

Boletín Oficial de la Asamblea de Madrid



Número 55

7 de junio de 2024

XIII Legislatura

S U M A R I O

	Página
7. OTROS DOCUMENTOS	
7.4 RÉGIMEN INTERIOR	
— Acuerdo de la Mesa de la Asamblea, de fecha 31 de mayo de 2024, por el que se aprueba el II Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid.....	11273-11335

7. OTROS DOCUMENTOS

7.4 RÉGIMEN INTERIOR

—— II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID ——

La Mesa de la Asamblea, en sesión celebrada el día 31 de mayo de 2024,

ACUERDA

Primero. Tomar conocimiento de la aplicación efectiva del I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid, aprobado el día 22 de mayo de 2024, por la Comisión de Igualdad de la Cámara.

Segundo. Aprobar el II Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid elevado por la Comisión de Igualdad de la Cámara.

Tercero. Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Asamblea de Madrid y en la página web de la Asamblea de Madrid.

Sede de la Asamblea, 31 de mayo de 2024.
El Presidente de la Asamblea
ENRIQUE MATÍAS OSSORIO CRESPO



ASAMBLEA DE MADRID

Informe de
seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad
y II Plan de Igualdad de la Asamblea de
Madrid

ABRIL 2024



ASAMBLEA DE MADRID

Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

ÁREAS

II.- EVALUACIÓN CUANTITATIVA

GRADO TOTAL DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN

III.- ANÁLISIS DE MEDIDAS Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO 1.- PROMOVER la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico de la Asamblea de Madrid

OBJETIVO 2.- Promover la igualdad de género en el acceso a la Asamblea de Madrid y en la promoción y carrera administrativa.

OBJETIVO 3. Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

OBJETIVO 4. Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Asamblea de Madrid.

OBJETIVO 5. Combatir y paliar los efectos de la violencia de género en el ámbito de la Asamblea de Madrid.

OBJETIVO 6. Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista.

OBJETIVO 7. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

DATOS CUANTITATIVOS ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL, OCTUBRE 2023

INTRODUCCIÓN

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA, DEFINICIÓN

DATOS PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO EN ÓRGANOS COLEGIADOS DE CARÁCTER TÉCNICO.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y VINCULACIÓN.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y CUERPO FUNCIONARIAL.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y NCD.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y DIRECCIÓN ORGÁNICA.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y GRUPO DE TITULACIÓN.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR JEFATURAS.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXOS, SOLICITUDES DE EXCEDENCIAS, PERMISOS O LICENCIAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL.

**ASAMBLEA DE MADRID****Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid**

I.- INTRODUCCIÓN

La Mesa de la Diputación Permanente de la Asamblea, en sesión celebrada el día 6 de junio de 2019, por unanimidad, una vez celebrada la Mesa de Negociación el día 31 de mayo de 2019, acordó aprobar el I Plan de Igualdad del Personal al Servicio de la Cámara. Como parte de la implantación del mismo el plan prevé la creación de una comisión de seguimiento, que aprobó en noviembre de 2020 el diagnóstico inicial de la situación de la Asamblea de Madrid en materia de igualdad de oportunidades, donde se reflejaba con carácter general una situación equilibrada en la presencia de hombres y mujeres en el conjunto de variables analizadas en el mismo.

El I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid contiene siete objetivos específicos y distintas acciones u medidas para su cumplimiento que serán analizados en el siguiente informe. Estos objetivos se recogen en cuatro áreas de actuación determinándose para cada una de ellas los indicadores de la evolución del I Plan.

OBJETIVOS

- 1º Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico de la Asamblea de Madrid.
- 2º Promover la igualdad de género en el acceso a la Asamblea de Madrid y en la promoción y carrera administrativa.
- 3º Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.
- 4º Combatir y paliar los efectos de la violencia de género en el ámbito de la Asamblea de Madrid.
- 5º Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Asamblea de Madrid.
- 6º Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista.
- 7º Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



ASAMBLEA DE MADRID

**Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid**

ÁREAS

- Área Institucional
- Área de Acceso, Selección y Promoción
- Área de Conciliación Familiar y Laboral y de Protección a Víctimas de Violencia
- Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista.



ASAMBLEA DE MADRID

Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid

II.- EVALUACIÓN CUANTITATIVA

GRADO TOTAL DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid, establece un total de 20 indicadores para realizar el seguimiento de su implantación repartidos en cuatro áreas:

- ÁREA INSTITUCIONAL
- ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
- ÁREA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL Y PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA EN GENERAL
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Desde su entrada en vigor, se han realizado 13 de estos indicadores, lo que supone un 65% del total, 5 están en proceso (25 %) o pendientes de implantación.

Las medidas que estarían en proceso serían: el informe de impacto de género de las convocatorias de ingreso, las campañas de sensibilización, la formación al personal de nuevo ingreso en la Cámara y a los responsables administrativos y la formación en lenguaje no sexista y lenguaje inclusivo (implícita en la formación ofertada anualmente a través del plan de formación).

Los 5 indicadores suponen un 25%.

No se han puesto en marcha: la integración y consolidación de las medidas mediante la modificación de normas, la elaboración de una guía de lenguaje no sexista.

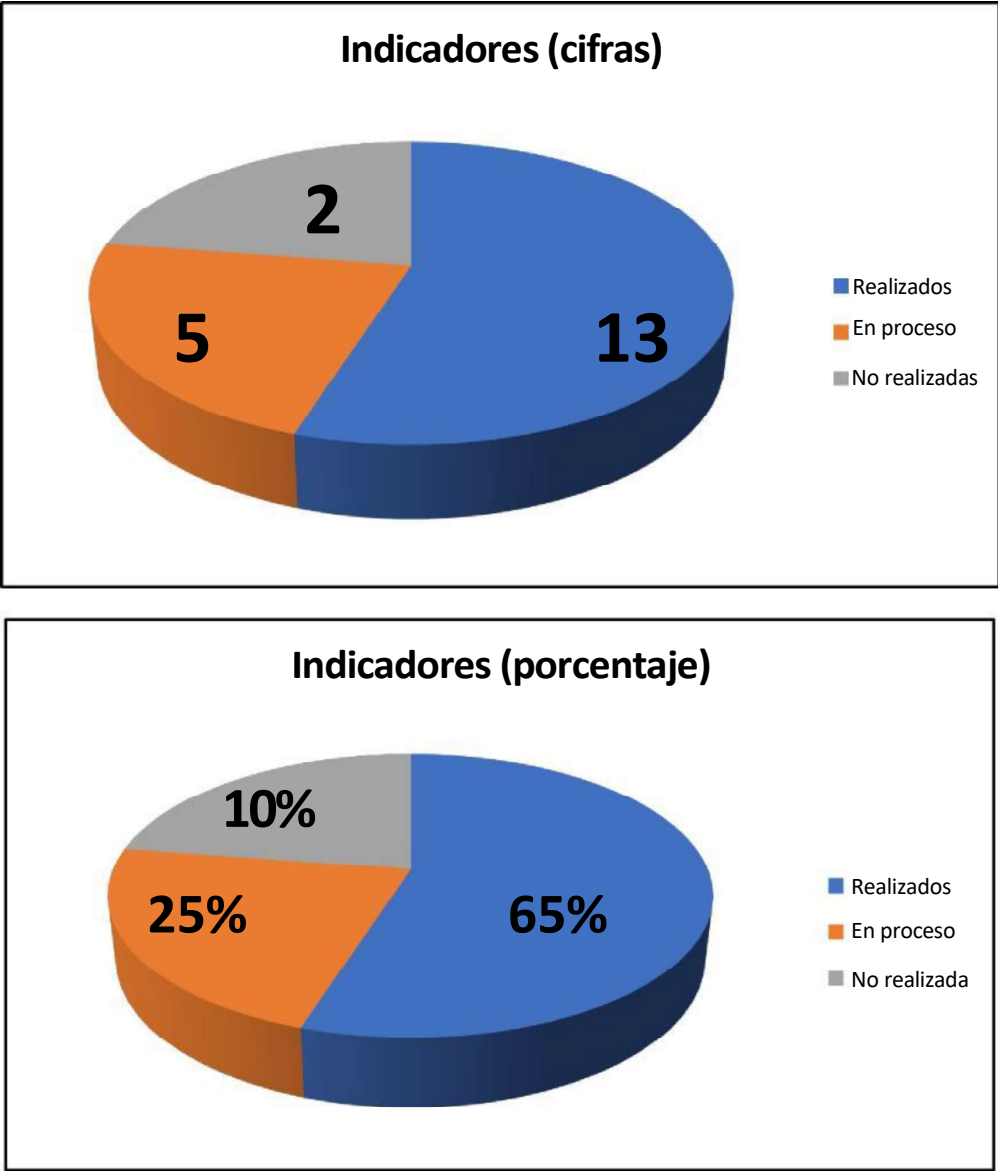
Los dos indicadores suponen un 10 %.



