



**GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN
DE PLANES DE IGUALDAD
EN LOS AYUNTAMIENTOS DE
LA COMUNIDAD DE MADRID**



ÍNDICE

- 1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL
 - 1.1. Introducción.
 - 1.2. Marco normativo aplicable.
 - 1.3. Conceptos básicos en materia de igualdad.

- 2. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES
 - 2.1. Introducción
 - 2.2. Políticas activas
 - 2.3. Órganos específicos

- 3. PRINCIPIOS GENERALES DE UN PLAN DE IGUALDAD

- 4. FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD PARA AYUNTAMIENTOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid



-1-

LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Esta guía nace con el objetivo principal de facilitar una metodología que permita abordar, con garantía de éxito, el proceso de negociación, elaboración y aplicación de un **Plan de Igualdad para todos los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid**.

1.1. Introducción.

Las desigualdades entre mujeres y hombres tienen su base en los papeles que tradicionalmente se han asignado a unas y a otros.

Los **roles** que desempeñan las mujeres y los hombres dentro del ámbito de la sociedad son consecuencia directa de una serie de factores económicos, sociales, políticos y culturales. Así, cuando estos factores evolucionan y avanzan, también lo hacen, a su vez, los roles.

Así, en las últimas décadas ha tenido lugar un avance muy trascendente: la incorporación de la mujer al ámbito laboral. Esto ha supuesto un cambio radical en cuanto al **rol tradicional que las mujeres** habían ido desempeñando durante los siglos anteriores, el cual se centraba, únicamente, en la procreación, la crianza y el cuidado de los hijos y las labores propias del hogar o del ámbito doméstico.

Sin embargo, a lo largo del **siglo XX** se ha venido incorporando, en numerosos países, el principio de igualdad por razón de sexo, lo que ha dado lugar a un **proceso de liberación de la mujer** y al **reconocimiento jurídico de dicho principio de igualdad**.

El Plan de Igualdad se lleva a cabo con el previo compromiso del consistorio de mejorar las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Esa obligación contraída con la ciudadanía lleva a concretar un plan de acción. Es decir, **la responsabilidad política de un Plan de Igualdad recae sobre el conjunto de la corporación** que seguramente ha delegado el liderazgo de esta área de trabajo en una Concejalía, en un Área, un departamento, etc., con autoridad para impulsarlo. En conclusión, el o la responsable política deberá tener claras las prioridades que ese Ayuntamiento tiene hacia la igualdad e impulsará la elaboración y garantizará la aprobación del Plan con todas sus consecuencias.



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Un Plan de igualdad bien elaborado pone en orden las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de la **igualdad real**, eliminando la discriminación por razón de género y construyendo, a su vez, una sociedad más igualitaria y justa, de manera que por igualdad se entienda no solo la igualdad de derechos, sino también el fin de los roles y la corresponsabilidad: una igualdad que concierne a toda la sociedad.

El **objetivo** de los Planes de Igualdad no es otro que la identificación de medidas, prácticas y acciones que lleven a la erradicación de las desigualdades de género que existen, así como la prevención de cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Los Planes de igualdad son estrategias encaminadas a lograr la **participación activa** de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo y que implican a todos los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid.

Por tanto, y en definitiva, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, basado en el diagnóstico de la situación de la corporación, para alcanzar la igualdad real y eliminar la discriminación por razón de sexo a través del diseño de acciones que transformen la sociedad en una más equitativa que combatan las desigualdades injustas entre mujeres y hombres.



