



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



III Plan
de
Igualdad

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO



III Plan de **Igualdad**

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE
LA VIVIENDA Y SUELO DE MADRID



ÍNDICE

ÍNDICE..... 1

1. INTRODUCCIÓN 2

2. CONTEXTO NORMATIVO..... 3

3. PARTES QUE CONCIERTAN EL III PLAN DE IGUALDAD 4

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 5

 4.1 ÁMBITO PERSONAL..... 5

 4.2 ÁMBITO TERRITORIAL..... 5

 4.3 ÁMBITO TEMPORAL..... 5

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVO GENERAL, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS 5

 5.1 ESTRUCTURA 5

 5.2 OBJETIVO GENERAL 6

 5.3 LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6

 5.4 MEDIDAS: TEMPORALIZACIÓN, RESPONSABLES, INDICADORES..... 8

LÍNEA 1: LA INSTITUCIÓN..... 9

LÍNEA 2: LA COMUNICACIÓN..... 19

LÍNEA 3: LAS PERSONAS 25

6. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD..... 45

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES..... 46

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN 47

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN..... 48

ANEXO I: FICHA MODELO DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD..... 49

ANEXO II: MODELO DE CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE IGUALDAD..... 52

ANEXO III: MODELO PARA INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 54

ANEXO IV: DIAGNÓSTICO DE SITUACION DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MADRID (EMVS) 56

ANEXO V: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMVS 57

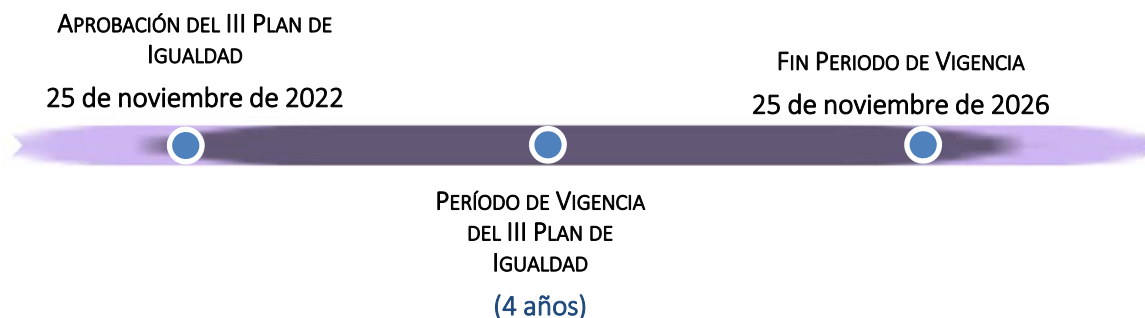
ANEXO VII: GLOSARIO DE TÉRMINOS 58

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MADRID

1. INTRODUCCIÓN

El III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la EMVS fue aprobado por la Comisión de Igualdad, en primer lugar, el **25 de noviembre de 2022** y en última instancia por su Consejo de Administración.

El período de vigencia del III Plan de Igualdad, será de 4 años, el plazo máximo permitido por ley. Por lo que, la vigencia del mismo finalizará el 25 de noviembre de 2026.



Antecedentes

La vigencia del anterior Plan, el II Plan de Igualdad, era de 2 años (enero 2018 diciembre 2020), sin embargo, la situación generada por la pandemia causada por el virus Covid-19, motivó su aplicación también durante el año 2021. Se realizó una evaluación sobre el seguimiento que se había dado al II Plan de Igualdad, correspondiente al período 2018-2020 y en diciembre de 2021 un Informe de diagnóstico.

En diciembre de 2021, la Comisión de Igualdad aprueba la redacción del III Plan de Igualdad de la EMVS, elaborado atendiendo a los requerimientos recogidos en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Su elaboración responde, no sólo al mandato normativo establecido, sino también al **compromiso firme adquirido por la EMVS con la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. CONTEXTO NORMATIVO

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal que regula su contenido y estructura básica. Este marco normativo se desarrolla a partir de actuaciones y normas de carácter comunitario e internacional de necesaria mención.

Ámbito Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas (1975 Año Internacional de la Mujer).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980).
- Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, Naciones Unidas (1995).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).

Ámbito Comunitario

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

Ámbito Nacional

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ámbito Municipal

- I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. (2017-2019).
- Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid (2018).
- Plan Operativo de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid (2019-2023).
- Estrategia de Transformación de la gestión de Recursos Humanos (2020-2023).

3. PARTES QUE CONCIERTAN EL III PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la EMVS se ha elaborado y negociado en el seno de la Comisión de Igualdad de la EMVS, conforme a lo dispuesto en su Reglamento Interno y al *Art.48 del Convenio Colectivo de la EMVS*.

Esta comisión, tiene carácter paritario, con representación por parte de la Dirección de la empresa y de las personas trabajadoras, según regula el Convenio Colectivo de la EMVS. Las personas que la forman, en la fecha de aprobación del III Plan de Igualdad son:

Por parte de la Dirección:

Pablo López López (Jef. Dept. Recursos Humanos)
Beatriz Fronrán Gutiérrez (Dir. Gestión Patrimonio)
Mónica Manrique Cepero (Dir. Servicios Sociales)

Suplente:

Agustín Arroyo Castillo (Dir. Rehabilitación y Obra Nueva)

Por parte de la Representación Social:

M^a Isabel Malarría Urbano (CCOO)
Manuel Jesús Blanco Paz (UGT)
Carmen Amorós Prados (CSIT)

Suplentes:

Carlos Gómez Díaz (CSIF)
Prado García Romero (CSIF)
Cristina Arjona Martín (CCOO)

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

4.1 Ámbito personal

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal que tenga una relación contractual laboral y/o estatutaria con la EMVS.

4.2 Ámbito territorial

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo de la EMVS:

- Oficina central en C/ Palos de la Frontera
- Oficina externa de Rehabilitación en C/ Fray Luis de León
- Oficina externa Oficina Verde en C/ Bustamente.

4.3 Ámbito temporal

El periodo de vigencia del III Plan de Igualdad, será de **cuatro (4) años**, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVO GENERAL, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

5.1 Estructura

Con el fin de constituirse como una herramienta útil y accesible el III Plan de Igualdad se configura con una estructura sencilla.

Partiendo de un **objetivo general**, y previo a la redacción del III Plan de Igualdad, se ha elaborado un **Informe de Diagnóstico** ([Ver Anexo I](#)), referido a la situación dada en la EMVS en

diciembre de 2021 sobre aspectos y cuestiones relativas a la variable sexo en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicios en la EMVS.

La información obtenida en la elaboración del **diagnóstico** (diciembre 2021), ha permitido fijar las **líneas de intervención** que se desarrollan como el instrumento que da soporte a la estructura del III Plan de Igualdad.