ASAMBLEA DE MADRID

Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid

Así pues, de un total de **20 indicadores**, se encuentran, a fecha de cierre del presente informe, realizados y en proceso, un total de 18, lo que supone un porcentaje de implantación del **90%**.





ASAMBLEA DE MADRID

Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid

III.- ANÁLISIS DE MEDIDAS Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación cualitativa de la implantación del Plan de Igualdad se ha realizado analizando las medidas para cada uno de los objetivos.

OBJETIVO 1.- PROMOVER LA PARIDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE CARÁCTER TÉCNICO DE LA ASAMBLEA DE MADRID

Medida 1.1. *La Asamblea de Madrid designará a sus representantes en los órganos colegiados, de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.*

Medida 1.2. *Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Asamblea de Madrid, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.*

En los datos cuantitativos recogidos en el documento de análisis del presente informe se constata la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo en aquellas situaciones donde la composición viene determinada por el desempeño de un determinado cargo o puesto de trabajo.

OBJETIVO 2.- PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA ASAMBLEA DE MADRID Y EN LA PROMOCIÓN Y CARRERA ADMINISTRATIVA.

Medida 2.1. *La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.*

En las convocatorias de pruebas selectivas de acceso al empleo público de la Asamblea se realizan respetando los principios de igualdad. No existen elementos que ocasionen discriminación directa de acceso a los distintos Cuerpos o Escalas. En las dos convocatorias resueltas desde la aprobación del I Plan de Igualdad, la distribución por sexos ha sido la siguiente:

Cuerpo de Letrados de la Asamblea de Madrid: 2 plazas convocadas ingresando dos mujeres.



ASAMBLEA DE MADRID

**Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid**

Cuerpo de Archiveros, Bibliotecarios de la Asamblea de Madrid, escala ejecutiva: 2 plazas convocadas ingresando 1 mujer y un hombre.

Medida 2.2. *Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público y las convocatorias de concursos de méritos deberán incluir un párrafo en el que se señale si existe infrarrepresentación de alguno de los dos sexos. A estos efectos, se entenderá por composición equilibrada y que por tanto no hay infrarrepresentación, la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menores del cuarenta por ciento.*

En todas las convocatorias de ingreso o de provisión de puestos se hace constar el análisis de la representación por sexos.

Medida 2.3. *Todos los programas y temarios para las pruebas de acceso deberán contemplar, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión, el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.*

En todas las convocatorias de ingreso se contempla un temario específico sobre los principios de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública

Medida 2.4. *En los procesos de ingreso, cuando así proceda, y en los procedimientos de provisión de puestos, se valorarán los cursos en materia de Igualdad, por separado, conformando en los concursos de méritos un epígrafe específico de valoración.*

Esta medida se contempla en aquellos procesos en los que sistema selectivo es concurso-oposición o concurso.

Medida 2.5. *La composición de todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Asamblea de Madrid responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.*

Asimismo, la representación en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

En los datos cuantitativos recogidos en el documento de análisis del presente informe se constata que la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo en aquellas situaciones donde la composición viene determinada por el desempeño de un determinado cargo o puesto de trabajo.



ASAMBLEA DE MADRID

Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid

OBJETIVO 3. FOMENTAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD A LO LARGO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

Medida 3.1. *Tras la superación de un proceso selectivo de ingreso en la Asamblea de Madrid, se impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.*

Medida 3.2. *Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas.*

Medida 3.3. *Los responsables administrativos deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. Así mismo deberán participar en estas acciones formativas todos los miembros de la Comisión de Igualdad.*

Estas tres medidas se alcanzan a través del plan de formación anual puesto a disposición del personal de la Cámara, si bien es cierto que no se llevan a cabo de manera expresa al inicio de la relación de servicio del personal de nuevo ingreso o no se realizan expreso para los responsables administrativos. Todo se incluye dentro del conjunto de acciones del plan de formación que son de carácter voluntario, aunque valorables para los distintos procesos de promoción.

OBJETIVO 4. CONSOLIDAR LAS MEDIDAS DE PROFUNDIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA ASAMBLEA DE MADRID.

Medida 4.1. *Informar a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de permisos o licencias relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.*

Medida 4.2. *Analizar las denegaciones de los permisos por conciliación.*

Medida 4.3 *Emprender campañas de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*



ASAMBLEA DE MADRID

Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid

Se ha informado a la Comisión de Igualdad de todos los permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar. No se han producido denegaciones de permisos o licencias.

No se han realizado campañas específicas de sensibilización. Existe acciones formativas a este respecto recogidas en el plan de formación.

OBJETIVO 5. COMBATIR Y PALIAR LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA ASAMBLEA DE MADRID.

Medida 5.1. Se consolidarán y se integrarán todas las acciones que eleve la Comisión de Igualdad, referentes a reducciones de jornada, permisos, traslados, excedencias, etc.

Medida 5.2. Los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género podrán concederse para distintos puestos, escalas dentro del mismo grupo o subgrupo profesional y manteniendo las mismas retribuciones, si no existen vacantes en el de origen, sin que en ningún caso el cambio suponga la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo ni la integración en el cuerpo o escala del puesto de trabajo asignado con carácter excepcional. La adscripción se mantendrá hasta que desaparezcan o palien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta adscripción provisional.

Medida 5.3. Todas las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.

No se tiene constancia de casos de violencia de género en el seno de la Cámara.

OBJETIVO 6. FOMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD Y LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA.

Medida 6.1. *Elaborar, editar y difundir una Guía de Lenguaje Inclusivo, para su utilización por todos los ámbitos organizativos.*

A este respecto, no sería necesaria la elaboración de una guía propia de lenguaje inclusivo ya que con fecha 16 de enero de 2020 la RAE ha elaborado un informe sobre el uso del lenguaje inclusivo y cuestiones conexas, aportando los criterios de corrección gramatical a este respecto.



ASAMBLEA DE MADRID

Informe de seguimiento de la implantación del
I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid

Medida 6.2. Se incorporará oferta formativa sobre "lenguaje no sexista" y lenguaje inclusivo.

Medida 6.3 Revisar los contenidos de la página web de la Asamblea de Madrid "asambleamadrid.es" para incluir criterios inclusivos e imágenes no sexistas.

Medida 6.4. Difundir internamente los contenidos del Plan y su marco normativo.

El plan de igualdad, así como todos los protocolos relacionados con la violencia de género o acoso laboral se han puesto en conocimiento del personal y, para una mayor difusión, se encuentran alojados en la intranet de la Asamblea de Madrid. No resulta necesario la creación de una "Guía de Lenguaje Inclusivo" específica para la Asamblea de Madrid.

OBJETIVO 7. EVALUAR PERIÓDICAMENTE LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN SUS RESPECTIVOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

Medida 7.1 Creación Comisión de Igualdad de Oportunidades. En el plazo de un mes desde la aprobación del presente plan de igualdad, se creará la Comisión de Igualdad de Oportunidades, de carácter paritario, que estará compuesta, al menos, por el titular de la Secretaría General, de la Dirección de Gestión Administrativa, y del Servicio de Recursos Humanos, Accesibilidad y Seguridad y Salud Laboral y dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales con representación en la Junta de Personal, garantizando en todo caso la presencia en cada sindicato de una mujer y un hombre.

La Comisión se constituyó en noviembre de 2021 aprobando el informe sobre la situación en materia de igualdad de la Asamblea de Madrid.



ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

DATOS CUANTITATIVOS ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL, OCTUBRE 2023

INTRODUCCIÓN

La Mesa de la Diputación Permanente en su reunión del 5 de junio de 2019, acordó aprobar el I Plan de Igualdad del Personal al Servicio de la Asamblea de Madrid. El desarrollo de este I Plan de Igualdad tuvo como elemento de partida la elaboración, en el seno de la Comisión de Igualdad, de un diagnóstico de la situación inicial.

Transcurridos 4 años desde su implantación procede a evaluar la efectividad de las medidas contenidas en sus ejes de actuación y, a partir de esos datos, redactar e implementar el II Plan de Igualdad.

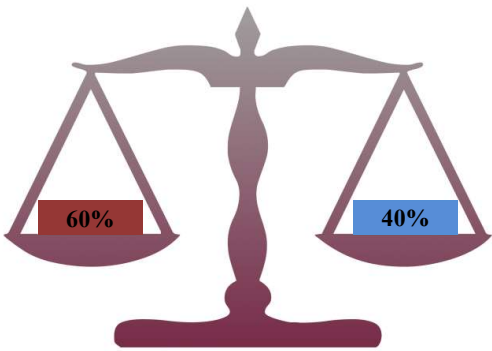
Con el fin de facilitar los trabajos de esa Comisión de Igualdad, atendiendo a los objetivos marcados en el mencionado plan, se presentan, a fecha 1 de octubre, los datos organizativos desde la variable de género, necesarios para poder realizar el diagnóstico de la situación actual relativo a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la Asamblea.