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

1.2. Marco normativo aplicable.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.



NORMATIVA INTERNACIONAL

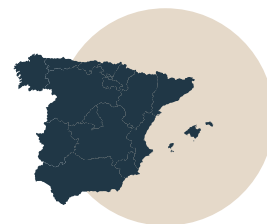
- **La Declaración Universal de Derechos Humanos** proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de Diciembre de 1948 establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin ninguna discriminación por razón de sexo, entre otras.
- **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de 1948 en su artículo 7 apartados a y c recoge que se debe asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y oportunidades para la promoción.
Durante el Decenio de las Naciones Unidas para las Mujeres (1975-1985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres.
- **La Convención de eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres** aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas aprobada en 1979 y cuya entrada en vigor como tratado internacional se produjo 3 Septiembre de 1981 establece en su artículo 11 los estados que forman deben adoptar medidas para eliminar la discriminación de la mujeres con respecto a los hombres, y asegurarlas condiciones de igualdad y los mismos derechos.
- **Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):**
 - Igualdad de remuneración (nº 100).
 - Discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111).
 - Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156).
 - Protección de la maternidad (nº 183).
 - Eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo (nº 190).

1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

- **La Carta Social Europea** aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.
- **El Tratado de la Unión Europea** de 1992, 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 1997, introduce en el articulado del Tratado de la UE, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres; la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres; la lucha contra la discriminación por razón de sexo; la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo; la igualdad salarial y 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.
- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**, que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam.
- **La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** incluye la igualdad ante la ley, la prohibición de toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo, así como la Igualdad entre mujeres y hombres, en la misma línea de lo recogido en Tratado Fundamental de la Unión Europea.
- **La Directiva del Consejo 2004/113/CE** por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **La Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo** que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral y la carga de la prueba.
- **La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006)**, elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.



NORMATIVA NACIONAL



- **La Constitución Española de 1978.** La Constitución Española reconoce el principio de igualdad, al igual que así lo hacen muchos otros ordenamientos jurídicos. Sin embargo, este principio también está reconocido de forma universal o internacional en diferentes textos legales. Así, entre otros, cabe destacar:



Artículo 14:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



Artículo 9.2:

Exige a los **poderes públicos** a promover las condiciones para que esa igualdad sea efectiva.

- **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Establece unos principios de actuación para los **poderes públicos**, así como una serie de acciones y medidas a emprender en diversas esferas de los ámbitos público, entre ellas, la implantación de planes de igualdad, con independencia de su número de trabajadores.
- **El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). En su Disposición Adicional séptima del texto refundido establece que 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. Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.** Establece el desarrollo de los Planes de Igualdad y de su obligación de registro.
- **Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.** Establece la igualdad retributiva, es decir, que el mismo trabajo tenga el mismo valor para hombres y mujeres. Para ello, crea dos instrumentos fundamentales de transparencia retributiva: los registros salariales y las auditorías retributivas.

1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

- **Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación.** En su artículo 12 establece que, los poderes públicos desarrollarán políticas activas de apoyo a colectivos y organizaciones legalmente constituidas que realicen actividades de sensibilización, asesoramiento y formación en defensa de la dignidad de la persona y la igualdad de trato frente a la discriminación, intolerancia e incidente de odio, así como de asistencia a víctimas y personación judicial en procedimientos.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.** En su artículo 13 y en relación a la ley orgánica 3/2007, y legislación autonómica los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas, así como promoverán información, sensibilización y formación en esta materia.
- **Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.** Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional.



NORMATIVA AUTONÓMICA: COMUNIDAD DE MADRID

- **Ley 5/2005, de 20 de diciembre,** Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- **Ley 2/2016, de 29 de marzo,** de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales de la Comunidad de Madrid.



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

1.3. Conceptos básicos en materia de igualdad

Los Planes de Igualdad deben trabajar sobre conceptos claros que todas las personas participantes y el conjunto de la población debe comprender, con el fin de conseguir los objetivos recogidos en el mismo y que estarán en línea con los principios legales nacionales, europeos e internacionales.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en los diferentes marcos normativos indicados anteriormente.

