formativa Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza Dirección de Recursos Humanos | Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid | Segundo semestre 2022/ Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|-------------|--|---|-------------------------------|
| | y Relaciones Laborales de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | | |
| 3.9 | Dirección General con competencias en materia de igualdad | Dirección General de Función Pública. | Año 2023/Anual |
| 3.10 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Dirección General de Recursos de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos. | Año 2023/Anual |

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. FORMACIÓN, LENGUAJE, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (FUNCIONARIO, LABORAL, ESTATUTARIO, DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y DE LA AGENCIA PARA LA

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| 4.1 | Adoptar medidas para facilitar la participación en acciones formativas durante los permisos de maternidad, adopción, acogimiento o lactancia, así como, en la excedencia por cuidado de hijos y familiares. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes distribuidas por sexo. • Número de autorizaciones distribuidas por sexo. |
| 4.2 | Adoptar medidas para facilitar la participación en acciones formativas del personal que se reincorpora de excedencias por cuidados de menores o personas dependientes. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes distribuidas por sexo. • Número de autorizaciones distribuidas por sexo. |
| 4.3 | Impulsar la creación de un espacio en la INTRANET en materia de igualdad que comprenda información sobre el Plan de Igualdad, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, específicamente, con información relativa a la violencia de género, a los protocolos de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra información o actividad relevante que se esté desarrollando en este ámbito. | <ul style="list-style-type: none"> • Espacios en la INTRANET. |
| 4.4 | Garantizar que en el desarrollo de las acciones formativas, se utiliza un lenguaje en igualdad que no tenga connotaciones sexistas o estereotipadas, sobre todo en aquellos supuestos en los que tengan por destinatario personal de cuerpos o categorías profesionales | <ul style="list-style-type: none"> • Documento de instrucciones para el personal formador y coordinador. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|-------------|--|---|
| | masculinizadas o feminizadas. | |
| 4.5 | Revisar y, en su caso, introducir de manera sistemática la variable sexo en todas las solicitudes y registros telemáticos para el seguimiento de la gestión de la formación, a fin de poder realizar informes de seguimiento y valorar la posible inclusión de la variable edad | <ul style="list-style-type: none"> • Número de modelos de solicitudes que recogen la variable sexo y edad. • Número de registros telemáticos que recogen la variable sexo y edad. |
| 4.6 | Definir un "Itinerario formativo en igualdad y no discriminación" a incorporar en los Planes de Formación para los empleados públicos o, en su caso, una oferta amplia de cursos y seminarios en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y contra la violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos. • Número de horas formativas. • Número de personas matriculadas distribuidas por sexo. |
| 4.7 | Procurar el equilibrio de ambos sexos en el número de personal formador. | <ul style="list-style-type: none"> • Número y distribución por sexo del personal formador. |
| 4.8 | Potenciar la digitalización de la oferta formativa en igualdad en el Plan de Formación para todo su personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos. • Número de horas formativas. • Número de personas matriculadas distribuidas por sexo. |
| 4.9 | Difundir entre la plantilla de personal de los departamentos de recursos humanos, el conocimiento necesario sobre las medidas contenidas en el Plan de Igualdad y los medios instrumentales necesarios para su ejecución. | <ul style="list-style-type: none"> • Canales de difusión. |
| 4.10 | Diseñar campañas de sensibilización que se trasladen a un cambio en la cultura | <ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas de sensibilización. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|-------------|--|--|
| | organizativa, a fin de consolidar un entorno que favorezca el acceso de la mujer a puestos de trabajo de carácter directivo y de mayor responsabilidad en general. | |
| 4.11 | Valorar entre los criterios de selección del personal formador, los conocimientos en igualdad para la impartición de aquellas acciones formativas en las que por la naturaleza de la materia propia de esos contenidos o los destinatarios de los cursos, se considere de relevancia. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos. • Número de personal formador para el que se valora. |
| 4.12 | Favorecer la participación de la presencia femenina dentro del Programa de Formación Directiva, a fin de que continúe cumpliendo una función incentivadora del acceso de la mujer a puestos del mayor nivel de responsabilidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos. • Número de horas formativas. • Número de personas matriculadas distribuidas por sexo. |
| 4.13 | Impulsar el uso del lenguaje en igualdad y no discriminatorio en la elaboración de documentos y publicaciones, así como la utilización de imágenes neutras respecto al género en las comunicaciones, espacios colaborativos y portales públicos. Incluir módulos de lenguaje en igualdad en la formación específica en materia de comunicación, especialmente dirigidos al personal que realiza publicaciones en la página web de la Comunidad de Madrid y difundir el conocimiento general sobre ese el uso del lenguaje desde esta perspectiva, a través de la plataforma ForMADRID. | <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de actuaciones. • Número de actividades formativas. |
| 4.14 | Programar formación en instrumentos y herramientas que incorporen la variable de sexo en la gestión pública, | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos. • Número de horas |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|-------------|---|---|
| | dentro de las acciones formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, priorizando las solicitudes de personas que desempeñen puestos de responsables en las jefaturas de recursos humanos. | formativas. <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas matriculadas distribuidas por sexo. |
| 4.15 | Programar dentro de los cursos de formación de formadores contenidos propios en materia de igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos. • Número de horas formativas. <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas matriculadas, distribuidas por sexo. |
| 4.16 | Promover entre el personal de atención al público, formación básica en materia de igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos. • Número de horas formativas. |
| 4.17 | Promover la programación de las acciones formativas, de más de 20 horas de duración, en días no consecutivos, siempre que sea compatible con la organización de los servicios y la gestión del Plan de Formación de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos programados. • Porcentaje de cursos programados. |

