



**Comunidad de Madrid**

# I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid

*\*Conforme a la D.A. Séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*

## **I.- Antecedentes y marco jurídico.**

1. La Constitución Española en su artículo 14 consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y, así mismo, en el artículo 9.2, recoge la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas.

Con el fin de dar pleno cumplimiento a ese mandato constitucional se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por lo que al ámbito de las relaciones laborales se refiere dicha norma, en su artículo 45.2, prevé con carácter general la obligación en todas las empresas, de naturaleza pública o privada, de respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre su personal, requiriéndose para ello la adopción de las medidas efectivas precisas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

El doble objetivo que persigue la Ley de Igualdad, por un lado, de eliminar las diversas formas de discriminación hacia la mujer y, por otro, de promover la igualdad real entre ambos sexos, se sitúa en el ámbito de la empresa dentro de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido. De este modo se dota a la negociación colectiva de una función relevante en la promoción de la igualdad entre ambos sexos, de manera que esta negociación está llamada a ser una vía de expansión y desarrollo del principio de igualdad.

Finalmente, por lo que se refiere al conjunto de las Administraciones Públicas, es la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la que recoge la obligación de que en éstas se adopten todas las medidas precisas a fin de evitar cualquier posible discriminación entre su personal, para lo cual se establece el mandato específico de aprobar un plan de igualdad, en cada una de ellas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

2. En el ámbito de esta Administración Autonómica, a fin de dar cumplimiento a dicho mandato, con fecha 23 de julio de 2018, la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, adopta el Acuerdo por el que se establecen las líneas básicas de actuación para la elaboración y propuesta de un Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, y se crean la Comisión de Igualdad y las Subcomisiones de Igualdad.
3. Mediante Acuerdo de 5 de febrero de 2019, de la Comisión de Igualdad, se establecen los criterios comunes para la elaboración del estudio de diagnóstico previo a la aprobación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, en el seno de las subcomisiones de igualdad.

Una vez finalizadas las labores de análisis en las subcomisiones de igualdad, para cada uno de los colectivos afectados (personal funcionario, personal laboral, funcionario docente, personal estatutario y personal de la Administración de Justicia y personal de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid), se adopta el Acuerdo de 23 de febrero de 2021, de la Comisión de Igualdad, por el que se aprueba el estudio de diagnóstico y se establecen los criterios comunes para la formulación de las medidas susceptibles de incorporarse en la propuesta del Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid.

De acuerdo con el apartado cuarto de dicho Acuerdo de 23 de febrero de 2021, se constituye un Grupo de Trabajo de la Comisión de Igualdad, de carácter técnico y de composición paritaria, al objeto de desarrollar las labores de identificación de los fines y objetivos de cada línea estratégica y coordinar las actuaciones de las Subcomisiones de Igualdad. Una vez finalizados sus trabajos, el Grupo de Trabajo eleva a la Comisión de Igualdad, para su toma en consideración, la propuesta de las medidas transversales y sectoriales que se tendrán en cuenta para incluir en el Plan de Igualdad y que se contemplan en el presente texto.

## II.- Estudio de diagnóstico.

Para la elaboración del presente Plan, ha sido necesario conocer previamente la situación real existente en el ámbito de las relaciones de empleo público en la Administración de la Comunidad de Madrid, con el fin de poder identificar a la vista de los datos obtenidos, en qué áreas es preciso avanzar en la política de igualdad entre todo su personal.

Conforme a lo que antecede, mediante Acuerdo de 23 de febrero de 2021, de la Comisión de Igualdad, se aprueba el estudio de diagnóstico y se establecen los criterios comunes para la formulación de las medidas susceptibles de incorporarse en la propuesta del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad de Madrid, que ha permitido identificar la situación en que se encuentra esta Administración en relación con la igualdad de oportunidades entre el personal al servicio de la misma, dentro del marco ofrecido por la información estadística efectivamente disponible para el ámbito temporal de referencia de los años 2014 a 2017.

La elaboración del estudio de diagnóstico conforme al mandato del Acuerdo de 23 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación, respondió a los siguientes objetivos generales:

- a) Efectuar un análisis tanto cualitativo como cuantitativo, con el mayor grado de profundidad posible, de la función pública de la

Administración de la Comunidad de Madrid y de las especificidades propias de cada colectivo de personal que la integran y de cada sector de actividad en que se desarrolla, desde la perspectiva de la igualdad.