Acciones positivas

Las acciones positivas constituyen una serie de medidas favorables hacia las mujeres con el objetivo de corregir situaciones de desigualdad, siempre y cuando sean razonables y proporcionadas con el objetivo a conseguir. Son medidas adoptadas por los Poderes Públicos para hacer efectivo el principio de igualdad.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Discriminación directa

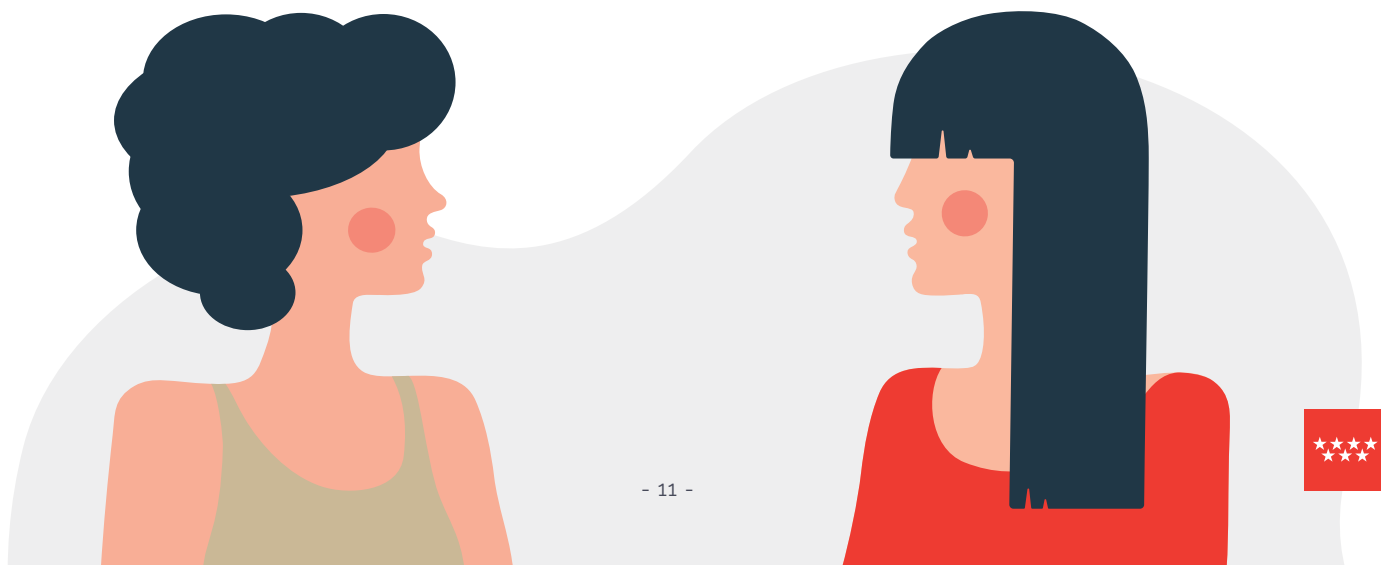
Trato desigual entre dos personas de diferente sexo ante una misma situación.

Discriminación indirecta

Situación o práctica que, siendo aparentemente neutra, pone en desventaja a personas de un sexo con respecto a las personas del otro sexo, salvo que pueda ser objetivamente justificado.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Inclusión

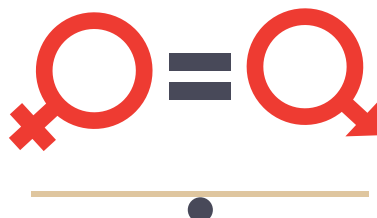
Enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas, entendiendo la diversidad como una oportunidad a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo, los procesos sociales, culturales y en las comunidades.



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Igualdad de género

La existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.



Igualdad de oportunidades

Con base en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres. Constituye la garantía de que ambos puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Intersexualidad

La condición de aquellas personas nacidas con una características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Lenguaje sexista

Forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. Como reflejo de la concepción del mundo, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Paridad

Estrategia política que tiene por objeto garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. Se ha reflejado en el sistema de cuotas que implicaría que tanto mujeres como varones deban tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalente al porcentaje de la población que representan.



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Persona trans

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.



1. LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL



Techo de cristal

Barreras invisibles y artificiales que no permiten que la mujer avance en la jerarquía organizacional. Pueden ser sociales (oportunidades y desarrollo, prejuicios y parcialidad) y culturales (género, raza, etc.).