3. RESPONSABLES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|---------------|-----------------------------|
| 4.1 | Dirección General de Función Pública Viceconsejería de Política Formativa Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza | | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|---|---|
| | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | | |
| 4.2 | Dirección General de Función Pública Viceconsejería de Política Formativa Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | | Segundo semestre 2022/Anual. |
| 4.3 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de Educación Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | | Segundo trimestre 2023/ Cuarto trimestre 2023. |
| 4.4 | Dirección General de Función Pública Viceconsejería de Política Formativa Dirección General de Investigación, | Personal coordinador. Personal formador. | Tercer trimestre 2022. |

MOD. 41. JUNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|---|--|
| | Docencia y Documentación Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | | |
| 4.5 | Dirección General de Función Pública Viceconsejería de Política Formativa Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | Agencia para la Administración Digital de la C.M. | Segundo semestre 2022/Anual |
| 4.6 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación | | Segundo trimestre 2023/Tercer trimestre 2023 |
| 4.7 | Dirección General de Función Pública Viceconsejería de Política Formativa Dirección General de Investigación, Docencia y | | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|---|--|-------------------------------|
| | Documentación Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. | | |
| 4.8 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza | Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid | Plan de formación para 2023 |
| 4.9 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Hacienda y Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Dirección General de Recursos de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. Secretarías Generales Técnicas/Gerencias | | Segundo semestre de 2022 |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|-------------|---|---------------|--------------------------------|
| | de Organismos Autónomos | | |
| 4.10 | Dirección General de Función Pública Dirección de Comunicación, Gestión del Cambio y Relaciones Institucionales de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid. Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza. | | Primer semestre 2023/Anual |
| 4.11 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza | | Plan de formación 2023 |
| 4.12 | Dirección General de Función Pública | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 4.13 | Dirección General de Función Pública Viceconsejería de Política Formativa Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos | | Primer trimestre 2023/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|-------------|---|-------------------------------|-------------------------------|
| | Autónomos | | |
| 4.14 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza | Coordinadores de Formación | Año 2023/Anual |
| 4.15 | Dirección General de Función Pública | Coordinadores de Formación | Año 2023/Anual |
| 4.16 | Dirección General de Función Pública | Coordinadores de Formación | Año 2023/Anual |
| 4.17 | Dirección General de Función Pública | Coordinadores de Formación | Año 2023/Anual |

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN (VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO).

