

# **ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE DE 2021, POR EL QUE SE APRUEBA EL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA.**

## **1. CONTEXTO Y OBJETO.**

La Administración Pública ha de velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad como principio estratégico que ha de regir la política institucional y de empleo público. Particularmente, esta Administración regional, firmemente comprometida con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus objetivos, entre ellos el de alcanzar la igualdad de género (ODS 5), ha promovido políticas antidiscriminatorias y leyes a favor de la igualdad real de mujeres y hombres.

A pesar de los avances conseguidos hasta la fecha gracias a la normativa nacional y autonómica existente en materia de igualdad, todavía subsisten circunstancias que condicionan la efectiva participación de las mujeres en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres.

En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un avance en la inclusión transversal del principio de igualdad en las políticas públicas, poniéndose en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Por su parte, en el ámbito autonómico la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad de mujeres y hombres de Castilla-La Mancha cuyo objetivo fundamental es promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha, incorpora, dentro de sus medidas, la

elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades en la Función Pública. Así, el artículo 41 de la citada Ley obliga a esta Administración a la elaboración de un plan que deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

Consecuencia de dicha obligatoriedad se elaboró el I Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, aprobado mediante acuerdo de la Mesa General de Negociación de 19 de enero de 2011.

Agotada la vigencia del I Plan de Igualdad, se hace necesario contar con un nuevo Plan que venga a satisfacer las necesidades que todavía hoy subsisten en consonancia con el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2019-2021, aprobado por el Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018.

Las medidas contenidas en el presente Plan buscan corregir los desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración pública regional, con la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en beneficio de las empleadas y empleados públicos y también en beneficio del conjunto de la sociedad, trasladando su influencia a todos los órdenes de la vida, desde la familia hasta las empresas y las instituciones públicas y privadas.

Para responder a este compromiso, el presente Plan tiene como objetivo alcanzar la igualdad efectiva en el empleo público mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

## **2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.**

El diagnóstico es una herramienta que aporta una fotografía de cómo se encuentra una organización en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez, el diagnóstico es una herramienta de detección e identificación de posibles desigualdades y que posibilita la intervención para corregir las desigualdades detectadas.

Durante el proceso de elaboración del diagnóstico, se realizaron actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y, finalmente, de formulación de recomendaciones a integrar en el Plan de Igualdad.

Debido a la amplitud de la Administración regional, se decidió centrar el estudio en tres ámbitos concretos: Administración General, Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) y Sistema educativo público.

Así, a través del diagnóstico se analizó la realidad del personal de la Administración regional en todos los sentidos: la política de recursos humanos existente y la situación de igualdad/desigualdad; los ámbitos en los que es prioritario actuar; los recursos que se desean poner para ello; las resistencias a superar y las buenas prácticas a potenciar; lo cual ha permitido que las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad se adecúen a las necesidades de las empleadas y empleados de la Administración regional.

El diagnóstico se ha organizado en torno a dos cuestiones fundamentales: por un lado, las características del personal (distribución por edad, antigüedad, grupos profesionales, consejerías, con datos desagregados por sexo) y, por otro lado, las características de la gestión de los recursos humanos (acceso y promoción en el empleo, política salarial, formación, conciliación y corresponsabilidad, salud laboral, etc).

La metodología seguida para la elaboración del diagnóstico ha sido la obtención de datos cuantitativos y cualitativos. Así, se recogieron y analizaron

datos referentes a la situación laboral de mujeres y hombres de la Administración regional: datos del personal por sexo, edad, tipo de contrato, categorías profesionales, retribuciones, etc., y se realizaron entrevistas al personal de recursos humanos, que han aportado información sobre la gestión de la Administración y su percepción sobre la situación de hombres y mujeres en la organización.

Asimismo, el diagnóstico incluye conclusiones extraídas de la evaluación del anterior Plan, y a partir de dicha evaluación, se plasman determinados aspectos sobre los que se debe incidir para continuar impulsando la igualdad de género, avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades.

Estas conclusiones se cristalizan en tres ámbitos en los que si bien se ha avanzado, continúan existiendo oportunidades de mejora para el conjunto de la plantilla de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, como son la segregación horizontal, la segregación vertical y la corresponsabilidad.

## **2.1 Conclusiones Administración General**

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal Administración General se infieren las siguientes conclusiones:

### **Acceso al empleo**

La estructura del personal de la Administración General presenta una plantilla mayoritariamente femenina, y se prevé que en los próximos años esta tendencia se siga acentuando.

Las mujeres y los hombres se concentran en determinadas ocupaciones profesionales según el modelo tradicional de atribución diferencial de roles (segregación horizontal). Esto es perceptible en la distribución de mujeres y hombres por consejerías, donde existen ámbitos masculinizados (Agricultura, Desarrollo Sostenible, Fomento, IRIAF, Agencia del Agua) y ámbitos feminizados (Sanidad, Educación, Igualdad, Bienestar Social). También en la distribución por cuerpos, escalas y categorías existen puestos masculinizados

(protección civil, obras, oficios, mantenimiento, y puestos relacionados con las profesiones técnicas y tecnológicas) y puestos feminizados (personal administrativo, sociosanitario, educativo y de limpieza). Además, las mujeres acceden a menos categorías que los hombres, que están más representados en las diferentes categorías del personal laboral.

### **Condiciones laborales**

Las mujeres presentan menor estabilidad laboral en relación con el tipo vinculación laboral que tienen con la entidad. Las empleadas de la Administración General representan mayores porcentajes en todos los tipos de contrato menos estables. En relación con la duración de la jornada, existe un desequilibrio importante entre hombres y mujeres que tienen algún tipo de jornada parcia.

La distribución de la plantilla por sexo y tipos de jornada (turnos) revela que existe un mayor porcentaje de mujeres que trabajan en jornada de tarde, a turnos y en las jornadas a tiempo parcial, tiempo parcial a turnos y tiempo parcial jornada partida. Los hombres, sin embargo, tienen más jornadas nocturnas, horario especial, jornada partida y plena disponibilidad.

### **Desarrollo profesional**

La distribución de mujeres y hombres por niveles jerárquicos presenta diferencias en función del tipo de personal.

En el caso del personal funcionario, el grupo A1 está representado mayoritariamente por hombres y el grupo A2 por mujeres. Del análisis de los datos se infiere que existe segregación vertical en el personal funcionario de la Administración General, aunque, comparándolo con los datos del diagnóstico de 2010, esta se ha venido corrigiendo en los últimos años.

Entre el personal laboral, las mujeres tienen mayor representación en los grupos 1 y 2 (grupos a extinguir), al igual que en los demás grupos. Sin embargo, las mujeres están presentes en el grupo 1 en menor proporción comparativamente con la presencia total en el personal laboral.

En el análisis de los sistemas de promoción, se han detectado diferencias en lo que respecta a los procesos que pueden dar lugar a promociones: la OEP (promoción interna) y la provisión de puestos de trabajo. En las promociones mediante OEP han promocionado más mujeres entre el personal funcionario de carrera y más hombres en el caso del personal laboral fijo. Asimismo, se ha observado que el sistema de provisión de puestos de trabajo que es más abierto (concurso general) da lugar al acceso a mujeres y hombres en proporciones similares a la distribución por sexos del puesto de trabajo, mientras que la libre designación y, claramente, el concurso específico, favorecen en mayor medida al género masculino. Esta forma de provisión de puestos suele estar asociada, además, a puestos de mayor categoría o responsabilidad.