Transversalidad

Incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

-2-

LA LEY ORGÁNICA 3/2007

**PARA LA IGUALDAD EFECTIVA
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**



2.1. Introducción.

El reconocimiento jurídico del principio de igualdad ha dado lugar a numerosos avances, sin embargo, todavía subsisten manifestaciones de discriminación entre hombres y mujeres en la actualidad. Es por ello por lo cual se creó la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley 3/2007, establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas, en este caso los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid, lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

La Ley 3/2007 establece 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.



2. LA LEY ORGÁNICA 3/2007

Asimismo, esta normativa establece la obligación que tienen los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado de aprobar un Plan de Igualdad, el cual establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal del personal público en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública.

2.2. Políticas activas.

La Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece una serie de políticas activas desde una perspectiva transversal: política, laboral económica, social y cultural.

Las principales esferas de actuación de esta ley son:

Actuación de los poderes públicos

Establece una serie de criterios para orientar la ejecución de políticas públicas siguiendo el principio de igualdad.

Medios de comunicación

Establece la promoción de una imagen igualitaria y no estereotipada entre mujeres y hombres.

Relaciones laborales

Establece el fomento de la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de la conciliación entre la vida personal y laboral de las personas, así como la implantación de planes de igualdad y de mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y demás organizaciones.

Empleo público

Establece la obligatoriedad de una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el personal de la Administración General del Estado y de los órganos públicos dependientes de la misma.

Acceso a bienes y servicios y suministro

Establece la obligatoriedad de que aquellas personas, tanto físicas como jurídicas, que se encarguen de suministrar bienes o servicios al público lo hagan garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.



2. LA LEY ORGÁNICA 3/2007

2.3. Órganos específicos.

Para garantizar el cumplimiento y la eficacia de los fines de igualdad, la Ley 3/2007 atribuye competencias en dicha materia a una serie de organismos, los cuales se encargarán de complementar el trabajo realizado por el Instituto de la Mujer. El Instituto de la Mujer es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Igualdad, que tiene por objetivos el desarrollo y el impulso de la aplicación transversal del principio de igualdad.

En cuanto a los organismos que complementan sus labores se encuentran:

Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres

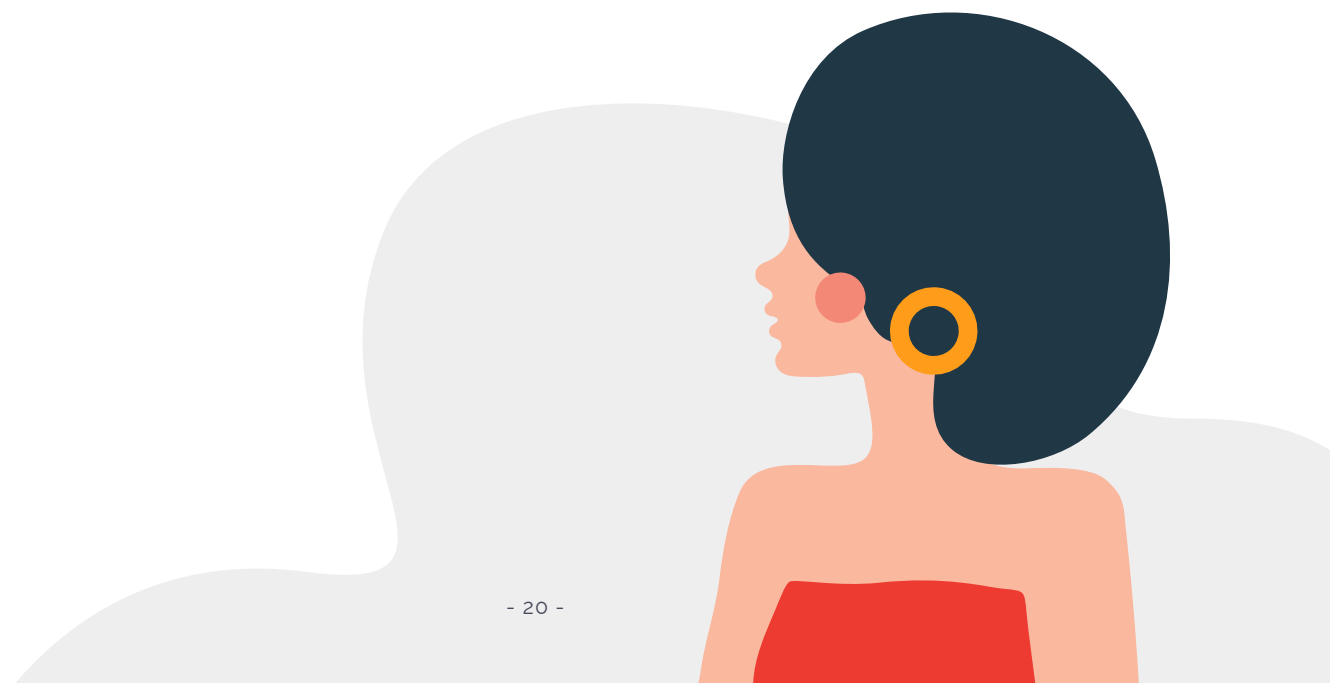
Órgano colegiado encargado de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Unidades de Igualdad