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (FUNCIONARIO, LABORAL, ESTATUTARIO, DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|------------|--|---|
| 5.1 | Establecer medidas para garantizar la protección efectiva de las víctimas de violencia de género que participen en el desarrollo de procesos selectivos convocados por la Administración de la Comunidad de Madrid reconociendo, en su caso, el derecho a aplazar la realización de alguna prueba, en el marco de la normativa que resulte de aplicación y sin menoscabo del derecho del resto de aspirantes a una | <ul style="list-style-type: none"> Tipología de medidas adoptadas. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|------------|--|---|
| | resolución del proceso en un período razonable. | |
| 5.2 | Establecer medidas para garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la prestación de servicios de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral. | <ul style="list-style-type: none"> • Tipología de medidas adoptadas. |
| 5.3 | En los planes de formación, diseñar acciones específicas en materia de violencia de género, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas y tipología (cursos, seminarios...) • Número de horas formativas. • Número de personas que participan distribuidas por sexo. |
| 5.4 | Disponer de protocolos de actuación para prevenir y actuar en situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, adaptados a las especialidades de cada Consejería o ámbito. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de Consejerías, Organismos o Entes que han adaptado el protocolo aprobado por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid. |
| 5.5 | Realizar un seguimiento de los protocolos vigentes de actuación contra las situaciones de acoso laboral y violencia en el trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de denuncias formuladas. • Número de denuncias archivadas. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Número de denuncias tramitadas. • Número y tipología de las medidas adoptadas. • Número de casos de acoso resueltos judicialmente |
| 5.6 | Elaborar una guía sobre el protocolo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas por motivos de violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento guía. |
| 5.7 | Incluir en los espacios web corporativos, un apartado sobre el contenido del protocolo para prevenir y actuar en situaciones de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, y publicar una referencia especial, al día 25 de noviembre Día internacional de la eliminación de la Violencia contra la mujer. | <ul style="list-style-type: none"> • Espacio web donde se incorpora. |
| 5.8 | En las unidades de personal se dispondrá de personal específicamente formado, a través del cual se facilitará información sobre las actuaciones para prevenir y eliminar cualquier tipo de situación que pueda ser considerada como constitutiva de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. El personal tendrá la posibilidad de conocer las personas que han sido nombradas por cada unidad de personal para poder recibir la información o el asesoramiento pertinente. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas formadas por sexo. • Número de consultas realizadas. • Número de consultas informadas. |
| 5.9 | Impartir formación específica para el personal que asesora sobre acoso sexual y por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas matriculadas por sexo. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|-------------|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos. • Número horas formativas. |
| 5.10 | Elaborar y difundir un código de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento resultado. |
| 5.11 | Realizar un seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la Administración de la Comunidad de Madrid. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de empleadas por administración de procedencia. |
| 5.12 | Realizar un seguimiento de todas las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género, y elaboración, en su caso, de propuestas para agilizar aquellos procedimientos que así se requieran. | <ul style="list-style-type: none"> • Número y tipología medidas adoptadas. • Número de propuestas formuladas. |
| 5.13 | Ofrecer formación en materia de violencia de género, con carácter voluntario, al personal que, por razón de su destino o de su ámbito de especialización, pueda detectar posibles situaciones de empleadas víctimas de violencia de género, aun cuando no se incardine en el desarrollo de sus funciones, tales como el personal destinado en los servicios de prevención de riesgos laborales en las unidades de personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas formadas por sexo. • Número de cursos. • Número horas formativas. |
| 5.14 | Incorporar en los manuales de acogida del personal que, en su caso, se aprueben, información relativa a los protocolos de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de manuales aprobados. |
| 5.15 | Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán preferencia en el acceso a las actividades formativas organizadas | <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes formuladas. • Número de |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|-----------------|
| | por la administración, en materias relacionadas o que hagan efectivo su derecho a la protección o que puedan permitir su movilidad con dicho objetivo. | autorizaciones. |

3. RESPONSABLES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---------------|-------------------------------|
| 5.1 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 5.2 | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. | | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|---|---------------|-------------------------------|
| | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 5.3 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud | | Primer trimestre 2023/Anual |
| 5.4 | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos | | Cuarto trimestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|---------------|-------------------------------|
| | y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 5.5 | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 5.6 | Dirección General de Función Pública | | Cuarto trimestre 2022 |
| 5.7 | Dirección General de Función Pública Dirección General de | | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. JUNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|-------------|---|--|-------------------------------|
| | Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud | | |
| 5.8 | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Anual |
| 5.9 | Dirección General de Función Pública. | | Tercer trimestre de 2022. |
| 5.10 | Dirección General de Función Pública. | Recursos Humanos de la Consejería de Hacienda, Economía y Empleo Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad | Segundo semestre 2022/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---|---------------------------------|
| | | Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | |
| 5.11 | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Segundo semestre 2022/Permanete |

MOD. 41. JUNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---|---------------------------------|
| 5.12 | Dirección General de Función Pública | | Segundo trimestre de 2022/Anual |
| 5.13 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de Organismos Autónomos Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | Anual |
| 5.14 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | | Primer trimestre 2023/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|-------------|---|---------------|-------------------------------|
| | Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | |
| 5.15 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | | Primer trimestre 2023/Anual |

