

**II PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2023-2027**



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	7
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	7
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	15
6. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	15
7. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	35
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	36
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	38

1. PRESENTACIÓN

Madrid Destino es una Sociedad mercantil municipal con la forma de sociedad anónima, dependiente del Ayuntamiento de Madrid, que lleva a cabo los siguientes cometidos:

- Se encarga de la gestión de destacados espacios culturales de la ciudad de Madrid. Madrid Destino gestiona tres de los principales teatros de Madrid: el Teatro Español y Naves del Español, el Fernán Gómez. Centro Cultural de la Villa y el Teatro Circo Price. Gestiona también cuatro de los principales espacios culturales de la ciudad: Matadero Madrid, que incluye espacios tan destacados como Medialab Matadero, Centro de Residencias, Intermediae, Cineteca y Naves del Español; CentroCentro; Centro de cultura contemporánea. Conde Duque y Espacio Abierto. Quinta de los Molinos.
- Diseña y desarrolla los principales eventos y citas culturales de la capital: El Carnaval, el Año Nuevo Chino, las fiestas de San Isidro y de Navidad, LuzMadrid (Festival Internacional de la Luz de Madrid), Veranos de la Villa, Documenta Madrid y Festival JazzMadrid.
- Madrid Destino es la empresa sobre la que residen las competencias en materia de gestión y promoción turística de la ciudad de Madrid. Que se materializa en las siguientes actividades:
 - El diseño y planificación de las líneas estratégicas en materia de turismo de la ciudad de Madrid.
 - La promoción de la presencia activa de la ciudad de Madrid en los mercados turísticos nacionales e internacionales.
 - La promoción de la ciudad de Madrid como destino de turismo de negocios, con especial atención a su promoción como sede de celebración de congresos, convenciones y otros encuentros nacionales e internacionales. Para ello, cuenta con un organismo especializado: Madrid Convention Bureau (MCB).
 - La participación en ferias nacionales e internacionales para la promoción de la ciudad de Madrid como destino turístico.
 - El desarrollo, gestión y explotación del Portal Oficial de Información Turística ciudad de Madrid.
 - La prestación de todo tipo de servicios relacionados con la atención e información turística de la ciudad de Madrid, que incluye la gestión de la Red de Centros y Puntos de Información Turística de la capital.
 - La prestación de todo tipo de servicios relacionados con la promoción y difusión de la ciudad de Madrid, su imagen y su proyección nacional e internacional.

- La potenciación de los recursos, bienes y servicios que amplíen y multipliquen la oferta turística local por sí misma o a través de la colaboración público-privada, mediante clubes de producto.
- El fomento y desarrollo de acciones que propicien la fidelización de visitantes a la ciudad de Madrid.
- El diseño y producción de material promocional e informativo destinado a divulgar los recursos, bienes y servicios turísticos de la ciudad de Madrid.
- El fomento de la presencia de la ciudad de Madrid en los medios de comunicación nacionales y extranjeros, asegurando el desarrollo de una estrategia que permita que llegue a los profesionales y al potencial visitante de Madrid una imagen positiva y atractiva de la ciudad.

Se encarga de la gestión de emblemáticos espacios de la ciudad, que son escenarios de grandes citas culturales y de ocio, así como de eventos de turismo de negocios y deportivos en la ciudad de Madrid. Dispone de varias sedes especializadas para todo tipo de eventos (Caja Mágica, Faro de Moncloa, Pabellón de Cristal, Pabellón Multiusos Madrid Arena, Pabellón Satélite Madrid Arena).

La plantilla de Madrid Destino fluctúa entre 600 y 650 trabajadores/as, dependiendo de las altas y ceses que se producen a lo largo del año. Según los datos recogidos en fecha de diciembre de 2021, Madrid Destino cuenta con 607 personas trabajadoras. En términos porcentuales, está compuesta por un 51,89% de mujeres y un 48,11% de hombres.

El compromiso de Madrid Destino con la igualdad de oportunidades tiene vocación de transversalidad y permanencia, a través de diferentes Planes que dotan a la entidad de estrategias al medio y largo plazo, así como las acciones y proyectos desarrollados desde el área de igualdad de la Subdirección de Responsabilidad Social Corporativa y Transparencia. La empresa cuenta desde el 1 de septiembre de 2018 con un Plan de Igualdad de Oportunidades con vigencia a tres años que aborda áreas como la paridad e igualdad real en la estructura interna de la empresa; la selección, promoción y acceso al empleo; la formación y sensibilización; la conciliación y corresponsabilidad; la retribución salarial; los riesgos laborales, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo; la cultura organizativa, así como la comunicación interna y el clima laboral y la detección y acción contra la violencia de género. El desarrollo de las medidas reflejadas en el mencionado Plan tuvo su reflejo en la redacción del I Convenio Colectivo único de 2019, que ha recogido y ampliado muchas de ellas. Cabe destacar el trabajo interno desarrollado en las políticas

de conciliación y de corresponsabilidad, a través de medidas como “los Días Sin Colegio”, galardonada en marzo de 2020 como empresa ganadora con el Reconocimiento de Buenas Prácticas en RSC de la 1ª Semana de la Responsabilidad Social Global.

Asimismo, y en cumplimiento del Decreto de 16 de noviembre de 2018 por el que se crea la Comisión de Transversalidad de Género, Madrid Destino cuenta con una Unidad de Transversalidad, compuesto por la Alta Dirección y la Subdirección de Responsabilidad Social Corporativa. Este Comité o Unidad, con el apoyo técnico de la mencionada Subdirección y el área de Políticas de Género, tienen como misión articular la colaboración entre el Área de Gobierno de Igualdad, Familia y Bienestar Social y la Empresa para el desarrollo de funciones relacionadas con el diagnóstico y detección de posibles desigualdades o brechas de género, la formación y sensibilización del personal, la coordinación de campañas municipales, etcétera. El Plan de Actuación Bienal desarrollado por la Unidad de Igualdad de Género 2019-2021 finalizó su primera fase el presente año, arrojando positivos resultados y estableciendo algunos retos de futuro.

En 2021, Madrid Destino se ha unido al proyecto transversal del Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social “Empoderar-T” para el fomento del empoderamiento femenino a través del arte y la cultura con iniciativas como “Madrid, Ciudad de las Mujeres”. También participa activamente en el proyecto “Madrid, Ciudad Corresponsable” y forma parte activa desde 2021 de la Red de Empresas Corresponsables impulsadas desde el Foro de Empresas de Madrid y el consistorio.