Asimismo, se incluye un breve comentario sobre el dato para cada una de las variables que no pretende ser el diagnóstico inicial sino un apoyo a la Comisión en la toma de decisiones para respecto a los objetivos a alcanzar de acuerdo con los contenidos en el primer plan de igualdad de la Asamblea de Madrid.

En Madrid, a 2 de octubre de 2023

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA, DEFINICIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece, en su disposición adicional primera, que **se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.**



DATOS PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO EN ÓRGANOS COLEGIADOS DE CARÁCTER TÉCNICO.

ÓRGANO		
TRIBUNAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA		
	HOMBRES	MUJERES
COMPOSICIÓN	1	2
PORCENTAJE	33,33 %	66,67 %
Se trata de un Órgano de composición impar, por lo que no puede darse una composición paritaria. El 66,67 % corresponde a mujeres y el 33,33 % a hombres. Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca a una situación equilibrada a favor de la mujer, (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento).		



ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

ÓRGANO		
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
	HOMBRES	MUJERES
COMPOSICIÓN	2	3
PORCENTAJE	40 %	60 %
Se trata de un Órgano de composición par, donde el 60 % corresponde a mujeres y el 40 % de hombres. Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca a la situación una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), pero no paritaria.		

ÓRGANO		
JUNTA DE PERSONAL		
	HOMBRES	MUJERES
COMPOSICIÓN	4	5
PORCENTAJE	44,44 %	55,56 %
Se trata de un Órgano de composición impar, donde el 55,56 % corresponde a mujeres y el 44,44 % de hombres. Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), lo más aproximada a paritaria atendiendo al número de miembros.		



PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

ÓRGANO		
MESA DE NEGOCIACIÓN		
	HOMBRES	MUJERES
COMPOSICIÓN	3	3
PORCENTAJE	50 %	50 %
Se trata de un Órgano de composición par, donde el 50 % corresponde a mujeres y el 50 % de hombres. Estamos ante una composición paritaria. No obstante, este tipo de Órgano puede variar la composición en relación con la materia a tratar, por lo que cualquier incorporación debería mantener esta paridad o acercarse a la situación equilibrada de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.		

ÓRGANO		
CONSEJO DE PERSONAL		
	HOMBRES	MUJERES
COMPOSICIÓN	6	5
PORCENTAJE	54,55 %	45,45 %
Se trata de un Órgano de composición impar, donde el 54,55 % corresponde a mujeres y el 45,45 % a hombres. Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), lo más aproximada a paritaria atendiendo al número de miembros.		



ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

OTROS ÓRGANOS.

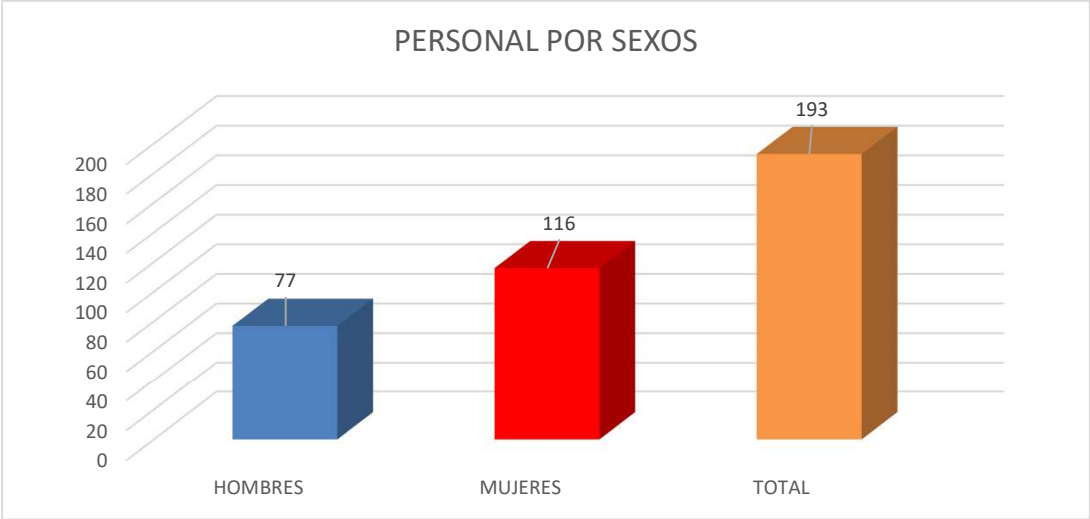
Respecto a los otros Órganos como son las Juntas de Méritos y los Tribunales de Selección, tomando para el análisis los convocados en este año 2023 (cuya composición es similar en otros años) para las Juntas de Méritos tenemos una proporción a favor del hombre de un 58,06 % frente al 41,94 % respecto de mujeres. En cuanto a los Tribunales de Selección, los últimos convocados, relativos a los procesos de estabilización de empleo y dos plazas del Cuerpo de Archiveros-Bibliotecarios, Escala Superior, aunque la composición no se ha individualizado, atendiendo a los titulares de los puestos que figuran en la convocatoria en la composición los datos muestran un desequilibrio a favor de la mujer que supone el 78,12% frente al 21,88% de los hombres. No obstante, en la designación final de los miembros de estos otros órganos que no tienen carácter permanente o bien que no están constituidos como es la propia Comisión de Igualdad, deberán respetar en su composición el principio de presencia equilibrada salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente justificadas, dando traslado a la Comisión de Igualdad a los efectos oportunos.



ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO.



DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO.

Estos datos nos muestran, un desequilibrio a favor de la mujer, donde el 60,10 % serían mujeres y 39,90 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
77	116
39,90 %	60,10 %



PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y VINCULACIÓN.



FUNCIONARIOS DE CARRERA.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 56,67 % serían mujeres y 43,33 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
65	85
43,33 %	56,67 %

FUNCIONARIOS INTERINOS.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer que supone el 74,07 % frente al 25,93 % de hombres.

HOMBRES	MUJERES
7	20
25,93 %	74,07 %

PERSONAL EVENTUAL.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer que supone el 73,33 % frente al 26,67 % de hombres.

HOMBRES	MUJERES
4	11
26.67 %	73.33 %

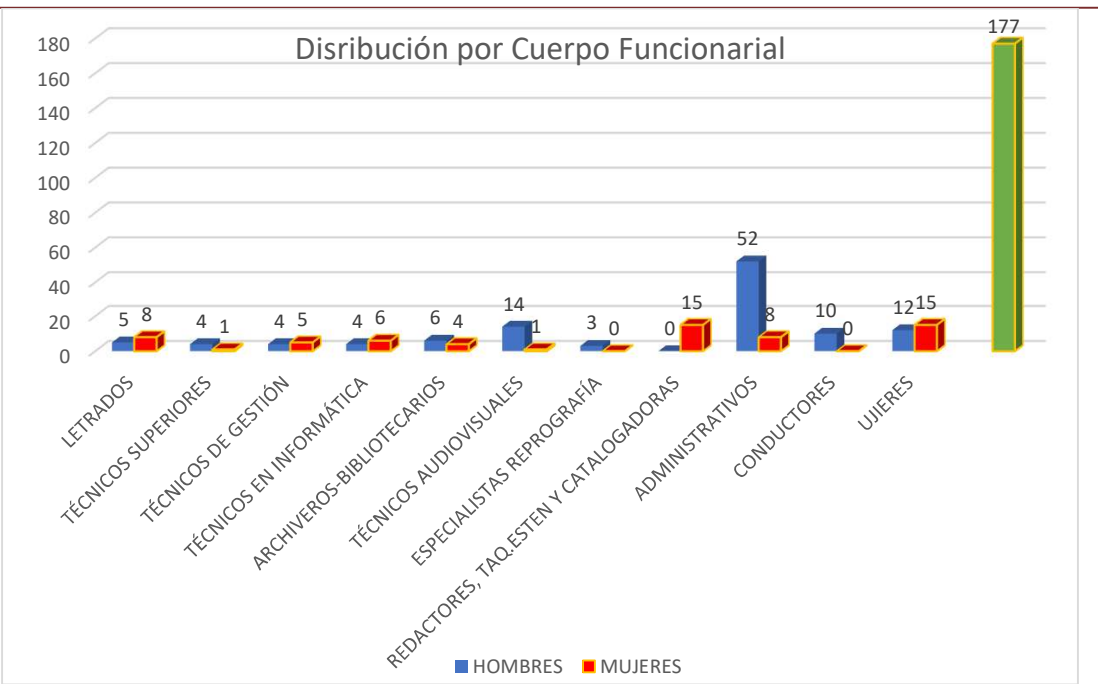
PERSONAL LABORAL.