Un aspecto relevante relacionado con el desarrollo profesional es la formación continua que se imparte desde la Escuela de Administración General. La participación de mujeres y hombres en estos cursos es similar a la proporción global de la plantilla. Se observa que la formación en igualdad sigue recibiendo en mayor proporción las mujeres, aunque la participación masculina ha aumentado en los últimos años.

### **Retribuciones**

En el caso de la Administración, las retribuciones básicas y complementarias del personal empleado público vienen recogidas en las Leyes de Presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

La diferencia entre el salario que perciben las mujeres y el salario que perciben los hombres puede ser producida por la confluencia de diversos factores que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta. Dichos factores están relacionados con los conceptos retributivos y las características de la plantilla como son la antigüedad, la turnicidad, horas trabajadas en fin de semana o festivos, las jornadas parciales o las reducciones de jornada por motivos de conciliación, etc.

## **Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral**

La salud laboral es un elemento relevante en los entornos de trabajo y está muy relacionada con los roles de género. Más allá de las medidas relativas a la protección a la maternidad, la prevención de la salud con perspectiva de género tiene que tener en cuenta otros factores como son los riesgos denominados psicosociales.

Las mayores tasas de siniestralidad que presentan las trabajadoras de la Administración General en relación con los hombres y la menor asistencia a los reconocimientos médicos deberían ser variables para tener en cuenta en el análisis de la Prevención de Riesgos y la salud laboral.

## **Comunicación y sensibilización en igualdad**

En relación con la comunicación, tanto interna como externa, que realiza la Administración General se observa que se ha revisado solo parcialmente desde el punto de vista del lenguaje y las imágenes inclusivas o no sexistas.

### **2.2. Conclusiones Servicio de Salud de Castilla-La Mancha**

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal del SESCAM se infieren las siguientes conclusiones:

#### **Acceso al empleo**

La estructura del personal del SESCAM presenta una plantilla con un grado de feminización elevado y se prevé que en los próximos años esta tendencia se siga acentuando.

Las mujeres y los hombres se concentran en determinadas ocupaciones profesionales según el modelo tradicional de atribución diferencial de roles (segregación horizontal). Esto es perceptible en la distribución de mujeres y hombres por puestos de trabajo, existiendo entre el personal sanitario categorías y especialidades muy feminizadas (las relacionadas con los cuidados de enfermería, salud pública, fisioterapia, logopedia, terapia ocupacional, técnicos superiores sanitarios, así como pediatría en atención

primaria y hospitalaria, bioquímica clínica, farmacia en atención primaria y hospitalaria, psicología, cirugía pediátrica, obstetricia y ginecología) y otras masculinizadas (medico/a de emergencias, cirugía plástica, cirugía cardiovascular, urología, neurocirugía y traumatología). También en la distribución por puestos entre el personal de gestión y servicios existen puestos masculinizados (puestos relacionados con las profesiones técnicas y tecnológicas: tecnologías de la información, ingeniería, oficios, mantenimiento) y puestos feminizados (bibliotecario/a, función administrativa, trabajador/a social, costurera, gobernanta, peluquera, monitor/a, telefonista, lavandera, pinche, planchadora).

### **Condiciones laborales**

Las mujeres presentan menor estabilidad laboral en relación con el tipo vinculación laboral que tienen con la entidad. Las empleadas del SESCOAM representan mayores porcentajes en los tipos de contrato menos estables: estatutario sustituto y eventual, funcionario interino y laboral temporal. En relación con el tipo de jornada, existe un desequilibrio entre hombres y mujeres que tienen algún tipo de jornada reducida.

### **Desarrollo profesional**

Los puestos en los que hay más mujeres en puestos directivos son los relacionados con la enfermería y atención primaria: subdirector/a de enfermería, responsable de enfermería de equipo de atención primaria, coordinador/a médico de equipos de atención primaria.

En relación con los cargos intermedios, se aprecia también una mayor representación masculina en conjunto, aunque varía en función del tipo de personal. Entre el personal sanitario, los hombres con cargos intermedios están sobrerrepresentados en los puestos de coordinación, jefaturas de servicio y jefaturas de sección. Las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos de jefatura de unidad, responsables de enfermería y supervisión de área y unidad. Solo en este último caso las mujeres representan un porcentaje similar al del conjunto del personal sanitario, por lo que en todos los demás cargos intermedios existe, en términos relativos, mayor presencia masculina.



Entre los cargos intermedios del personal de gestión y servicios, hay una ligera presencia mayoritaria de mujeres, aunque también por debajo de la proporción femenina del conjunto del personal de gestión y servicios. Además, las mujeres son mayoría en los puestos más bajos, que se corresponden con jefatura de equipo y jefatura de grupo, mientras los hombres ocupan los cargos intermedios más altos del personal de gestión y servicios: jefaturas de servicio y jefaturas de sección.

Los datos sobre la distribución por sexo por grupos profesionales indican que los hombres están más presentes en los grupos más altos en términos relativos.

En el análisis de los sistemas de promoción, se han detectado diferencias en lo que respecta a los procesos que pueden dar lugar a promociones: la provisión de puestos de trabajo mediante bolsa temporal interna, concurso de traslados, comisión de servicios y libre designación. Se ha observado que el sistema de provisión de puestos de trabajo que es más abierto (bolsa temporal, comisión de servicios, concurso de traslados) da lugar al acceso a mujeres y hombres en proporciones similares a la distribución por sexos del puesto de trabajo, mientras que la libre designación favorece en mayor medida al género masculino. Esta forma de provisión de puestos está asociada, además, a puestos de mayor categoría o responsabilidad.

Un aspecto relevante relacionado con el desarrollo profesional es la participación en actividades formativas. Las mujeres participan menos en las actividades formativas, en relación con la proporción global de la plantilla. Se observa que la formación en igualdad, siguen recibéndola en mayor proporción las mujeres.

### **Retribuciones**

En el caso de la Administración, las retribuciones básicas y complementarias del personal empleado público vienen recogidas en las Leyes de Presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

La diferencia entre el salario que perciben las mujeres y el salario que perciben los hombres puede ser producida por la confluencia de diversos factores (tipo de contrato, la antigüedad, la valoración de la experiencia, los complementos salariales, segregación ocupacional, etc.) que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta.

El cómputo total del coste salarial de hombres y mujeres en puestos directivos presenta brecha de género. Las diferencias en el caso de las retribuciones complementarias vienen explicadas por existir un mayor número de hombres que trabajan en gerencias que llevan asociados complementos más altos en función de la clasificación de las categorías de las mismas.

Asimismo, tanto en el caso del personal sanitario, como entre el personal de gestión y servicios existe brecha de género. La desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por factores relacionados con las particularidades de determinados conceptos retributivos y las características de la plantilla como son la edad, la turnicidad, las horas trabajadas en fin de semana o festivos, las jornadas parciales o las reducciones de jornada por motivos de conciliación, etc. Casi todos los factores tienen que ver con la menor disponibilidad de las mujeres por motivos de conciliación.

### **Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral**

Como ya se ha dicho, la salud laboral es un elemento relevante en los entornos de trabajo y está muy relacionada con los roles de género. En este sentido y dentro de este apartado, cabe destacar que al igual que ocurre en el sector de Administración General, las trabajadoras del SESCAM presentan mayores tasas de siniestralidad en relación con los hombres (accidentes de trabajo con baja y sin baja y contingencias comunes) y que estas tasas deberían ser una variable para tener en cuenta en el análisis de la Prevención de Riesgos y la salud laboral.

