Acuerdos Junta de Gobierno

Acuerdo por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

Marginal: ANM 2018\43

Tipo de Disposición: Acuerdos Junta de Gobierno

Fecha de Disposición: 13/09/2018

Publicaciones:
- BO. Ayuntamiento de Madrid 17/09/2018 num. 8238 pag. 7 - 15

Las políticas de igualdad tienen su origen en el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres, recogido, entre otros textos, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948 y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la Asamblea General de la ONU, que entró en vigor en España en 1983.

Con la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing 1995) se da un giro a las estrategias de trabajo para la eliminación de las desigualdades de género que venían siendo aplicadas por los distintos Estados y se acuñó la estrategia del mainstreaming (o transversalidad de género), que significa situar el enfoque de género en la corriente principal de las políticas públicas para cuestionárselas, ya que este enfoque evidencia la no neutralidad al género de las mismas. Por ello, se invitó a los gobiernos de forma explícita y a los demás agentes a "integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas para analizar las consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones".

Por otro lado, con la aprobación de la Agenda 2030 por parte de la Asamblea de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se ha posicionado la igualdad de género como un objetivo específico y como transversal en el resto de objetivos de la Agenda: Objetivo Específico 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

A su vez, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea desde su constitución con la aprobación en 1953 del Tratado de Roma, así como desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, donde se proclama que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros. Esto se pone de manifiesto tanto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 18 de diciembre de 2000, que contempla en su artículo 23 el principio de igualdad entre hombres y mujeres, como en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) adoptado por el Consejo Europeo como parte de la Estrategia 2020. Finalmente, se institucionaliza progresivamente el mainstreaming de género como estrategia desde la Comunicación de la Comisión Europea del 21 de febrero de 1996, "Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias".

En España, la Constitución Española en 1978 proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas.

Fruto del desarrollo de este principio y recogiendo el mandato constitucional y el conjunto de obligaciones emanadas desde el ámbito internacional y europeo, se promulga en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es en su artículo 15 se recoge la transversalidad del principio de igualdad de género, al determinar la obligación para los poderes públicos y las Administraciones Públicas de integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones de forma transversal, haciéndolo de forma activa "en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

Finalmente, respecto al ámbito municipal, cabe destacar cómo el concepto de subsidiariedad, característico de la estructura institucional de la Unión Europea, ha conferido mayor legitimidad y poder a las Administraciones locales para impulsar políticas de igualdad entre mujeres y hombres, según el principio por el cual las decisiones deben ser tomadas por las instituciones públicas más cercanas a la ciudadanía y, en esta misma línea, muchos Ayuntamientos han desarrollado ordenanzas u otros instrumentos normativos para aplicar la estrategia de transversalidad de género en todas sus actividades y afectando a todas las fases y niveles de la gestión pública. En este sentido, la adhesión del Ayuntamiento de Madrid a la Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Vida Local, el 30 de abril de 2008, supone una confirmación de esta estrategia.

En esta línea, el Ayuntamiento de Madrid ya ha desarrollado diversos instrumentos orientados a garantizar la institucionalización del enfoque de género en algunos de sus ámbitos de gestión. Así, la Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos, implica la consideración de cláusulas que contemplen la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento contractual. Igualmente, desde el año 2016, se ha incorporado a las Bases de Ejecución del Presupuesto General la obligación de realizar un Informe de Impacto de Género que analice y evalúe el efecto de las políticas de gastos e ingresos desde la perspectiva de género. También en 2016 se aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, para promover la igualdad de género en todos sus ámbitos como institución y específicamente en el referido a las relaciones laborales.

Avanzando esta línea, el vigente Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, aprobado en Junta de Gobierno del 7 de marzo de este año, establece como ámbito estratégico la "Acción pública con enfoque integrado de género". Entre las líneas de actuación del Plan figura la aprobación del presente instrumento para avanzar, consolidar y fortalecer la igualdad de género, así como las líneas de implantación institucional de la transversalidad de género, que coinciden con los criterios explicitados en las Directrices que se anexan.

Las presentes Directrices, por tanto, tienen como objeto dar cumplimiento a los compromisos adoptados en el Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid 2018-2020, estableciendo los criterios que han de regir de forma homogénea en la actuación municipal para la integración del enfoque de género, a fin de garantizar que el principio de igualdad entre mujeres y hombres, reconocido en el ordenamiento jurídico internacional, europeo y nacional, sea transversal a todas las actuaciones municipales.

Corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, al amparo del artículo 17.1 b) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid, adoptar las directrices vinculantes para todos los órganos ejecutivos y organismos del Ayuntamiento de Madrid.