- b) Detectar eventuales carencias y oportunidades de mejora, estableciendo unas conclusiones específicas, en cada ámbito sectorial, y generales para toda la función pública de la Administración de la Comunidad de Madrid a partir del análisis conjunto de las mismas.
- c) Establecer posibles áreas de intervención o mejora para implantar de la manera más efectiva posible la igualdad de oportunidades entre el personal al servicio de esta Administración Autonómica.

### **III.- Ámbito de aplicación y vigencia.**

1. Las medidas de este Plan de igualdad serán de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid y de sus organismos autónomos, entidades y entes públicos dependientes, incluidos dentro del ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, cualquiera que sea la naturaleza, funcionarial, laboral, o estatutaria, fija o temporal, de su vinculación jurídica.
2. El Plan de igualdad extenderá su vigencia desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y hasta el 30 de junio de 2024, salvo en la aplicación de aquellas medidas con una fecha programada, en su caso, de fin anterior.

#### **IV. Objetivos generales y principios de actuación.**

##### **1. Objetivos.**

Este Plan es el instrumento a través del cual, en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, se definen los objetivos y medidas prioritarias de actuación para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, que pudieran persistir en este ámbito, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre todo su personal.

Los principales objetivos que se persiguen con la aprobación del presente Plan de Igualdad y que se desarrollarán, a su vez, conforme a la finalidad y los objetivos específicamente marcados en las distintas líneas estratégicas de actuación previstas en el mismo, son los siguientes:

- a) Operar un cambio cultural y organizativo a fin de promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre su personal, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- b) Impulsar la introducción de nuevas formas de organización laboral, a través del cumplimiento de las medidas transversales y sectoriales, previstas en el plan que fomenten el equilibrio en la asunción de las responsabilidades familiares y faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de dirección y mayor responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la administración, sensibilizando al personal y, en especial, a los cuadros directivos en materia de igualdad de oportunidades.
- d) Introducir la perspectiva de la igualdad en la gestión integral de los recursos humanos de la Administración de la Comunidad de Madrid.
- e) Incrementar el conocimiento sobre las condiciones que, en su caso, pudieran dar origen a algún tipo de brecha salarial, tomar las medidas necesarias para favorecer la igualdad salarial y sensibilizar sobre este fenómeno.
- f) Mejorar la respuesta institucional de la organización frente a situaciones de especial protección sobre la mujer víctima de violencia de género, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.
- g) Avanzar en los sistemas de recopilación de información estadística que favorezcan un mejor conocimiento y diagnóstico de la situación de igualdad entre el personal de la Administración de la Comunidad de Madrid y de las posibles discriminaciones por razón de sexo que pudieran producirse.
- h) Articular un sistema de seguimiento apropiado de todas y cada una de las medidas previstas en el Plan, para lo cual se prevén indicadores



relativos a su ejecución y a los posibles resultados e impacto que éstas produzcan en la organización, con el fin de coadyuvar a su gestión eficaz e implementación.

## **2. Principios de actuación.**

2.1. Los principios de actuación que rigen el Plan de Igualdad son los siguientes:

- a) Transversalidad, ya que este plan implica a todos los sectores de esta Administración Autonómica (administración y servicios, justicia, sanidad, educación y Madrid Digital).
- b) Generalidad, puesto que pretende incidir de modo positivo en todo el personal de la Administración de la Comunidad de Madrid en su conjunto.
- c) Dinamismo, en el sentido de que su cumplimiento es progresivo y precisa para su efectividad e implantación de sucesivas medidas por parte de todos los órganos implicados en su ejecución.
- d) Flexibilidad, pues se confecciona y desarrolla a medida y en función de las necesidades que se detectan en la organización.
- e) Participación, dado que requiere de la implicación a todos los niveles del conjunto de los órganos gestores autonómicos, organizaciones

sindicales y su propio personal, a los que se involucra en su implementación y desarrollo.