### **Comunicación y sensibilización en igualdad**

En relación con la comunicación, tanto interna como externa, que realiza el SESCAM se ha iniciado la revisión y trabajado en la utilización de un lenguaje

inclusivo e imágenes no estereotipadas (página web, notas de prensa, relación con los medios, redes sociales).

### **2.3 Conclusiones Sistema Educativo Público**

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal docente se infieren las siguientes conclusiones:

#### **Acceso al empleo**

La estructura del personal docente presenta una plantilla mayoritariamente femenina y se prevé que en los próximos años esta tendencia se siga acentuando.

Las mujeres y los hombres se concentran en determinadas ocupaciones profesionales según el modelo tradicional de atribución diferencial de roles (segregación horizontal). Esto es perceptible en la distribución de mujeres y hombres por tipo de enseñanza, donde existen ámbitos masculinizados (como la formación profesional, ciencias o la música) y ámbitos feminizados (las mujeres están presentes mayoritariamente en especialidades vinculadas con el ámbito relacional o de cuidados (infantil, psicología, educación especial) y artístico (danza).

El diferente acceso de hombres y mujeres a los distintos tipos de enseñanza, por ejemplo, el hecho de que las mujeres estén sobrerrepresentadas en las etapas de educación infantil y primaria, mientras que, a medida que subimos de nivel, están menos presentes (Educación Secundaria) o haya mayoría de docentes varones (Bachillerato), implica también una segregación vertical. Asimismo, las cátedras, están mayoritariamente ocupadas por hombres.

#### **Condiciones laborales**

Las mujeres presentan menor estabilidad laboral en relación con el tipo vinculación laboral que tienen con la entidad. La presencia de mujeres en el personal funcionario de carrera es similar al del cómputo total de la plantilla, aunque ligeramente por debajo, mientras que en el caso del personal interino

está ligeramente por encima de la proporción total de las mujeres en plantilla y, por lo tanto, ocupan los puestos con mayor precariedad de la Educación.

### **Desarrollo profesional**

El conjunto de puestos directivos está ocupado mayoritariamente por mujeres. Si bien el porcentaje está dentro del baremo de presencia equilibrada, en términos relativos la proporción es muy inferior a la que representan en el conjunto de la plantilla.

En líneas generales, los cargos directivos de Dirección, Secretaría y Jefatura de Estudios están más ocupados por mujeres. Sin embargo, un análisis más pormenorizado evidencia una distribución por sexo menos equilibrada en relación con el tipo de enseñanza: las mujeres se concentran en las direcciones de las escuelas de educación infantil, mientras que los hombres son mayoría en los centros de Educación Secundaria y Formación Profesional, escuelas de arte, escuelas oficiales de idiomas y en el conservatorio. En los centros de educación infantil y primaria, donde hay una mayoría abrumadora de docentes femeninas, las direcciones están ocupadas mayoritariamente por mujeres.

Del análisis de los datos se infiere que existe segregación vertical en el personal de Educación, incluso en los ámbitos de mayor presencia de docentes femeninas, si bien, al menos en el caso del personal que se conocen los datos del anterior diagnóstico (direcciones, jefaturas de estudios, secretarías y jefaturas de departamento), se ha venido corrigiendo en los últimos años.

Respecto a los sistemas de promoción, se han analizado los procesos que pueden dar lugar a promociones: la OEP (promoción interna), las convocatorias para las direcciones de los centros y la libre designación para los cargos directivos de la Administración de Educación. En las promociones mediante OEP han promocionado más hombres entre el personal docente. Asimismo, se observa que tanto en las convocatorias para la promoción a los cargos directivos de los centros como en la libre designación para los puestos en los

que rige este sistema de promoción, favorecen en mayor medida al género masculino.

Un aspecto relevante relacionado con el desarrollo profesional es la formación continua que se imparte desde el Centro Regional de Formación del Profesorado. La participación de mujeres y hombres en estos cursos es similar a la proporción global de la plantilla. Un dato significativo por cuanto indica el interés y las expectativas de las docentes y los docentes en ocupar puestos de responsabilidad en los centros, es que en los cursos de formación que permiten presentarse a las convocatorias para la selección de las direcciones de los centros la participación, en términos relativos, sea mayoritariamente masculina. En cuanto a la formación en igualdad, se observa que la reciben en mayor proporción las mujeres.

### **Retribuciones**

En el caso de la Administración, las retribuciones básicas y complementarias del personal empleado público vienen recogidas en las Leyes de Presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

La diferencia entre el salario que perciben las mujeres y el salario que perciben los hombres puede ser producida por la confluencia de diversos factores que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta. Dichos factores están relacionados con los conceptos retributivos y las características de la plantilla como son la antigüedad, las jornadas parciales o las reducciones de jornada por motivos de conciliación, etc.

### **Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral**

Como ocurre en los ámbitos de Administración General y SESCAM, las mayores tasas de siniestralidad que presentan las trabajadoras docentes en relación con los hombres debería ser una variable para tener en cuenta en el análisis de la Prevención de Riesgos y la salud laboral.

### **Comunicación y sensibilización en igualdad**

En relación con la comunicación, tanto interna como externa, que realiza la Consejería de Educación se observa que se ha revisado solo parcialmente desde el punto de vista del lenguaje y las imágenes inclusivas o no sexistas.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Plan será de aplicación general a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

### **4. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.**

El II Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incluye el contenido y estructura previsto por el artículo 41 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, y para ello contempla contenidos relacionados con el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación de las actuaciones desarrolladas.

Asimismo, el presente Plan incorpora los nuevos enfoques establecidos en el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-la Mancha 2019-2024, aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018, incluyendo medidas específicas recogidas en el mismo, que se trasladan al presente documento para asegurar su cumplimiento y materialización.

Desde el punto de vista de las medidas adoptadas, este plan incluye un significativo reforzamiento de acciones que ya se vienen realizando y cuya evaluación ha puesto de manifiesto resultados muy positivos en lo que a

igualdad efectiva entre mujeres y hombres se refiere. También el Plan da cobijo a medidas alternativas que establecen nuevos ámbitos de actuación para conseguir la igualdad efectiva entre empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

## 5. DEFINICIONES.

A efectos de este Plan de Igualdad de Oportunidades, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos a la hora de implantar las medidas incluidas en el mismo:

**a) Análisis de género:** Estudio de las diferencias y desigualdades en las condiciones, necesidades, oportunidades, recompensas, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. que existen entre hombres y mujeres y que se deben a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

**b) Brecha de género:** Diferencia entre las tasas femeninas y masculinas en la categoría de una variable. La brecha de género permite conocer en puntos porcentuales la magnitud de las desigualdades entre los sexos; un valor positivo señala que la diferencia en la representación es favorable a las mujeres mientras que un valor negativo indica que la ventaja es masculina. Cuanto más cercano a cero sea el valor de la brecha de género, más cerca se estará de una situación de igualdad.

**c) Brecha salarial de género:** Es la diferencia entre el salario que perciben las mujeres y el salario que perciben los hombres y puede ser producida por una discriminación salarial directa o por la confluencia de diversos factores (tipo de contrato, la antigüedad, la valoración de la experiencia, los complementos salariales, segregación ocupacional, etc.) que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta. La brecha salarial puede medirse por horas trabajadas o según la ganancia media anual.