En su virtud, a propuesta de la Delegada del Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad, previa deliberación, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid en su reunión de 13 de septiembre de 2018,

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar las Directrices para la Aplicación de la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid, que se adjuntan como Anexo.

SEGUNDO.- Se faculta a la titular del Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad para dictar las resoluciones precisas para el desarrollo y ejecución del presente Acuerdo, así, como para resolver las dudas que pudieran surgir en su interpretación y aplicación.

TERCERO.- Este acuerdo surtirá efectos desde el día de su adopción, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid.

Asimismo, las previsiones contenidas en la Directriz Cuarta, surtirán efectos desde el momento en que se constituyan las Unidades de Igualdad de Género previstas en la misma, lo que deberá tener lugar en el plazo de un mes a contar a partir de la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid. Hasta ese momento, las Unidades de Igualdad previstas en el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid aprobado por la Junta de Gobierno local con fecha 14 de diciembre de 2016 continuarán desarrollando sus funciones. Una vez constituidas las Unidades de Igualdad de Género a que se refieren las presentes directrices, las primeras quedarán integradas en estas y se ajustarán a lo previsto en la Directriz Cuarta.

Las directrices, se publicarán en la intranet municipal "Ayre" para facilitar su utilización por parte de los órganos municipales.

Madrid, a 13 de septiembre de 2018.- La Secretaria de la Junta de Gobierno, P.S., Decreto de la Alcaldesa de 2 de noviembre de 2016, el Tercer Teniente de Alcalde, Mauricio Valiente Ots.

ANEXO: DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

PRIMERA.- OBJETO

El objeto de las presentes Directrices es el establecimiento de los criterios necesarios para la implantación de la estrategia de transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid, en sus Organismos Autónomos y Empresas Públicas dependientes.

SEGUNDA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las presentes Directrices se aplican a todos los expedientes y documentos municipales, tengan o no carácter normativo, incluidas las resoluciones y acuerdos, actas y certificados, notificaciones, publicaciones, oficios y notas de servicio interior, así como informes de todo tipo que se emitan desde el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Empresas Públicas dependientes. Asimismo, las presentes Directrices serán de aplicación a todo tipo de actos y comunicaciones, incluidas las comunicaciones vía internet, ya sean internas o dirigidas a la ciudadanía, a través de las correspondientes campañas de sensibilización, comunicación o concienciación.

TERCERA.- CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

1. Uso no sexista del lenguaje escrito, visual o audiovisual.

1.1. En las comunicaciones escritas se deberá aplicar la Guía para el uso inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos editada por el Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo y la Gerencia de la Ciudad. Además de esta guía de uso general, se pueden emplear guías específicas de términos inclusivos como la Guía de lenguaje inclusivo en el ámbito tributario y la Guía de lenguaje no sexista de Madrid Salud.

1.2. En la comunicación visual se seguirán además los siguientes criterios:

1.2.1. Evitar la proyección de mensajes visuales basados en la división sexual del trabajo, promoviendo representaciones visuales que rompan con estereotipos tradicionales de hombres y mujeres y niños y niñas respecto a tareas y roles, resaltando el valor positivo de la corresponsabilidad entre ambos sexos en el trabajo de los cuidados, fomentando la incorporación de los hombres al cuidado de la vida, reforzando el papel activo que ejercen las mujeres en los espacios públicos, y en ámbitos diversos como el económico, cultural, deportivo, social, político, y evitando la denominada hipersexualización de mujeres y niñas.

1.2.2. Mostrar la diversidad de, y entre, mujeres y hombres, respecto a edad, etnia, discapacidades, orientación sexual e identidad de género, cánones estéticos; evitando proyectar en su tratamiento prejuicios y/o connotaciones negativas de estas diferencias.

1.2.3. Utilizar las imágenes como instrumento para romper roles y estereotipos de género, para lo que se cuidarán las características de imágenes masculinas y femeninas en cuanto a tamaño y posición; se garantizará la visibilización de las mujeres en espacios subrepresentados y se tratará de romper con las brechas de género, tanto horizontales como verticales.

1.3. En la comunicación gráfica en la vía pública, se aplicarán los criterios del “Manual práctico para una señalización urbana igualitaria de la Federación Española de Municipios y Provincias.