Cada línea de intervención, establece a su vez, una serie de **objetivos específicos** (ver [Tabla 1](#)) cuyo desarrollo se concreta en una serie de **medidas**.

Lo anterior se complementa con un modelo de **evaluación** en el que se toma como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas, permitiendo así, con carácter periódico, conocer el grado de realización de los objetivos del Plan.

5.2 Objetivo general

El objetivo general que persigue este III Plan de Igualdad, es avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la EMVS.

5.3 Líneas de intervención y objetivos específicos

Las actuaciones que orientan el III Plan de Igualdad se estructuran a través de tres líneas de intervención:

- **Línea 1: La Institución**
- **Línea 2: La Comunicación**
- **Línea 3: Las Personas**

En cada **línea** de intervención se establecen una serie de **objetivos específicos** (ver [Tabla 1](#)) en los que se concretan las **medidas** que sirven de guía de la política de la EMVS en materia de Igualdad. Los objetivos y medidas recogidas, se acompañan de un conjunto de **indicadores**, que permitirán realizar el seguimiento del Plan.

Las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen los ámbitos **responsables** e implicados en su implementación, encargados de ponerlas en marcha y trasladar los resultados sobre su seguimiento a la Comisión de Seguimiento del Plan y/o en su defecto a la Comisión de Igualdad.

Para facilitar esta labor, se han generado unas **fichas de seguimiento** que cada responsable deberá cumplimentar, según la temporalización marcada y los indicadores definidos. (ver [ANEXO II](#)).



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



III Plan
de
Igualdad

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

Todas las Direcciones Generales, Departamentos y Comisiones nombradas, tienen la responsabilidad de implementar y dar cumplimiento a los objetivos del III Plan de Igualdad.

El Departamento de Recursos Humanos en la EMVS, por su posición estratégica y conomiento de la empresa, será de total ayuda para la implementación y seguimiento del Plan.

Las medidas están sujetas a unas **referencias temporales**, estimadas para facilitar el seguimiento y cumplimiento de las medidas. Realizar una evaluación periódica permitirá conocer el grado de realización de los objetivos del III Plan de igualdad.



LÍNEA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS
Línea 1. La Institución	1.1. Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la EMVS.
	1.1. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.
	1.3. Alcanzar la paridad en la representación.
Línea 2. La Comunicación	2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio
	2.2. Fomento de la Comunicación e Información en relación con la Igualdad.
	2.3. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.
Línea 3. Las personas	3.1. Evitar la segregación horizontal y vertical
	3.2. Suprimir el sexismo y la estereotipación
	3.3. Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres
	3.4. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos
	3.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades
	3.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas
	3.7. Propiciar la conciliación y corresponsabilidad
	3.8. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

*Tabla 1_Objetivos Específicos por cada Línea de Intervención en el III Plan de Igualdad***5.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores**

Para cada una de las líneas de intervención y objetivos específicos se han elaborado las siguientes **medidas**:

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMVS

LÍNEA 1: LA INSTITUCIÓN

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		L 1 - hoja 1		
Objetivo específico: 1.1 - Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la EMVS				
Directrices de transversalidad de género (parte I)	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.1.1 Garantizar la inclusión de cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas a la EMVS, reflejándose éstas en los Pliegos de contratación y en los criterios de adjudicación, según las características y alcance de los contratos.	Anual	Dirección de Servicios Jurídicos Gerencia	Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad. Número de medidas fijadas en contratos.
	1.1.2 Identificar las medidas sobre Igualdad/Corresponsabilidad en el Convenio Colectivo. Cuantificar económicamente las medidas y realizar seguimiento de las mismas en el Plan de Igualdad.	Anual	Comité de empresa Comisión de Igualdad Dir. Administración y Finanzas	Nº medidas sobre Igualdad. Nº medidas sobre Corresponsabilidad. Nº de sesiones de seguimiento. Cuantificación del uso de las medidas.

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		L 1 -hoja 2		
Directrices de transversalidad de género (parte II)	Objetivo específico: 1.1 - Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la EMVS			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.1.3 Incluir la variable sexo en todos los documentos oficiales de la EMVS de recogida de información: formularios, solicitudes, impresos, documentos administrativos, etc.	Anualmente las DG reportarán a la CI, los cambios realizados en los documentos en los que se incluya variable sexo.	Direcciones Generales.	N.º de documentos, por direcciones, en los que se incluya la variable sexo.

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		L1-hoja 3		
Directrices de transversalidad de género (parte II)	Objetivo específico: 1.1 - Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la EMVS			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.1.4 Incluir la variable sexo en todos los documentos de trabajo elaborados en la EMVS (encuestas, estudios, estadísticas, nóminas certificadas de retenciones, memorias, informes, publicaciones en web y/o comunicaciones internas/externas, etc.	Permanente Las DG reportarán a la CI y anualmente se reportará la información sobre los cambios que se hayan dado.	Direcciones Generales.	Número y/o relación de documentos generados en los que se incluya la variable sexo incluida.
	1.1.5 Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Anual	Comisión de Seguridad y Salud. Dept. RRHH	Número de evaluaciones de riesgo realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género.
1.1.6 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en la EMVS.	Anual	Comisión de Seguridad y Salud. Dept. RRHH	Documento de análisis realizado.	

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		L1-hoja 4			
	Objetivo específico: 1.1 - Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la EMVS				
MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES		
Directrices de transversalidad de género (parte III)	1.1.7 Inclusión del enfoque de género en los Presupuestos Generales de la EMVS.	Anual	Comisión de Seguridad y Salud. Dept. RRHH	Documento de análisis realizado.	
	1.1.8 Estudiar la viabilidad para registrar a la EMVS en el Registro de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE), otorgado por el Ministerio de Igualdad.	Convocatoria anual (el distintivo DIRE se concede con vigencia de 3 años).	Gerencia	Distintivo DIE obtenido	
	1.1.9 Incorporar diagnósticos de género en los programas, normas, presupuestos, contratación, subvenciones, etc	Permanente (durante la vigencia del Plan Bienal 2022-2023) y prórrogas.	Dirección General de la EMVS. Comité Operativo (supervisión)	Diagnósticos de género incorporados o mejorados en los instrumentos de la Política de empresa.	

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		L1 - hoja 5		
Plan de Igualdad (parte I)	Objetivo específico: 1.2 - Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.2.1 Constitución paritaria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.	Plazo máximo: en los 3 meses siguientes a la publicación del III Plan de Igualdad. Se registrarán los cambios que se dieran en la formación de esta Comisión.	Comisión de Igualdad	Número personas que la forman, desagregado por sexo. Número de altas/bajas que se produzcan, desagregado por sexo.
1.2.2 Nombramiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, responsable de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.	Al aprobar el III Plan de Igualdad. Se registrarán los cambios que se dieran en la formación de esta Comisión.	Comisión de Igualdad	Número personas que la constituyan con datos desagregados por sexo. Número de altas/bajas dentro de la Comisión, , desagregado por sexo.	