LÍNEA ESTRATÉGICA 6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (FUNCIONARIO, LABORAL, ESTATUTARIO, DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|--|
| 6.1 | Consideración de medidas ergonómicas que repercuten de manera distinta en hombres y mujeres: Consideración de variables antropométricas en la adquisición de mobiliario y equipos de trabajo relacionados con la manipulación manual de cargas. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de informes de solicitud de compra de mobiliario adaptable y/o de equipos de trabajo relacionados con la manipulación manual de cargas. • Número de informes de solicitud aceptados. |
| 6.2 | Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación derivados de la aplicación del artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas en materia de PRL con contenido de perspectiva de género. • Número de personas que participan distribuidas por sexo. |
| 6.3 | Incorporar la perspectiva de género en las actividades de información derivados de la aplicación del artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones informativas publicadas en la INTRANET con contenido referente a la prevención de riesgos laborales incorporando la perspectiva de género. |
| 6.4 | Considerar el riesgo para el embarazo y la lactancia natural con enfoque | <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|------------|--|---|
| | preventivo atendidas en el marco de la Instrucción de 30 de julio de 2009 del Director General de Función Pública, por la que se establece el procedimiento de solicitud de las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural a que hace referencia el Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo (para empleadas públicas encuadradas en el régimen general de seguridad social, cuya entidad gestora para la cobertura de las contingencias profesionales sea FREMAP) | tramitadas de riesgo durante el embarazo. • Número de solicitudes tramitadas de riesgo durante la lactancia. |
| 6.5 | Considerar el riesgo para el embarazo y la lactancia natural con enfoque preventivo atendidas en el marco de las instrucciones y procedimientos establecidos por las entidades gestoras para la cobertura de las contingencias profesionales distintas de FREMAP. | • Número de solicitudes tramitadas de riesgo durante el embarazo. • Número de solicitudes tramitadas de riesgo durante la lactancia. |
| 6.6 | Desagregar por sexo y edad las bases de datos de los servicios de prevención, así como los datos estadísticos generados en las memorias anuales obtenidas por los mismos. | • Memoria anual de los servicios de prevención. |
| 6.7 | Adaptar la ropa de trabajo y los equipos de protección individual a la morfología de cada sexo. | • Informe anual. |
| 6.8 | Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad. | • Número accidentes laborales desagregados por sexo y edad. |
| 6.9 | Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, así como en los estudios e investigaciones correspondientes. | • Número y tipo de estudios e investigaciones con perspectiva |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|-------------|---|---|
| | | de género en materia de prevención de riesgos laborales. |
| 6.10 | Realizar evaluaciones de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, sin dejar de valorar todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de evaluaciones de riesgos laborales realizadas. • Número de evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas. |
| 6.11 | Realizar una vigilancia de la salud periódica en función de los riesgos inherentes al trabajo. Asimismo, se garantizará la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, teniéndose en cuenta, en su caso, los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación del personal, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de reconocimientos médicos realizados desagregados por sexo y edad. • Número de adaptaciones de puesto de trabajo desagregadas por sexo y edad. |

3. RESPONSABLES Y PERIODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|-------------|---|---------------|----------------------------|
| 6.1. | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias | | Anual/Anual |
| 6.2. | Dirección General de Función Pública DGRRHH Educación | | Anual/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|-------------|--|---------------|-------------------------------|
| | AMAS DG Infraestructuras Judiciales DGRRH y Relaciones Laborales SERMAS | | |
| 6.3. | Dirección General de Función Pública DGRRH Educación AMAS DG Infraestructuras Judiciales DGRRH y Relaciones Laborales SERMAS | | Anual/Anual |
| 6.4. | Dirección General de Función Pública DGRRH Educación AMAS DG Infraestructuras Judiciales DGRRH y Relaciones Laborales SERMAS | | Anual/Anual |
| 6.5. | Dirección General de Función Pública DGRRH Educación AMAS DG Infraestructuras Judiciales DGRRH y Relaciones Laborales SERMAS | | Anual/Anual |
| 6.6. | Secretarías Generales Técnicas/Gerencias | | Anual/Anual |
| 6.7. | Unidades competentes | | Anual/Anual |
| 6.8. | Unidades competentes | | Anual/Anual |
| 6.9. | Dirección General de Función Pública DGRRH Educación AMAS | | Anual/Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------------|--|---------------|-------------------------------|
| | DG Infraestructuras Judiciales DGRRH y Relaciones Laborales SERMAS | | |
| 6.10. | Dirección General de Función Pública DGRRH Educación AMAS DG Infraestructuras Judiciales DGRRH y Relaciones Laborales SERMAS | | Anual/Anual |
| 6.11. | Dirección General de Función Pública DGRRH Educación AMAS DG Infraestructuras Judiciales DGRRH y Relaciones Laborales SERMAS | | Anual/Anual |

LÍNEA ESTRATÉGICA 7. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (FUNCIONARIO, LABORAL, ESTATUTARIO, DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|------------|---|---|
| 7.1 | Adaptar los sistemas de gestión de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones y, en particular, en lo que se refiere | <ul style="list-style-type: none"> Número de adaptaciones y tipología. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| | a retribuciones variables. | |
| 7.2 | Realizar un estudio de las retribuciones variables existentes diferenciado por sexo. | <ul style="list-style-type: none"> Documento resumen resultados. |
| 7.3 | Realizar un estudio de la incidencia de las jornadas a tiempo parcial y de las medidas de conciliación en materia retributiva. | <ul style="list-style-type: none"> Documento resumen resultados. |