Órganos creados en el seno de todos los Ministerios para velar por el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad en el ámbito de las competencias de dicho Ministerio.

Consejo de Participación de la Mujer

Órgano colegiado encargado de la consulta y asesoramiento con el objetivo de impulsar la participación de las mujeres y la consecución efectiva del principio de igualdad.



-3-

PRINCIPIOS GENERALES



3. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal**

Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.

- **Activo y preventivo**

Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.

- **Colectivo e integrador**

Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.

- **Negociado**

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.

- **Dinámico**

Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

- **Sistemático-coherente**

El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

- **Flexible**

Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

- **Temporal**

Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

- **Derechos Humanos**

En especial haciendo referencia a la no discriminación y la igualdad.

- **Respeto a la diversidad**

Comprensión de las mujeres como una categoría plural y diversa, con diferentes necesidades, preocupaciones y deseos, articulando la perspectiva de género con las perspectivas intercultural, intergeneracional y socioeconómica.

- **Participación**

Contar con la voz de la ciudadanía, velando por la representación de todos los colectivos, para conocer sus necesidades y llevar a cabo una política más transparente



-4-

FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD PARA AYUNTAMIENTOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.



4. FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD PARA AYUNTAMIENTOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Se detallan a continuación las diferentes fases para desarrollar el Plan de Igualdad en los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid.



Es necesario cumplir todas y cada una de estas fases para conseguir que el Plan de Igualdad sirva como instrumento que permita integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de los Ayuntamientos y así avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. FASES PLAN DE IGUALDAD

Fase 0

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

Fase 5

FASE 0. Inicio del Expediente Administrativo. Constitución de la Comisión Negociadora. Comunicación del inicio del Plan de Igualdad.

Previamente a implementar el Plan de Igualdad se debe incoar el oportuno expediente administrativo ante la Alcaldía (**resolución de la Alcaldía**).

Una vez elevada al pleno la correspondiente propuesta de acuerdo de la Alcaldía, se debe emitir **un informe de propuesta jurídica** por la misma, con el objeto de convocar a la Mesa General de Negociación para constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar, negociar y aprobar el Plan de Igualdad, en virtud de lo establecido en el artículo 36.3 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.

La Comisión Negociadora estará conformada, de forma paritaria, por representantes del Ayuntamiento y por representantes legales de los/as empleados/as públicos. En el caso de que haya personas trabajadoras sin representación legal, se tendrá que solicitar a los sindicatos más representativos y representativos del sector su participación en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En este caso la representación de los/as empleados/as públicos será mixta (por un lado, los/as representantes legales y por otro, los sindicatos).

En la medida de lo posible, se intentará que haya equilibrio de composición entre mujeres y hombres en el seno de la Comisión Negociadora.

Ambas partes de la Comisión Negociadora se reconocerán mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad del Ayuntamiento. Y acordarán constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.