Fruto de este esfuerzo, Madrid Destino recibía el pasado noviembre de 2021 el Sello de Igualdad del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en reconocimiento al trabajo que, desde su Departamento Jurídico, se lleva a cabo en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con ese enfoque transversal y esta estrategia dual de trabajo en materia de Igualdad, durante el año 2021 Madrid Destino ha adaptado a las circunstancias sanitarias los diversos proyectos y medidas de fomento de la Igualdad y Diversidad en la Cultura a través del acceso de las mujeres a la programación artística, difusión de iniciativas y celebración de mesas redondas y jornadas informativas. Para ello siempre se ha contado con la colaboración activa de los diferentes Centros y Campañas y de la Dirección General de Igualdad y Contra la Violencia de Género, en un compromiso institucional de coordinación y cooperación.

El especial compromiso de la Entidad con las mujeres víctimas y supervivientes de las diferentes formas de violencia de género se ha mantenido estable y sólido, en coordinación con la Subdirección General de Violencia de Género, poniendo en valor la importancia de la participación social y resiliencia a través de la cultura, en línea con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad de Madrid 2018-2020 y las 21 Medidas Municipales contra la violencia de género. Por su especial sensibilidad en esta materia, Madrid Destino ya fue reconocida en 2018 con dos premios de diferentes entidades de referencia: el premio anual de la Fundación Ana Bella “Empresa agente de cambio contra la violencia” y el premio de la Asociación Mujeres Unidas contra el Maltrato.

En 2021 se ha retomado la instalación de Puntos Violeta Informativos para las campañas de prevención de la violencia sexual en centros y eventos como San Isidro Veranos de la Villa. Se han continuado diseñando actividades online ad hoc con las usuarias de la red SAVG en coordinación con las diferentes campañas y centros culturales, como 21 Distritos. La especial vulnerabilidad de la infancia, hijos e hijas de las víctimas de esta violencia, ha sido también objeto de trabajo a través de iniciativas para el acceso gratuito de los hijos e hijas de mujeres en riesgo de exclusión social de los recursos municipales en actividades de contenido infantil en diferentes espacios y campañas. Igualmente, esta perspectiva de género se ha tenido en cuenta al trabajar con otros colectivos en situación de vulnerabilidad social o las personas mayores o las personas con discapacidad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad son las siguientes:

En representación de **MADRID DESTINO** por:

- M.ª Isabel Ucelay Delgado.
- Raquel Hernández López.
- Tamara del Olmo Cilla.
- Ester Vidriales González.

En representación del **COMITÉ DE EMPRESA** por:

- Estíbaliz Robles Moya.
- Ana Álvarez Sostres Rodríguez.
- Nuria Iglesias Ussiel Garay.

- M.ª Carmen Sierra Calvo.

Asimismo, Madrid Destino ha sido asesorada por Grupo Castilla, consultora especializada en materia igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo, que ha proporcionado asesoramiento especializado y ha elaborado la auditoría retributiva.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad será municipal con aplicación a todos los centros de trabajo de Madrid Destino, siendo el periodo de vigencia del mismo de cuatro años desde la fecha de entrada en vigor establecida en el presente documento y en el Acta de aprobación.

Ámbito Personal del Plan	Ámbito Territorial del Plan	Ámbito Temporal del Plan
Se aplicará a todas las personas que trabajen en la empresa independientemente de la modalidad contractual.	Su ámbito territorial se extenderá a todos los centros de trabajo de Madrid Destino.	Cuatro años desde el momento de la fecha de entrada en vigor establecida.

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Según lo establecido en los arts. 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Madrid Destino ha desarrollado un diagnóstico de la situación actual de la organización en materia de igualdad como paso previo al Plan de Igualdad de Oportunidades.

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se ha obtenido información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la empresa mejorables para alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres.

Tras la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres con la publicación el 1 de marzo de 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, se han adaptado los ámbitos de la igualdad a dicha normativa. El posterior Real Decreto 901/2020 regula igualmente los Planes de Igualdad.

Todos los datos relativos a cada materia objeto del diagnóstico han sido desagregados por sexo:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Composición de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras desagregada por sexo.

El diagnóstico se ha extendido a todos los puestos de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación y promoción.

Además, se han tenido en cuenta los datos recogidos en una **encuesta pasada a toda la plantilla sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.**

La elaboración de este Diagnóstico ha revelado la existencia de una presencia equilibrada de mujeres y hombres a nivel general; no obstante, aún existen desigualdades visibles en determinadas categorías y puestos de trabajo por lo que se hace preciso seguir proponiendo medidas que ayuden a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la organización.

Proceso de selección y contratación

En esta materia se ha analizado la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier posición de Madrid Destino en todo el proceso de selección de personal desde la detección de la necesidad de cubrir un puesto hasta la selección final de la persona candidata finalista. Todo el proceso de selección de Madrid Destino es una gran oportunidad para conseguir la paridad y presencia equilibrada entre hombres y mujeres en la organización, por lo que la perspectiva de género debe estar presente en todas sus fases.

Se detecta un mayor equilibrio en la contratación de mujeres y hombres en puestos que hasta ahora han seguido los roles tradicionales, donde ha habido un aumento en el ingreso de mujeres en los puestos de oficiales y un mayor número de hombres en puestos de administración.

También se ha avanzado exponencialmente en la inserción de mujeres jóvenes menores de 30 años en los últimos 4 años.

En relación con el tipo de contrato de las personas incorporadas a la empresa, no se observa ningún tipo de discriminación por razón de género. La empresa ha optado por la contratación temporal y a tiempo completo en mayor medida. La contratación temporal aporta al personal un menor sentido de pertenencia a la organización, así como menor seguridad y compromiso.

Clasificación profesional

Esta materia hace referencia al conjunto de categorías y niveles profesionales que existen en la empresa.

Tal como se ha mencionado en el apartado anterior, aunque las diferencias son cada vez menores aún existen puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados con puestos de oficiales de los teatros, oficiales de mantenimiento y técnicos informáticos ocupados por hombres y puestos de trabajo o categorías profesionales del ámbito de la administración reservados a las mujeres. En las categorías administrativas A1, A2 y A3 se percibe una sobrerrepresentación femenina y en la categoría OFICIAL sigue estando ocupada en su mayoría por hombres. Esto hace que las posibles medidas del Plan de igualdad se enfoquen en este sentido.

