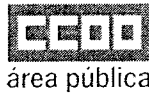




Comunidad de Madrid



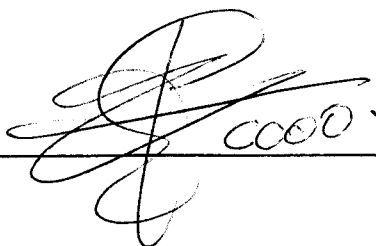
ACUERDO DE 23 DE JULIO DE 2018, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS LÍNEAS BÁSICAS DE ACTUACIÓN PARA LA ELABORACIÓN Y PROPUESTA DE UN PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y SE CREAN LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y LAS SUBCOMISIONES DE IGUALDAD

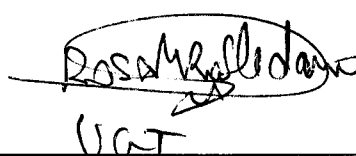
El derecho a la igualdad de trato, no discriminación y principio de igualdad de oportunidades se define en la Constitución en los artículos 14 y 9.2 e impone, a los poderes públicos, la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

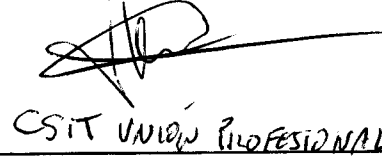
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 51, contiene criterios de actuación de las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

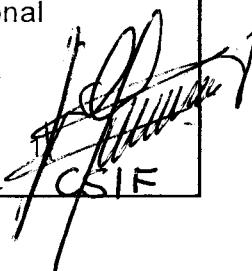
Por su parte, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su disposición adicional séptima, incorpora al ordenamiento jurídico del empleo público la obligatoriedad de que las administraciones públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

Dentro de este marco, la Administración de la Comunidad de Madrid y las organizaciones sindicales CCOO, CSIT UNIÓN PROFESIONAL, FeSP UGT Madrid y CSI-F, firmantes de este acuerdo, coinciden en la conveniencia de ofrecer un tratamiento sustancialmente homogéneo en materia de igualdad de todo el personal

  
CCOO

  
UGT

  
CSIT UNIÓN PROFESIONAL

  
CSI-F



Comunidad de Madrid



a su servicio, sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada uno de los tipos de empleadas y empleados públicos existentes y de los ámbitos específicos donde prestan sus servicios.

Con carácter previo a la aprobación del citado plan de igualdad, tal y como disponen los artículos 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es preciso realizar un diagnóstico de la situación de partida, para así establecer los objetivos y medidas concretas que, en atención a los resultados que arroje dicho diagnóstico, habrán de contener en el Plan de Igualdad que finalmente se apruebe; asimismo, ha de procederse a constituir la Comisión de Igualdad y las correspondientes Subcomisiones de Igualdad a tal fin.

El presente acuerdo ha sido negociado y celebrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que atribuye a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, la negociación de las materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral.

En virtud de cuanto antecede, en su sesión de fecha 23 de julio de 2018, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid adopta, por unanimidad, el siguiente

## ACUERDO

### Primero.- Objeto.

El presente acuerdo tiene por objeto:

- Establecer las principales líneas de análisis que se habrán de contener en el estudio de diagnóstico previo a la aprobación de un Plan de Igualdad, conforme a los datos estadísticos de la distribución de la plantilla por sexo



Comunidad de Madrid



área pública



CSIT  
Unión Profesional



IGT EESP  
Servicios Públicos  
Madrid



disponibles en cada ámbito y las características particulares de cada sector de actividad o colectivo de personal.

- b) Crear la Comisión de Igualdad y las Subcomisiones de Igualdad intervinientes en las fases de elaboración y negociación previa a la aprobación del Plan de Igualdad, así como en el seguimiento de su ejecución.

**Segundo.-** *Ámbito de aplicación.*

Este acuerdo será aplicable en el proceso de aprobación de un estudio de diagnóstico y de elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad, cuyo destinatario será el 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 texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cualquiera que sea la naturaleza, funcionarial, laboral o estatutaria, y fija o temporal, de su vinculación jurídica.

**Tercero.-** *Líneas básicas para la elaboración del estudio de diagnóstico.*

1. El objetivo fundamental del estudio de diagnóstico será 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 igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de detectar eventuales carencias y oportunidades de mejora, así como de diseñar una intervención global a favor de la igualdad, estableciendo unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora para implantar la igualdad de oportunidades en esta Administración Autonómica.

Rosa Valdeano  
UGT

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

CSIF



Comunidad de Madrid



área pública



A partir de los datos obtenidos desagregados por sexo se formulará la propuesta de objetivos, líneas estratégicas, medidas y acciones que se hayan de incluir en el correspondiente Plan de Igualdad, con la finalidad de conseguir el objetivo general de consolidar una situación de plena igualdad de género en cada uno de los ámbitos de la Administración de la Comunidad de Madrid, especialmente a través de las siguientes áreas:

- a) Situación general de la plantilla.
- b) Acceso al empleo público.
- c) Desarrollo profesional.
- d) Clasificación profesional.
- e) Formación.
- f) Comunicación y lenguaje no sexista.
- g) Tiempo de trabajo, corresponsabilidad, y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Atención de situaciones de especial protección (violencia de género, acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo).
- i) Sistema retributivo, incluidas las retribuciones variables.
- j) Prevención de riesgos laborales y salud laboral con enfoque de género.
- k) Aquellas otras que la Comisión de Igualdad o, en su caso, las Subcomisiones de Igualdad consideren oportunas para un mejor diagnóstico del estado de situación.

*Am*

*[Signature]*  
CC00

*[Signature]*  
UGT

*[Signature]*  
CSIT UNIÓN PROFESIONAL

*[Signature]*  
4 CSI-F



Comunidad de Madrid



área pública



CSIT  
Unión Profesional



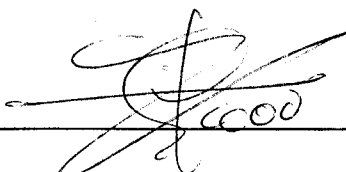

F&SP  
Servicios Públicos  
Madrid



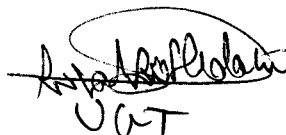
2. El estudio de diagnóstico se efectuará a partir de la información disponible, para el conjunto del empleo público y para cada uno de los sectores que lo conforman, en los sistemas de registro, de gestión y de información existentes y en relación, preferentemente, con el período comprendido entre los años 2014-2017.

**Cuarto.- Comisión de Igualdad y Subcomisiones de Igualdad.**

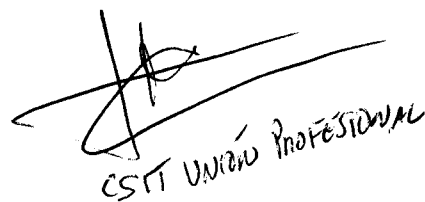
1. Dependiente de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, se crea la Comisión de Igualdad, de naturaleza paritaria, constituida por un máximo de ocho miembros de las organizaciones sindicales presentes en dicho órgano de negociación en proporción a su representatividad, e igual número de representantes de la Administración.
2. En cada uno de los ámbitos sectoriales de negociación, bajo la dirección y coordinación de la Comisión de Igualdad, se constituirán, a su vez, las siguientes Subcomisiones de Igualdad, de naturaleza paritaria, cuya representación sindical se ajustará a la composición que en las Mesas Sectoriales o en la Comisión Paritaria corresponda:
  - a) Subcomisión de Igualdad del personal funcionario de administración y servicios (Mesa sectorial de negociación del personal funcionario de administración y servicios).
  - b) Subcomisión de Igualdad del personal funcionario docente (Mesa sectorial de negociación del personal funcionario docente no universitario).
  - c) Subcomisión de Igualdad del personal estatutario (Mesa de negociación del personal estatutario).



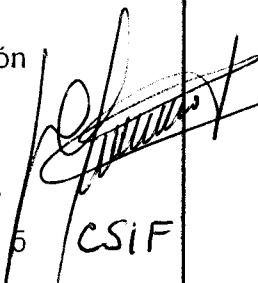
CCOO



UAT



CSIT UNIÓN PROFESIONAL



CSI-F



Comunidad de Madrid



área pública



Unión Profesional



ESP  
Servicios  
Públicos  
Madrid


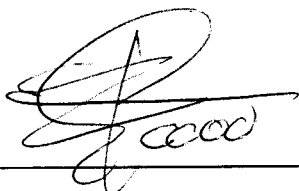
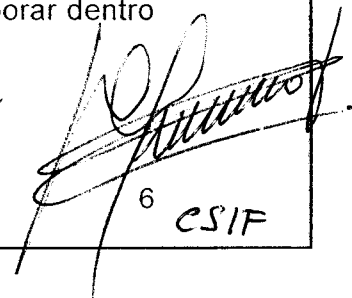


- d) Subcomisión de Igualdad del personal funcionario de la Administración de Justicia (Mesa sectorial de negociación del personal funcionario de la Administración de Justicia).
  - e) Subcomisión de Igualdad del personal laboral (Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid).
  - f) Subcomisión de Igualdad del personal de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid (Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el personal de la Agencia Digital de la Comunidad de Madrid).
3. La Comisión de Igualdad, por razón de las especificidades propias de un ámbito o colectivo específico, podrá prever excepcionalmente la constitución de otras Subcomisiones de Igualdad.

**Quinto.- Funciones de la Comisión de Igualdad.**

Corresponderá a la Comisión de Igualdad, dependiente de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid, las siguientes funciones:

- a) La elaboración del estudio de diagnóstico, con el fin de conocer la situación previa existente a la aprobación de un Plan de Igualdad.
- b) La fijación, a partir de los datos del diagnóstico, de los objetivos generales y las líneas estratégicas de actuación que se contendrán en el proyecto del Plan de Igualdad.
- c) La formulación y adopción de las propuestas comunes aplicables al conjunto de las empleadas y los empleados públicos a incorporar dentro del proyecto de Plan de Igualdad.

  
  
UGT  
CSIT Unión Profesional  
6  
CSI-F



Comunidad de Madrid



área pública



Unión Profesional



- d) La dirección, coordinación e incorporación, si lo estima procedente, al proyecto de Plan de Igualdad de las propuestas específicas presentadas, en su caso, por las Subcomisiones de Igualdad.
- e) La negociación del proyecto final de Plan de Igualdad y su elevación, en su caso, a la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.
- f) Promover medidas de comunicación y sensibilización entre la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la Administración de la Comunidad de Madrid y la necesidad de su participación activa.
- g) Impulsar la difusión del Plan de igualdad dentro de la Administración y promover su implantación.
- h) El seguimiento y, en su caso, evaluación del grado de ejecución del Plan de Igualdad.

**Sexto.- Funciones de las Subcomisiones de Igualdad.**

Bajo la dirección de la Comisión de Igualdad y sin perjuicio de la decisión última de ésta sobre el proyecto de Plan de Igualdad que se someta finalmente a la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, las Subcomisiones de Igualdad ejercerán las siguientes funciones:

- a) La colaboración con la Comisión de Igualdad en la elaboración del estudio de diagnóstico, proporcionándole a ésta el apoyo que la misma les requiera.
- b) La elaboración, conforme a los criterios, directrices y plazos comunes fijados por la Comisión de Igualdad, de las propuestas de aquellas medidas

UGT

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

CSIF



Comunidad de Madrid



área pública



Unión Profesional



ESP  
Servicios  
Públicos  
Madrid



específicas que se pudieran incorporar, si la Comisión de Igualdad lo considerara finalmente pertinente, en el proyecto del Plan de Igualdad, referidas a los ámbitos específicos a que se correspondan las Subcomisiones de Igualdad y que, por sus peculiaridades, no puedan tener un carácter común al conjunto del personal al servicio de la Comunidad de Madrid.


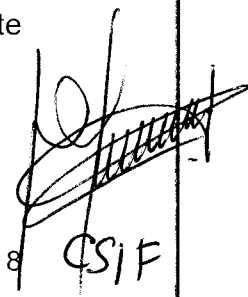
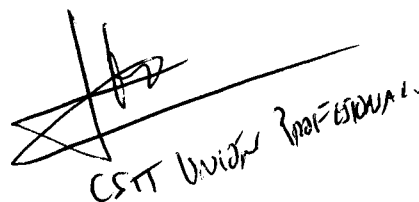
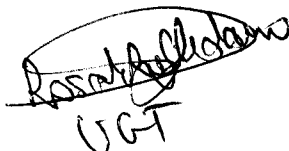
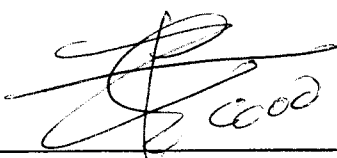
- c) Informar las propuestas de carácter transversal formuladas por la Comisión de Igualdad, en particular, en lo que afecte al personal incluido en su ámbito específico.
- d) Colaborar con la Comisión de Igualdad, en su caso y de acuerdo con las condiciones que se determinen en el Plan de Igualdad o que se establezcan por aquélla, en el seguimiento y evaluación del mismo en sus ámbitos respectivos.

**Séptimo.- Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad.**

- 1. La Comisión de Igualdad se constituirá en el plazo de un mes a partir del día de la firma del presente Acuerdo.

Las Subcomisiones de Igualdad se constituirán en el plazo máximo que determine la Comisión de Igualdad.

- 2. Las partes firmantes del presente Acuerdo coinciden en la conveniencia de que la elaboración del estudio de diagnóstico y del proyecto de Plan de Igualdad se ajuste a los plazos que posibiliten que la Mesa General de Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid pueda proceder a su valoración y aprobación, en su caso, preferentemente durante el primer trimestre del año 2019.





**Comunidad de Madrid**



área pública



**Octavo.- Medios materiales.**

La Administración de la Comunidad de Madrid pondrá a disposición de la Comisión y de las Subcomisiones de Igualdad las instalaciones y los medios materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones, y, así mismo, proporcionará a sus miembros la formación que precisen a tal objeto.

**Noveno.- Efectos.**

Este acuerdo tiene carácter exclusivamente programático y organizativo y, por tanto, surtirá efectos a partir del día de su adopción, sin que se precise para ello su ratificación mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 23 de julio de 2018.

Por la Comunidad de Madrid.

Por las Organizaciones Sindicales.

CCOO

CSI UNIÓN  
PROFESIONAL

FeSP UGT Madrid

CSI-F