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

	1.2.3 Comunicación a los responsables de las Medidas sobre su puesta su puesta en marcha e información sobre el procedimiento de trabajo en el seguimiento	Al aprobar el III Plan de Igualdad y siempre que hubiera cambios en el mismo.	Comisión de Igualdad	Número de comunicaciones.
--	--	---	----------------------	---------------------------

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		L1 - hoja 6		
Plan de Igualdad (parte II)	Objetivo específico: 1.2 - Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.2.4 Realizar el Seguimiento y evaluación de las medidas del III Plan de Igualdad, incluyendo la evaluación de las Fichas de seguimiento recibidas y documentar los resultados en una Memoria Anual.	Semestralmente, para la evaluación de las medidas. Anualmente, para la elaboración de la Memoria.	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad. ,	Número de reuniones y/o comunicaciones con los diferentes responsables de las medidas. Numero de Fichas de Seguimiento recibidas. Redacción de Memoria Anual sobre resultados de su seguimiento.
	1.2.5 Realizar presentación anual, a toda la plantilla, del Informe de Seguimiento y Evaluación del III Plan de Igualdad.	Anual	Comisión de Igualdad	Informe aprobado por la Comisión de Igualdad. Número de comunicaciones y/o publicaciones del diagnóstico.
1.2.6 Evaluación del III Plan de Igualdad, periódica y obligatoria, sobre la base de la actualización periódica del diagnóstico.	Permanente	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad.	Número de actualizaciones. Número de evaluaciones.	

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		L1 - hoja 7		
Plan de Igualdad (parte III)	Objetivo específico: 1.2 - Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.2.7 Elaboración de Encuestas anuales a la plantilla, como herramienta para testear el grado de conocimiento, satisfacción y repercusión de las medidas tras la implantación del III Plan de Igualdad, informando a la plantilla sobre los resultados.	Una encuesta al año (preferiblemente mes de octubre).	Comisión de Igualdad	Encuesta realizada. Número de comunicaciones a la plantilla.
	1.2.8 Elaboración del Informe de evaluación del III Plan de Igualdad, respondiendo al compromiso de la EMVS:	Anualmente	Comisión de Igualdad	Informe de evaluación firmado por la Comisión de Seguimiento y/o Comisión de Igualdad.
1.2.9 Difundir el III Plan de Igualdad, respondiendo al compromiso de la EMVS con la Igualdad, así como las modificaciones y/o actualizaciones que pudieran darse durante su vigencia.	Permanente	Comisión de Igualdad. Comité de Empresa Dirección General de la EMVS	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados. Nº de comunicaciones realizadas por la Comisión de Igualdad sobre las actualizaciones del Plan.	

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		L1 - hoja 8		
Plan de Igualdad (parte IV)	Objetivo específico: 1.2 - Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.2.10 Elaborar un Informe de Diagnóstico que resuma el análisis de la situación de la EMVS, cuyos resultados servirán de base para elaborar el próximo Plan de Igualdad. Los resultados, se comunicarán a toda la plantilla.	Permanente	Comisión de Igualdad.	Informe de diagnóstico elaborado, aprobado por la Comisión de Igualdad en reunión, dejando constancia en acta.
1.2.11 Diseñar un nuevo logo corporativo que represente a cada Plan de Igualdad aprobado, así como de cada una de las Comisiones de Igualdad que se constituyan en la EMVS.	Una encuesta al año (preferiblemente mes de octubre).	Comisión de Igualdad	Logo identificativo del Plan de Igualdad aprobado. Logo identificativo de la Comisión de Igualdad constituida.	

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		L1 - parte 9		
Organizaciones sindicales y mesas de negociación, comisiones y comités.	Objetivo específico: 1.3 - Alcanzar la paridad en la representación			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.3.1 Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.	Permanente	Comité de Empresa Comisiones paritarias Dirección de la EMVS	Número de personas, desagregados por sexo en: Comité de Empresa. Comisiones de seguimiento Mesas de negociación.
1.3.2 Establecer un Comité Operativo de Igualdad para impulsar la igualdad de género en la EMVS e información a la plantilla sobre su existencia y funciones.	Permanente (mínimo, durante la vigencia del Plan Bienal de actuación 2022-23)	Dirección General de la EMVS Dept. RRHH	Composición en paridad del Comité Operativo de Igualdad. Nº de reuniones del Comité Operativo de Igualdad.	

LÍNEA 2: LA COMUNICACIÓN

Línea 2: LA COMUNICACIÓN		L2 - parte 1		
Objetivo específico: 2.1 - Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
Lenguaje inclusivo (parte I)	<p>2.1.1 Difundir la Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo, editada por el Ayuntamiento de Madrid.</p> <p>Objetivo: Fomentar la información actualizada a la plantilla.</p> <p>Recomendable: Facilitar el acceso a esta guía desde el ESPACIO IGUALDAD 50&50 de la Intranet y no desde el Espacio Ágora y comunicar este cambio a la plantilla.</p>	Permanente	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Departamento de Comunicación (<i>apoyo</i>).</p> <p>Departamento de Informática (<i>apoyo</i>).</p>	<p>Acciones de difusión</p> <p>Tipo y número de canales de difusión utilizados.</p>
	<p>2.1.2 Incluir módulos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación.</p> <p>Objetivo: Fomentar la información actualizada a la plantilla.</p>	Permanente	<p>Comisión de Formación</p> <p>Dept. RRHH</p>	Número de cursos en los que se ha incluido ese módulo.



Línea 2: LA COMUNICACIÓN		L2 - parte 2		
Lenguaje inclusivo (parte II)	Objetivo específico: 2.1 - Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.1.3 Incluir cursos de formación sobre lenguaje inclusivo dirigidos responsables de prensa y/o comunicación y, fomentar la asistencia del personal directivo y de recursos humanos.	Permanente	Comisión de Formación. Dept. RRHH	Número de cursos realizados Número de personal asistente, desagregado por sexo.
2.1.4 Revisar e incluir lenguaje inclusivo en cualquier tipo de documento administrativo, solicitudes, bases de convocatorias, material didáctico formativo, impresos, etc,	Permanente (cada Responsable, reportará cada 6 meses los cambios realizados)	Direcciones y Departamentos de la EMVS	Número de documentos revisados y corregidos.	