4. FASES PLAN DE IGUALDAD



De entre todas las competencias de la Comisión Negociadora destacan las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Una vez concluidas las negociaciones la Comisión Negociadora designará a una persona que será la autorizada para iniciar la solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad ante la autoridad laboral competente.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Otras funciones que se acuerden....

De igual forma, es imprescindible comunicar a las personas trabajadoras del Ayuntamiento, el inicio de las actuaciones relativas a la elaboración del Plan de Igualdad.



4. FASES PLAN DE IGUALDAD

Fase 0

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

Fase 5

FASE 1. Transparencia retributiva

Como se ha mencionado anteriormente, existen dos herramientas para garantizar este principio:

Registro Salarial

Las Administraciones públicas, y por tanto, los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid, están obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, de todo el conjunto del personal, **funcionario y laboral**. Este Registro Salarial debe ser actualizado anualmente.

El registro salarial debe presentar los importes promedios y medianos, efectivos y equiparados, tal como exige el RD 902/2020 de las retribuciones totales y por concepto salarial de la plantilla.

Las percepciones **EFFECTIVAS**, y las percepciones **EQUIPARADAS** hacen referencia a lo siguiente:

a. Importes Efectivos: retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

Los importes efectivos muestran las posibles brechas y la incidencia sobre ellas de las diferentes situaciones contractuales y el estatus jurídico-laboral de cada una de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta aspectos como la Incapacidad Temporal, la reducción de jornada (por ERTE, por guardia legal del menor, etc.), las bajas laborales, la parcialidad, la temporalidad, etc.

b. Importes Equiparados: retribuciones normalizadas al 100% de la jornada en los casos de reducción o jornada parcial y anualización de los importes en los casos de contrataciones temporales.

La equiparación de las retribuciones permite mostrar la magnitud de la brecha entre mujeres y hombres sin tener en cuenta los anteriores componentes que afectan a la cuantía de las retribuciones.



4. FASES PLAN DE IGUALDAD

Fase 0

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

Fase 5

Cuando el promedio de las retribuciones de los/las trabajadores/as de un sexo sea superior a los/as del otro en un veinticinco por ciento o más ($\geq 25\%$) se deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Para ello, la Comisión Negociadora deberá estudiar y analizar los resultados del Registro Salarial.

En caso de detectar diferencias o brechas salariales significativas e injustificables se deberá proceder a la implantación de medidas correctoras en materia retributiva.

Esta exigencia viene prevista en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para ello el Ministerio de Igualdad ha desarrollado la herramienta de Registro Salarial junto con una guía de uso que se puede consultar a través del siguiente link:

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

Auditoría retributiva

Las Administraciones públicas están obligadas a incluir en el plan de igualdad una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, la auditoría retributiva se llevará a cabo mediante un análisis de la situación retributiva de todo el conjunto del personal, **funcionario y laboral**, de las agrupaciones de los trabajos de igual valor, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, con el fin de establecer acciones para corregir desigualdades retributivas.

Para ello se tendrá en cuenta:

- El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.



4. FASES PLAN DE IGUALDAD

Fase 0

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

Fase 5

- Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad.

- Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Además, para la correcta elaboración de una Auditoria Retributiva se establece un plan de acción para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Para ello el Ministerio de Igualdad ha desarrollado la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo junto con una guía de uso que se puede consultar a través del siguiente link:

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm



4. FASES PLAN DE IGUALDAD

Fase 0

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

Fase 5

FASE 2. Diagnóstico de situación

Se podría decir que esta es una de las fases más importantes del Plan de Igualdad, pues a través de la recogida de datos de carácter **cuantitativo y cualitativo** se podrán detectar situaciones de desventaja o discriminación que tengan lugar en el Ayuntamiento de la Comunidad de Madrid que este desarrollando el Plan de Igualdad.

En todo Plan de Igualdad, se debe elaborar un diagnóstico de situación que permita obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del Plan de Igualdad.