Los puestos de ALTA DIRECCIÓN y DIRECTOR siguen estando ocupados mayoritariamente por hombres. No obstante, en las gerencias se destaca una presencia casi unánime del sexo femenino.

Formación del personal

La empresa ha desarrollado en 2021 un Plan de formación anual, donde no existe discriminación ni barreras en cuanto al sexo para participar en las sesiones formativas.

La forma de divulgar la oferta formativa del plan de formación ha sido accesible para toda la plantilla, y cada persona ha podido solicitar los cursos que se acercaban más a sus intereses y a su desarrollo personal y profesional, pudiendo formarse en habilidades y conocimientos relacionados con puestos segregados por sexo.

La formación se ofrece en horario laboral, compensándose por el tiempo equivalente en el caso de que no sea posible. Este hecho contribuye al desarrollo y la promoción de las mujeres en la empresa evitando que tengan que formarse fuera de su jornada laboral donde la mayoría tienen aún que asumir la totalidad de las responsabilidades domesticas con la llamada “doble jornada” teniendo más dificultad que los hombres en este sentido.

En cuanto a la oferta de formación específica y relativa a la igualdad de oportunidades, en 2021 no se ha realizado formación en temas de sensibilización sobre desigualdades de género y sería aconsejable tener en cuenta estas acciones formativas para toda la plantilla,

Promoción profesional

La empresa no ha detectado dificultad en el acceso y promoción profesional en la empresa. Es necesario que los procesos de selección para cubrir puestos internamente sean lo más transparentes posible en todas las fases que se lleven a cabo y que la información de las ofertas vacantes sea accesible para toda la plantilla haciendo uso de un lenguaje inclusivo sobre todo en la oferta de puestos vacantes tradicionalmente más masculinizados donde las mujeres puedan sentirse incluidas y partícipes de dichos procesos.

La mayor parte de las personas que han promocionado en la empresa en 2021 fueron mujeres mayoritariamente con hijos entre los 41 y los 60 años.

Condiciones de trabajo

Reiterando lo explicado en otras materias, las dos direcciones más feminizadas por el tipo de actividad son la dirección de ORGANIZACIÓN Y RRHH y la dirección de TURISMO. Las direcciones con menor presencia femenina son INFRAESTRUCTURAS y PRODUCCIÓN Y COORDINACIÓN

TÉCNICA. Todos los centros y teatros están representados mayoritariamente por sexo femenino, solo hay un centro ligeramente infrarrepresentado que es el TEATRO CIRCO PRICE.

El tipo de contrato más utilizado es el contrato indefinido y la jornada total o completa, existiendo un equilibrio entre hombres y mujeres.

La media de antigüedad se sitúa entre los 10 a 15 años, pero es significativo que hay mayor número de mujeres en los tramos de antigüedad más bajos y hay una infrarrepresentación en los tramos altos.

Respecto a las circunstancias familiares, hay igualdad entre el número de personas trabajadoras con hijos y sin hijos y en cada circunstancia hay equilibrio entre hombres y mujeres.

En cuanto a los grupos de cotización, el GRUPO 8 es donde se refleja mayor desajuste e infrarrepresentación femenina. El caso contrario es el GRUPO 5 con mayor presencia mujeres.

A excepción de una trabajadora, todos los ceses en la empresa en 2021 fueron por fin de contrato en su mayoría producidos por hombres.

Aunque la plantilla se concentra principalmente en los tramos de edad comprendidos entre los 41 y los 50 años y entre los 51 y los 60 años. Existe un aumento de personal más joven siendo mayoritariamente de población femenina.

Conciliación de la vida personal y laboral.

Las medidas para la conciliación de la vida laboral y personal que ofrece Madrid Destino están destinadas a toda plantilla, por lo que no existen diferencias en cuanto a sexo a la hora de establecerlas. Se debe hacer un trabajo en la sensibilización hacia la conciliación y la no discriminación por el uso de los derechos de conciliación y permisos de parentalidad.

La flexibilidad horaria, las adaptaciones de jornada, permisos retribuidos, así como las ayudas sociales son herramientas fundamentales para la conciliación.

Cabe destacar que la excedencia por cuidado de menor es la que más desajuste se encuentra en Madrid Destino, siendo mayoritarias las concesiones realizadas a las mujeres que a los hombres. Sin embargo, en 2021 se redujeron la jornada por cuidado de menor en igualdad tanto hombres como mujeres y las adaptaciones de jornada se hicieron mayoritariamente a hombres. Las ayudas

sociales se han disfrutado por igual hombres y mujeres, excepto la ayuda por ascendiente a cargo que la han disfrutado solo mujeres.

Auditoría retributiva

Coincidiendo con la vigencia del Plan de Igualdad, la auditoría retributiva tendrá una vigencia de cuatro años desde la aprobación del Plan de Igualdad.

Tras realizar un análisis de las retribuciones normalizadas de los diferentes puestos y grupos de puestos que conforman el organigrama de empresa de Madrid Destino Cultura, Turismo y Negocio, se concluye que no existen diferencias salariales que superan el 25%, porcentaje máximo permitido. No obstante, se ha analizado y justificado cualquier diferencia que se haya generado superior al 10% que influyan tanto al sexo masculino como femenino, dando como resultado las siguientes conclusiones:

1. **Complementos Extrasalariales y Ayudas Sociales:** los conceptos determinados como extrasalariales son pagos que puede hacer la organización al personal trabajador que notienen relación directa con el trabajo desarrollado. Son percepciones que Madrid Destino Cultura, Turismo y Negocio pone a disposición del personal con el fin de satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales. Todas estas retribuciones están recogidas el convenio colectivo y explicadas en las bases correspondientes, puede optar toda la plantilla de Madrid Destino Cultura, Turismo y Negocio y están fundamentadas en políticas asistenciales. Hay que recalcar que toda la plantilla puede disfrutar de estos complementos y por tanto no pueden suponer una causa de discriminación salarial por razón de sexo.
2. **Complemento Personal Transitorio (CPT):** se trata de un concepto utilizado en los casos de existencia de diferencias económicas producidas por el cambio regímenes retributivos aplicados anteriormente y el régimen retributivo establecido en el presente Convenio, es creado para que los trabajadores afectados por el cambio no vean una merma de salario en caso de cambiar de régimen retributivo. El concepto viene regulado en el propio Convenio Colectivo, en su artículo 86, además es un concepto absorbible por cualquier futura mejora retributiva que afecte al complemento de puesto de trabajo, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo. Por ello el cobro de este concepto no puede considerarse como discriminatorio por razón de sexo ya que se crea para garantizar la percepción económica que se venía percibiendo antes del cambio de régimen.
3. **Premios de antigüedad:** son premios de permanencia que se dan a los trabajadores que

hayan cumplido un número de años de antigüedad, están establecidos en el artículo 65y siguientes del Convenio Colectivo aplicable a Madrid Destino Cultura, Turismo y Negocio. En el propio convenio están establecidos los beneficiarios, las condiciones y los importes a percibir. Al ser un premio al que tienen acceso todos los trabajadores siempre que cumplan los requisitos y condiciones para optar a él no puede concluirse como discriminatorio por razón de sexo.