3. RESPONSABLES Y FECHAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|--|-----------------------------|
| 7.1 | Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | Secretarías Generales Técnicas /Gerencias de Organismos Autónomos Direcciones Generales u otros Centros Directivos | Segundo semestre 2022/Anual |
| 7.2 | Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de | Secretarías Generales Técnicas /Gerencias de | Segundo semestre 2023 |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|---|--|-------------------------------|
| | Economía, Hacienda y Empleo. Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M | Organismos Autónomos Direcciones Generales u otros Centros Directivos | |
| 7.3 | Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la | Secretarías Generales Técnicas /Gerencias de Organismos Autónomos Direcciones Generales u otros Centros Directivos | Segundo semestre 2023. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|----------------------------------|---------------|-------------------------------|
| | Administración Digital de la C.M | | |

LÍNEA ESTRATÉGICA 8. SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (FUNCIONARIO, LABORAL, ESTATUTARIO, DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|--|
| 8.1 | Desagregar por sexo los datos e incluir indicadores por sexo, relacionados con la gestión de los recursos humanos, adaptando los instrumentos de recogida de información y los soportes informáticos para su tratamiento, con objeto de poder evaluar la aplicación de las medidas contenidas en el plan y realizar diagnósticos de la situación de la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades, para la elaboración de futuros planes de actuación. | <ul style="list-style-type: none"> Informe anual en el que se recogerá detalladamente el grado de cumplimiento de las medidas transversales y sectoriales recogidas en el presente Plan de Igualdad, así como su ajuste al calendario previsto y se evaluarán los resultados alcanzados fin de que si, se considerará necesario, poder elevar a la Comisión de Igualdad las propuestas de mejora que permitan su cumplimiento, en |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|-------------|--|---|
| | | los términos establecidos. |
| 8.2 | Disponer de una Comisión Técnica de Seguimiento para la evaluación del cumplimiento de las medidas del Plan y la elaboración de propuestas de mejora o adaptación del mismo, que constituya además un canal adicional de comunicación con el personal. Esta Comisión recibirá el apoyo en las labores técnicas de seguimiento, de los correspondientes departamentos de personal y de las distintas subcomisiones de igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones celebradas. • Número de acuerdos o propuestas formuladas. |
| 8.3 | Elaborar y difundir un informe anual de seguimiento del Plan, conforme a los canales de comunicación con el personal que se encuentren disponibles. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento informe anual. • Canales de comunicación. |
| 8.4. | Ofrecer formación en materia de igualdad, a los miembros de los órganos o grupos de trabajo constituidos para el seguimiento de las medidas del presente Plan de Igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> • Número cursos. • Número horas de formación. • Número de personas matriculadas por sexo. |

3. RESPONSABLES Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--------------------------------------|---|------------------------------|
| 8.1 | Dirección General de Función Pública | Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones | Segundo semestre 2023/ Anual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| | | | |
|------|--|---|--|
| | | <p>Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M</p> | |
| 8.2. | <p>Comisión Técnica dependiente de la Comisión de Igualdad Subcomisiones de Igualdad</p> | <p>Dirección General de Función Pública Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la</p> | <p>Primer trimestre 2023/Anual</p> |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| | | | |
|------------|--|--|-------------------------------|
| | | Administración de Justicia Departamento de personal de la Agencia para la Administración Digital de la C.M. Departamentos de personal Secretarías Generales Técnicas/Gerencias | |
| 8.3 | Dirección General de Función Pública | | Primer trimestre 2023/ Anual. |
| 8.4 | Dirección General de Función Pública Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad | | Primer trimestre 2023/Anual. |

ANEXO III
 MEDIDAS SECTORIALES PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL
 DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| 3.1 | Elaborar una guía de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previstas por la normativa legal y convencional. | <ul style="list-style-type: none"> Documento de la guía. |

3. RESPONSABLES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--------------------------------------|---------------|-------------------------------|
| 3.1 | Dirección General de Función Pública | | Año 2023/Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. FORMACIÓN, LENGUAJE, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|--|
| 4.1 | Promover la programación de las acciones formativas, de más de 20 horas de duración, en días no consecutivos, siempre que sea compatible con la organización de los servicios y la gestión del Plan de Formación. | <ul style="list-style-type: none"> Número de cursos programados. Porcentaje de cursos programados. |

3. RESPONSABLES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--------------------------------------|---|-------------------------------|
| 4.1 | Dirección General de Función Pública | Agencia para la Administración Digital de la C.M. | Año 2023/Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|---|
| 6.1. | Adaptar los elementos de lucha contra incendios a las variables antropométricas de hombres y mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes de adaptación. Número de solicitudes aceptadas y tipología de las medidas adoptadas. |