1.4. En la comunicación institucional se reforzará el compromiso del Ayuntamiento de Madrid con el derecho de la ciudadanía a recibir información clara y fácil de entender, tomando para ello como referencia la Guía Práctica

de la Comunicación Clara, que incluye la perspectiva de género. Se velará por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y se promoverá el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres; se cuidará la coherencia del mensaje de la igualdad entre mujeres y hombres; y, en particular, se deberán seguir los siguientes criterios:

1.4.1. Promoción de la utilización de una imagen no sexista de las mujeres en los medios de comunicación en que participe o subvencione el Ayuntamiento, dentro del respeto de la libertad de expresión e información, adoptando para ello las medidas necesarias en el diseño de las correspondientes campañas o comunicaciones institucionales.

1.4.2. Inclusión explícita del compromiso del Ayuntamiento de Madrid con la igualdad de género en las campañas o comunicaciones institucionales.

2. Recogida de datos y estadísticas de la realidad diferenciada de mujeres y hombres.

Para el logro efectivo de producir información que sea de utilidad para el conocimiento de la situación de hombres y mujeres en sus respectivos ámbitos de intervención, se seguirán los siguientes criterios:

2.1. Incluir la variable sexo en los formularios, fichas, cuestionarios o cualquier otro formato para la recogida de datos que se emplee, así como en los programas informáticos y de gestión, posibilitando el análisis cruzado con otras variables. Se considera que la variable sexo es adecuada, pertinente y se limita al fin de conocer la situación y posición de mujeres respecto a los hombres para la incorporación del principio de igualdad en toda la política municipal y llevar acabo el diseño y evaluación con enfoque de género de los programas y servicios públicos destinados a personas. El órgano con competencias ejecutivas en materia de tecnologías de la información y comunicaciones deberá llevar a cabo una revisión de los programas informáticos y de gestión a fin de incluir la variable sexo en los mismos, siguiendo las indicaciones de quienes sean responsables del tratamiento de los datos.

2.2. Desagregar por sexo, en la producción estadística y de indicadores, a fin de poder conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

2.3. Realizar muestras lo suficientemente amplias en los estudios mediante encuesta como para que las variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

2.4. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

2.5. Diseñar e introducir los mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables (edad, diversidad funcional, etnia, orientación sexual, posición socioeconómica, etc.) cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

2.6. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

2.7. En los procesos participativos y grupos de investigación se tendrá en cuenta la voz y experiencia de las mujeres en general, de las organizaciones de mujeres y de las expertas en particular, como fuente de información cualitativa de la realidad social que les afecta.

3. Impacto de género en los proyectos normativos y programas de actuación.

Entre los criterios a tener en cuenta en la estructura y contenido de esta evaluación relativa al impacto de género, tendrán especial importancia los siguientes:

3.1 Los planes y programas, los proyectos normativos, las cartas de servicios y, en general, todo expediente administrativo que requiera la incorporación de informes, memorias o análisis de viabilidad, deberán contener una evaluación específica relativa al impacto de género que valore el efecto que podrá tener sobre las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres y su contribución en el avance en la igualdad de género.

3.2 Los planes y programas, los proyectos normativos, las cartas de servicios y, en general, todo expediente administrativo que requiera la incorporación de informes, memorias o análisis de viabilidad que tengan efectos directos o indirectos en la población y, por tanto, en la vida de mujeres y de hombres, así como en las brechas de género existentes entre ambos sexos se considera que no son neutros al género, salvo demostración contraria fehaciente. Solo en este caso se consideraría que su impacto de género es nulo.

3.3 La estructura y contenido del análisis de impacto de género previsto en el punto 5.10 de la memoria de análisis de impacto normativo se determinará en la guía metodológica prevista en el apartado tercero del Acuerdo de 3 de mayo de 2018, de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, por el que se aprueban las directrices sobre la memoria de análisis de impacto normativo y la evaluación normativa.

3.4 Los planes y programas, las cartas de servicios y, en general, todo expediente administrativo a que se refiere la presente Directriz deberán incorporar el enfoque en todas sus fases a través del correspondiente análisis que deberá formar parte del expediente en atención al momento procedimental:

3.4.1 En la fase de elaboración se tendrán en cuenta las desigualdades de género que están presentes en la problemática o necesidad que fundamenta la actuación, y se establecerán objetivos específicos en el avance hacia la igualdad.

3.4.2 Durante la implantación se tendrán en cuenta las desigualdades de género, los intereses, necesidades, así como el desigual acceso a los recursos de mujeres y hombres. Estos recursos han de entenderse en sentido amplio y pueden ser, entre otros, el uso del tiempo propio, el acceso al mercado laboral y las condiciones en las que se produce, así como el disfrute de los derechos y prestaciones devengados de la vida laboral y otras situaciones causantes de prestaciones públicas, el acceso al crédito, la participación social y política, la presencia en puestos de decisión, etc.