4. **Personal en prácticas:** es el personal que tiene contratos en prácticas, según su fecha de inicio de la relación laboral, perciben un porcentaje del puesto de referencia, en estos puestos coexisten personas con diferentes fechas de incorporación, es por lo que se generan diferencias, no siendo en ningún caso producidas por razón de sexo. Además, Madrid Destino dispone de unas bases donde se establecen las características para las personas con este tipo de contrato.

Todas estas causas están fundamentadas en el Convenio Colectivo aplicable o se dan por situaciones propias de una relación laboral entre trabajador/a y la organización.

Con este análisis se pone de manifiesto la aplicación del principio de igual retribución por trabajos que son de igual valor, principio en el que se fundamenta el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, garantizándose a su vez la no discriminación salarial entre sexos para un mismo puesto. No obstante, para garantizar una mayor aplicación de este principio y como se especifica en la norma, se aporta una serie de medidas necesarias y concretas para la revisión y el seguimiento de las diferencias mínimas encontradas.

Se puede verificar a través de la auditoría salarial presentada por Madrid Destino Cultura Turismo y Negocio, S.A desempeña el objetivo de ofrecer toda la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, y que cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad en materia de retribución.

Con la auditoría realizada se muestra de una forma clara y concisa el compromiso que Madrid Destino Cultura Turismo y Negocio, S.A mantiene con los valores representados en la Responsabilidad Social Corporativa, especialmente aquellos vinculados a la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas y dirige sus esfuerzos hacia unas políticas retributivas adecuadas a esta realidad.

Infrarrepresentación femenina

Madrid Destino pretende conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados puestos profesionales.

En Madrid Destino existen puestos feminizados en la empresa, en el área administrativa, las mujeres son casi inexistentes en puestos de mantenimiento y con poca representación en puestos de oficiales o desarrollo tecnológico y además de los puestos más altos de decisión y responsabilidad.

Retribuciones

Con el nuevo convenio se han homogeneizado las bandas salariales estableciendo un catálogo de puestos permitiendo de esta forma erradicar discriminaciones indirectas o más difíciles de percibir.

Donde se observan más diferencias es en la percepción de complementos salariales que retribuyen la especial disponibilidad siendo disfrutadas mayoritariamente por hombres y situando a las mujeres en desventaja accediendo con más dificultad a puestos masculinizados y que además requieren de mayor disponibilidad por tener que atender responsabilidades familiares, asumiendo el trabajo doméstico y el cuidado en el hogar.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Aunque existe un Protocolo de Actuación frente al acoso en el entorno laboral de Madrid Destino, dicho protocolo está vigente desde el año 2015, pudiendo ser adecuada hacer una revisión del mismo. También es necesario un mayor compromiso de la empresa con este tipo de políticas, facilitando mayor formación, difusión y conocimiento haciendo participe a toda la plantilla de estas políticas.

Estructura de la RLT

Desde el último diagnóstico de la empresa, ha habido un aumento en la participación de mujeres en el movimiento sindical, siendo 5 mujeres más en el comité de empresa que en 2016 y una persona del sexo masculino. No obstante, no se encuentra representación femenina en los delegados sindicales.

Comunicación, imagen y uso del lenguaje

La empresa presenta la utilización de un lenguaje inclusivo, pero no es posible controlar ni intervenir en todos los documentos y las comunicaciones que elabora Madrid Destino. Por lo que se sugiere tener una guía de lenguaje inclusivo, así como su difusión y formación para que el personal tenga en cuenta su utilización.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general que persigue este Plan de Igualdad es avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **Plan de Igualdad** consiste en un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

El Plan de Igualdad es una valiosa herramienta social que, desde las administraciones y las empresas, sirven de impulso para toda la sociedad. Madrid Destino, como referente para la cultura y el turismo de la ciudad de Madrid, se compromete con la igualdad dentro y fuera de sus centros, eventos y oficinas, para hacer de nuestra empresa un espacio igualitario y libre de discriminación que refleje ese compromiso en nuestro trabajo día a día.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

La comisión negociadora, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, ha diseñado las medidas del plan identificando las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

A esta comisión también corresponde el impulso de la implantación del plan, así como cualquier función adicional que se haya determinado en el reglamento de funcionamiento de la propia comisión o que pueda atribuirle la normativa y/o el convenio de aplicación.

Asimismo, la comisión negociadora, o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, presentará, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente,

la solicitud de inscripción correspondiente e impulsará las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

A continuación, se describen las medidas evaluables para cada área de actuación, identificando los objetivos que se persiguen para cada una de dichas medidas, su definición, los indicadores de seguimiento, órgano responsable y el plazo de ejecución, estableciendo de esta forma la prioridad de las actuaciones.