Línea 2: LA COMUNICACIÓN.		L2 - parte 3		
Comunicación e Información (parte I)	Objetivo específico: 2.2 - Fomento de la Comunicación e Información en relación a la Igualdad			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.2.1. Coordinación con el Ayto. Madrid en la promoción de las campañas en materia de Igualdad. (ej. 8M, 25N, Corresponsabilidad, etc).	Anualmente	Comisión de Igualdad	Número de comunicaciones y/o campañas promocionadas en la EMVS. Incluir en la Memoria Anual las acciones que se hayan llevado a cabo.
2.2.2 Participación de la EMVS en los Proyectos Transversales coordinados por el Ayto. Madrid en relación con la Igualdad, e información de ello a la Plantilla (Newsletter, intranet, etc).	Semestralmente	Comisión de Igualdad	Número de proyectos en los que se participe. Número de personas, desglosadas por sexo, que participan. Número de presentaciones y/o comunicaciones a la plantilla sobre el desarrollo de los proyectos.	

Línea 2: LA COMUNICACIÓN		L 2 - parte 4		
		Objetivo específico: 2.2 - Fomento de la Comunicación e Información en relación a la Igualdad		
Comunicación e Información (parte II)	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	<p>2.2.3 Comunicación Externa (www.emvs.es):</p> <p>Revisar los contenidos de la web de empresa para incluir perspectiva de género, lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas, etc. Y realizar campañas en términos de igualdad dirigidas a las familias adjudicatarias.</p>	<p>Permanente</p> <p>Objetivo: Cuidar y mejorar la Comunicación corporativa en relación a la Igualdad.</p>	<p>Comisión de Igualdad</p> <p>Dir. de Estudios y Estrategias.</p> <p>Dir. Servicios Sociales y Atención Ciudadana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de contenidos revisados y corregidos. Número de campañas dirigidas a familias adjudicatarias.
	<p>2.2.4 Comunicación Interna (ESPACIO IGUALDAD):</p> <p>Revisar, reordenar y actualizar el contenido de este espacio, informando a la plantilla sobre los cambios y creación de un buzón (canal de comunicación) para poder recibir aportaciones/sugerencias de la plantilla.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Departamento de Informática (apoyo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de contenidos actualizados y número de nuevas publicaciones. Buzón creado. Nº de comunicaciones/sugerencias recibidas y contestadas.



Línea 2: LA COMUNICACIÓN.		L 2 - parte 5		
Comunicación e Información (parte III)	Objetivo específico: 2.2 - Fomento de la Comunicación e Información en relación a la Igualdad .			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.2.5 Utilizar las herramientas de divulgación de noticias en la EMVS para informar de las actividades, formación, talleres, jornadas, etc que se desarrollen en la EMVS en términos de igualdad (ej. Newsletter mensual)	Permanente	Comisión de Igualdad. Dept. Comunicación (apoyo) Departamento de Informática (apoyo)	<ul style="list-style-type: none"> Número de Boletines con publicaciones en términos de igualdad.
2.2.6 Creación de premios entre la plantilla para el fomento de la sensibilización en materia de género: concurso de fotografía, microrelatos, participación en actividades, etc	Anualmente	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas participantes, desagregado por sexo. Número de premios concedidos. 	

Línea 2: LA COMUNICACIÓN		L 2 - parte 6		
Objetivo específico: 2.3 - Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.				
Imagen y Publicidad	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLE S	INDICADORES
	2.3.1 Utilizar imágenes y mensajes en la publicidad institucional interna sin connotaciones sexistas o estereotipadas.	Permanente	Dir. Estudios, Estrategias y Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Número de incidencias registradas por la utilización de imágenes sexistas y/o estereotipadas. Número de incidencias registradas por la utilización de mensajes sexistas y/o estereotipados.
	2.3.2 Desarrollar campañas de sensibilización interna dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género.	Permanente	Comisión de Igualdad Dir. Estudios, Estrategias y Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.

LÍNEA 3: LAS PERSONAS

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 1		
Acceso al empleo y promoción interna (parte I)	Objetivo específico: 3.1 Evitar la segregación horizontal y vertical.			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.1.1 Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de la oferta anual de empleo público.	Permanente	Dept. RRHH	Informe realizado.
	3.1.2 Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de promoción interna y provisión de puestos cuando haya infrarrepresentación.	Permanente	Comité de Empresa Comisión de Formación. Dept. RRHH Comisión de Igualdad.	Número de bases de procesos selectivos modificadas. Número de personas que realizan las pruebas desagregado por sexo Porcentaje de personas que pasan las pruebas desagregado por sexo. Porcentaje, dentro de cada sexo, de personas que pasan las pruebas.



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

	3.1.3 Introducir en todos los procesos selectivos, temario con contenido relativo a la Igualdad de Género.	Permanente	Comité de Empresa Dept. RRHH	Número de contenidos incorporados por nivel o plaza. Número de ejercicios con preguntas relativas a igualdad de género realizadas.
--	--	------------	---------------------------------	---

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 2		
Acceso al empleo y promoción interna (parte II)	Objetivo específico: 3.1 Evitar la segregación horizontal y vertical.			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.1.4 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.	Permanente	Dept. RRHH	Porcentaje de personas que constituyen cada tribunal y órgano, desagregado por sexo.
Relación de puestos de trabajo	Objetivo específico: 3.2 - Suprimir el sexismo y la estereotipación			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.2.1 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.	Permanente	Dept. RRHH	Número de correcciones realizadas.

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 3		
Teletrabajo	Objetivo específico: 3.3 Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.3.1 Realizar un estudio sobre los puestos susceptibles de teletrabajar (RPT) los autorizados para el teletrabajo.	2022	Comité de Empresa Dirección de la EMVS	Estudio completo realizado según establece la medida. Número de puestos teletrabajables por categoría y nivel.
3.3.2 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital y referenciarlas en el Convenio Colectivo y/o Acuerdo de Teletrabajo que se apruebe.	Permanente	Comité de Empresa Dirección de la EMVS	Número de medidas desarrolladas. Se indicarán en el Convenio Colectivo y/o Acuerdo de Teletrabajo.	

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 4		
Provisión de puestos de trabajo (parte II)	Objetivo específico: 3.4 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.4.1 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración en los procesos de provisión de puestos.	Permanente	Comité de Empresa Dirección de la EMVS	Porcentaje de personas de cada comisión constituida, desagregado por sexo.
3.4.2 Valorar las acciones formativas de igualdad de género en los procesos de provisión de puestos.	Permanente	Departamento de RRHH	Número de convocatorias de provisión de puestos en los que se haya incluido la medida.	

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 5		
Objetivo específico: 3.5 Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.				
RETRIBUCIONES	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.5.1 Elaborar y actualizar el informe sobre retribuciones complementarias desde la perspectiva de género. (s RD 902/20200, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres)	Anual	Dirección de Administración y Finanzas. Departamento de RRHH	Documento realizado y aprobado.