2.2. Las medidas y actuaciones, en concreto previstas en este Plan, van encaminadas a corregir:

- a) La discriminación directa, entendida como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- b) La discriminación indirecta, entendida como la situación en que una disposición, criterio o práctica rutinaria que son aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

## **V. Líneas estratégicas de actuación.**

1. En el ANEXO del presente Plan se detallan las líneas estratégicas de actuación en las que, conforme al previo estudio de diagnóstico realizado se estructura el mismo. Para cada una de ellas se recoge: la finalidad, los principales objetivos específicos, la descripción detallada de las medidas que se van a poner en marcha para su consecución, una previsión temporal para su cumplimiento y, finalmente, los órganos responsables de la ejecución de las mismas dentro de la estructura organizativa propia de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Las distintas líneas estratégicas de actuación son las siguientes:

**LÍNEA 1.- Igualdad para el acceso al empleo público.**

A través de esta primera línea estratégica se avanza en el reconocimiento general de las medidas para la integración del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.

**LÍNEA 2.- Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.**

Mediante esta segunda línea estratégica se busca promover el desarrollo igualitario de la carrera profesional del personal al servicio de la Comunidad de Madrid.

**LÍNEA 3.- Tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.**

Con esta tercera línea estratégica se pretende alcanzar un equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales a través de un uso corresponsable de las medidas de conciliación entre su personal.

**LÍNEA 4.- Formación, lenguaje, información, comunicación y sensibilización en igualdad.**

Esta cuarta línea estratégica responde a la necesidad de formar, informar y sensibilizar, en todos los ámbitos, para una aplicación transversal de la política de igualdad entre su personal.

**LÍNEA 5.- Situaciones de especial protección (violencia de género, acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo).**

Con esta línea quinta se pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género y velar por otras situaciones que requieran especial protección en las que son víctimas las mujeres.

**LÍNEA 6.- Seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género.**

En esta línea sexta se pretende aplicar una gestión integral de los programas de prevención de riesgos y de salud laboral, para evitar cualquier tipo de posible discriminación que pueda tener su origen en el sexo.

**LÍNEA 7.- Condiciones retributivas.**

La línea estratégica séptima se articula en torno a conocer las causas que pueden motivar que las mujeres, en determinadas situaciones, puedan sufrir algún tipo de brecha salarial al objeto de, en ese caso, poder erradicar los factores que puedan ser el origen de la misma.

**LÍNEA 8.- Seguimiento y desarrollo del plan de igualdad.**

En la línea estratégica octava, se recogen medidas de carácter instrumental y complementario que permitirán realizar un seguimiento y adoptar medidas correctoras para el cumplimiento de los objetivos

propuestos y la consecución de las medidas de carácter sustantivo previstas al efecto.

Además, para cada línea de actuación se distinguen en fichas anexas, primeramente, las medidas de carácter transversal de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, con independencia de su tipo de vinculación jurídica y el ámbito donde desempeñan sus funciones, y, en segundo lugar, las medidas específicas para los colectivos determinados que se señalan, distinguiéndose a estos efectos, el personal funcionario, laboral, docente, estatuario, de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad de Madrid y de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid.

## **VI. Ejecución de las medidas previstas en el Plan.**

Cada una de las medidas y acciones previstas en el Plan tendrán que ser adoptadas y ejecutadas por todas las autoridades u órganos de la administración dentro de la estructura organizativa de la Comunidad de Madrid que tengan, en cada supuesto, atribuida la competencia sobre la materia o aspecto concernido, sin perjuicio del impulso y responsabilidad en la ejecución final de las mismas por parte del órgano u órganos que aparecen como responsables en el propio Plan y, en su caso, de la adopción del instrumento jurídico preciso requerido con carácter previo para ello.

## **VII. Financiación.**

En cuanto a los recursos económicos destinados a la puesta en marcha del presente plan de igualdad, no se ha realizado una asignación presupuestaria directa, dado que las medidas contenidas en el mismo suponen, principalmente, la incorporación de las políticas de igualdad en la gestión de personal existentes o que se programen dentro de las correspondientes partidas presupuestarias existentes en cada órgano responsable.