3. RESPONSABLES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|----------------------------------|---------------|-------------------------------|
| 6.1. | Dirección General de Emergencias | | Anual/Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 7. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.
1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

EL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|--|
| 7.1 | Exclusivamente, para el personal laboral, implantar un Registro de retribuciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. | <ul style="list-style-type: none"> Registro de retribuciones. |

3. RESPONSABLES Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|---------------|----------------------------------|
| 7.1 | Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. | | Segundo semestre 2022/Permanente |

ANEXO IV
MEDIDAS SECTORIALES PARA EL PERSONAL DOCENTE NO
UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. IGUALDAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|--|
| 1.1 | Elección de zona geográfica antes de la asignación de vacantes de inicio del curso por los integrantes de las listas de interinos, para facilitar la conciliación. | <ul style="list-style-type: none"> Procedimiento en los que se permite la zonificación. |
| 1.2 | Promover la publicación, antes o junto a las convocatorias, de la estadística de representación por sexo en cada especialidad docente, de manera que se pueda conocer si existe infrarrepresentación de alguno de los dos sexos. | <ul style="list-style-type: none"> Número de estadísticas publicadas. |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|---------------|----------------------------------|
| 1.1 | Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía | | Tercer trimestre 2023/Permanente |
| 1.2 | Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, | | Tercer trimestre 2023/Permanente |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|---------------|-------------------------------|
| | Universidades, Ciencia y Portavocía | | |

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. IGUALDAD EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.
1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| 2.1 | Promover la valoración específica de la formación en materia de igualdad en concursos de traslados, acceso a cátedras y selección de directores de centros docentes, de acuerdo con la normativa aplicable y realizar un informe de seguimiento. | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de candidatos que presentan puntuación en el apartado específico, diferenciado por sexos. • Informe de seguimiento. |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|---------------|-------------------------------|
| 2.1 | Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía | | 2023/ Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.
1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID
2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| 3.1 | A la hora de diseñar los horarios del personal adscrito a los centros, se tendrán en cuenta las reducciones de jornada y medidas de conciliación previstas en la normativa con carácter general, siempre que se hayan solicitado con carácter previo a la confección de los mismos. | <ul style="list-style-type: none"> • Notificación anual de los docentes a los que se ha incluido en esta priorización, diferenciados por sexo. |
| 3.2 | Facilitar el acceso a los cursos de formación permanente del profesorado y la conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente en los cursos para el desarrollo de la función directiva, a través de la formación semipresencial, en un porcentaje máximo de 75% de horas on-line. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos impartidos en esta modalidad. • Número de docentes inscritos, diferenciados por sexo. |
| 3.3 | Excepcionar a las madres y padres que se incorporen tras el permiso por nacimiento/adopción, de la imposibilidad de solicitar la licencia por asuntos propios en el último trimestre del curso escolar, siempre y cuando se solicite por un periodo superior a un mes y sin solución de continuidad del permiso por nacimiento/adopción. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de licencias por asuntos propios solicitadas en el último trimestre del curso, tras el permiso por nacimiento/adopción, desagregadas por sexo. |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---------------|-------------------------------|
| 3.1 | Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía | | 2023/ Permanente |
| 3.2 | Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza. | | 2023/ Permanente |
| 3.3 | Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía | | 2023/ Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. FORMACIÓN, LENGUAJE, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| 4.1 | Valorar especialmente en las convocatorias de proyectos de Innovación Educativa, los proyectos de centros, cuyos ejes fundamentales comprendan la igualdad, la corresponsabilidad y la prevención de la violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> Número de centros que presenten este tipo de proyectos. |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---------------|-------------------------------|
| 4.1 | DG de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza | | 2023/ Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN (VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO).

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL DOCENTE DE CENTROS PÚBLICOS NO UNIVERSITARIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|--|
| 5.1 | Facilitar la presentación, por distintos canales incluido el presencial, de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> Número de denuncias presentadas de manera presencial y Unidad ante la que se presenta. |

3. RESPONSABLES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS inicio/finalización |
|--------|-------------------------------|---------------|----------------------------------|
| 5.1 | DG de Recursos Humanos y DAT. | | Tercer trimestre 2023/Permanente |