1. Proceso de selección y contratación.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ÓRGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
1.1 Transversalidad en la política de selección y acceso desde RRHH.	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. - A propuesta de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrán proponer protocolos de buenas prácticas para los procesos de selección. -Hacer un seguimiento de los ascensos respetando el Principio de Igualdad de Género. -Utilización de un lenguaje neutro e inclusivo en los procesos selectivos. 	-Número de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH.	Permanente
1.2 Comunicación externa e interna: Comunicar el compromiso con la igualdad durante todo el proceso de selección.	<ul style="list-style-type: none"> -Incluir mención a Ley de Igualdad y Plan de Igualdad vigente en empresa en las ofertas de empleo que se publiquen. - Difusión de ofertas y convocatorias de empleo por todos los canales de información de la empresa, a efecto de alentar una participación equilibrada de la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> -Informe de análisis anual de las ofertas publicadas segregadas por sexo. - Tipo de canales de difusión utilizados. 	RRHH.	Permanente
1.3 Acceso al Empleo: Mantener la igualdad en el sistema de acceso y la ausencia de toda discriminación en el procedimiento de selección que se establezca en Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> -Supervisar que el Procedimiento de selección de la Empresa cumple con los principios de igualdad entre mujeres y hombres. - Mantener procedimientos objetivos de selección, reclutamiento y contratación de personal, que permitan evaluar las candidaturas atendiendo a principios de méritos, 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones desarrolladas. - Informe de seguimiento de estas medidas. 	RRHH	Permanente

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ÓRGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
	<p>capacidad e idoneidad. Prohibición de discriminación en los procesos de acceso al empleo.</p> <p>-A igualdad de condiciones objetivas, se introducirá el criterio de desempate en primer lugar por el sexo menos representado en dicho puesto.</p> <p>-Introducir en las pruebas técnicas de los procesos selectivos contenidos relativos a la igualdad de género, en proporción al nivel de cada convocatoria o plaza.</p> <p>- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, podrá proponer la implementación de programas específicos para la selección del sexo menos representado.</p> <p>-Ante situaciones de reducción de plantilla se valorará el impacto que la medida pueda tener para respetar el principio de no discriminación por razón de sexo, edad o discriminación.</p>	<p>-Número de ejercicios con preguntas relativas a igualdad de género realizadas.</p> <p>-Número de contenidos incorporados por nivel o plaza.</p> <p>- Número de programas desarrolladas.</p>		

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ÓRGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>1.4 Inclusión: Avanzar en el compromiso formal de la inclusión de colectivos de especial vulnerabilidad en el mercado laboral, en especial, mujeres que han vivido una situación de violencia de género, a través de convenios o programas específicos, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social o mayores de 45 años.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar con colectivos específicos a través de convenios o programas de colaboración. -Trabajar en un Manual de Acogida para las nuevas incorporaciones y trabajadores ya incorporados en Madrid Destino informándoles de las medidas en Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de contratos realizados. 	<p>Dirección de Relaciones Institucionales, RRHH,</p>	<p>Permanente</p>
<p>1.5 Contratación Pública Socialmente Responsable: Mantener la Contratación Social con perspectiva de género como un principio aplicable a los contratos de servicio, obras y suministros de la empresa, generando sinergias y compromisos para el avance social de estas medidas.</p>	<p>-En consonancia con Instrucción 1/2016 del Ayuntamiento de Madrid, realizar un seguimiento por parte de los responsables de los contratos sobre el incumplimiento de las cláusulas sociales de igualdad de género en la contratación mercantil realizada por la empresa a efecto de las penalizaciones, tanto en su objeto, como en sus condiciones de adjudicación o ejecución, así como estableciendo una prohibición de contratar en consonancia con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y demás legislación vigente.</p>	<p>-Informe anual de ejecución de los contratos con cláusulas sociales.</p>	<p>Dirección de asuntos jurídicos, RRHH</p>	<p>Permanente</p>

2. Clasificación profesional.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
2.1 Sistema de clasificación profesional- Revisar el cumplimiento del sistema de clasificación profesional en la que la clasificación de puestos de trabajo implica igual remuneración a empleos a los que se atribuya un mismo valor y que tengan en cuenta criterios aplicables al colectivo femenino.	-Revisar anualmente los indicadores en materia de retribución para determinar, a medio plazo, si hay cambios en la brecha salarial y poder tomar las medidas pertinentes	-Documento de sistema de clasificación profesional	RRHH	Permanente
2.2 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos, categorías y puestos de trabajo.	- Se tenderá a una representación equilibrada en puestos de responsabilidad. -Incluir acciones positivas en los criterios de desempate en las candidaturas, al final del proceso de adjudicación de puestos en procesos de selección y/o en promoción interna, cuando exista Infrarrepresentación en determinados puestos y niveles.	-Número de ocasiones en las que se ha incluido. -Número desagregado por sexo de personas beneficiarias.	RRHH	Permanente
2.3 Suprimir el sexismo y la estereotipación en las relaciones de puestos de trabajo.	Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo y categorías, así como en la descripción de puestos.	Número de correcciones realizadas	RRHH	Permanente

3. Formación.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>3.1 Favorecer el reciclaje: Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se reincorpora o que se encuentra en situaciones de desigualdad que la formación puede paliar, que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su incorporación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Priorizar la asistencia a cursos de formación de las personas que se reincorporan. -Facilitar información al personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su incorporación - Mantener la posibilidad de formación en periodos de excedencia por cuidados, mediante la elaboración de un sistema de avisos, que garantice que dichas personas tengan conocimiento de los indicados cursos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Informe de valoración de acciones formativas anual 	<p>RRHH</p>	<p>Permanente</p>
<p>3.2 Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cursos sobre ámbitos en los que conste infrarrepresentación: Promocionar y motivar a las mujeres a realizar cursos relacionados con las actividades masculinizadas y viceversa con el personal laboral masculino, favoreciendo así la participación en categorías contrarias a la asignación de roles tradicionales para la formación y el desarrollo de la carrera profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Incluir en la oferta de Formación una mención a la necesidad de paridad y acceso igualitario a los cursos. - Indicar en la oferta Formativa cuáles son los cursos específicos de cada dirección para dar a conocer los cursos tradicionalmente feminizados/masculinizados. - La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá proponer medidas a fin de favorecer la formación profesional para atacar la feminización y 	<ul style="list-style-type: none"> -Informe de valoración de acciones formativas anual. -Número de asistentes a los cursos por tipo de formación desagregado por sexo. -Número de mujeres y hombres por curso y año sobre el total de asistentes. 	<p>RRHH,</p>	<p>Permanente</p>

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
	<p>masculinización de actividades y contribuir al rompimiento del techo de cristal. Así como, para promover la participación de las trabajadoras en acciones formativas de puestos masculinizados y relacionadas con el desarrollo de habilidades directivas, con el objeto de facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales.</p> <p>-Facilitar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, mediante acciones formativas dirigidas a reforzar las habilidades de mando y dirección, para potenciar el acceso de las trabajadoras a puestos de mayor responsabilidad, así como a puestos más infrarrepresentados por el sexo masculino. En dichos cursos, se dará prioridad para ocupar las plazas vacantes al sexo femenino.</p>	<p>-Número de asistentes a los cursos por tipo de formación desagregado por sexo.</p>		