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 6		
Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
Formación (parte I)	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	<p>3.6.1 Elaborar un Plan de Formación con acciones formativas de materias relacionadas con la igualdad de género.</p> <p>(Ref. Art. 61 - Formación para la Igualdad - de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)</p>	Permanente	Comisión de Formación Comisión de Igualdad	<p>Número de acciones formativas incluidas, ofertas y realizadas.</p> <p>Número y porcentajes de participación, desagregados por sexo.</p>
	<p>3.6.2 Realizar formación obligatoria en términos de igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, lenguaje inclusivo, etc en horario laboral.</p>	Permanente	Dept. RRHH Comisión de Formación	<p>Número de cursos programados.</p> <p>Porcentaje de personas que realiza la formación, desagregado por sexo.</p>



	<p>3.6.3 Formación sobre Arquitectura Inclusiva y Corresponsable (cursos, talleres, jornadas, conferencias, etc) (Ver plan de Formación)</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Dir. Rehabilitación y Obra Nueva. Dir. Patrimonio</p>	<p>Número de cursos, talleres, jornadas, etc celebradas.</p>
--	--	-------------------	--	--

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 7		
Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
Formación (parte II)	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.4 Formación sobre Registro Retributivo y Auditorías Retributivas	Anualmente (Ver plan de Formación)	Dept. RRHH	Número de formaciones realizadas. Número y porcentajes de personas que realizan la formación, desagregado por sexo. Número de certificados emitidos.
	3.6.5 Formación sobre Perspectiva de Género en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL)	Anualmente (Ver plan de Formación)	Dept. RRHH Comisión de Seguridad y Salud	Número de formaciones realizadas. Número de personas y porcentajes que realizan la formación, desagregado por sexo. Número de riesgos evaluados con perspectiva de género.



	<p>3.6.6. Formación para mejorar la Comunicación Corporativa utilizando lenguaje inclusivo, imágenes y mensajes sin connotaciones sexistas y/o estereotipadas.</p>	<p>Anualmente (Ver plan de Formación)</p>	<p>Dept. RRHH Comisión de Formación.</p>	<p>Número de formaciones realizadas y certificados emitidos. Número de personas participantes, desagregado por sexo.</p>
--	--	---	--	--



Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 7		
Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
Formación (parte I)	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.7. Formación sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y/o en la Prevención de la Violencia machista, para la Comisión de Igualdad, Comité de Ética y Comité Operativo, ampliable al resto de la plantilla.	Anualmente (Ver plan de Formación)	Dept. RRHH Comisión de Igualdad	Número de formaciones realizadas. Número de personas participantes, desagregado por sexo. Número de certificados emitidos.
	3.6.8 Formación en igualdad de género y en materia de prevención de la violencia de género, dirigida al personal que presta servicios de atención al público.	Permanente	Dir. Servicios Sociales y Atención Ciudadana.	Número de formaciones realizadas. Número de personas participantes, desagregado por sexo. Número de certificados emitidos.



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

	3.6.9 Favorecer la capacitación técnica de: Comisión de Igualdad, Comité Operativo y Comité de Ética para el desarrollo de las tareas encomendadas.	Permanente	Dept. RRHH	Número de cursos realizados y certificados emitidos. Porcentaje de personal que recibe formación (desagregado por sexo y/o Comisión).
--	---	------------	------------	--

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 8		
Formación (parte II)	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.10 Formación obligatoria en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, para las personas que integren la Comisión de Igualdad, Comité de Ética y Comité Operativo.	Permanente	Comisión de Igualdad. Dept. RRHH	Número de cursos realizados y certificados emitidos. Porcentajes de personas asistentes, desagregado por sexo y comisión/comité al que pertenezca.
3.6.11 Formación sobre Igualdad de género, Prevención de la violencia de género, Lenguaje inclusivo (lengua de signos), etc dirigidos al personal que presta servicios de atención al público.	Permanente	Dir. Servicios sociales y atención ciudadana.	Número de cursos ofertados y realizados y, certificados emitidos. Porcentajes de personas asistentes, desagregado por sexo y dirección a la que pertenezca.	



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

	<p>3.6.12 Realizar Acciones de Sensibilización para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cursos sobre ámbitos en los que conste infrarrepresentación.</p>		<p>Comisión de Igualdad Dept. RRHH Comisión de Formación</p>	<p>Número de acciones realizada y certificados emitidos. Porcentaje de personas inscritas por curso, desagregado por sexo.</p>
--	--	--	--	--



Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 9		
Formación (parte IV)	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.13 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia a cursos de igualdad de género, realizadas a nivel interno y/o en colaboración otras organizaciones ajenas a la EMVS (Ej. Proyecto MEN IN CARE), en especial para : Personal directivo y/o de RRHH y hombres de plantilla.	Permanente	Comisión de Formación. Dept. RRHH	Número de acciones realizadas. Porcentaje de asistencia, desagregado por sexo.
	3.6.14 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de mujeres a cursos de formación específica para el desarrollo de su carrera profesional, en especial para puestos masculinizados.	Permanente	Comisión de Igualdad. Dept. Comunicación	Número de acciones realizadas. Porcentaje de asistencia, desagregado por sexo.



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

	<p>3.6.15 Potenciar la plataforma municipal de formación on-line (ejemplo: Madrid Corresponsable y/o Cámara de Madrid), usando el ESPACIO IGUALDAD de la intranet, para favorecer la participación en la formación ofrecida sobre Igualdad.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>	<p>Porcentajes de inscripciones a cursos on-line, por materia, desagregado por sexo.</p>
--	---	-------------------	------------------------------	--



Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 10		
Formación (parte IV)	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.16 Incluir en las encuestas de evaluación de la formación preguntas sobre igualdad de género.	Permanente	Dept. RRHH	Número de encuestas de evaluación en las que se incluya esta medida.
	3.6.17 Participar en Proyectos Transversales promovidos desde la DG de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género.	Anualmente	Dept. RRHH	Número de proyectos en los que participe la EMVS. Número de personas participantes, desagregado por sexo.
3.6.18 Facilitar la creación de redes de mujeres y hombres comprometidos/as con la Igualdad, a nivel interno y/o en colaboración con otros grupos empresariales.	Anualmente	Dept. RRHH Comisión de Igualdad	Número de encuestas de evaluación en las que se incluya esta medida.	

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 11		
Conciliación y Corresponsabilidad	Objetivo específico: 3.7 - Propiciar la conciliación.			
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.7.1 Facilitar información (nº solicitudes/denegaciones) a la Comisión de Igualdad sobre permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida familiar, persona y laboral, desagregado por sexo.	Anualmente	Dept. RRHH	Número de documentos y/o informes facilitados.
3.7.2 Realizar campañas en INTRANET - ESPACIO IGUALDAD, para la difusión y utilización de los permisos de excedencias y licencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad.	Anualmente	Dept. RRHH Dept. Comunicación (apoyo)	Número de campañas realizadas. Número de mejoras aprobadas sobre Conciliación. Número de mejoras aprobadas sobre Corresponsabilidad.	