**d) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Armonización de los tiempos personales, familiares, laborales y de participación sociocomunitaria entre mujeres y hombres. Las medidas de conciliación son las iniciativas adoptadas por las organizaciones públicas y privadas para crear, en consonancia con la legislación, las condiciones apropiadas encaminadas a este fin, favoreciendo la presencia y protagonismo de las mujeres en el ámbito laboral y promoviendo la asunción de responsabilidades domésticas y familiares por parte de los hombres.

**e) Corresponsabilidad:** Responsabilidad compartida y reparto equilibrado de actividades domésticas y de cuidado de menores y personas dependientes a cargo entre mujeres y hombres de forma que unos y otras tengan la posibilidad de distribuir equitativamente sus tiempos de vida, potenciando la participación de los hombres en las actividades domésticas y familiares y la participación de las mujeres en la vida pública.

**f) Datos desagregados por sexo:** Recogida y desglose por sexo de la información estadística que hace posible un análisis comparativo entre las específicas situaciones de mujeres y hombres.

**g) Estereotipos de género:** Creencias sobre comportamientos, conductas, roles y expectativas asociadas a hombres y a mujeres. Su formación se produce por la repetición de esquemas de pensamiento tradicional e infundado sobre la feminidad y la masculinidad.

**h) Presencia equilibrada de mujeres y hombres:** Baremo de participación de hombres y mujeres en los que la representación de cada sexo no puede ser superior al 60% o inferior al 40%.

**i) Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y de hombres en ámbitos específicos de actividad y de empleo según el modelo tradicional de asignación de roles.



**j) Segregación vertical:** Concentración por sexo en puestos de actividad y de empleo según la cual las mujeres ocuparían los grados y niveles de responsabilidad y salario más bajos.

**k) Transversalidad de género:** Organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas (Grupo de Expertas/os del Consejo de Europa).

**l) Informe de evaluación del impacto de género:** Herramienta en la que se recoge la información obtenida en el proceso de evaluación del impacto de género ex-ante. El Informe de Evaluación del Impacto de Género es un documento que evalúa e identifica los efectos potenciales en un proyecto normativo o actos administrativos, sobre la situación de mujeres y hombres incorporando propuestas de modificación de las mismas en caso de que la previsión de efectos sea negativa.

## **6. EJES DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS.**

El presente Plan tiene como objetivo general alcanzar la igualdad efectiva en el empleo público mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Para alcanzar dicho objetivo general, se articulan los siguientes ejes de actuación:

**Eje 1. Acceso al empleo público.**

**Eje 2. Promoción profesional.**

**Eje 3. Formación.**

**Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

**Eje 5. Igualdad retributiva.**

**Eje 6. Prevención y salud laboral con perspectiva de género.**

**Eje 7. Violencia de género.**

**Eje 8. Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.**

**Eje 9. Comunicación y sensibilización en igualdad.**

Cada uno de estos ejes contiene los objetivos específicos y las medidas necesarias para alcanzarlos, que a continuación se desarrollan.

#### **EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.**

El modo en que se accede al empleo público es una cuestión esencial para el Estado de Derecho, porque de ello depende en buena medida la eficacia de la Administración Pública y el servicio objetivo de los intereses generales.

El acceso al empleo público no muestra desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad.

Por ello, este eje tiene como objetivo específico ***“prevenir toda posible causa de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público”***.

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen las siguientes medidas:

<b>Medida 1.1</b>	Mantener un módulo de igualdad y violencia de género en los temarios de todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso al empleo público que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.  En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio
-------------------	--

	competente en materia educativa a incluir dicho módulo.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para aprobar las bases de la convocatoria.

<b>Medida 1.2</b>	<p>Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo.</p> <p>En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.</p>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para designar a los órganos de selección.

<b>Medida 1.3</b>	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas selectivas sin menoscabo de los derechos del resto de las personas aspirantes.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para aprobar las bases de la convocatoria.

<b>Medida 1.4</b>	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para aprobar las bases de la convocatoria.

<b>Medida 1.5</b>	Incorporar al expediente administrativo del proceso selectivo un informe de evaluación de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órganos de selección.

<b>Medida 1.6</b>	Publicar los índices de distribución en función de la representación de hombres y de mujeres en los procesos selectivos para el acceso al empleo público.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente en la materia.

<b>Medida 1.7</b>	Mantener en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo público en el ámbito sectorial del Sescam la formación en igualdad de trato de oportunidades de hombre y mujeres y en violencia de género.
-------------------	---

Temporización	Permanente.
Responsable	Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos)

<b>Medida 1.8</b>	Adecuación de la información estadística del Plan Regional de Estadística de Castilla-La Mancha 2018-21 a la perspectiva de género, en toda la relación de operaciones que es pertinente, a fin de obtener informes, investigaciones y estudios que analicen las situaciones sociolaborales en todos sus aspectos de las mujeres empleadas públicas.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente en la materia.

<b>Medida 1.9</b>	Garantizar en el marco de la Administración regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso al empleo público temporal.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para la formalización del contrato o el nombramiento

## **EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Las Administraciones Públicas deben planificar sus recursos humanos con el objetivo de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante, entre otros aspectos, la promoción profesional de los empleados y empleadas públicas.

La promoción profesional de los empleados y empleadas públicas permite la progresión en su carrera desde niveles inferiores a los superiores, de manera que no se limitan las oportunidades de quienes tienen interés y deseo de alcanzar con su dedicación y esfuerzo las mayores responsabilidades, manifestándose principalmente a través de la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna.

En materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se debe ahondar la adopción de las medidas adecuadas para evitar que exista un desequilibrio en la promoción de mujeres y hombres.

Por ello, este eje tiene como objetivo **“asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional en el empleo público”**.

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen las siguientes medidas:

<b>Medida 2.1</b>	<p>Reconocer como mérito específico para los concursos de traslados que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla - La Mancha la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género.</p> <p>En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho mérito.</p>
Temporización	1 año.
Responsable	Órgano competente para convocar el concurso.

<b>Medida 2.2</b>	<p>Aplicar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, teniendo en cuenta la distribución inicial entre mujeres y hombres en el ámbito de cada Consejería u Organismo Autónomo, con</p>
-------------------	---

	respeto a la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para realizar la convocatoria.

<b>Medida 2.3</b>	<p>Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de selección dentro del sistema de promoción interna. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo.</p> <p>En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.</p>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para designar a los órganos de selección.

### **EJE 3. FORMACIÓN.**

La formación desempeña un papel relevante para fomentar la innovación e incrementar la productividad y la competitividad de nuestra región. Al mismo tiempo, es también un instrumento de motivación y compromiso del personal, de creación de cultura y valores, de progreso personal y profesional, y de generación y transmisión de conocimiento.

La integración de la igualdad de oportunidades en la totalidad de actuaciones de los Poderes Públicos, depende, en gran medida, de la continua actualización de las empleadas y los empleados públicos.

En el ámbito regional se ha consolidado la formación en igualdad y violencia de género al personal de la Administración, a través de las programaciones dentro de su Plan de formación continua anual, en el que se ha impartido formación a profesionales de la Comisión Interconsejerías y formación y sensibilización a distintos colectivos y a la sociedad en general a través de campañas, jornadas, cursos y talleres específicos por parte del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Se debe, por tanto, continuar en la senda marcada, a fin de garantizar que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha dispone de una plantilla formada y cualificada en materia de igualdad, independientemente del sexo de la persona empleada.