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
3.3 Acciones Formativas en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Incluir en el plan de formación materias específicas en cuestiones de Igualdad de Oportunidades, y de sensibilización contra la discriminación por razón de identidad y orientación sexual, y por expresión de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la asistencia de personal directivo, de Recursos Humanos y la asistencia de los hombres en los cursos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> -Informe de valoración de acciones formativas anual. -Número de asistentes a los cursos por tipo de formación desagregado por sexo. -Número de mujeres y hombres por curso y año sobre el total de asistentes. 	RRHH,	Permanente
3.4 Promover la sensibilización hacia personas con discapacidad para evitar la doble discriminación.	Impartir formación para favorecer la igualdad de trato entre mujeres y hombres con discapacidad evitando el doble peso de la discriminación por razón de género y por tener discapacidad.	-Número de acciones formativas dirigidas hacia la sensibilización en la igualdad de trato de mujeres y hombres con diversidad funcional.	Relaciones Institucionales, RRHH,	Permanente
3.5 Promover la accesibilidad a la formación.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar siempre que sea posible la realización de la formación en horario laboral. -Potenciar la modalidad de cursos online o por aula virtual para favorecer la conciliación. -Asegurar el acceso en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras. 	-Informe que refleje los datos de modalidad de formación.	RRHH	Permanente

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
	<p>-Prestar especial atención a los canales de difusión de las acciones formativas para que la información llegue de igual forma a mujeres y hombres.</p> <p>-Informar de forma explícita que durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.</p>	<p>-Tipos de canales de difusión utilizados.</p> <p>-Información por correo electrónico en el inicio de cada curso.</p>		
3.6 Promover la ayuda a la formación a las mujeres víctimas de violencia de Género	-Aumentar la cuantía económica en la ayuda social para estudios a las personas víctimas de violencia de género.	- Informe que establezca el incremento en la cuantía de la ayuda social a los estudios.	RRHH	Permanente

4. Promoción profesional.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
4.1 Promover la igualdad de género en la Promoción profesional:	<p>- En la medida de lo posible se tenderá a una representación equilibrada en puestos de responsabilidad.</p> <p>-Motivar a las mujeres a que participen en procesos de promoción profesión y revisión de los canales de difusión de las convocatorias.</p>	<p>- Número de acciones incluidas.</p> <p>-Número de hombres y mujeres beneficiados.</p>	RRHH	Permanente

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
	<p>-Promover el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, mediante acciones formativas dirigidas a reforzar las habilidades de mando y dirección, para potenciar el acceso de las trabajadoras a puestos de mayor responsabilidad.</p> <p>-Mantener la posibilidad de promoción en periodos de excedencia por cuidados.</p> <p>-Informar a las personas afectadas sobre el hecho de que, con el objeto de actualizar los conocimientos del personal de Madrid Destino, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las acciones formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo, a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares.</p>	<p>-Número de formaciones realizadas.</p> <p>-Información por correo electrónico en el inicio de cada curso.</p>		

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
5.1 Favorecer la accesibilidad al centro de trabajo a colectivos más vulnerables.	Siempre que haya disponibilidad de plazas de aparcamiento en los centros de trabajo, promover la accesibilidad al centro de trabajo priorizando la asignación de plaza de aparcamiento a las personas víctimas de violencia de género, a las personas con discapacidad y a los/las trabajadores/as con hijo a cargo con discapacidad que tengan que realizar traslados al centro educativo y/o centro de atención temprana o centro médico.	Informe anual Comisión con las medidas implementadas en materia de conciliación y reordenación del tiempo de trabajo.	RRHH	Permanente
5.2 Control de igualdad retributiva. Revisión y control de la aplicación del principio de igualdad retributiva en Madrid Destino.	<ul style="list-style-type: none"> -Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa. -Reuniones periódicas anuales para realizar el seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la Auditoria Retributiva. -Revisión del Registro Salarial. -Listados específicos generados por el personal del departamento de RRHH de Madrid Destino 	RRHH	Permanente
5.3 Mantenimiento y actualización de puestos: Mantener actualizado el organigrama de puestos de Madrid Destino.	<ul style="list-style-type: none"> -Mantenimiento del organigrama de puesto. -Actualización del organigrama con la incorporación de nuevos puestos. -Actualización de las descripciones de puestos de trabajo, así como de las valoraciones 	<ul style="list-style-type: none"> -Revisión de la Auditoria Retributiva. -Revisión del Registro Salarial. 	RRHH	Permanente

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
	<p>correspondientes cuando cambie el contenido de los puestos o se originen nuevos.</p> <p>Identificar los puestos de trabajo actuales que puedan sufrir modificaciones revisando anualmente los puestos de trabajo existentes.</p>	-Listados específicos generados por el personal del departamento de RRHH de Madrid Destino		

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
6.1 Medidas de conciliación: Mejora de las medidas de conciliación existentes en la empresa.	<p>-Apostar por fórmulas de teletrabajo.</p> <p>-Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital.</p>	- Informe anual Comisión con las medidas implementadas en materia de conciliación, reordenación del tiempo de trabajo y teletrabajo.	RRHH	Permanente.
6.2 Acceso a la información sobre permisos y ayudas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral existentes en la empresa.	Utilización de medios internos como el correo electrónico o la intranet para la difusión y promoción de las ayudas y medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral existentes en la empresa.	Medios de difusión.	RRHH	Permanente

7. Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>7.1 Evitar la segregación horizontal y vertical y favorecer la paridad real: Fomentar una presencia equilibrada y paritaria en los puestos más desequilibrados (auxiliar, administración, TICS, oficialía, alta dirección) para la consecución de plantillas igualitarias a través de planes de acción positiva, políticas de inclusión y gestión de la diversidad, y análisis con perspectiva de género para la elaboración del catálogo de puestos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Promover la contratación de sexos en categorías y funciones donde se encuentren subrepresentados. -Mantener la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades, dentro de la revisión del Plan de Igualdad. -Fomentar la asistencia de la Alta Dirección y Mandos Intermedios a cursos de Igualdad en el entorno Laboral - En la medida de lo posible se tendera a que las altas direcciones que se asignen para desempeñar su labor en la empresa cumplan el principio de composición equilibrada. -Procurar a la presencia paritaria de mujeres y hombres en los órganos de selección. 	<ul style="list-style-type: none"> -Número de contratos realizados desagregados por sexo. -Número de informes de revisión periódica del equilibrio de sexos en la plantilla presentados. -Porcentaje de personas que constituyen cada órgano de selección, desagregado por sexo. 	<p>RRHH</p>	<p>Permanente</p>