En este sentido, cabe señalar que, en principio, en la mayoría de los casos las medidas previstas en el plan de igualdad se podrán afrontar con las dotaciones personales y materiales existentes y que no requieren, principalmente, más que el compromiso y la voluntad de cambio por parte de todos los intervinientes en su implantación.

## **VIII. Seguimiento, evaluación y desarrollo.**

1. El Plan lleva aparejado, desde el principio, un programa de evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como poder evaluar los resultados obtenidos.

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene como objetivo conocer el proceso de ejecución mientras se está desarrollando y prevenir posibles dificultades que puedan surgir en dicha fase con alguna o algunas de las medidas previstas.

Para garantizar el seguimiento y la evaluación del Plan en los distintos ámbitos, en el proceso de seguimiento intervendrán los interlocutores que se recogen a continuación:

- a) Una Comisión Técnica de Seguimiento para la Igualdad, con el carácter de órgano paritario de seguimiento e impulso de las actuaciones previstas en el Plan, dependiente de la Comisión de Igualdad.

Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

La comisión estará compuesta por 8 representantes de los trabajadores, designados por las centrales sindicales firmantes en proporción a su representatividad y 8 representantes de la Administración de la Comunidad de Madrid.

La comisión se reunirá con carácter general una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando así lo acuerde la dirección general competente en materia de función pública, bien a instancia propia, bien a solicitud de las organizaciones sindicales que representen a la mayoría social. En este último caso la convocatoria se producirá en el plazo máximo de 15 días.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos a la secretaría e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que

sean recibidos por ésta con diez días hábiles de antelación a la fecha de la misma, excepto en los casos de carácter extraordinario que este plazo se reducirá a la mitad. Se enviará el orden del día cinco días hábiles antes de la convocatoria, excepto en los casos de carácter extraordinario que este plazo se reducirá a la mitad.

Durante el período de ejecución del Plan de Igualdad realizará el seguimiento del mismo, al objeto de evaluar el logro de los objetivos planteados a través de las medidas propuestas, lo que permitirá ir analizando su grado de ejecución y desarrollo, con el fin de potenciar los resultados esperados y corregir las posibles disfunciones que se produzcan y que inicialmente no se hayan previsto.

Para poder realizar este seguimiento, la Comisión Técnica recabará la información que precise de aquellos órganos o unidades que proceda, en función de la naturaleza de la información que se requiera y el ámbito específico de competencias al que afecte, especialmente de las unidades de personal en cada una de las consejerías y de las subcomisiones de igualdad, cuando proceda.

- b) En cada consejería, organismo autónomo y ente público se atribuirá a la unidad de personal correspondiente las labores de impulso y coordinación de las distintas medidas recogidas en el Plan de competencia en su ámbito respectivo, así como la función de recopilar toda la información necesaria para su evaluación y seguimiento, todo



- ello conforme a las directrices marcadas por la Comisión Técnica de Seguimiento.
- c) Desde la Dirección General de Función Pública se coordinará una red de comunicación e intercambio de información entre la Comisión Técnica y los diferentes órganos de los que se precise obtener la información.
  - d) Desde cada Subcomisión de Igualdad se llevarán a cabo las tareas de seguimiento que le sean asignadas por la Comisión Técnica de seguimiento.
2. Los objetivos perseguidos con el sistema de seguimiento y evaluación serán, principalmente, los siguientes:
- a) Velar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
  - b) Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - c) Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
  - d) Proponer la ampliación de aquéllas fechas fin de las medidas programadas en el Plan de igualdad que se precisen, si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.

- e) Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la organización, de acuerdo con el compromiso adquirido.
3. La evaluación podrá estructurarse en tres ejes:
- a) Evaluación de resultados, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.
  - b) Evaluación del proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones.
  - c) Evaluación de impacto, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura propia de la Administración de la Comunidad de Madrid y la desaparición, en su caso, de posibles desequilibrios en la presencia y participación de cada sexo en ésta.
4. La incorporación de los indicadores de impacto y ejecución, que se establecen para cada una de las diferentes medidas, es un mecanismo necesario para poder obtener un conocimiento efectivo del grado de ejecución de las mismas y, con ello, constatar de forma objetiva el

impacto que la ejecución del Plan supone, con respecto de la reducción de las brechas de género detectadas en el estudio de diagnóstico.