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 12		
Objetivo específico: 3.8 - Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género				
Acoso sexual y por razón de sexo (parte I)	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.8.1 Revisar el Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en la EMVS.	Permanente, siempre que se den cambios importantes en la empresa, independientemente de que no haya finalizado el plazo de vigencia del Plan.	Comisión de Igualdad. Gerencia	Documento revisado y aprobado.
	3.8.2 Elaborar un Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en la EMVS.	2022	Comisión de Igualdad	Documento elaborado y publicado como parte del III Plan de Igualdad, revisable en caso de darse situaciones que hagan necesaria su modificación.

Línea 3: LAS PERSONAS		L 3 - parte 14		
Objetivo específico: 3.8 - Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género				
Acoso sexual y/o por razón de sexo (parte II)	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.8.3 Difundir el contenido del Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y realizar periódicamente campañas de sensibilización usando el Espacio IGUALDAD 50-50 de la INTRANET y/u otros canales, en especial en fechas previas a la celebración del 25N, día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.	Permanente (accesible en todo momento). Realizar campañas de sensibilización (mínimo: 2 veces/año)	Comisión de Igualdad	Número de publicaciones en INTRANET y/u otros canales (ej. correo electrónico). Número de campañas realizadas.
	3.8.4 Mantener la realización de cursos de formación, seminarios, talleres, sobre prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Permanente	Comisión de Formación. Comisión de Igualdad	Número de cursos de formación, seminarios, talleres realizados. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo.

6. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Tras la aprobación del III Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad, el 25 de noviembre de 2022, y en última instancia por el Consejo de Administración de la EMVS, comienza a contar el **período de vigencia** del mismo, establecido en **4 años**

En la **FASE DE IMPLANTACIÓN**, se pondrán en marcha todas las medidas definitivas del Plan, para cada línea de intervención de acuerdo con la planificación prevista.

Cada uno de los órganos **responsables**¹ de la implantación de las medidas recogidas en el apartado anterior, deberá disponer de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para su realización.

Respecto a los medios humanos, cada unidad responsable debe contar con la dotación de plantilla necesaria para la implementación de las medidas asignadas. Estas personas deberían contar con formación y/o experiencia en Igualdad.

Respecto a los medios económicos, las medidas contempladas deben estar contenidas en los diferentes programas presupuestarios que tienen asignados su correspondiente crédito en el presupuesto anual. En este sentido, se trata de un plan transversal que incorpora la igualdad de género a lo largo de su desarrollo por lo que no se requieren partidas económicas específicas.

De la misma manera, para facilitar la tarea de implantar las medidas, los órganos responsables deberán contar con:

- El compromiso constante del equipo directivo y de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) proporcionándoles la información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas.
- Cumplir el cronograma establecido para el cumplimiento de las medidas.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas.

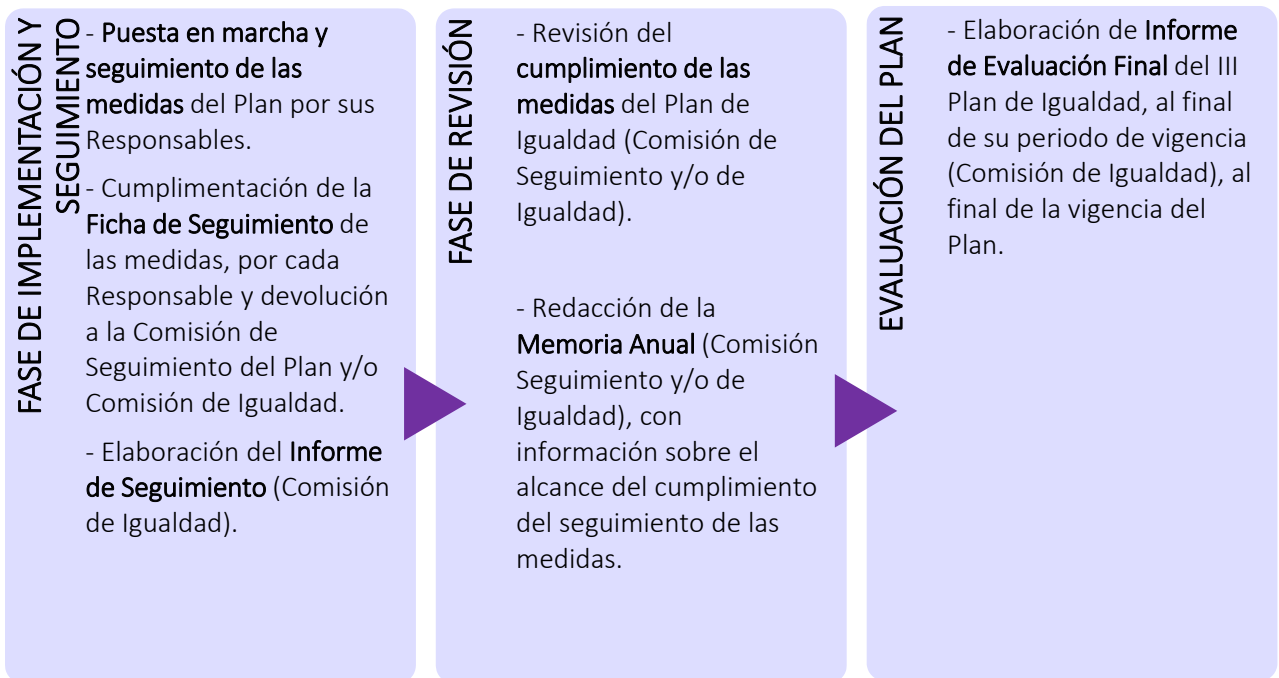
En la **FASE DE SEGUIMIENTO**, se realizará el control de las medidas y la verificación de su ejecución, se podrán detectar posibles desajustes y adoptar medidas correctoras. Cada órgano Responsable supervisará la implementación de cada una de ellas en base a los indicadores establecidos.

- Para facilitar el seguimiento de cada una de las medidas, se han elaborado unas **Fichas de Seguimiento** (ver ANEXO V: **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO**

¹ **RESPONSABLE DE LAS MEDIDAS:** Encargados/as de su puesta en marcha; dispondrán de la información sobre su implantación y responsables de trasladar las fichas de seguimiento.

SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMVS

-) que cada Responsable deberá completar y trasladar a la Comisión de Seguimiento y/o en su defecto a la Comisión de Igualdad, y serán la base para la redacción del **Informe de Seguimiento**.
- Redacción del **Informe de Seguimiento**, en el que se recogerá la información sobre la ejecución de las acciones (las que se estén ejecutando y/o retrasando, áreas en las que sea necesario actuar, obstáculos encontrados, grado de participación y/o avances que se estén dando)



- Una vez concluya la vigencia del III Plan de Igualdad, se realizará una **evaluación final**, en la que se analizará el grado de implementación de las medidas durante el período de vigencia del mismo (4años), que permitirá evaluar el impacto de la implementación de este III Plan de Igualdad.