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
7.2 Transversalidad en la política de RRHH: Incluir la variable sexo en los documentos administrativos relacionados con la estructura de la plantilla, estadísticas o memorias.	- Realizar un informe anual con el seguimiento de esta medida de transversalidad	-Informe anual con número de contenidos revisados sobre las medidas de transversalidad en la empresa.	RRHH	Permanente

8. Retribuciones.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
8.1 Compromiso: Mantener el compromiso de política retributiva igualitaria activa en el Convenio Colectivo, a través del catálogo puestos de trabajo y funciones. Mediante un sistema retributivo que respete los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.	-Reflejo de ese compromiso en el Plan.	-Número de documentos que inserten estas medidas en la documentación y comunicación oficial - Datos de aplicación de estas.	RRHH	Permanente
8.2 Garantía: Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal o familiar.	-Reflejo de ese compromiso en el Plan.	- Número de documentos que inserten estas medidas en la documentación y comunicación oficial - Datos de aplicación de estas.	RRHH	Permanente

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>9.1 Revisión: Elaborar una Política de prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género</p>	<p>-Además de realizar un diagnóstico de los riesgos profesionales, se prestará especial atención a personas trabajadoras especialmente sensibles donde se incluye a la mujer embarazada o personas con discapacidad.</p> <p>- Se analizarán los accidentes profesionales desde una perspectiva de género.</p> <p>-Incorporar los riesgos psicosociales y riesgos ergonómicos en la evaluación de los riesgos profesionales, entre los que señala: la fatiga física y mental, el mantenimiento de posturas forzadas, el estrés, las cargas y los puntos de descanso.</p>	<p>-Informe de riesgos profesionales e indicadores de género utilizados.</p> <p>- Desagregación de las cifras de accidentes de trabajo por sexo.</p> <p>-Informe de riesgos profesionales e indicadores de género utilizados.</p>	<p>PRL, RRHH,</p>	<p>Permanente</p>

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
9.2 Comunicación: Garantizar que toda la plantilla conoce qué es el Acoso sexual laboral y por razón de sexo.	-Difusión a la plantilla del protocolo de acoso a través de la intranet, o cualquier soporte que se estime oportuno.	-Reflejo de estas medidas por número de documentos y comunicación oficial. -Número de acciones comunicativas.	PRL, RRHH	Permanente
9.3 Acoso sexual laboral y por razón de sexo: Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar, estas conductas en los centros de trabajo.	-Revisar el protocolo de acoso establecido en la empresa. -Anexar el protocolo de actuación al plan de igualdad.	-Documento del protocolo.	PRL, RRHH	Permanente
9.4 Conductas Sexistas: Evitar las conductas sexistas y discriminatorias en la convivencia cotidiana de la empresa	- Mantener que el Convenio Colectivo incluya medidas disciplinarias para evitar conductas vejatorias por razón de sexo.	-Número de acciones y tipologías de estas	RRHH	Permanente
9.5 Formación: Promover acciones formativas para favorecer la sensibilización y prevención de la violencia machista en el entorno laboral.	- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud podrá proponer acciones formativas para la prevención de la violencia machista en el entorno laboral.	-Número de acciones de formación y sensibilización realizadas.	RRHH	Permanente

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
9.6 Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Difundir y aplicar los derechos existentes en materia de violencia de género.	<p>-Trasladar el ejercicio de los derechos reconocidos en el artículo 21 LOVG, mediante la consideración de los retrasos y faltas de asistencia como justificados, la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y la extinción del puesto de trabajo. Además, reconocimiento de la situación legal de desempleo ligado a la suspensión y a la extinción del contrato, con la consideración de periodo cotizado a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo de la suspensión. Además, derecho de la empresa a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes de la trabajadora contratada víctima de violencia a de género que suspende su contrato de trabajo.</p> <p>-Realización de seguimientos de los casos detectados en la empresa para facilitar medidas de desplazamiento y distribución de horarios a las trabajadoras afectadas por la violencia de género.</p>	<p>- Número de documentos donde se difundan estos derechos.</p> <p>-Informe de seguimiento medidas a trabajadores víctimas de violencia de género.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Permanente</p>
9.7. Contratación y Acceso al empleo de Mujeres Víctimas de Violencia	<p>-Favorecer la contratación de personas víctimas de violencia de género a través de acuerdos con organizaciones que trabajen con este colectivo.</p>	<p>-Número de convenios y/o acuerdos establecidos.</p>	<p>Relaciones Institucionales, RRHH</p>	<p>Permanente</p>

10. Composición de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras desagregada por sexo.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
10.1 Transversalidad en la RLT: Realizar, desde la propia RLT, un análisis del papel que las propias mujeres desempeñan en la negociación colectiva, y para ello trabajar en establecer una representación proporcional al peso de la mujer en la empresa representada.	- Realizar un informe anual con el seguimiento de esta medida de transversalidad	-Informe de resultados en la memoria anual. - Número de miembros de la RLT, comisiones y comités desagregados por sexo.	RLT, RRHH	Permanente
10.2 Alcanzar la paridad en la representación	Procurar a una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte Madrid Destino y de la RLT en todas las comisiones y mesas de negociación.	Número de personas que forman parte de los órganos de representación, desagregado por sexo.	RLT, RRHH	Permanente

11. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
11.1 Denominación de puestos de trabajo: Revisar y corregir la denominación de puestos de trabajo, categorías, requisitos, o titulaciones o funciones del catálogo de puestos de trabajo.	-Incluir categorías en protocolo de lenguaje inclusivo. - Revisar las categorías en el catálogo de puestos de trabajo y organigramas.	-Número de documentos revisados por año. - Utilización de la una guía de lenguaje inclusivo.	RRHH	Permanente
11.2 Uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio: Revisar el uso del lenguaje, usando como orientación una guía de lenguaje inclusivo, tanto a nivel de comunicación interna y externa, en la	- Incorporar la guía de lenguaje inclusivo en la intranet accesible para toda la plantilla.	-Número de guías y documentos publicados.	RRHH, Soporte Tecnológico, Dpto. Registro, Archivo,	Permanente