Por ello, este eje tiene como objetivo ***“formar y sensibilizar al personal de la Administración regional en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.”***

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen las siguientes medidas:

<b>Medida 3.1</b>	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cursos, seminarios y jornadas sobre materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, tales como, uso del lenguaje no sexista, prevención de violencia de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, políticas de igualdad puestas en marcha en la Región, etc, adaptadas a un entorno metodológico de flexibilidad con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line así como a su realización en el horario de jornada laboral. Éstas no
-------------------	--



	computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 3.2</b>	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración regional.
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 3.3</b>	Incluir un módulo transversal de igualdad de género en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 3.4</b>	Realizar cursos específicos en materia de igualdad de género y aplicación de la perspectiva de género para las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración. Así como realizar formación continua de especialización en perspectiva de género para aquellas personas que formen parte de las unidades de igualdad de género de las consejerías.
-------------------	--

Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 3.5</b>	Planificar acciones destinadas a formar a jefaturas de unidades administrativas y de centros de trabajo, con el fin de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad. Estas acciones formativas deben incluir contenidos referidos a la perspectiva de género.
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 3.6</b>	Revisión de los contenidos formativos que garanticen la visibilización de las aportaciones de las mujeres a los distintos ámbitos de conocimiento, así como la presentación de los mismos conforme al lenguaje inclusivo. Utilización de contenidos y lenguaje inclusivos en todas las actividades de formación, impartidas con medios propios o mediante contratación externa.
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 3.7</b>	Realizar las modificaciones pertinentes en las plataformas de registro de la formación solicitada o realizada por parte de todo el personal de la Junta a fin de sistematizar la inclusión de la variable sexo en las bases de datos de gestión de cursos de los centros de formación sectoriales, de forma que permitan la explotación de los datos
-------------------	--

	desagregados por sexos y su repercusión en el presupuesto.
Temporización	Primer semestre.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 3.8</b>	Desarrollar acciones de formación sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública al personal empleado público de nuevo ingreso, en el plazo máximo de un año tras la superación del proceso selectivo.
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 3.9</b>	Fomentar la formación de las empleadas públicas en habilidades profesionales favoreciendo su inclusión como alumnas en las acciones formativas incluidas en los planes de formación para el personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha relacionadas con las mismas.
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 3.10</b>	Establecer con carácter general la obligatoriedad para todo el personal de la Junta de comunidades de realizar una acción formativa sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública.
Temporización	Permanente.

Responsable	Escuelas de formación.
-------------	------------------------

<b>Medida 3.11</b>	Realizar cursos específicos en negociación y elaboración de planes de igualdad a representantes legales y personal de la Junta que forme parte de las mesas de negociación.
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.

#### **EJE 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral es, además de un logro social inestimable, un acontecimiento de profundo calado social. El modelo tradicional familiar de “hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa” se ha fisurado, motivando, con ello, la aparición de nuevos modelos familiares en los que mujeres y hombres desempeñan nuevos papeles. El principio de igualdad entre mujeres y hombres sienta las bases para concebir un nuevo modelo en el que la cooperación y la corresponsabilidad permitan el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares en beneficio de la conciliación entre estas actividades y las profesionales.

Sin embargo, los análisis con enfoque de género permiten constatar, por otro lado, que los esfuerzos de conciliación siguen recayendo principalmente en las mujeres, produciendo situaciones que, como la “doble carga” de trabajo familiar y doméstico, dificultan cuantiosamente el desarrollo profesional de las mujeres mermando de manera significativa sus oportunidades laborales y afectando notoriamente en otras cuestiones vitales como su estado de salud o la libre disposición del tiempo. Es por tanto preciso referirse a la corresponsabilidad, ya que este es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral y social.

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ya viene trabajando decididamente en esta materia. Cabe recordar que el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, ha supuesto un salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir un conjunto de disposiciones pioneras en materia de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

No obstante, se hace necesario continuar con el esfuerzo iniciado y con el impulso de medidas que profundicen aún más en la igualdad de oportunidades y en la mejora de las condiciones que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por ello, este eje tiene como objetivo ***“eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad.”***

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen las siguientes medidas:

<b>Medida 4.1</b>	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.
Temporización	Permanente.
Responsable	Instituto de la Mujer/Unidades de Igualdad de Género

<b>Medida 4.2</b>	Elaboración y difusión de Guías sectoriales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y
-------------------	---

	favorecer su utilización.
Temporización	Primer semestre.
Responsable	Dirección General de la Función Pública

<b>Medida 4.3</b>	Adaptación y actualización del Plan Concilia a la normativa vigente.
Temporización	1 año.
Responsable	Dirección General de la Función Pública.

#### **EJE 5. IGUALDAD RETRIBUTIVA.**

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es un problema que se mantiene a escala global. Las variables que influyen y determinan la brecha salarial son numerosas y complejas y pueden determinar tanto una discriminación por razón de sexo, como desigualdades vinculadas a la promoción, a la carrera profesional o a la conciliación; de ahí la complejidad de este fenómeno y de su resolución.

En el caso de la Administración, las retribuciones básicas y complementarias del personal empleado público vienen recogidas en las Leyes de Presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

Por ello, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres no se explica, en el caso de la Administración por una discriminación directa hacia las mujeres, que supondría un incumplimiento frontal de la norma, sino por la conjunción de otro tipo de factores relacionados con los conceptos retributivos y las características de la plantilla, como son la antigüedad, la turnicidad, horas trabajadas en fin de semana o festivos, las jornadas parciales o las reducciones de jornada por motivos de conciliación.

El cruce de todas estas variables evidencia la necesidad de realizar un análisis más detallado, que sin duda servirá para profundizar en las diferencias

retributivas entre mujeres y hombres en la Administración regional e implementar las medidas necesarias para su corrección.

Por ello, este eje tiene como objetivo ***“profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para adoptar las medidas correctoras oportunas”***.

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen las siguientes medidas:

<b>Medida 5.1</b>	Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres o a la aplicación de medidas de conciliación que puedan poner en evidencia las brechas salariales existentes.
Temporización	1 año.
Responsable	Dirección General de la Función Pública  Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos).  Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.

<b>Medida 5.2</b>	Realizar un estudio de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas con perspectiva de género, para detectar posibles desigualdades salariales.
Temporización	1 año.
Responsable	Dirección General de la Función Pública  Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos).  Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.

## **EJE 6. PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

La salud laboral es un elemento relevante en los entornos de trabajo y está muy relacionada con los roles de género. Más allá de las medidas relativas a la protección a la maternidad, la prevención de la salud con perspectiva de género tiene que tener en cuenta otros factores como son los riesgos denominados psicosociales relacionados con la propia organización del trabajo, que afecta en particular a la salud mental, en forma de estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso, etc., que son mucho más frecuentes en determinados sectores de la actividad económica, entre los que se cita la educación, los servicios sociales y la asistencia sanitaria, es decir, en sectores de la actividad económica fuertemente feminizados.

Asimismo, se debe tener en cuenta que las responsabilidades familiares, asumidas mayoritariamente por mujeres, incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos.

Por ello, la Administración regional debe hacer un esfuerzo por incorporar la perspectiva de género en la planificación de actividades y en la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales, así como incorporar la formación en igualdad de las personas que trabajan en esta materia, para que puedan atender de forma específica las necesidades de prevención y atención a la salud laboral de mujeres y hombres.

Por ello, este eje tiene como objetivo ***“promocionar la salud laboral del personal empleado público desde una perspectiva de género”***.

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen las siguientes medidas:

<b>Medida 6.1</b>	Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos de las memorias anuales de actividades del Servicio de Prevención, para detectar los factores de riesgo determinantes por razón de sexo.
-------------------	--



Temporización	1 año.
Responsable	Servicio de Prevención.