Concretamente, las **áreas o materias** a analizar son las siguientes (art. 7 del RD 901/2020):

- Selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones y salarios.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación de sexos.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al margen de estas materias, se establece la posibilidad de que se examinen otras materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que, hasta la fecha, son de carácter voluntario en el RD 901/2022.

4. FASES PLAN DE IGUALDAD



Además del análisis de las diferentes áreas o materias descritas, también se deberá realizar un análisis de la distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento. Dentro del diagnóstico se analizará el índice de distribución y concentración de mujeres y hombres a nivel general, por departamento, por puesto de trabajo, por categoría profesional, por tipos de contrato, por antigüedad, por edad, por nivel de estudios, etc....

El diagnóstico deberá extenderse a todos los niveles dentro del Ayuntamiento, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades.

La comisión negociadora será la encargada de elaborar, analizar y aprobar el diagnóstico de situación, así como la auditoría retributiva de forma previa a la negociación de las medidas a implantar dentro del Plan de Igualdad, la cuales tendrán como objetivo reducir las desigualdades, desviaciones o sesgos detectados.



4. FASES PLAN DE IGUALDAD

Fase 0

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

Fase 5

FASE 3. Negociación de medidas y aprobación del Plan de Igualdad

A través de las conclusiones emanadas del diagnóstico de situación y de la auditoría retributiva, se propondrán una serie de medidas que tengan como fin mejorar la situación de igualdad dentro de la entidad o corporación local, medidas que serán revisadas, negociadas y aprobadas por la comisión negociadora.

Una vez negociadas las medidas, la comisión negociadora procederá a la **propuesta de aprobación del texto acordado del Plan de Igualdad**.

En este documento, entre otros aspectos, se definen los objetivos del Plan de Igualdad, se plasman los resultados del diagnóstico y de la auditoría retributiva, se desarrollan las medidas negociadas, se identifican los medios materiales y humanos para la ejecución de estas medidas, etc.

Examinada la propuesta de aprobación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento y en virtud de lo establecido en los artículos 173 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, y 4.1 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional, se procederá a emitir **un informe por la intervención del Ayuntamiento de la Comunidad de Madrid en cuestión**, según el cual se detallará si existe crédito suficiente y adecuado para la aplicación del Plan de Igualdad y sus medidas en siguientes aplicaciones presupuestarias.



4. FASES PLAN DE IGUALDAD

Fase 0

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

Fase 5

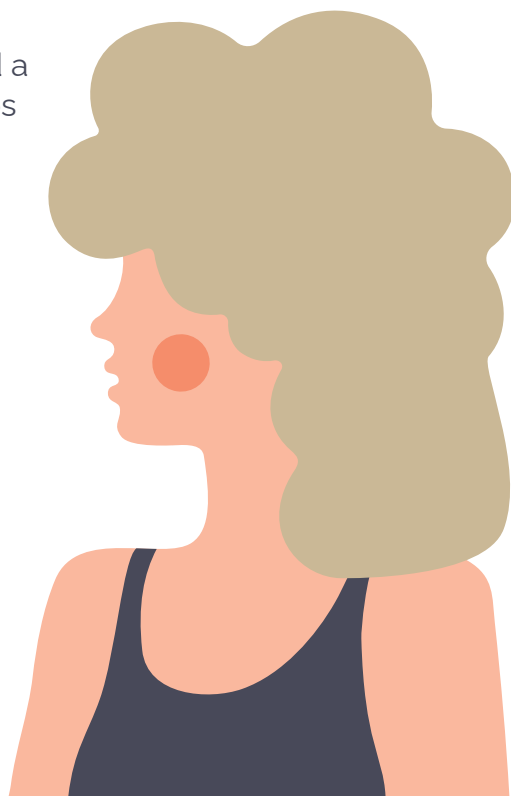
Emitido el informe favorable de la intervención, y de nuevo, examinada la propuesta de aprobación del Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento, se elevará su **aprobación por el Pleno** de este. En este caso el Pleno del Ayuntamiento en cuestión acordará la aprobación inicial del Plan de Igualdad que debidamente formará parte como Anexo del Convenio Colectivo y del Pacto de Condiciones de Trabajo de este Ayuntamiento.