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El **periodo de vigencia** del presente Plan de Igualdad es de **cuatro (4) años**, del 25 de noviembre de 2022 al 25 de diciembre del 2026, y se realizará un seguimiento en cada uno de estos cuatro años, del grado de implantación del mismo. Ello permite la ejecución progresiva de las medidas y un análisis anual del nivel de realización de las mismas.

Muchas de las medidas incluidas en el Plan presentan una temporalización permanente lo que supone su incorporación a la actividad habitual de las unidades responsables de su implantación, no siendo por lo tanto acciones con carácter ocasional.

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Funcionamiento de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad, será la responsable última de realizar el seguimiento, revisión y evaluación final del III Plan de Igualdad. No obstante, serán las distintas direcciones de la empresa, comisiones y/u otros responsables que se indican para cada una de las medidas, quienes se responsabilizarán de facilitar en las fechas estimadas, los datos que la Comisión de Igualdad necesite para valorar el seguimiento de las medidas.

Es fundamental para un buen seguimiento y cumplimiento de los objetivos, que los diferentes **RESPONSABLES** de cada medida asuman la responsabilidad de facilitar la información y sean conscientes de la importancia del compromiso de la EMVS con la Igualdad. Para ello, remitirán a la Comisión de Seguimiento y/o en su defecto a la Comisión de Igualdad la información que necesaria para elaborar la **Memoria Anual sobre el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad**².

La Comisión de Igualdad, elaborará anualmente una **Memoria Anual sobre el Seguimiento de las Medidas del III plan de Igualdad**, recogiendo de manera concisa el grado de cumplimiento que se haya dado a las medidas, conforme a los indicadores para cada una de ellas. El objetivo principal de esta memoria, es dejar constancia del seguimiento realizado y facilitar en lo posible el análisis de la evaluación del plan al final de su período de vigencia, así como detectar y corregir los posibles motivos que se dieran, en el caso de que no se cumplieran los objetivos para alguna de las medidas.

Una vez finalizado el plazo de vigencia del Plan (4 años), la Comisión de Igualdad, elaborará la **Evaluación Final del III Plan de Igualdad**. Esta evaluación, una vez aprobada, será publicada en el espacio intranet de la empresa, comunicando previamente a la plantilla sobre ello.

La evaluación del Plan de Igualdad irá acompañada de la siguiente documentación:

- Modelo de cuestionario para la comisión de seguimiento.
- Modelo de cuestionario para la dirección.
- Modelo de cuestionario para la plantilla.
- Modelo de Informe de Evaluación.

² Ver modelo de fichas de seguimiento (Anexo II) para evaluación del III Plan de Igualdad.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN.

En el supuesto de que en el seguimiento, evaluación y revisión se observe la necesidad de modificar este Plan de Igualdad, ésta se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

En este sentido, durante la fase de seguimiento podría detectarse la necesidad de realizar alguna acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración o la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución.

Así mismo, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sus sistemas retributivos o modificaciones normativas o de convenio, que afecten de manera sustancial a dichos ámbitos, se valorará la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación, así como de las medidas del III Plan de Igualdad.

La modificación del presente Plan, se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad y para ello, deberá actuarse conforme establece su **Reglamento interno de funcionamiento** (Ver [Anexo V](#)), respecto a la convocatoria de la reunión, orden de intervención y formad de adopción de acuerdos.



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



III Plan
de
Igualdad

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

ANEXO I: FICHA MODELO DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Medida³	<i>Medidas: (desplegable)Medidas: (desplegable)</i>		
Responsables del seguimiento de la medida⁴	<i>Dir. Generales (desplegable):Dir. Generales (desplegable):</i>	<i>Departamento (deplegable):Departamento (deplegable):</i>	
	<i>Otros Responsables (desplegable):Otros Responsables (desplegable):</i>		
Fecha implantación⁵	<i>Día:Día: de Mes:Mes: de Año:Año:</i>		
Fecha de seguimiento⁶	<i>Día:Día: de Mes:Mes: de Año:Año:</i>		
Cumplimentado por ⁷			
Indicadores de seguimiento⁸			
<input type="checkbox"/>	Indicadores:Indicadores:	<i>(indicar los datos y los comentarios al respecto que sean necesarios)</i>	
<input type="checkbox"/>	Indicadores:Indicadores:	<i>(indicar los datos y los comentarios al respecto que sean necesarios)</i>	
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> Enejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar):	<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados	<i>SI / NO / Desarrollar</i>		

³ Elegir la medida de las opciones que aparecen en el desplegable.

⁴ Rellenar en función de la responsabilidad de: Direcciones Generales, Departamentos y/u Otros

⁵ Seleccionar el día, mes y año de las opciones desplegables.

⁶ Seleccionar el día, mes y año de las opciones desplegables.

⁷ Indicar el nombre de la persona que cumplimenta la ficha

⁸ Añadir una fila por cada uno de los indicadores y eliminar las filas que no se vayan a completar.

Dificultades y barreras encontradas para la implantación	SI / NO / Desarrollar
Soluciones adoptadas (en su caso)	SI / NO / Desarrollar
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	SI / NO / Desarrollar
Mejoras producidas	SI / NO / Desarrollar
Propuestas de futuro	SI / NO / Desarrollar
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida.	SI / NO / Desarrollar



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



III Plan
de
Igualdad

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

ANEXO II: MODELO DE CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE IGUALDAD



Anexo III: MODELO DE CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE IGUALDAD

Fecha del cuestionario:
__ de ____ de 20__

1 - Recopilación de datos	
¿Los datos recogidos están claros?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Son coherentes o se contradicen?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿En qué sentido?	
¿Faltan datos?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
2 - Medidas y actuaciones	
¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En general, el III Plan se desarrolla correctamente?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
3 - Objetivos	
¿Se han logrado los objetivos perseguidos?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Cómo se han solucionado?	
¿Existen obstáculos, inercias de trabajo y otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Cuáles?	
(desarrollar):	
¿Se pueden modificar y/o eliminar?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
4 - Necesidades de implementación	
¿Se han generado nuevas necesidades de implementación?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Cuáles?	
(desarrollar):	
¿Se han adoptado medidas correctoras?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
5 - Implicación de personas	
¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿En el grado estimado? (valore de 0: mínima a 5: máxima)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
¿Ha habido resistencias?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?	
(desarrollar):	
5 - Implicación de personas	
¿Los recursos han sido suficientes?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Se ha modificado?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
6- Calendario	
¿Se hay cumplido el calendario fijado?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Cuáles?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
(desarrollar):	
7- Resultados obtenidos (nivel interno)	
¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿En qué direcciones y/o departamentos?	
(desarrollar):	
¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
(desarrollar):	
¿Se han producido cambios en la cultura de la EMVS respecto de la igualdad?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
(desarrollar):	
¿Se han producido cambios en los procedimientos?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
(desarrollar):	
7- Resultados obtenidos (nivel externo)	
¿Se han producido cambios en la imagen de la EMVS?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
(desarrollar):	
¿Se han producido cambios en la relación con el entorno?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
(desarrollar):	



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



III Plan
de
Igualdad

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

ANEXO III: MODELO PARA INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD



INFORME DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE IGUALDAD EN LA EMVS

Período de referencia: **XX de XXX a XX de XXXX**

1. Datos generales

Razón social
Fecha del Informe
Período de análisis
Órgano/Persona que lo realiza

2. Información de resultados para cada área de actuación

Fichas de seguimiento
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

Adecuación de los resultados asignados.
Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan
Cambios en la gestión y clima empresarial
Corrección de desigualdades

5. Conclusiones y propuestas

Valoración general del proceso de implación del plan en el período de referencia
Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si se estiman necesarias tras el seguimiento.



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



III Plan
de
Igualdad

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

ANEXO IV: DIAGNÓSTICO DE SITUACION DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MADRID (EMVS)



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



III Plan
de
Igualdad

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

ANEXO V: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMVS



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



III Plan
de
Igualdad

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

ANEXO VII: GLOSARIO DE TÉRMINOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA: medidas específicas dirigidas a compensar situaciones de desigualdad. Tienen carácter temporal y desaparecen cuando el equilibrio entre mujeres y hombres es efectivo. Los Poderes Públicos están mandatados para la adopción de medidas de acción positiva en favor del colectivo desigual, y en concreto para eliminar la desigualdad de las mujeres respecto de los hombres, como avala el artículo 11 de la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

ACOSO SEXUAL: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Artículo 7.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Artículo 7.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

BRECHA DE GÉNERO: resultante de la aceptación de políticas y actitudes que impiden el reconocimiento de la capacitación de las mujeres como sujeto en los procesos de toma de decisiones y su plena participación en la sociedad. Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño económico, social, cultural, sanitario, etc., presentando la situación de discriminación que sufren las mujeres.

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

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

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

COMISIÓN DE IGUALDAD: equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y realizar el seguimiento de las medidas de igualdad en un contexto determinado. En el caso de la EMVS la Comisión de Igualdad se constituye para el seguimiento de la implementación de los Planes de Igualdad.

CONCILIACIÓN DE LOS TIEMPOS DE VIDA: articulación de políticas, estrategias y medidas para armonizar los tiempos, intereses, obligaciones y necesidades en todas las dimensiones de la vida.

CUOTA O CUPO: reserva de puestos para un colectivo específico por su infrarrepresentación en la toma de decisiones, en las oportunidades de formación y en el acceso a puestos de trabajo.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO: recogida y desglose de datos e información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades de género.

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

DIMENSIÓN DE GÉNERO: incorporación de la perspectiva de género en una acción para conocer la incidencia de la desigualdad y facilitar las correcciones oportunas para su impacto igualitario.

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

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

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Artículo 6.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Artículo 6.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

ENFOQUE DE GÉNERO: metodología que incorpora la perspectiva de género en todos los niveles y fases de una intervención política o social.

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

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

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

EVALUACIÓN: elemento clave en cualquier intervención, cuyo objetivo principal es determinar la eficacia 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, si se habían identificado, etc., de manera que puedan plantearse alternativas y, asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Final. Se realiza una vez que acabe 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 EMVS.

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.

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

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

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO: estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o

las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

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

LENGUAJE INCLUSIVO: lenguaje inclusivo es el que trata a todas y a todos con el mismo respeto, sin ocultar, excluir o jerarquizar.

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

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

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

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

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

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

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

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

POLÍTICAS DE IGUALDAD: políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. Transversalizan la igualdad en la implementación de toda la acción política.

RECOMENDACIONES: acuerdos Comunitarios no vinculantes jurídicamente.

ROLES DE GÉNERO: papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como "propias" y diferenciadas a mujeres y hombres.

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO: concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: concentración de mujeres en empleos, sectores y categorías tildados como femeninos y, en muchos casos, ligados a los roles que se viven en el ámbito privado (trabajo social, administración), mientras que se encuentran obstáculos para incorporarse a empleos, sectores o categorías

consideradas como masculinas (bomberos, policía...).

SEGREGACIÓN VERTICAL: conocida como “techo de cristal”, se refiere a la concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad, producto de la brecha de género. **SEXISMO** Asignación de valores, capacidades y roles distintos para hombres y mujeres, en función exclusivamente de su sexo y de las cargas de género que rigen en la sociedad. Se caracteriza por una jerarquización que da mayor valor a lo masculino y menor a lo femenino, determinando situaciones de inferioridad y subordinación para las mujeres. Se diferencia del androcentrismo en que éste refleja el punto de vista que interpreta la realidad, mientras el sexismo es un comportamiento cultural de carácter individual.

TECHO DE CRISTAL: barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones, empresas, colectividades, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

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

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

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

COMISIÓN NEGOCIADORA: es el «organismo» encargado de negociar el plan de igualdad, realizar el diagnóstico, proponer las acciones o medidas correctoras que sea necesario aplicar y llevar a cabo su seguimiento y evaluación. Su constitución, deberá acordarse y firmarse en acta.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Comisión designada por la Comisión Negociadora en la Fase de diseño del Plan, con la composición y atribuciones que en él se establezcan. Este órgano, recibirá y analiza la información relativa a la ejecución de las acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

RESPONSABLE DE LAS MEDIDAS: Encargados/as de su puesta en marcha; dispondrán de la información sobre su implantación y responsables de trasladar las fichas de seguimiento.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Definidos junto con el diseño de las medidas para garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas y los criterios de medición.

INDICADOR DE RESULTADOS: Hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del Plan, así como al número de personas afectadas.

INDICADOR DE PROCESO: Informan, respecto de cada medida y el Plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.

INDICADORES DE IMPACTO: Miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO: Documento que recoge toda la información sobre la



MADRID

desarrollo urbano
área delegada de vivienda



III Plan
de
Igualdad

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

implantación de cada medida, según los indicadores. Será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de las medidas y trasladada, posteriormente, a las personas designadas para realizar el seguimiento.

INFORME DE DIAGNÓSTICO: Análisis de la situación de la empresa que permite detectar los aspectos o ámbitos en los que pueden estar produciéndose desigualdades o discriminación y, sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. De este informe se extraerá la información precisa para diseñar las medidas dirigidas a corregir las desigualdades y formará parte del Plan de Igualdad.

EMPRESA FEMINIZADA: Aquella en la que las trabajadoras son más del 60%.

EMPRESA MASCULINIZADA: Aquella en la que los trabajadores son más del 60%.