ANEXO V
MEDIDAS SECTORIALES PARA EL PERSONAL ESTATUTARIO DEL
SERMAS

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. IGUALDAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|--|
| 1.1 | Creación de la figura de responsable de igualdad en la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud, y designación de un empleado de cada Gerencia como responsable de igualdad en cada centro. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombramiento de responsable de igualdad en la D.G. RRHH y RRL. • Número de responsables de igualdad en cada Gerencia. |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|---------------|------------------------------------|
| 1.1 | Dirección General de RRHH del SERMAS Gerencias del SERMAS | | Cuarto trimestre 2022 / Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. IGUALDAD EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|--|
| 2.1 | Realizar informes de impacto de género de convocatorias y procesos de provisión de puestos de dirección y cargos intermedios. | <ul style="list-style-type: none"> Número de informes realizados. Informe anual con datos desagregados por sexo. |
| 2.2 | Realizar encuestas en el Servicio Madrileño de Salud, acerca de los posibles obstáculos y oportunidades para la promoción profesional y sobre el impacto de las medidas de igualdad que se desarrollen, con una frecuencia al menos bienal. | <ul style="list-style-type: none"> Número de encuestas realizadas desagregando los datos por sexo y edad. |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|----------------------|--|
| 2.1 | Dirección General de RRHH del SERMAS Gerencias del SERMAS | | Cuarto trimestre 2022 / Permanente |
| 2.2 | Dirección General de RRHH del SERMAS | Gerencias del SERMAS | Primer trimestre 2023 / Actualizaciones bienales |

ANEXO VI
MEDIDAS SECTORIALES PARA EL PERSONAL DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA CM
LÍNEA ESTRATÉGICA 1. IGUALDAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.
1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|---|
| 1.1 | Promover la paridad de ambos sexos en las distintas áreas de la Agencia a través de los cambios de adscripción, de conformidad con la normativa aplicable y atendiendo, en todo caso, a las necesidades del servicio. | <ul style="list-style-type: none"> Número de personas que consiguen cambios de adscripción en las Áreas y Unidades donde no existe paridad |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---------------|----------------------------|
| 1.1 | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. | | 2023/Anual |

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. IGUALDAD EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.
1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|---|
| 2.1 | Fomentar la formación en dirección y liderazgo dirigido al sexo menos representado en las distintas unidades organizativas para el desempeño de puestos de responsabilidad, especialmente para evitar la segregación vertical | <ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas. |
| 2.2 | Fomentar la formación en aquellas materias especialmente valoradas para el desempeño de puestos de trabajo adscritos a un ámbito laboral determinado, al sexo que tenga en plantilla una presencia muy inferior en dicho ámbito respecto del otro y facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada. | <ul style="list-style-type: none"> Número de cursos y participantes desagregados por sexo. Número cambios de adscripción para comprobar si hay intercambio de funciones entre las distintas áreas y si se consigue el equilibrio e igualdad de representación de ambos sexos en las distintas unidades organizativas. Informe con relación de acciones formativas llevadas a cabo con desglose de asistentes por sexo. Listado de acciones formativas rechazadas desglosadas por sexo |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

MOD. 41. UNE A-4

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--------------|---------------|-------------------------------|
|--------|--------------|---------------|-------------------------------|

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|--|-------------------------------|
| 2.1 | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. | Comité de Dirección | 2023/ Anual |
| 2.2 | Dirección de Destrezas y Competencias Avanzadas digitales. | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales | 2023/ Anual |

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.- TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|--|
| 3.1 | Estudio de la distribución de las horas de trabajo de la jornada laboral, compensables y no compensables, realizadas por el personal de MD diferenciada por sexos, para comprobar la distribución de las horas de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> Horas trabajadas según jornada de su contrato y sexo |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|--|-------------------------------|
| 3.1 | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales | 2023/ Permanente |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. FORMACIÓN, LENGUAJE, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.
1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| | | |
|------------|--|--|
| 4.1 | Estudio de los cursos realizados por el personal distribuido por sexo de la formación recogida en el art. 36 del III CC, tanto interna como complementaria y voluntaria. | <ul style="list-style-type: none"> Listado de cursos impartidos por modalidad y sexo. |
| 4.2 | Estudio de los cursos realizados por el personal de MD de la formación recogida en el art. 36 del III CC, tanto interna como complementaria y voluntaria. | <ul style="list-style-type: none"> Listado de cursos impartidos por modalidad y sexo. |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|--|----------------------------|
| 4.1 | Dirección de Destrezas y Competencias Avanzadas digitales. | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales | 2023/ Anual |
| 4.2 | Dirección de Destrezas y Competencias Avanzadas digitales. | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales | 2023/ Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 7. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.
1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|---|
| 7.1 | Análisis y evaluación periódica, al menos semestralmente, de las retribuciones por sexo y por categorías profesionales, recogiendo el porcentaje de diferencia de la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales. | <ul style="list-style-type: none"> Número de análisis y evaluaciones/año. Número de reuniones informativas/año |
| 7.2 | Realizar un estudio, por sexo, de los formularios que se utilizan para la evaluación del desempeño, desarrollo profesional y establecimiento de objetivos e introducir la perspectiva de la igualdad en las guías de evaluación. | <ul style="list-style-type: none"> Realización del estudio Guías de evaluación revisadas |
| 7.3 | Impulsar la realización de un análisis para determinar si el disfrute de derechos relacionados con la conciliación incide en las evaluaciones de desempeño y los procesos de promoción interna. | <ul style="list-style-type: none"> Valoraciones de los resultados de las evaluaciones de desempeño y orientación a resultados. |
| 7.4 | Implantar un registro de retribuciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. | <ul style="list-style-type: none"> Registro de retribuciones. |