En esta fase se procederá a constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Los integrantes de la Comisión de Seguimiento pueden ser cualquiera de las personas que formen parte del Ayuntamiento.

Una vez aprobado el plan de igualdad, se acordará su **inscripción** en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas (Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo). También, se tendrá que registrar junto con el plan de igualdad, los protocolos de acoso de sexual y acoso por razón de sexo implantados.

Los documentos citados anteriormente serán publicados en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública y, en todo caso, en www.administracion.gob.es para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

Finalmente se **notificará** el Plan de Igualdad a las partes interesadas, con indicación de los recursos que procedan.



4. FASES PLAN DE IGUALDAD

Fase 0

Fase 1

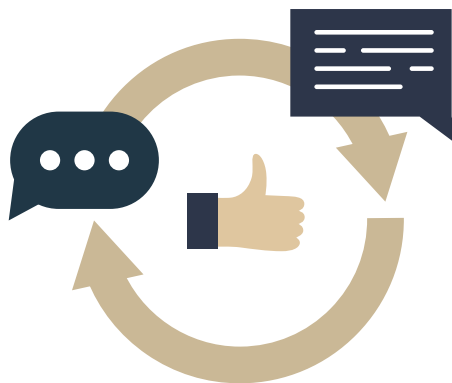
Fase 2

Fase 3

Fase 4

Fase 5

FASE 4. Comunicación del Plan de Igualdad



Como se ha venido señalando a lo largo de la presente Guía, el Plan de Igualdad tiene como objetivo combatir y modificar la situación de desigualdad de género detectada.

El éxito del Plan de Igualdad pasa porque todos los actores se sientan parte de la puesta en marcha de este, motivo por el cual la **comunicación** se convierte en una herramienta esencial.

Asimismo, un Plan de Igualdad requiere de la **participación activa de todos los miembros del Ayuntamiento**, quienes con su participación contribuyen a obtener los resultados esperados del Plan de Igualdad y contribuir a los indicadores de impacto.

Para que las acciones cumplan con su resultado es necesario que la comunicación se realice en el momento adecuado, por lo que el Plan de Igualdad debe contar con **acciones específicas de comunicación, un calendario detallado, así como campañas de sensibilización y acciones formativas en materia de igualdad** para el personal del Ayuntamiento.

Las mismas medidas de comunicación y participación se deben tener en cuenta para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

4. FASES PLAN DE IGUALDAD

Fase 0

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

Fase 5

FASE 5. Seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento será la encargada de llevar a cabo esta fase. El seguimiento y evaluación, una vez inscrito el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Una vez recopilados y analizados los datos podemos sacar algunas conclusiones de estos, con el objeto de analizar el trabajo realizado hasta ahora, los retos para el futuro y como poder mejorar. La metodología es la siguiente:

1. Recogida y análisis de la información.

Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2. Informe de seguimiento y evaluación.

Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Por su parte, la **evaluación**, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.



-5-

CONCLUSIONES



5. CONCLUSIONES

Con el objetivo de poner fin a la presente Guía orientada a la elaboración de Planes de Igualdad en los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid, es primordial concienciar a los ayuntamientos y a todo su personal acerca de la obligatoriedad de su implantación, así como de la importancia y los beneficios de establecer medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, es de vital importancia, como se ha indicado anteriormente, hacer hincapié en la **comunicación, sensibilización y formación** a la plantilla en materia de igualdad, así como contar con un respaldo legislativo claro, sólido y conciso.

Es una realidad que es un reto conseguir que todos los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid implementen sus respectivos Planes de Igualdad, por lo que es necesario contar con los recursos necesarios, ya sean económicos, técnicos y/o personales, con el fin de que se puedan superar los obstáculos y seguir avanzando en la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito de la administración local.





**Comunidad
de Madrid**

Dirección General de Igualdad

CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES

**Guía elaborada por Grupo Adaptalia
en diciembre de 2023**