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	ORGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>intranet y en la página web de MD.</p>	<p>- Promover que los contenidos publicados en la intranet y en la página WEB de Madrid Destino, incluya la perspectiva de género, lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas y utilicen un formato accesible a personas con discapacidad.</p>	<p>-Número de incidencias registradas por la utilización de imágenes sexistas y/o estereotipados y por la utilización de mensajes sexistas y/o estereotipados y por el uso de formatos no accesibles.</p>	<p>Sugerencias, Reclamaciones y Servicios Generales</p>	
<p>11.3 Camino hacia la Diversidad: Velar por el respeto, la libertad y la igualdad de todos los miembros de la plantilla, independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género, debido a la persistencia de prejuicios fuertemente arraigados sobre la homosexualidad masculina o femenina y la transexualidad.</p>	<p>-Cumplimiento activo de las leyes autonómicas 3/2016 de protección integral contra la LGTBIQ+ fobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual y la ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.</p> <p>-Cumplimiento activo de la ley estatal Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.</p>	<p>-Número de acciones realizadas para prevención e intervención contra la LGTBIQ+ fobia.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Permanente</p>

7. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Aplicación, medios y recursos:

Respecto a la aplicación de las medidas mencionadas en el apartado anterior y los medios y recursos necesarios para la implantación de las mismas, cada órgano responsable designado deberá disponer de los medios y recursos necesarios, tanto temporales, como materiales y humanos para su realización.

Respecto a los medios humanos, cada órgano responsable deberá contar con la dotación de plantilla necesaria para la implementación de las medidas asignadas. Para los medios económicos, las medidas contempladas deberán estar contenidas en las diferentes partidas presupuestarias del presupuesto anual, en su caso.

Órgano de vigilancia y seguimiento y Sistema de seguimiento:

El órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan será la Comisión de Seguimiento del Plan, cuya composición, funcionamiento y atribuciones se acuerdan por la Comisión Negociadora.

La comisión de seguimiento estará formada por:

En representación de la Empresa:

- M.ª Isabel Ucelay Delgado (Directora de Organización y RRHH).
- Raquel Hernández López (Subdirectora de Organización y RRHH).
- Tamara del Olmo Cilla (Responsable de Organización y Gestión de RRHH).
- Ester Vidriales González (Técnico de Formación e Igualdad).

En representación del Comité de Empresa:

- Estíbaliz Robles Moya (Técnico Área Educativa Teatro Circo Price).
- Ana Álvarez Sostres Rodríguez (Técnico Gestión Promoción Turística).
- Nuria Iglesias Ussiel Garay (Técnico Gestión Producción Eventos).
- M.ª Carmen Sierra Calvo (Técnico Administración Teatro Español/ Naves del matadero).

Sistema de seguimiento, funcionamiento y atribuciones de la Comisión de Seguimiento:

El seguimiento de la ejecución de las medidas y cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad de Madrid Destino se realizará en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En la fase de seguimiento del II Plan de Igualdad se analizará el grado de desarrollo las medidas correspondientes, así como la adecuación de las mismas para alcanzar el objetivo planteado. Para ello, la Dirección de Organización y RR.HH junto al resto de los órganos responsables de la ejecución del Plan, cumplimentarán las fichas de seguimiento sobre el grado de realización de las medidas que facilitará la elaboración del informe de seguimiento pertinente que presentará a la Comisión de Seguimiento para su posterior análisis y valoración de la consecución de objetivos alcanzados, la adecuación y reajuste de dichas medidas si fuese necesario y el impulso de actuaciones.

La evaluación del Plan se llevará a cabo mediante una evaluación intermedia y una evaluación final que coincidirá con el cumplimiento de la vigencia del plan, que permitirá evaluar el impacto de la implementación del II Plan de Igualdad de Madrid Destino.

Revisión:

Corresponderá también a la Comisión de Seguimiento la resolución de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de la ejecución de las medidas y de la implantación del Plan.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El período de vigencia del presente Plan de Igualdad será de cuatro años, del 22 de junio de 2023 al 21 de junio del 2027, y se realizará un seguimiento del grado de implantación del mismo. Realizándose un análisis progresivo de la ejecución de cada una de las medidas que tendrá carácter anual por cada año natural.

Para el análisis de la implantación del Plan de Igualdad se realizará una evaluación bienal mediante una evaluación intermedia y una evaluación final que servirá de base para el desarrollo del siguiente Plan de Igualdad.

El seguimiento de la ejecución de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad se llevará a cabo por cada órgano responsable de forma anual; si bien, todas las medidas incluidas en el Plan presentan una temporalización permanente, lo que supone su inclusión a la actividad habitual de la empresa por los órganos responsables.

Calendario de actuaciones:

TEMPORALIZACIÓN	ACTUACIÓN
2023	– Elaboración de fichas de seguimiento y realización de informe de seguimiento de las medidas ejecutadas durante el período de Junio de 2023 a Diciembre de 2023
2024	– Elaboración de fichas de seguimiento y realización de informe de seguimiento de las medidas ejecutadas durante el período de enero de 2024 a Diciembre de 2024.
2025	– Evaluación intermedia de la implantación del Plan de Igualdad en enero de 2025. – Elaboración de fichas de seguimiento y realización de informe de seguimiento de las medidas ejecutadas durante el período de enero de 2025 a Diciembre de 2025
2026	– Elaboración de fichas de seguimiento y realización de informe de seguimiento de las medidas ejecutadas durante el período de enero de 2026 a Diciembre de 2026. – Evaluación final de la implantación del Plan de Igualdad en diciembre de 2026.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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 Seguimiento. De igual forma que en el caso de que hubiera que solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de la ejecución de las medidas y de la implantación del Plan.

Esta circunstancia podría darse en el caso de que durante la fase de seguimiento se detectase la necesidad de realizar alguna acción adicional no contemplada en la fase de elaboración o se precisase un replanteamiento de alguna medida por encontrarse la empresa en una situación distinta a cuando se elaboró el Plan de Igualdad.

También podría darse ante cualquier incidencia que modificase de manera sustancial el Convenio Colectivo, la organización del trabajo, la plantilla de la empresa, entre otras, que afectasen claramente la implantación de las medidas del Plan, planteando la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación de la empresa, así como de las medidas del II Plan de Igualdad de Madrid Destino.

La modificación del presente Plan se llevará a cabo en seno de la Comisión de Seguimiento y para ello, deberá actuarse conforme establece su Reglamento interno de funcionamiento o, en su defecto, podrá utilizarse el sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

El presente documento ha sido debidamente firmado por las personas que constan como partes suscriptoras del Plan de Igualdad en el apartado 2 del documento.