3.- RESPONSABLES Y FECHAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|---|---------------|-------------------------------|
| 7.1 | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. | | 2023/A nual |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| | | | |
|------------|---|--|--|
| 7.2 | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. | | 2023/A nual |
| 7.3 | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. | | 2023/A nual |
| 7.4 | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. | | Segund o semestr e 2022/A nual |

LÍNEA ESTRATÉGICA 8.- SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|------------|--|---|
| 8.1 | Elaborar un cuestionario para consultar a la plantilla sobre su percepción respecto a la aplicación de las medidas del Plan de Igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> Análisis resultados cuestionario. |

3. RESPONSABLES Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|---|--|-------------------------------|
| 8.1 | Dirección de Comunicación, Gestión del Cambio y Relaciones Institucionales. | Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales | 2023/Permanente |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

ANEXO VII
MEDIDAS SECTORIALES PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. FORMACION, LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|--|
| 4.1 | Formar, informar y sensibilizar, en todos los ámbitos, para una aplicación transversal de la política de igualdad entre su personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos normativos aprobados • Acuerdos de Mesa Sectorial que recojan medidas específicas |
| 4.2 | Establecer itinerarios formativos para el uso de nuevas tecnologías, de carácter obligatorio, necesariamente complementado con un soporte técnico de calidad y personal digital cualificado en los centros de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de destinatarios. |
| 4.3 | Facilitar acceso a puesto de trabajo digital y formación en herramientas digitales. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de destinatarios. |
| 4.4 | Establecer paquetes formativos que engloben cursos de hasta 10 horas que no computan para la obtención de mérito en la promoción interna, de tal modo que dicha formación pueda ser valorada como itinerario formativo en su conjunto. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de destinatarios. |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|---------------|----------------------------------|
| 4.1 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | | Tercer trimestre 2023/Permanente |
| 4.2 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | | Segundo semestre 2022/Permanente |
| 4.3 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | | Segundo semestre 2022/Permanente |
| 4.4 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | | Segundo semestre 2022/Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCION (VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO)

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|--|--|
| 5.1 | Facilitar la presentación, por distintos canales incluido el presencial, de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo. Facilitar el traslado inmediato de las empleadas públicas afectadas. | <ul style="list-style-type: none"> • Denuncias presentadas en la Unidad de Personal correspondiente • Sanciones disciplinarias |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|------------|--|---|
| | | aplicadas <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos de traslados de empleadas públicas |
| 5.2 | Promover el establecimiento de mecanismos de coordinación eficaces con el resto de cuerpos de la Administración de Justicia para la solución de situaciones de acoso o de conflicto interpersonal que se produzcan entre personas pertenecientes a diferentes cuerpos, con la finalidad de asegurar que todas las personas implicadas en el funcionamiento de la Administración de Justicia disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada | <ul style="list-style-type: none"> • Número de destinatarios. |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|------------|--|---------------|----------------------------------|
| 5.1 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | | 2023/ Permanente |
| 5.2 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | | Segundo semestre 2022/Permanente |

LÍNEA ESTRATÉGICA 6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. PERSONAL AL QUE VAN DIRIGIDAS.

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

MOD. 41. JUNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

BOCM-20220804-2

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | MEDIDA | INDICADORES |
|--------|---|---|
| 6.1 | Gestión integral de los programas de prevención de riesgos y de salud laboral, para evitar cualquier tipo de posible discriminación que pueda tener su origen en el sexo. | <ul style="list-style-type: none"> • Reclamaciones de empleadas públicas relativas a sus condiciones de trabajo • Informes de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de Justicia • Actas e Informes de la Inspección de Trabajo. |

3. RESPONSABLES, PARTICIPANTES Y PERÍODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

| NÚMERO | RESPONSABLES | PARTICIPANTES | FECHAS Inicio/Finalización |
|--------|--|--|-------------------------------|
| 6.1 | Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia | Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Área de Prevención de Riesgos Laborales de Justicia. | 2023/ Permanente |

MOD. 41. UNE A-4

"Según la obligatoriedad recogida en la normativa básica estatal contenida en la D. A. séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

(03/15.496/22)