3.4.3 En la fase de seguimiento y evaluación se verifica el grado en que se han logrado los resultados esperados en la disminución de las desigualdades de género.

4 Presupuestos con enfoque de género.

4.1 Las políticas de gastos e ingresos del Ayuntamiento de Madrid deberán integrar el enfoque de género en su elaboración, ejecución y evaluación a fin de que tengan un impacto positivo en el objetivo de avance hacia la igualdad. Para ello:

a) Tendrán en cuenta las desigualdades de género que están presentes en la problemática o necesidad a la que se pretende dar respuesta con el programa presupuestario, mediante la utilización de indicadores de género que faciliten el posterior análisis y evaluación del programa.

b) Nombrarán específicamente la igualdad en los objetivos del programa.

c) Diseñarán sus actuaciones teniendo en cuenta el principio de igualdad de género.

d) Desagregarán por sexo los indicadores presupuestarios que den información referida a personas.

4.2 El Decreto anual que dicta las normas de elaboración del presupuesto general del Ayuntamiento de Madrid deberá incluir las directrices para la incorporación del enfoque de género en el mismo.

4.3 Cada programa presupuestario irá acompañado por una memoria de impacto de género que deberá ajustarse a la estructura y pautas metodológicas y de contenido que se indiquen en el decreto anual que dicta las normas de elaboración del presupuesto correspondiente.

4.4 El Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid deberá integrar un Informe de impacto de género del mismo.

4.5 La memoria anual de cumplimiento de objetivos de cada programa dará cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad propuestos en el programa y en la memoria de impacto de género que acompañó al mismo en su formulación.

5 Incorporación de criterios de género y de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.

5.1 En la contratación pública municipal, se seguirán los criterios específicos de igualdad incluidos en la Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal (Decreto de 19 de enero de 2016 del delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda) y las previsiones específicas que en materia de igualdad de género contempla la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

5.2 Se incluirá el enfoque de género entre los objetivos contractuales, así como en los pliegos de prescripciones técnicas que requieran la garantía del cumplimiento específico de dicho objetivo.

5.3 El Ayuntamiento de Madrid no otorgará ningún tipo de ayuda o subvención a actividades que sean discriminatorias por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

5.4 Se establecen tres criterios generales de obligado cumplimiento en materia de subvenciones aplicable tanto en lo que se refiere a los Planes Estratégicos de Subvenciones, como a las correspondientes convocatorias y a los expedientes de concesión de subvenciones directas y nominativas:

5.4.1 Inclusión del marco normativo sobre igualdad. Toda la documentación reguladora del marco o del procedimiento de concesión relativo a las subvenciones públicas convocadas por el Ayuntamiento de Madrid, incluirá la referencia al marco jurídico de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

5.4.2 El Ayuntamiento de Madrid en las subvenciones públicas convocadas por el solicitará que las propuestas presentadas a dicha convocatoria eviten el uso discriminatorio tanto en el lenguaje como en las imágenes. Del mismo modo, se pedirá a las entidades subvencionadas la utilización de una comunicación inclusiva durante todo el período de ejecución de la subvención concedida.

5.4.3 En las convocatorias de subvenciones de concurrencia competitiva se deberán incorporar criterios de valoración relativos a la igualdad de género y a la integración de la perspectiva de género en la actividad, proyecto o finalidad subvencionada, especificándose en la documentación reguladora de la convocatoria de subvención los indicadores de verificación correspondientes.

5.5 Las correspondientes convocatorias o procedimientos de concesión de subvenciones habrán de establecer, necesariamente, como obligaciones de las entidades beneficiarias las de:

a) Presentar en el correspondiente proyecto un compromiso explícito con la igualdad entre mujeres y hombres.

b) Incluir en los proyectos y justificaciones, datos relativos a la situación y posición de las mujeres, incorporando indicadores de género.

c) Realizar, tanto en el momento de presentación del proyecto como en la justificación de la subvención de que se trate, un informe de impacto de género en la ejecución del proyecto, actividad o finalidad subvencionada referido a la aportación que realiza la entidad para contribuir a la igualdad.

6 Participación equilibrada de mujeres y hombres en la institución y en los espacios de toma de decisiones:

6.1 Se deberá mantener una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los actos y actuaciones institucionales y de presencia protocolaria del Ayuntamiento, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

6.2 En los órganos, jurados o tribunales de concursos y concesión de premios y reconocimientos, se garantizará, además de la capacitación y competencia, la representación equilibrada de mujeres y hombres, de forma que ningún sexo esté representado en menos del cuarenta por ciento del total de componentes.