<b>Medida 6.2</b>	Establecer acciones preventivas y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia en el trabajo (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.
Temporización	1 año.
Responsable	Servicio de Prevención.

<b>Medida 6.3</b>	Analizar la aplicación de los protocolos de actuación sectoriales para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural y, en su caso, proponer su revisión.
Temporización	1 año.
Responsable	Servicio de Prevención.

<b>Medida 6.4</b>	Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género y, en particular, a los y las miembros de los comités de seguridad y salud laboral, así como los y las delegadas de prevención.
Temporización	Permanente.

Responsable	Servicio de Prevención.
-------------	-------------------------

## **EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La violencia de género ha generado en los últimos tiempos un proceso de toma de conciencia social, que ha llevado a reconocerla como un grave problema, que ha dejado de ser exclusivamente privado para convertirse en una cuestión pública.

La situación de contexto en el ámbito regional, muestra que ha habido importantes avances en la prevención y la atención de la violencia de género gracias a las medidas implantadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Sin embargo, una sucinta radiografía en cifras sobre la violencia de género muestra que es necesario seguir desarrollando medidas que permitan a las mujeres de Castilla-La Mancha vivir en una sociedad libre de violencia.

Es por tanto necesario seguir desarrollando medidas y acciones en el ámbito de la prevención, sensibilización y formación del personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la problemática de la violencia de género y proteger el bienestar y la calidad de vida de aquellas mujeres empleadas públicas víctimas de este tipo de violencia.

Por ello, este eje tiene como objetivo ***“promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género”***.

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen las siguientes medidas:

<b>Medida 7.1</b>	Realizar campañas de sensibilización e información para prevenir la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad de género dirigida al personal de la JCCM de manera permanente y, de forma periódica y en especial, en fechas conmemorativas (25 noviembre, 23 de septiembre, 6 de febrero...).
Temporización	Permanente

Responsable	Instituto de la Mujer / Unidades de Igualdad de Género
-------------	--

<b>Medida 7.2</b>	Establecer un protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género que recogerá, entre otras cuestiones, las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género.
Temporización	1 año.
Responsable	Dirección General de la Función Pública. Instituto de la Mujer.

<b>Medida 7.3</b>	Desarrollar cursos sobre prevención de violencia de género específicos, dirigidos a quienes tienen implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en casos de violencia.
Temporización	1 año.
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 7.4</b>	Facilitar la aplicación del Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que tengan la condición de víctimas de violencia de género (BOE nº 278, de 17 de noviembre de 2018).
Temporización	Permanente.
Responsable	Dirección General de la Función Pública Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos).

	Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.
--	--

<b>Medida 7.5</b>	Elaborar guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
Temporización	1 año.
Responsable	Instituto de la Mujer.

<b>Medida 7.6</b>	Facilitar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano directivo o de apoyo al que se encuentren adscritos los puestos de trabajo.

<b>Medida 7.7</b>	Realización de estadísticas sobre la situación de empleadas públicas víctimas de violencia de género( tipología de violencia contra la mujer , de derechos ejercidos por estas, casos en lo que se activa el protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género.....).
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente.

**EJE 8. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.**

La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea prohíbe cualquier discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo, raza o etnia, clase social, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres establece que en asuntos de trabajo y ocupación las situaciones de acoso sexista y acoso sexual se deben considerar discriminatorias y, por lo tanto, deben prohibirse y sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasiva.

Asimismo, la Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, indica que los Estados miembros deben esforzarse para aplicar el principio de igualdad de trato entre las personas, independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, debiendo prestar una atención particular a la discriminación múltiple y a la violencia por motivos tanto de orientación sexual como de identidad de género.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma, articulando los mecanismos necesarios para ello y haciendo un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Por ello, este eje tiene como objetivo ***“promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género”***.

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen las siguientes medidas:

<b>Medida 8.1</b>	Realización de sesiones de información y sensibilización,
-------------------	---

	así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.
Temporización	Permanente.
Responsable	Dirección General de la Función Pública. Instituto de la Mujer /Unidades de Igualdad de Género.

<b>Medida 8.2</b>	Formación especializada sobre el acoso sexual y por razón de género y sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
Temporización	Permanente
Responsable	Escuelas de formación.

<b>Medida 8.3</b>	Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General de la Función Pública.

## **EJE 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.**

El lenguaje es un poderoso instrumento mediante el cual se transmiten las creencias, los valores, los estereotipos y las costumbres de una sociedad. Por ello hemos de utilizarlo como una vía para transmitir valores igualitarios y no sexistas, lo cual se consigue mediante la utilización de un lenguaje (visual y escrito) que sea inclusivo y visibilice tanto a mujeres como a hombres.

Por otra parte, la evolución tecnológica ha supuesto un acelerado desarrollo en los medios de comunicación social (con la evolución de internet como herramienta de comunicación más destacada) y la ampliación y multiplicación de receptores que tienen acceso a los mensajes que son transmitidos por estos medios.

Los nuevos modelos de gestión pública plantean la necesidad de que las Administraciones no se mantengan al margen de esta tendencia, potenciando, así, instituciones orientadas a la ciudadanía, modernas, con capacidad para emplear las nuevas herramientas de comunicación en su relación con el entorno y para recibir de manera recíproca las demandas que éste tenga que plantear.

En este contexto, se da la necesidad de ser especialmente rigurosos con los medios a través de los cuales la Administración regional llega a la ciudadanía, lo cual implica no solo buscar fórmulas para evitar el sexismo en el proceso comunicativo, sino también promover una comunicación realmente incluyente.

Por ello, este eje tiene como objetivo ***“fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito interno y hacia la ciudadanía”***.

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen las siguientes medidas:

<b>Medida 9.1</b>	Incluir la perspectiva de género en las campañas de difusión internas y externas desarrolladas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de manera que éstas difundan mensajes igualitarios e inclusivos apoyando la ruptura de roles y estereotipos de género. Se cuidará especialmente la imagen de aquellos grupos donde la mujer esté infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.
Temporización	Permanente
Responsable	Todas las consejerías. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Dirección General competente en materia de promoción institucional.

<b>Medida 9.2</b>	Sistematizar el uso de una comunicación corporativa con perspectiva de género en la Administración regional, en toda norma, escrito administrativo o medio de comunicación social.
Temporización	Permanente.
Responsable	Unidades de Igualdad de Género.

<b>Medida 9.3</b>	Revisión de las denominaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) y plantillas orgánicas, convocatorias de procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo, ofertas de puestos de trabajo, normativa vigente, etc., con lenguaje igualitario y eliminando los sesgos de género.
Temporización	Permanente.
Responsable	Todas las Consejerías.



	Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
--	--

<b>Medida 9.4</b>	Adecuación de la información estadística del Plan Regional de Estadística de Castilla-La Mancha 2018-21 a la perspectiva de género, en toda la relación de operaciones que es pertinente, a fin de obtener informes, investigaciones y estudios que analicen las situaciones sociolaborales en todos sus aspectos de las mujeres empleadas públicas.
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente.

<b>Medida 9.5</b>	Habilitar un espacio en los portales sectoriales del personal empleado público que permita la realización de sugerencias en materia de igualdad de forma permanente.
Temporización	Permanente.
Responsable	Dirección General de la Función Pública. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos). Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.