Hay un único puesto ocupado por un hombre.

HOMBRES	MUJERES
1	0
100,00 %	0,00 %



DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y CUERPO FUNCIONARIAL.



CUERPO DE LETRADOS.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer, donde el 61,54 % serían mujeres y 38,46 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
5	8
38,46 %	61,54 %

CUERPO DE TÉCNICOS SUPERIORES.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor del hombre, donde el 80 % serían hombres y 20 % mujeres.

HOMBRES	MUJERES
4	1
80,00 %	20,00 %



PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

CUERPO DE TÉCNICOS DE GESTIÓN.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 55,56 % serían mujeres y 44,44 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
4	5
44,44 %	55,56 %

TÉCNICOS EN INFORMÁTICA.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca a la situación una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 60 % serían mujeres y 40 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
4	6
40,00 %	60,00 %

ARCHIVEROS-BIBLIOTECARIOS.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca una situación equilibrada a favor del hombre (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 60 % serían hombres y 40% mujeres.

HOMBRES	MUJERES
6	4
60,00 %	40,00 %

ESPECIALISTAS DE AUDIOVISUALES.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor del hombre, donde el 93,33 % serían hombres y 6,67 % mujeres.

HOMBRES	MUJERES
14	1
93,33 %	6,67 %

ESPECIALISTAS EN REPROGRAFÍA.

Estamos ante una situación anómala, donde el 100 % del Cuerpo son hombres.

HOMBRES	MUJERES
3	0
100,00 %	0,00 %



ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

REDACTORES, TAQUÍGRAFOS, ESTENOTIPISTAS Y CATALOGADORAS.

Estamos ante una situación anómala, donde el 100 % del Cuerpo son mujeres.

HOMBRES	MUJERES
0	15
0,00 %	100,00 %

ADMINISTRATIVOS.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer que supone el 86,67 % frente al 13,33 % de hombres.

HOMBRES	MUJERES
8	52
13,33 %	86,67 %

CONDUCTORES.

Estamos ante una situación anómala, donde el 100 % del Cuerpo son hombres.

HOMBRES	MUJERES
10	0
100,00 %	0,00 %

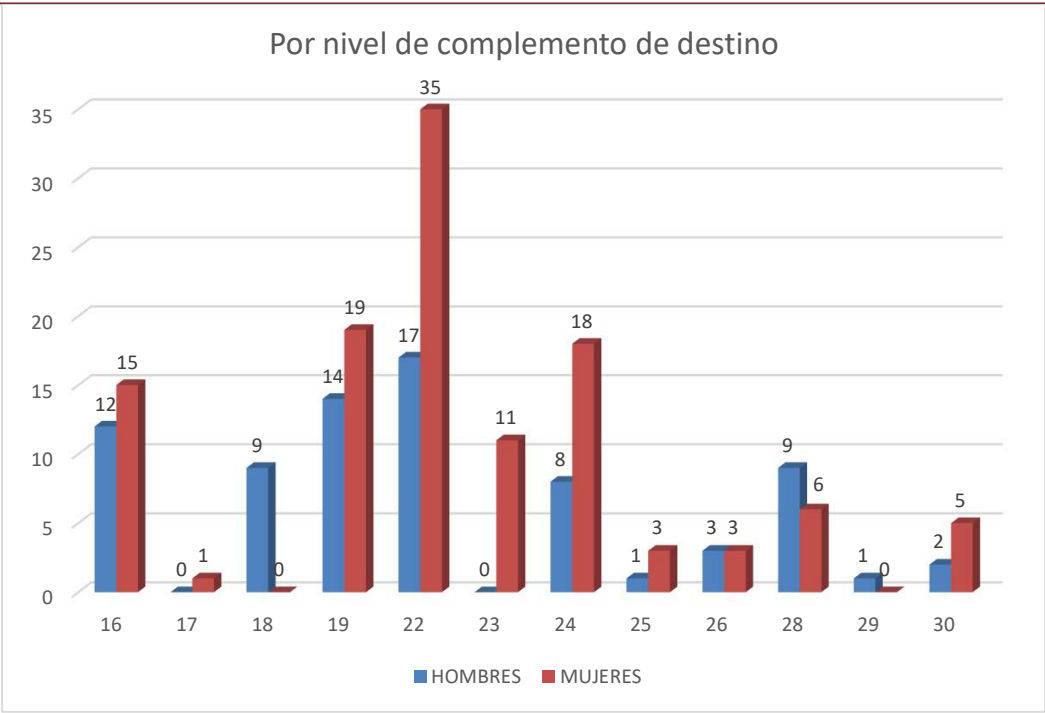
UJIERES.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 55,56 % serían mujeres y 44,44 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
12	15
44,44 %	55,56 %



DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y NCD.



NIVEL 16.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 55,56 % serían mujeres y 44,44 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
12	15
44,44%	55,56 %

NIVEL 18.

Estamos ante una situación anómala, donde el 100 % del Cuerpo son hombres.

HOMBRES	MUJERES
9	0
100,00 %	0,00 %



ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

NIVEL 19.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 57,58 % serían mujeres y 42,42 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
14	19
42,42 %	57,58 %

NIVEL 22.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 67,31 % serían mujeres y 32,69 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
17	35
32,69 %	67,31 %

NIVEL 23.

Estamos ante una situación anómala, donde el 100 % del Cuerpo son mujeres.

HOMBRES	MUJERES
0	11
0,00 %	100,00 %

NIVEL 24.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 68 % serían mujeres y 32 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
8	17
32,00 %	68,00 %



PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

NIVEL 25.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer, que supone el 75 % frente al 25 % de hombres.

HOMBRES	MUJERES
1	3
25,00 %	75,00 %

NIVEL 26.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca a una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 71,43% serían mujeres y 28,57 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
2	5
28,57 %	71,43 %

NIVEL 28.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca una situación equilibrada a favor del hombre (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 60 % serían hombres y 40 % mujeres.

HOMBRES	MUJERES
9	6
60,00 %	40,00 %

NIVEL 29.

Hay un único puesto y está ocupado por un hombre.

HOMBRES	MUJERES
1	0
100,00 %	0,00 %

NIVEL 30.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca a una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 71,43% serían mujeres y 28,57 % hombres.

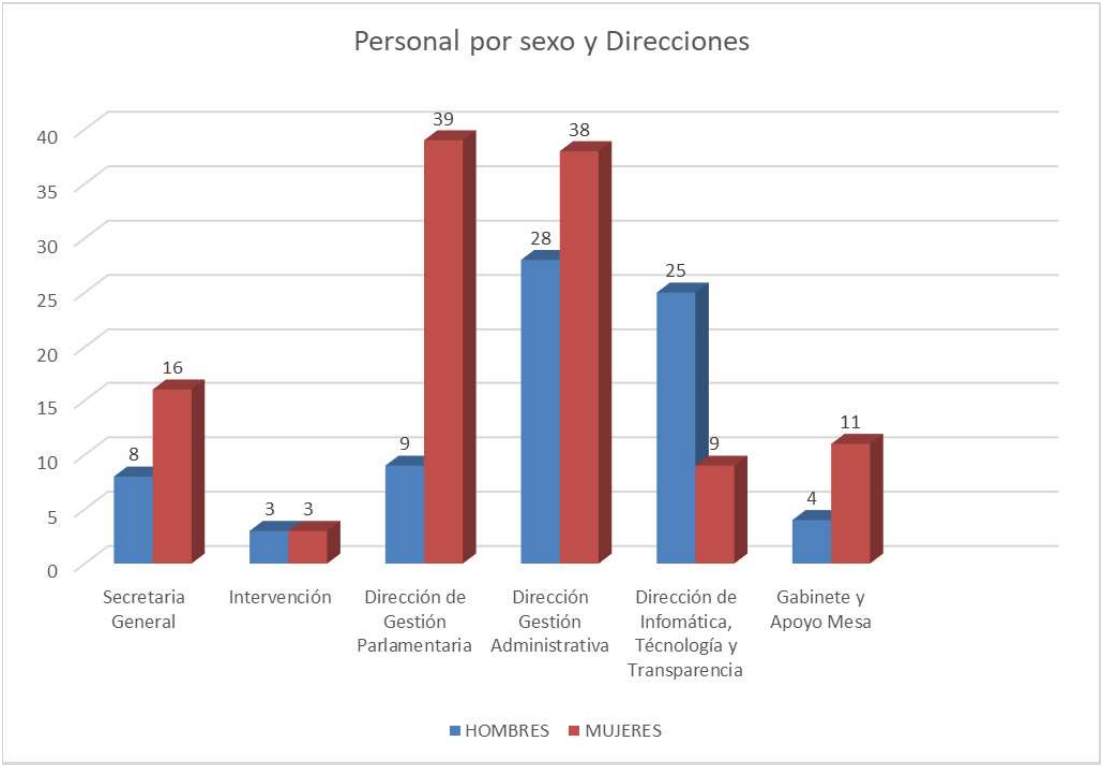
HOMBRES	MUJERES
2	5
28,57 %	71,43 %



ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y DIRECCIÓN ORGÁNICA.



SECRETARÍA GENERAL.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se acerca a una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 66,67 % serían mujeres y 33,33 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
8	16
33,33 %	66,67 %



ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

INTERVENCIÓN.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación paritaria, donde el 40 % serían hombres y 60 % mujeres.

HOMBRES	MUJERES
2	3
40,00 %	60,00 %

DIRECCIÓN DE GESTIÓN PARLAMENTARIA.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer, que supone el 81,25 % frente al 18,75 % de hombres.

HOMBRES	MUJERES
9	39
18,75 %	81,25 %

DIRECCIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 57,58 % serían mujeres y 42,42 % hombres.

HOMBRES	MUJERES
28	38
42,42 %	57,58 %

DIRECCIÓN DE INFORMÁTICA, TECNOLOGÍA Y TRANSPARENCIA.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor del hombre, que supone el 73,52 % frente al 26,47 % de mujeres.

HOMBRES	MUJERES
25	9
73,52 %	26,47 %

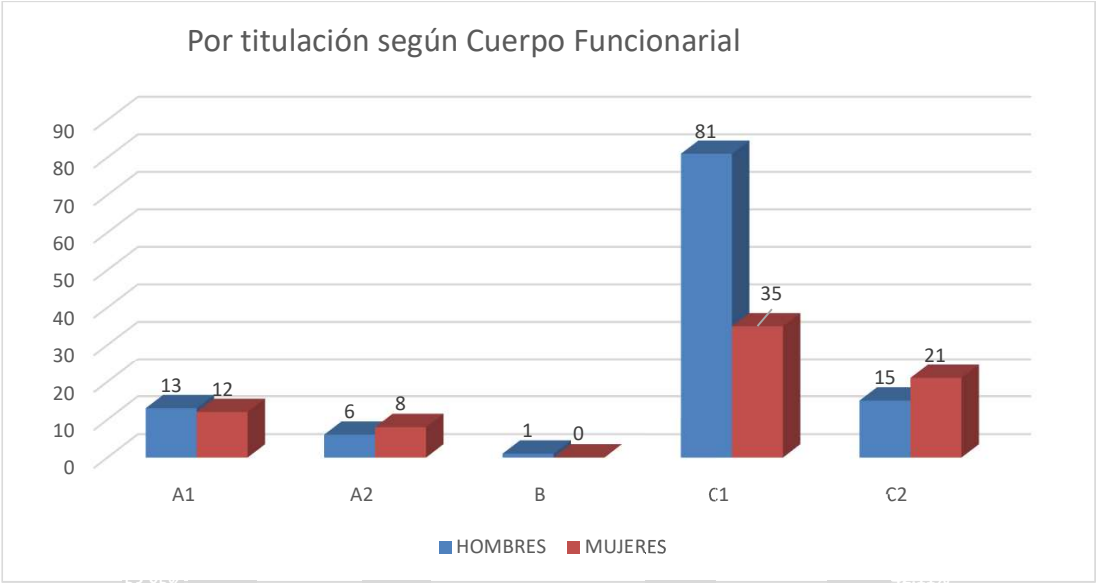
GABINETE DE PRESIDENCIA Y APOYO A LA MESA.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer, que supone el 73,33 % frente al 26,67 % de hombres.

HOMBRES	MUJERES
4	11
26,67 %	73,33 %



DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y GRUPO DE TITULACIÓN.



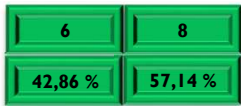
NIVEL DE TITULACIÓN GRUPO A1.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada, prácticamente paritaria, a favor del hombre (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 52 % serían hombres y 48 % mujeres.



NIVEL DE TITULACIÓN GRUPO A2.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada, a favor de la mujer (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 57,14 % serían mujeres y 42,86 % hombres.





ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

NIVEL DE TITULACIÓN GRUPO B.

El único puesto existente se encuentra ocupado por un hombre.

HOMBRES	MUJERES
1	0
100,00 %	0,00 %

NIVEL DE TITULACIÓN GRUPO C1.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer que supone el 69,83 % frente al 30,17 % de hombres.

HOMBRES	MUJERES
35	81
30,17 %	69,83 %

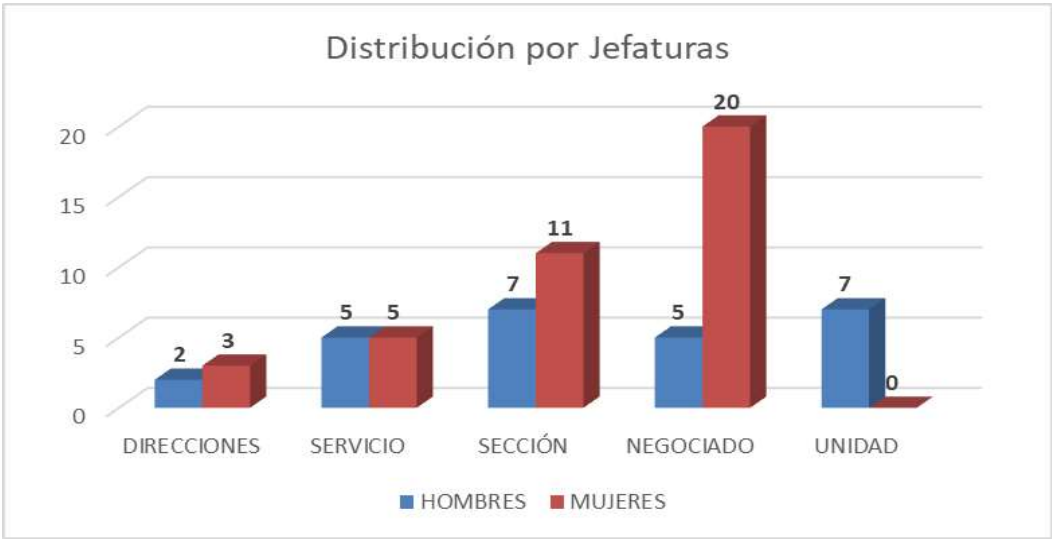
NIVEL DE TITULACIÓN GRUPO C2.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación equilibrada a favor del hombre (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento), donde el 58,33 % serían hombres y 41,67 % mujeres.

HOMBRES	MUJERES
21	15
58,33 %	41,67 %



DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR JEFATURAS.



DIRECCIONES.

Estos datos nos muestran que estamos ante una situación paritaria, donde el 40 % serían hombres y el 60 % mujeres.

HOMBRES	MUJERES
2	3
40,00 %	60,00 %

JEFATURAS DE SERVICIO.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estamos ante una situación paritaria, donde el 50 % serían hombres y 50 % mujeres.

HOMBRES	MUJERES
5	5
50,00 %	50,00 %

JEFATURAS DE SECCIÓN.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer, donde el 38,89 % serían hombres y 61,11 % mujeres.

HOMBRES	MUJERES
7	11
38,89 %	61,11 %



ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

JEFATURAS DE NEGOCIADO.

Estos datos nos muestran un desequilibrio a favor de la mujer, donde el 20 % serían hombres y 80 % mujeres.

HOMBRES	MUJERES
5	20
20,00 %	80,00 %

JEFATURAS DE UNIDAD.

Estamos ante una situación anómala, donde el 100 % son hombres.

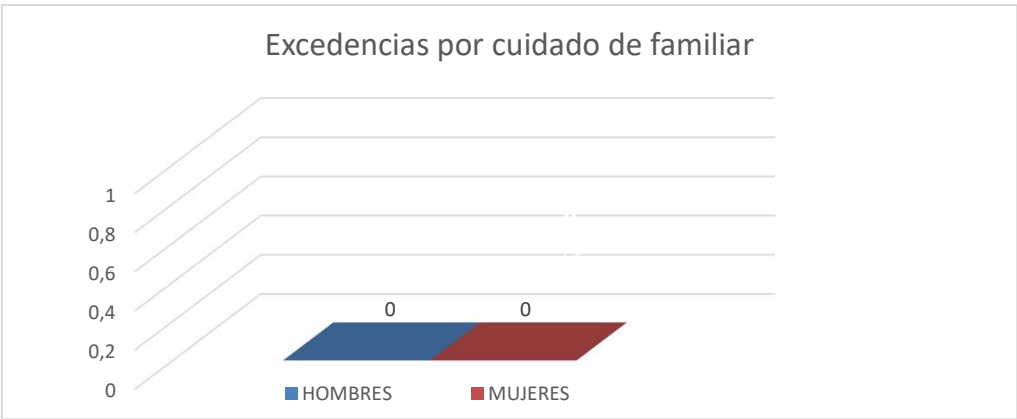
HOMBRES	MUJERES
7	0
100,00 %	0,00 %



DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXOS, SOLICITUDES DE EXCEDENCIAS, PERMISOS O LICENCIAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIAR.

En cuanto a excedencias por cuidado de familiar, no hay ninguna solicitud este año.



REDUCCIÓN DE JORNADA

Ha habido una única solicitud de reducción de jornada por guarda legal. Estos datos nos muestran, un desequilibrio a favor de la mujer, donde el 100% serían mujeres y 0% hombres.



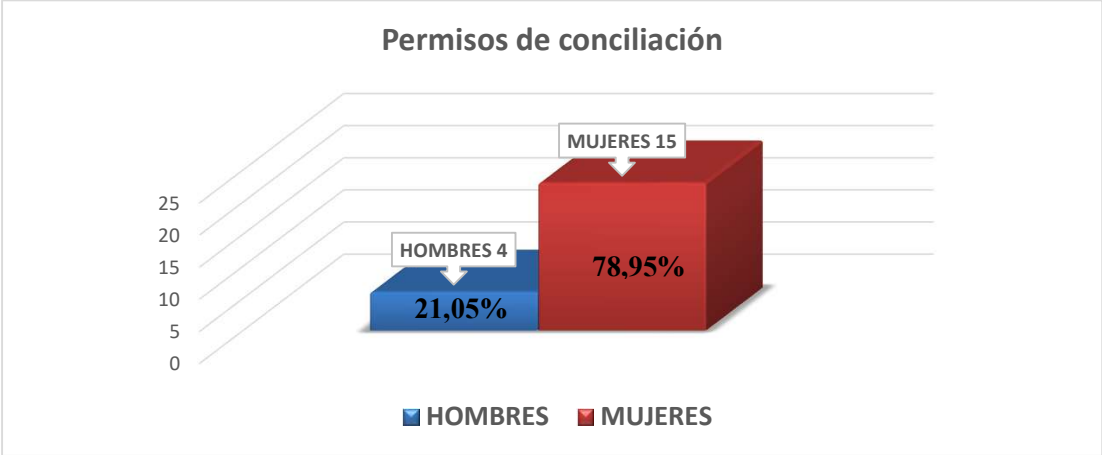


ASAMBLEA DE MADRID

PROPUESTA II PLAN DE IGUALDAD

PERMISOS DE CONCILIACIÓN.

Estos datos nos muestran un desequilibrio donde las mujeres solicitan más este permiso, 78,95% frente al 21,05% de los hombres.



2024

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

11/04/2024





ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN.

MARCO NORMATIVO.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.

MARCO NORMATIVO EN EL CONSEJO DE EUROPA.

MARCO NORMATIVO EN LA UNIÓN EUROPEA.

MARCO NORMATIVO EN EL ÁMBITO NACIONAL.

MARCO NORMATIVO EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

OBJETIVOS GENERALES.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

ACCIONES Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

PRESENTACIÓN.

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Asamblea de Madrid fue negociado con las organizaciones sindicales y aprobado por la Mesa de la Asamblea de Madrid el 31 de mayo de 2019.

El artículo 88 del Reglamento de la Asamblea de Madrid establece que al inicio de cada Legislatura se deberá elaborar y aprobar un Plan de Igualdad, previa negociación con la representación de personal de la Asamblea de Madrid.

Con fecha 22 de mayo de 2024 se reunió la Comisión de Igualdad de la Cámara para realizar el informe de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de la Asamblea de Madrid. Partiendo del objetivo general, que no es otro que avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la Asamblea de Madrid, se elaboró en el seno de la Comisión un diagnóstico, referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable sexo en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicio en la Asamblea de Madrid.

La información obtenida en la elaboración del diagnóstico ha permitido fijar unas líneas de intervención con una serie de objetivos específicos que se concretan las medidas contenidas en este nuevo Plan de Igualdad.

Este II Plan de Igualdad se aprobó mediante Acuerdo de la Mesa de la Asamblea de Madrid de fecha 31 de mayo de 2024.



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

MARCO NORMATIVO.

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

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos**, de 10 de diciembre de 1948, que recoge en su artículo 1 que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, de 19 de diciembre de 1966, que en su artículo 3 consagra el “derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en el disfrute de sus derechos civiles y políticos”
- **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, de 19 de diciembre de 1966,
- **La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer**, de 18 de diciembre de 1979
- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, de entre los que cabe destacar el Convenio número 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el Convenio número 199 de la OIT referido a Igualdad de remuneración por trabajo de igual Valor.

MARCO NORMATIVO EN EL CONSEJO DE EUROPA.

- **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales**, de 4 de noviembre de 1950, que establece en su artículo 14 la prohibición de discriminación y también en el artículo 1 del Protocolo Adicional número 12 se refiere a la prohibición general de discriminación.
- **Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961**
- **La Doctrina Europea de Derechos Humanos sobre esta materia.**



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

MARCO NORMATIVO EN LA UNIÓN EUROPEA.

- **El Tratado de la Unión Europea (TUE)**, acordado en 1.992, que recoge en su artículo 3 el compromiso de la Unión Europea por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.
- **El Tratado de Ámsterdam**, firmado en 1.997, introduce en el articulado del TUE la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3); la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13); la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo (art. 137); y la igualdad salarial, la adopción de medidas para garantizar la aplicación del Principio de Igualdad en el empleo, la ocupación y la retribución, así como la adopción de medidas que “ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.” (Art. 141).
- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**, que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam, en el art. 8 (promoción de la igualdad y eliminación de las desigualdades); art. 19 (lucha contra la discriminación); art. 153 (igualdad en el empleo); y art. 157 (igualdad salarial y adopción de medidas).
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, revisada en 2.000, con el mantenimiento del art. 20, la Igualdad ante la ley, y la ampliación con el art. 21, la prohibición de toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo...; y específicamente, en el art. 23, la Igualdad entre mujeres y hombres, en la misma línea de lo recogido en TFUE.
- **Directivas Comunitarias sobre Igualdad**, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación y que han ido revisándose a lo largo de los años. La referencia en la elaboración de este II Plan de Igualdad es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006), que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones. Directiva 2000/78/ce relativa al Marco general para la igualdad de trato en el empleo. Directiva 2010/41/UE de Igualdad de trato en ejercicio de actividad autónoma.



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

- **Reglamentos de la Unión Europea**, cabe destacar el Reglamento (CE) número 1922/2006, relativo al Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- **Jurisprudencia del Tribunal de la Unión Europea**, relativa a esta materia.

MARCO NORMATIVO EN EL ÁMBITO NACIONAL.

- **En el ámbito Nacional nuestra Carta Magna** establece en su art. 14, la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición, circunstancia personal o social, así como del artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas.
- **Jurisprudencia del Tribunal Constitucional**, relativa a esta materia.
- **La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE.

En su artículo 1 se indica que:

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo."

En su Capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, se incluye la elaboración y aplicación de los planes de igualdad (art. 45); el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46); la transparencia en la



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

implantación del plan de igualdad (art. 47); y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48). En el Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación. El Capítulo I, art. 51, de criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad, indica que:

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

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”*

Asimismo, establece que, para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- **El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado**



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

Público, EBEP, en su artículo 14 reconoce los derechos de los empleados públicos a:

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

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

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

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

Por último, en la Disposición adicional séptima del texto refundido se hace referencia a la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación que han dado lugar a los llamados Planes de igualdad:

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

MARCO NORMATIVO EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

El **Estatuto de la Comunidad de Madrid**, Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, dispone:

Artículo 1.3.

“La Comunidad de Madrid, al facilitar la más plena participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, aspira a hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad para todos los madrileños,



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

de conformidad con el principio de solidaridad entre todas las nacionalidades y regiones de España"

Artículo 7.4.

"Corresponde a los poderes públicos de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de su competencia, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

En cuanto a la normativa propia de la Cámara, el nuevo Reglamento de la Asamblea de Madrid, en su artículo 88 establece que:

"La Mesa de la Cámara, a través de sus órganos técnicos, al inicio de cada Legislatura elaborará y aprobará un Plan de igualdad del personal al servicio de la Asamblea de Madrid, con la finalidad establecida en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Anualmente los órganos técnicos remitirán información relativa a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, de conformidad con el plan establecido, y su cumplimiento será evaluado por la Mesa de la Asamblea.

El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal del personal de la Asamblea de Madrid, en la forma que se determine sobre negociación colectiva en el Estatuto del Personal de la Cámara."

Como podemos observar son muchos los fundamentos legales que amparan la realización de este Plan, pero es sin duda el convencimiento de que con la igualdad ganamos todas las personas, y que es parte de los derechos humanos y principio fundamental de las sociedades democráticas, lo que fundamenta la realización de este Plan de Igualdad.



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

OBJETIVOS GENERALES.

Este Plan negociado con las organizaciones sindicales en el seno de la Comisión de Igualdad y aprobado **en la Mesa de la Asamblea del 31 de mayo de 2024**, es el instrumento a través del cual, en el ámbito de la Asamblea de Madrid, se definen los objetivos y medidas prioritarias 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 mujeres y hombres.

Responde en particular a tres objetivos generales, que resultan esenciales para avanzar hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para lograr una igualdad efectiva y transformadora en las instituciones públicas y en nuestra sociedad:

- a) Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito del acceso y la carrera profesional de los empleados públicos.
- b) Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad
- c) Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.

El Plan lleva aparejado un programa de evaluación que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como poder evaluar los resultados obtenidos. A estos efectos, la **Comisión de Igualdad**, de carácter paritario, será la encargada, entre otras funciones, de efectuar el diagnóstico de la situación actual y realizar el seguimiento y evaluación de la implantación de este Plan de Igualdad.

Las funciones principales de la Comisión de Igualdad serán, entre otras, las siguientes:

- Velar para que en la Asamblea de Madrid se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aprobar el diagnóstico inicial de situación de la Asamblea en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.
- Remitir información anual a la Mesa de la Asamblea de Madrid relativa a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, de conformidad con el plan establecido, y su cumplimiento será evaluado por la Mesa de la Asamblea.
- A partir de la finalización del tercer año de vigencia del II Plan de Igualdad, llevará a cabo los trabajos dirigidos a elaborar las propuestas para el III Plan de Igualdad que se aprobará conforme a lo dispuesto en el artículo 88 Reglamento de la Asamblea de Madrid

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico de la Asamblea de Madrid.
- Promover la igualdad de género en el acceso a la Asamblea de Madrid y en la promoción y carrera administrativa.
- Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.
- Combatir y paliar los efectos de la violencia de género en el ámbito de la Asamblea de Madrid.
- Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Asamblea de Madrid.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

ACCIONES Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD.

Con el fin de cumplir los objetivos previstos en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Asamblea de Madrid, se establecen las siguientes acciones y medidas.

PRIMER OBJETIVO. PROMOVER LA PARIDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE CARÁCTER TÉCNICO DE LA ASAMBLEA DE MADRID.

Medida 1.1. La Asamblea de Madrid designará a sus representantes en los órganos colegiados, de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Medida 1.2. Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Asamblea de Madrid, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

SEGUNDO OBJETIVO. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA ASAMBLEA DE MADRID Y EN LA PROMOCIÓN Y CARRERA ADMINISTRATIVA.

Con el fin de promover la equiparación entre géneros, el acceso al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, especialmente en los cuerpos o categorías que exista infrarrepresentación de algunos de ellos (géneros), y para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 2.1. La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Medida 2.2. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público y las convocatorias de concursos de méritos deberán incluir un párrafo



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

en el que se señale si existe infrarrepresentación de alguno de los dos sexos. A estos efectos, se entenderá por composición equilibrada y que por tanto no hay infrarrepresentación, la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menores del cuarenta por ciento.

Medida 2.3. Todos los programas y temarios para las pruebas de acceso deberán contemplar, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión, el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

Medida 2.4. En los procesos de ingreso, cuando así proceda, y en los procedimientos de provisión de puestos, se valorarán los cursos en materia de Igualdad, por separado, conformando en los concursos de méritos un epígrafe específico de valoración.

Medida 2.5. La composición de todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Asamblea de Madrid responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

TERCER OBJETIVO. FOMENTAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD A LO LARGO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

Con el objetivo de promover la formación en la igualdad del personal de la Asamblea de Madrid, tanto en el momento de acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 3.1. Tras la superación de un proceso selectivo de ingreso en la Asamblea de Madrid, se impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Medida 3.2. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

formación del personal, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas.

Medida 3.3. Los responsables administrativos deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. Así mismo deberán participar en estas acciones formativas todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

CUARTO OBJETIVO. CONSOLIDAR LAS MEDIDAS DE PROFUNDIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA ASAMBLEA DE MADRID.

Con la finalidad de profundizar en la necesaria conciliación de la vida familiar con el desempeño del servicio público y avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares, en el sentido que los permisos o adaptaciones de jornada para el cuidado de las personas mayores y los menores no se considere algo dirigido, en su mayor parte, a las empleadas públicas se adoptarán las siguientes medidas.

Medida 4.1. Informar a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de permisos o licencias relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Medida 4.2. Analizar las denegaciones de los permisos por conciliación.

Medida 4.3 Empezar campañas de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

QUINTO OBJETIVO. COMBATIR Y PALIAR LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA ASAMBLEA DE MADRID.

Medida 5.1. Se consolidarán y se integrarán todas las acciones que eleve la Comisión de Igualdad, referentes a reducciones de jornada, permisos, traslados, excedencias, etc.

Medida 5.2. Los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género podrán concederse para distintos puestos, escalas dentro del mismo



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

grupo o subgrupo profesional y manteniendo las mismas retribuciones, si no existen vacantes en el de origen, sin que en ningún caso el cambio suponga la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo ni la integración en el cuerpo o escala del puesto de trabajo asignado con carácter excepcional. La adscripción se mantendrá hasta que desaparezcan o palien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta adscripción provisional.

Medida 5.3. Todas las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género *deberán* tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.

SEXTO OBJETIVO. FOMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD.

Medida 6.1. Se incorporará oferta formativa sobre “lenguaje no sexista” y lenguaje inclusivo, atendiendo a las directrices de la RAE en su informe sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas de 16 de enero de 2020.

Medida 6.2 Revisar los contenidos de la página web de la Asamblea de Madrid “*asambleamadrid.es*” para incluir criterios inclusivos e imágenes no sexistas.

Medida 6.3. Difundir internamente los contenidos del Plan y su marco normativo.

SÉPTIMO OBJETIVO. EVALUAR PERIÓDICAMENTE LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN SUS RESPECTIVOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

Para garantizar la efectividad de los objetivos, acciones y medidas que se incluyen en este Plan de Igualdad, es necesario realizar una evaluación periódica del mismo, en sus respectivos ámbitos de actuación, que permita comprobar y conocer el grado de cumplimiento del mismo, así como su aplicación efectiva y, en su caso, reflexionar sobre la continuidad de las acciones planteadas o incorporar otras en función de las nuevas necesidades detectadas que fomenten y garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación de este II Plan de Igualdad, se adoptarán las siguientes medidas:

Medida 7.1 Renovación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, de carácter paritario, que estará compuesta, al menos, por el titular de la Secretaría



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

General, de la Dirección de Gestión Administrativa, y del Servicio de Recursos Humanos, Accesibilidad y Seguridad y Salud Laboral y dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales con representación en la Junta de Personal, garantizando en todo caso la presencia en cada sindicato de una mujer y un hombre.

Las funciones principales de la Comisión de Igualdad serán, entre otras, las siguientes:

- Velar para que en la Asamblea de Madrid se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aprobar el diagnóstico inicial de situación de la Asamblea en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.
- Remitir información anual a la Mesa de la Asamblea de Madrid o previstas en el Plan, relativa a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, de conformidad con el plan establecido, y su cumplimiento será evaluado por la Mesa de la Asamblea.
- A partir de la finalización del tercer año de vigencia del II Plan de Igualdad, llevará a cabo los trabajos dirigidos a elaborar las propuestas para el III Plan de Igualdad que se aprobará conforme a lo dispuesto en el artículo 88 Reglamento de la Asamblea de Madrid

La Comisión tendrá, al menos, una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico y reuniones semestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes. Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

La Comisión podrá ser consultada y emitir propuestas acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del II Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de poder llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Asamblea de Madrid, con la periodicidad establecida en el mismo y en la medida que los instrumentos tecnológicos e informáticos disponibles lo permitan, se llevará a cabo el análisis y valoración con indicadores de evolución del II Plan, que se establezcan en la Comisión de Igualdad. A estos efectos se señalan a título orientativo los siguientes ejemplos:

ÁREA INSTITUCIONAL		
INDICADOR	RESPONSABLES	CONTENIDO Y DELIMITACIÓN DEL INDICADOR
1.1. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico de la Asamblea de Madrid	Administración	Porcentaje de hombres y mujeres nombrados anualmente.
1.2. Paridad Mesas Negociación	Administración / Organizaciones Sindicales	Porcentaje de hombres y mujeres del total posible nombrados por cada parte y organización durante la vigencia del Plan.



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN		
INDICADOR	RESPONSABLES	CONTENIDO Y DELIMITACIÓN DEL INDICADOR
2.1.Informe pacto de género en convocatorias	Administración	Número de convocatorias
2.2.Información en convocatorias de la existencia de infrarrepresentación	Administración	Número de convocatorias
2.3.Inclusión temario contenido igualdad de género	Administración	Número de convocatorias con este temario
2.4.Valoración cursos en materia de igualdad.	Administración / Organizaciones Sindicales	Número de acciones formativas
2.5.Tribunales y órganos de selección.	Administración	Porcentaje de hombres y mujeres que participan en la convocatoria
3.1.Formación ingreso	Administración	Número de acciones formativas
3.2.Plan de formación	Administración	Número de acciones formativas
3.3.Formación de los responsables administrativos.	Administración	Número de acciones formativas



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

ÁREA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL Y PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERAL		
INDICADOR	RESPONSABLES	CONTENIDO Y DELIMITACIÓN DEL INDICADOR
4.1. Información Comisión de Igualdad	Administración	Número de informes trasladados
4.2. Analizar las denegaciones de permisos conciliación	Administración / Organizaciones Sindicales	Informes emitidos Comisión de Igualdad
4.3. Campañas sensibilización	Administración / Organizaciones Sindicales	Número de campañas realizadas
5.1. Integración y consolidación medidas.	Administración	Número de normas modificadas.
5.2. Cambio puesto de trabajo por violencia de género.	Administración	Número de adscripciones
5.3. Prioridad tramitación medidas violencia de género.	Administración	Tiempo de resolución.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
INDICADOR	RESPONSABLES	CONTENIDO Y DELIMITACIÓN DEL INDICADOR
6.1. Formación en lenguaje no sexista y lenguaje inclusivo, atendiendo a las directrices de la RAE en su informe sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas.	Administración	Numero acciones formativas



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

6.2. Página Web	Administración	Número de adaptaciones de contenido
6.3. Difusión Plan	Administración / Organizaciones Sindicales	Número de acciones de difusión.

TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.**ACCIÓN POSITIVA**

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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

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

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

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

(Artículo 7.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y punto 2.2 del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y discriminatorio, en el Ámbito de la Asamblea de Madrid, Acuerdo de la Mesa de la Asamblea de 9 de mayo de 2016).

ACOSO SEXUAL

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

(Artículo 7.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y punto 2. del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y discriminatorio, en el Ámbito de la Asamblea de Madrid, Acuerdo de la Mesa de la Asamblea de 9 de mayo de 2016).

ANÁLISIS DE GÉNERO

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

ANDROCENTRISMO

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

BRECHA DE GÉNERO

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

CARGA DE LA PRUEBA

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

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



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

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



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

COMISIÓN DE IGUALDAD

Equipo de trabajo preferentemente de carácter paritario que se crea para poner en marcha y realizar el seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN DE LOS TIEMPOS DE VIDA

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

CORRESPONSABILIDAD

El reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

CUOTA O CUPO

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

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

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

DIAGNÓSTICO

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

DIMENSIÓN DE GÉNERO

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



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

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

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

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

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

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

DISCRIMINACIÓN SALARIAL

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

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

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

ENFOQUE DE GÉNERO

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

EQUIDAD DE GÉNERO

Significa que las mujeres y los hombres gozan de condiciones iguales en el ejercicio pleno de sus derechos humanos, en su posibilidad de contribuir al desarrollo nacional



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

político, económico social y cultural y de beneficiarse de sus resultados, pero atendiendo al reconocimiento de las distintas identidades.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

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

EVALUACIÓN

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

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

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

Según sus características, las evaluaciones pueden ser:

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



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

GÉNERO

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

IGUALDAD DE GÉNERO

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

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

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

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

INDICADORES

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

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



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

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

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

(Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

LENGUAJE INCLUSIVO

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

MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

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

(Artículo 15 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

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



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

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

PLAN DE IGUALDAD

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

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

POLÍTICAS DE ESPECÍFICAS

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

POLÍTICAS DE IGUALDAD

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

ROLES DE GÉNERO

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

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO

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



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

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

SEGREGACIÓN VERTICAL

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

SEXISMO

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

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

TECHO DE CRISTAL

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

VIOLENCIA DE GÉNERO

Es la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia



ASAMBLEA DE MADRID

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE MADRID

(Artículo 1.1 de la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.)

VIOLENCIA MACHISTA

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

ÍNDICE GENERAL DEL BOLETÍN OFICIAL DE LA ASAMBLEA DE MADRID

1. TEXTOS APROBADOS

- 1.1 Leyes
- 1.2 Textos Reglamentarios
- 1.3 Resoluciones de Pleno (RP)
- 1.4 Resoluciones de Comisión (RC)
- 1.5 Procedimientos ante los Órganos del Estado (POE)

2. TEXTOS EN TRAMITACIÓN

- 2.1 Proyectos de Ley (PL)
- 2.2 Propositiones de Ley (PROP.L)
- 2.3 Delegación Legislativa en el Gobierno (DL)
- 2.4 Propositiones No de Ley (PNL)
- 2.5 Mociones (M)
- 2.6 Interpelaciones (I)
- 2.7 Preguntas para Respuesta Escrita (PE)
 - 2.7.1 Preguntas que se formulan
 - 2.7.2 Transformación en Preguntas para Respuesta Escrita
 - 2.7.3 Transformación de Preguntas para Respuesta Escrita
 - 2.7.4 Respuestas a Preguntas formuladas
- 2.8 Procedimientos ante los Órganos del Estado
- 2.9 Criterio del Gobierno
- 2.10 Propuestas de Resolución

3. TEXTOS RECHAZADOS

- 3.1 Proyectos de Ley (PL)
- 3.2 Propositiones de Ley (PROP.L)
- 3.3 Delegación Legislativa en el Gobierno (DL)
- 3.4 Propositiones No de Ley (PNL)
- 3.5 Mociones (M)
- 3.8 Procedimientos ante los Órganos del Estado (POE)
- 3.10 Propuestas de Resolución

4. TEXTOS RETIRADOS

- 4.1 Proyectos de Ley (PL)
- 4.2 Propositiones de Ley (PROP.L)
- 4.3 Delegación Legislativa en el Gobierno (DL)
- 4.4 Propositiones No de Ley (PNL)
- 4.5 Mociones (M)

- 4.6 Interpelaciones (I)
- 4.7 Preguntas (P)
- 4.8 Procedimientos ante los Órganos del Estado (POE)

5. ACTIVIDAD PARLAMENTARIA

- 5.1 Comparecencias
 - 5.1.1 Comparecencias ante el Pleno
 - 5.1.2 Comparecencias ante las Comisiones
- 5.2 Preguntas de Respuesta Oral
 - 5.2.1 Preguntas de Respuesta Oral en Pleno
 - 5.2.2 Preguntas de Respuesta Oral en Comisión
- 5.3 Peticiones de Información
- 5.4 Constitución, Composición y Elección de los miembros y Órganos de la Cámara
- 5.5 Nombramiento y Designación de miembros de Instituciones, Entes y Organismos Públicos
- 5.6 Calendario de celebración de sesiones
- 5.7 Resumen de la Actividad Parlamentaria

6. ACUERDOS, RESOLUCIONES Y COMUNICACIONES DE LOS ÓRGANOS DE LA ASAMBLEA

- 6.1 Acuerdos del Pleno de la Cámara
- 6.2 Acuerdos de la Mesa de la Asamblea y/o de la Junta de Portavoces
- 6.3 Acuerdos y Dictámenes de las Comisiones de la Cámara
- 6.4 Resoluciones de la Presidencia de la Asamblea
- 6.5 Resoluciones de la Secretaría General
- 6.6 Declaraciones Institucionales

7. OTROS DOCUMENTOS

- 7.1 Comunicaciones del Gobierno de la Comunidad de Madrid (CGCM)
- 7.2 Planes y Programas Remitidos por el Gobierno (PPG)
- 7.3 Resoluciones Interpretativas (RI)
- 7.4 Régimen Interior
- 7.5 Varios
- 7.6 Corrección de errores

DIRECCIÓN DE GESTIÓN PARLAMENTARIA - SERVICIO DE PUBLICACIONES
Plaza de la Asamblea de Madrid, 1 28018 - MADRID
www.asambleamadrid.es e-mail: publicaciones@asambleamadrid.es

ISSN 2253-7406 - Asamblea de Madrid