6.3 Cuando no alcance el cuarenta por ciento la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de actuación sobre el que actúe el Ayuntamiento, se deberá garantizar lo siguiente:

6.3.1. Cuando existiendo una presencia de mujeres superior al sesenta por ciento, esa sobrerrepresentación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivada de su infra representación en los ámbitos de toma de decisiones.

6.3.2. Si dentro del conjunto del que se trate no hubiera un número suficiente de personas de uno de los dos sexos, se procurará que tenga al menos una representación equivalente a su peso en el conjunto.

6.3.3. Cuando se trate de órganos en los que la designación de sus integrantes se haga en función del cargo y/o cuando esta designación sea realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por el Ayuntamiento, salvo que sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.

6.4 En la concesión de premios, distinciones y reconocimientos otorgados por el Ayuntamiento se favorecerá que el resultado de las categorías existentes posibilite el cumplimiento del principio de igualdad de género, sin renunciar al criterio de calidad y al objeto de la convocatoria.

CUARTA: UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Se crea una Unidad de Igualdad de Género en cada Área de Gobierno, Distrito, organismo Autónomo y Empresa Pública del Ayuntamiento de Madrid, como grupos de trabajo de carácter permanente que tendrán como finalidad

el establecimiento e implantación de un modelo integral de transversalidad en cada ámbito de actuación, así como su implantación institucional en el Ayuntamiento de Madrid.

Cada Unidad de Igualdad de Género estará compuesta por:

- Una persona designada por la persona titular de la Secretaría General Técnica de cada Área de Gobierno u órgano directivo equivalente en los Distritos, Organismos Autónomos y Empresas Dependientes del Ayuntamiento de Madrid.

- Una persona que ocupe puesto de trabajo con denominación Agente de Igualdad, que será la referente designada por la persona titular de la Coordinación General del Área de Gobierno competente en materia de aplicación de la transversalidad de género.

- En atención al volumen de funciones a desarrollar en cada ámbito de actuación, podrán contar con una o más Agentes de Igualdad, como apoyo a la Unidad de Igualdad de Género, que serán igualmente designadas por la persona titular de Coordinación General del Área de Gobierno competente en materia de aplicación de la transversalidad de género.

Las Unidades de Igualdad de Género tienen como misión articular la colaboración entre el Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad, y el Área de Gobierno, Distrito, Organismo Autónomo o Empresa Pública en la que desplieguen su actividad, para el desarrollo, por los órganos en cada caso competentes, de las siguientes funciones:

- Diagnosticar y analizar la situación y posición de mujeres y hombres en la ciudad de Madrid para la detección de desigualdades de género/brechas de género. - Llevar a cabo el diseño, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Actuación Bienal de la Unidad de Igualdad de Género.

- Realizar los informes de seguimiento y evaluación del Plan de actuación bienal de las Unidades de Igualdad de Género, elevándolos a la Comisión de Transversalidad de Género.

- Impulsar la formación y sensibilización del personal del Área de Gobierno, Distrito, Organismo Autónomo o Empresa Pública mediante la formulación de propuestas de acciones formativas, a través de la persona interlocutora correspondiente, que garanticen la capacitación para la aplicación de la transversalidad de género.

- Coordinar y articular, en el ámbito de cada Unidad de Igualdad de Género, el despliegue de las políticas específicas de igualdad promovidas desde el Área de Políticas de Género y Diversidad.

- Asesorar a mesas u órganos de coordinación y de participación ciudadana para incorporar el enfoque integrado de género en sus actuaciones. El desarrollo de estas funciones deberá realizarse conforme a las presentes Directrices para la Aplicación de la Transversalidad de Género.

QUINTA. – FORMACIÓN

Para el adecuado cumplimiento de las anteriores Directrices, se garantizará una formación básica, progresiva y permanente del personal del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en materia de igualdad a través de la oferta formativa de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid (EFAM). En particular:

a) Se consolidará el programa de formación en género y políticas de igualdad de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid (EFAM), a fin de mejorar las competencias en relación con la implementación en sus marcos de trabajo.

b) Se incluirán itinerarios formativos a desarrollar gradualmente, según las especificaciones metodológicas y curriculares del mismo.

c) Se ampliará la oferta de cursos de formación virtual y semipresencial.

d) Se incorporarán módulos sobre lenguaje inclusivo, contenidos e imágenes no sexistas en los cursos de formación de formadores/as para garantizar que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos de género.

e) Se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la formación municipal que permita valorar su contribución al objetivo de la igualdad de género.

Documento de carácter informativo. La versión oficial puede consultarse en el Boletín del Ayuntamiento de Madrid o en el Boletín de la Comunidad de Madrid.