<b>Medida 9.6</b>	Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud, que sean relevantes desde el punto de vista de género para la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres.
Temporización	Permanente.
Responsable	Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

<b>Medida 9.7</b>	Difusión del II Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta.
Temporización	Permanente.
Responsable	Todas las Consejerías. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

## **7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

El II Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 2019-2022 requiere de un proceso de seguimiento y evaluación de las medidas planteadas en el mismo, con el fin de conocer el grado de desarrollo de las medidas propuestas en el documento y en consecuencia verificar si se han cumplido con los objetivos vinculados a las mismas, para corregir los posibles desequilibrios detectados.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se constituirá una Comisión Técnica de Igualdad, dependiente de la Mesa General de Negociación prevista en el artículo 148.1.a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

La Comisión técnica de Igualdad estará formada por los siguientes miembros:

- Una persona representante designada por cada Organización Sindical presente en la Mesa General de Negociación prevista en el artículo 148.1.a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo.
- Un número igual de miembros designados por la Dirección General de la Función Pública, uno de los cuales actuará como Secretario/a.
- Una persona representante designada por el Instituto de la Mujer.

Corresponde a la Comisión técnica de Igualdad:

1ª. Colaborar en el desarrollo y seguimiento de las medidas contenidas en el presente Plan.

2ª. Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados.

3ª. Proponer a la Mesa de Negociación correspondiente cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de la evaluación del presente Plan de Igualdad.

4ª. Realizar estudios sobre la igualdad en la Administración Autonómica.

5ª. Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la normativa vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.

6ª. Cualquier otra competencia que las partes acuerden en el marco del seguimiento, vigilancia, control, interpretación y desarrollo del II Plan de Igualdad.

La Comisión técnica de igualdad establecerá sus propias normas de funcionamiento. En tanto se aprueben las mismas serán de aplicación las disposiciones contenidas en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La metodología para realizar la evaluación y el seguimiento de este Plan de igualdad tiene un carácter participativo de forma que en este proceso estén representados diferentes agentes pertinentes en relación al Plan.

Por un lado, se requiere de la participación de los agentes implicados en el desarrollo del Plan representados en el Comité de Igualdad (representantes de la Administración regional y de las organizaciones sindicales). Por otro lado, se necesita de la participación de las personas a las que se dirigen las medidas establecidas en el mismo, de manera que de la participación de todos ellos se pueda rescatar una evaluación tanto del conocimiento del II Plan de Igualdad, como de la implementación y eficacia de sus medidas para alcanzar los objetivos planteados y reducir las desigualdades de género dentro de la Administración regional.

La metodología de evaluación necesariamente combina técnicas tanto cualitativas como cuantitativas con el fin de poder contar con información de diferente naturaleza que haga más rico el proceso evaluativo.

La metodológica diseñada para desarrollar el proceso de seguimiento y evaluación del II Plan de igualdad consta de diferentes momentos o fases que se muestran en el siguiente cuadro.

Programa de seguimiento y evaluación			
Fase 0: Primer semestre del año 2022	Fase 1: Segundo semestre del año 2022	Fase 2: Primer semestre del año 2023	Fase 3: Finalizada la fecha de ejecución del plan
Elaboración de las fichas de acción y los indicadores de seguimiento y evaluación.	Seguimiento sobre el nivel de difusión y conocimiento del Plan por parte de la plantilla de la Junta de Comunidades.	Seguimiento sobre el nivel de implementación del Plan y sobre el nivel de acogimiento de las medidas.	Evaluación final de resultados tras la implementación del Plan.

#### Fase 0

Durante los primeros meses de ejecución, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan elaborará la ficha de acción de cada una de las medidas del Plan y los indicadores de seguimiento y evaluación del mismo conforme al anexo I del presente documento.

#### Fase 1

En el 2º semestre del año 2022, el equipo responsable de la evaluación del Plan analizará los primeros resultados. Para ello recabará la información necesaria que permita realizar la valoración de la difusión y del conocimiento del II Plan de Igualdad por parte de la plantilla de la Junta de Comunidades.

Esta fase corresponde al proceso de seguimiento del Plan, de manera que si los resultados no son los esperados será necesario fortalecer las actuaciones

encaminadas a darle difusión y fomentar el conocimiento del Plan por parte del personal beneficiario.

## Fase 2

Durante el 1º semestre del año 2023, el equipo responsable de la evaluación del Plan analizará el nivel de implementación de las medidas y el uso que se está realizando de las mismas por parte del personal beneficiario.

Este momento del seguimiento requiere de un análisis que permita contrastar los resultados esperados con los reales, de forma que se puedan reorientar las desviaciones detectadas.

## Fase 3

Una vez finalizada la fecha de ejecución se realizará la evaluación final del Plan. Esta evaluación valora su efectividad en relación a su utilidad para la reducción de los desequilibrios de género que se pretenden abordar.

La evaluación ha de medir por tanto la evolución de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración regional.

Metodológicamente, y con el fin de obtener resultados fiables, se combinará una evaluación interna con una evaluación externa realizada por un equipo experto.

Para realizar con éxito el sistema de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades han de establecerse los indicadores que permitan tal proceso.

Los indicadores definidos para el seguimiento y evaluación del Plan son tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, de manera que recojan los resultados desde un punto de vista objetivo pero también desde la percepción de los agentes implicados en su puesta en marcha y del personal empleado público a quienes se dirige.

Ha de contar con dos tipos de indicadores en función de lo que se pretende medir. Así, hay que definir:

- Indicadores de seguimiento y ejecución: que permiten medir la ejecución de las medidas establecidas en el II Plan de Igualdad.
- Indicadores de impacto: que permiten la medición de la evolución de la igualdad entre el personal empleado público de la Administración. Estos son por tanto los indicadores que permiten la valoración de los resultados tras la implementación del Plan.

Estos indicadores deberán estar diseñados en los primeros meses de ejecución del Plan y ser aprobados por la Comisión Técnica de Seguimiento.

Algunas de las cuestiones que deben recoger los indicadores de seguimiento y evaluación del Plan son:

- Grado de consecución de los objetivos establecidos
- Idoneidad de las actuaciones programadas
- Idoneidad de los recursos disponibles para la ejecución del Plan
- Eficacia de los mecanismos de difusión del Plan
- Eficacia de la coordinación administrativa para la puesta en marcha del Plan
- Valoración de la comunicación del Plan
- Etc.

## **8. DURACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD.**

El plazo de duración de este Plan será de tres años, a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha. Seis meses antes de la finalización de su vigencia se comenzará a trabajar en un nuevo diagnóstico que permita obtener un mapa de la realidad laboral y negociar un nuevo plan.

## ANEXO

<b>II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM</b>	
<b>EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.</b>	
<b>OBJETIVO: Prevenir toda posible causa de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público.</b>	
<b>MEDIDA 1.1</b>	Mantener un módulo de igualdad y violencia de género en los temarios de todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso al empleo público que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho módulo.
<b>MEDIDA 1.2</b>	Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo. En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.
<b>MEDIDA 1.3</b>	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas selectivas sin menoscabo de los derechos del resto de las personas aspirantes.
<b>MEDIDA 1.4</b>	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.
<b>MEDIDA 1.5</b>	Incorporar al expediente administrativo del proceso selectivo un informe de evaluación de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas.
<b>MEDIDA 1.6</b>	Publicar los índices de distribución en función de la representación de hombres y de mujeres en los procesos selectivos para el acceso al empleo público.
<b>MEDIDA 1.7</b>	Mantener en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo público en el ámbito sectorial del Sescam la formación en igualdad de trato de oportunidades de hombre y mujeres y en violencia de género.
<b>MEDIDA 1.8</b>	Garantizar en el marco de la Administración regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso al empleo público temporal.

## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM

### EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

**OBJETIVO:** *Asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional en el empleo público.*

<b>MEDIDA 2.1</b>	Reconocer como mérito específico para los concursos de traslados que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho mérito.
<b>MEDIDA 2.2</b>	Aplicar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, teniendo en cuenta la distribución inicial entre mujeres y hombres en el ámbito de cada Consejería u Organismo Autónomo, con respeto a la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
<b>MEDIDA 2.3</b>	Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de selección dentro del sistema de promoción interna. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo.  En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.



## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM

### EJE 3. FORMACIÓN.

**OBJETIVO:** *Formar y sensibilizar al personal de la Administración regional en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.*

<b>MEDIDA 3.1</b>	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cursos, seminarios y jornadas sobre materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, tales como, uso del lenguaje no sexista, prevención de violencia de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, políticas de igualdad puestas en marcha en la Región, etc, adaptadas a un entorno metodológico de flexibilidad con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line así como a su realización en el horario de jornada laboral. Éstas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.
<b>MEDIDA 3.2</b>	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración regional.
<b>MEDIDA 3.3</b>	Incluir un módulo transversal de igualdad de género en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.
<b>MEDIDA 3.4</b>	Realizar cursos específicos en materia de igualdad de género y aplicación de la perspectiva de género para las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración. Así como realizar formación continua de especialización en perspectiva de género para aquellas personas que formen parte de las unidades de igualdad de género de las consejerías.
<b>MEDIDA 3.5</b>	Planificar acciones destinadas a formar a jefaturas de unidades administrativas y de centros de trabajo, con el fin de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad. Estas acciones formativas deben incluir contenidos referidos a la perspectiva de género.
<b>MEDIDA 3.6</b>	Revisión de los contenidos formativos que garanticen la visibilización de las aportaciones de las mujeres a los distintos ámbitos de conocimiento, así como la presentación de los mismos conforme al lenguaje inclusivo. Utilización de contenidos y lenguaje inclusivos en todas las actividades de formación, impartidas con medios propios o mediante contratación externa.
<b>MEDIDA 3.7</b>	Realizar las modificaciones pertinentes en las plataformas de registro de la formación solicitada o realizada por parte de todo el personal de la Junta a fin de sistematizar la inclusión de la variable sexo en las bases de datos de gestión de cursos de los centros de formación sectoriales, de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos y su repercusión en el presupuesto.
<b>MEDIDA 3.8</b>	Desarrollar acciones de formación sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública al personal empleado público de nuevo ingreso, en el plazo máximo de un año tras la superación del proceso selectivo.
<b>MEDIDA 3.9</b>	Fomentar la formación de las empleadas públicas en habilidades profesionales favoreciendo su inclusión como alumnas en las acciones formativas incluidas en los planes de formación para el personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha relacionadas con las mismas.
<b>MEDIDA 3.10</b>	Establecer con carácter general la obligatoriedad para todo el personal de la Junta de comunidades de realizar una acción formativa sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública.
<b>MEDIDA 3.11</b>	Realizar cursos específicos en negociación y elaboración de planes de igualdad a representantes legales y personal de la Junta que forme parte de las mesas de negociación.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM

EJE 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

**OBJETIVO:** *Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad.*

**MEDIDA 4.1** Realizar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.

**MEDIDA 4.2** Elaboración y difusión de Guías sectoriales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.

**MEDIDA 4.3** Adaptación y actualización del Plan Concilia a la normativa vigente.

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM**

**EJE 5. IGUALDAD RETRIBUTIVA**

**OBJETIVO:** *Promocionar la salud laboral del personal empleado público desde una perspectiva de género.*

**MEDIDA 5.1**

Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres o a la aplicación de medidas de conciliación que puedan poner en evidencia las brechas salariales existentes.

**MEDIDA 5.2**

Realizar un estudio de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas con perspectiva de género, para detectar posibles desigualdades salariales.

BORRADOR

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM

**EJE 6. PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

**OBJETIVO:** *Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.*

<b>MEDIDA 6.1</b>	Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos de las memorias anuales de actividades del Servicio de Prevención, para detectar los factores de riesgo determinantes por razón de sexo.
<b>MEDIDA 6.2</b>	Establecer acciones preventivas y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia en el trabajo (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.
<b>MEDIDA 6.3</b>	Analizar la aplicación de los protocolos de actuación sectoriales para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural y, en su caso, proponer su revisión.
<b>MEDIDA 6.4</b>	Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género y, en particular, a los y las miembros de los comités de seguridad y salud laboral, así como los y las delegadas de prevención.

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM**

**EJE 7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**OBJETIVO:** *Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.*

<b>MEDIDA 7.1</b>	Realizar campañas de sensibilización e información para prevenir la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad de género dirigida al personal de la JCCM de manera permanente y, de forma periódica y en especial, en fechas conmemorativas (25 noviembre, 23 de septiembre, 6 de febrero...).
<b>MEDIDA 7.2</b>	Establecer un protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género que recogerá, entre otras cuestiones, las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género.
<b>MEDIDA 7.3</b>	Desarrollar cursos sobre prevención de violencia de género específicos, dirigidos a quienes tienen implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en casos de violencia.
<b>MEDIDA 7.4</b>	Facilitar la aplicación del Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que tengan la condición de víctimas de violencia de género (BOE nº 278, de 17 de noviembre de 2018).
<b>MEDIDA 7.5</b>	Elaborar guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
<b>MEDIDA 7.6</b>	Facilitar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género.
<b>MEDIDA 7.7</b>	Realización de estadísticas sobre la situación de empleadas públicas víctimas de violencia de género( tipología de violencia contra la mujer , de derechos ejercidos por estas, casos en lo que se activa el protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género.....).

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM

EJE 8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

**OBJETIVO:** Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

<b>MEDIDA 8.1</b>	Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.
<b>MEDIDA 8.2</b>	Formación especializada sobre el acoso sexual y por razón de género y sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
<b>MEDIDA 8.3</b>	Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM**

**EJE 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.**

**OBJETIVO: Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.**

<b>MEDIDA 9.1</b>	Incluir la perspectiva de género en las campañas de difusión internas y externas desarrolladas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de manera que éstas difundan mensajes igualitarios e inclusivos apoyando la ruptura de roles y estereotipos género. Se cuidará especialmente la imagen de aquellos grupos donde la mujer esté infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.
<b>MEDIDA 9.2</b>	Sistematizar el uso de una comunicación corporativa con perspectiva de género en la Administración regional, en toda norma, escrito administrativo o medio de comunicación social.
<b>MEDIDA 9.3</b>	Revisión de las denominaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) y plantillas orgánicas, convocatorias de procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo, ofertas de puestos de trabajo, normativa vigente, etc., con lenguaje igualitario y eliminando los sesgos de género.
<b>MEDIDA 9.4</b>	Adecuación de la información estadística del Plan Regional de Estadística de Castilla-La Mancha 2018-21 a la perspectiva de género, en toda la relación de operaciones que es pertinente, a fin de obtener informes, investigaciones y estudios que analicen las situaciones sociolaborales en todos sus aspectos de las mujeres empleadas públicas.
<b>MEDIDA 9.5</b>	Habilitar un espacio en los portales sectoriales del personal empleado público que permita la realización de sugerencias en materia de igualdad de forma permanente.
<b>MEDIDA 9.6</b>	Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud, que sean relevantes desde el punto de vista de género para la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>MEDIDA 9.7</b>	Difusión del II Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta.