

II Plan de Igualdad de Oportunidades  
para Empleadas y Empleados públicos de  
la Administración de la Junta de  
Comunidades de Castilla-La Mancha

# FICHAS DE ACCIÓN



Castilla-La Mancha



## **ÍNDICE:**

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO .....	1
EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL. ....	9
EJE 3. FORMACIÓN. ....	12
EJE 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. ....	23
EJE 5. IGUALDAD RETRIBUTIVA. ....	26
EJE 6. PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	28
EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	32
EJE 8. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.....	39
EJE 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.....	42

## EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

<b>Medida E1M01</b>	<p>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.</p> <p>En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho módulo.</p>
Acciones	<p>Con el objetivo de favorecer la formación en igualdad del personal empleado público, los temarios de todos los procesos selectivos para el acceso al empleo público que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incluirán, al menos, un tema sobre igualdad y violencia de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar si los temarios de cada proceso selectivo para el acceso al empleo público que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incluyen al menos un tema sobre igualdad y violencia de género.</li><li>2. Una vez finalizado el estudio, realizar propuestas sobre el número de temas en materia igualdad y violencia de género que se consideran adecuados en cada proceso selectivo, así como sobre el contenido de los mismos.</li><li>3. Actualizar la denominación de los temas sobre igualdad y violencia de género en aquellos procesos selectivos cuyo temario específico ya contiene este tipo de temas.</li><li>4. Integrar, en las directrices generales para el procedimiento y actuación de los Tribunales, la integración de la perspectiva de género con carácter transversal en la elaboración de los exámenes.</li><li>5. Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de toda la documentación que se elabore en el marco de los procesos de selección: convocatorias, relación de temas, exámenes, indicaciones de los exámenes, etc.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para aprobar las bases de la convocatoria.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje y número de convocatorias que lo han incluido.</li><li>2. Porcentaje y número de temas en materia de igualdad que han sido actualizados.</li></ol>

## EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

<b>Medida E1M02</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 y la Secretaría de los tribunales.</p>
Acciones	<p>El objeto de esta medida es alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar la composición por sexos de los tribunales y órganos de selección de personal, distinguiendo el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de presidenta, secretaria o vocal.</li><li>2. Una vez finalizado el estudio, realizar propuestas para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos en la composición de los mismos.</li><li>3. Establecer los criterios para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para designar a los órganos de selección.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje de mujeres y de hombres del total nombrados en órganos colegiados.</li><li>2. Porcentaje de mujeres y nombres en cargos de presidencia y secretaría de los mismos.</li></ol>

## EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

<b>Medida E1M03</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.
Acciones	<p>Con objeto de garantizar el derecho de las mujeres gestantes y lactantes a la realización de las pruebas de los procesos selectivos para el acceso al empleo público, las bases de las convocatorias incluirán una cláusula que permita a las aspirantes que no puedan realizar estas pruebas por motivo de riesgo en el embarazo, parto o riesgo durante la lactancia natural, debidamente acreditados, puedan realizar las mismas en un plazo posterior, previa valoración por el Tribunal Calificador y sin menoscabo de los derechos del resto de personas aspirantes. Además, se establecerán otras medidas que faciliten la realización de las pruebas (como habilitar salas de lactancia, etc.)”</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar si las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incluyen una cláusula que permita a las aspirantes que no puedan realizar estas pruebas por motivo de riesgo en el embarazo, parto o riesgo durante la lactancia natural, debidamente acreditados, puedan realizar las mismas en un plazo posterior, así como la adopción de otras medidas que faciliten la realización de las pruebas (como habilitar salas de lactancia, etc.).</li><li>2. Elaborar un estudio sobre los casos en los que se han aplicado las cláusulas existentes sobre garantías para las mujeres gestantes y lactantes.</li><li>3. Una vez finalizados los estudios, realizar propuestas sobre las cláusulas a incluir.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para aprobar las bases de la convocatoria.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje y número de convocatorias que lo han incluido.</li><li>2. Número de mujeres que han solicitado la aplicación de la cláusula y número de veces en que se ha aplicado.</li><li>3. Número de solicitudes de uso de la sala de lactancia.</li></ol>

## EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

<b>Medida E1M04</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.
Acciones	<p>Con objeto de paliar la concentración masculina existente en determinadas ocupaciones profesionales según el modelo tradicional de atribución diferencial de roles, las bases de las convocatorias para el acceso al empleo público incluirán una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio sobre la representación de las mujeres en los distintos cuerpos, escalas, categorías y grupos profesionales de las Administración.</li><li>2. Elaborar un estudio para analizar si las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incluyen cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.</li><li>3. Elaborar un estudio sobre los casos en los que se han aplicado las clausulas existentes.</li><li>4. Una vez finalizados los estudios, realizar propuestas sobre las clausulas a incluir.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para aprobar las bases de la convocatoria.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje y número de convocatorias que lo han incluido.</li><li>2. Número de veces en que se ha aplicado la cláusula.</li><li>3. Grado en que se ha cumplido el objetivo de la medida.</li></ol>

## EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

<b>Medida E1M05</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.
Acciones	<p>Para evaluar y, en su caso, poder desarrollar las actuaciones correctoras necesarias se incorporará 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 con el objeto de poder conocer y valorar la posible concentración de mujeres y hombres en determinados cuerpos, escalas, grupos y categorías profesionales.</p> <p>Asimismo, se fomentará el uso de procedimientos que garanticen la correcta realización de los informes de evaluación de impacto de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar una evaluación previa sobre los resultados y efectos de las convocatorias de los procesos selectivos sobre mujeres y hombres que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas.</li><li>2. Valoración de los resultados obtenidos, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li><li>3. Elaborar el informe de evaluación de impacto de género e incorporarlo al expediente administrativo del proceso selectivo.</li><li>4. Realizar una propuesta sobre las actuaciones correctoras que se consideren necesarias.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órganos de selección.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje y número de expedientes que lo hayan incorporado.</li><li>2. Disminución progresiva anual de brechas de género en los indicadores del informe (Sí/No).</li></ol>

## EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

<b>Medida E1M06</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.
Acciones	<p>Para conocer e informar sobre la representación de mujeres y hombres en los procesos selectivos para el acceso empleo público se publicarán los índices de distribución de los mismos.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar un análisis sobre la representación de mujeres y hombres en los procesos selectivos para el acceso empleo público y elaboración de los índices distinguiendo las personas solicitantes y las participantes en cada proceso selectivo.</li><li>2. Publicar los índices de distribución elaborados.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órganos de selección.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje y número de procesos selectivos en los que se ha realizado la publicación.</li><li>2. Disminución progresiva anual de brechas de género en los índices de distribución (Sí/No).</li></ol>



## EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

<b>Medida E1M07</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.
Acciones	<p>Para favorecer que el personal empleado público del ámbito sectorial del SESCAM tenga formación en igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en violencia de género, se incluirá en los baremos de méritos de la fase de concurso de los procesos selectivos, la formación acreditada en estas materias.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Analizar si los baremos de méritos de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público que realice el SESCAM incluyen como materia transversal, la formación en igualdad y violencia de género.</li><li>2. Una vez finalizado el estudio, realizar las propuestas que se consideren adecuadas.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje y número de convocatorias que lo han incluido.</li><li>2. Porcentaje que representa la puntuación en formación en igualdad con respecto a la valoración del total de los méritos en la fase de concurso.</li></ol>

## EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

<b>Medida E1M08</b>	Garantizar en el marco de la Administración Regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso al empleo público temporal.
Acciones	<p>Cuando la mujer aspirante para la cobertura de un puesto de trabajo en la Administración de la Junta se encuentre disfrutando de su descanso maternal o en procesos asimilados a la misma podrá seguir disfrutando de su descanso y se proveerá de una persona sustituta de la plaza que haya sido asignada.</p> <p>Esta medida será aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación del Decreto 90/2006, de 04-07-2006, sobre selección y gestión de las bolsas de trabajo de los funcionarios interinos.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar un análisis de la normativa sobre selección y gestión de las bolsas.</li><li>2. Realizar propuestas para la modificación de la normativa aplicable, en caso necesario.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Dirección General de la Función Pública.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Normativa adaptada (Sí/No).</li><li>2. Porcentaje de contratos o nombramientos en los que se ha aplicado la garantía.</li><li>3. Número de personas beneficiarias de esta medida.</li></ol>

## EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

<b>Medida E2M01</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>
Acciones	<p>Para garantizar el conocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en la actividad administrativa se incentivará la realización de cursos de formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género entre el personal empleado público mediante el reconocimiento de la acreditación de la formación indicada como mérito específico para los concursos de traslados que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Analizar la normativa sobre provisión de puestos de trabajo por concurso en la Administración de la Junta.</li><li>2. Analizar la formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género impartida por la Administración Regional.</li><li>3. Elaborar informes relativos al personal que ha recibido cursos de formación en la materia, con indicación del cuerpo, escala o grupo profesional de pertenencia, desagregados por sexos.</li><li>4. Una vez finalizados los análisis e informes, realizar propuestas e impulsar el reconocimiento como mérito específico para los concursos de traslados de la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género.</li></ol>
Temporización	1 año.
Responsable	Dirección General de la Función Pública Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje y número de convocatorias que lo especifiquen.</li><li>2. Número de personas beneficiarias de esta medida.</li></ol>

## EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

<b>Medida E2M02</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.
Acciones	<p>El objetivo de esta medida es alcanzar la representación equilibrada dentro de los puestos cubiertos mediante el sistema de libre designación.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar la composición por sexos dentro de los puestos cubiertos mediante el sistema de libre designación.</li><li>2. Una vez finalizado el estudio, realizar propuestas para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos dentro de los citados puestos.</li><li>3. Establecer los criterios para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para realizar la convocatoria.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje de mujeres y hombres del total de los puestos cubiertos mediante el sistema de libre designación, clasificados por Consejerías.</li><li>2. Número de personas que han solicitado un determinado puesto mediante el sistema de libre designación, desagregado por sexos.</li><li>3. En relación con el anterior, personas adjudicatarias de los puestos de libre designación, desagregado por sexos.</li></ol>

## EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

<b>Medida E2M03</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 y la Secretaría de los tribunales.</p>
Acciones	<p>El objeto de esta medida es alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de selección dentro del sistema de promoción interna.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar la composición por sexos de los tribunales de selección dentro del sistema de promoción interna</li><li>2. Una vez finalizado el estudio, realizar propuestas para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos en la composición de los mismos.</li><li>3. Establecer los criterios para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente para designar a los órganos de selección.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Porcentaje de mujeres y de hombres del total nombrados en órganos colegiados.</li><li>2. Porcentaje de mujeres y hombres en cargos de presidencia y secretaría de los mismos.</li></ol>

### EJE 3. FORMACIÓN.

<b>Medida E3M01</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.
Acciones	<p>El fin de esta medida es informar, formar y sensibilizar al personal empleado público 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.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar las acciones formativas disponibles para el personal empleado público en materia de igualdad de oportunidades.</li><li>2. Llevar a cabo un programa completo de formación que incluya cursos, seminarios y jornadas sobre la materia.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de cursos, seminarios y jornadas programadas en dichas materias, especificando cuántos de ellos son on-line.</li><li>2. Porcentaje de personas que solicitan los cursos o participan en los seminarios y jornadas con respecto al total de personas solicitantes de cursos dentro del plan de formación.</li><li>3. Número de personas que reciben los cursos o participan en los seminarios y jornadas, desagregados por sexo.</li><li>4. Tasa de cobertura del personal que ha recibido los cursos o participado en los seminarios y jornadas, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo.</li><li>5. Grado en que la formación recibida provoca cambios en materia de igualdad en el ejercicio de las funciones asignadas.</li></ol>

### EJE 3. FORMACIÓN.

<b>Medida E3M02</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.
Acciones	<p>Se impartirá formación especializada que contribuya a velar por la incorporación de la transversalidad de género al desarrollo de todas las actividades de la Administración de la Junta a fin de asegurar que estas tengan un impacto de género positivo.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar las acciones formativas disponibles para el personal empleado público en materia de igualdad de oportunidades.</li><li>2. Llevar a cabo formación especializada que contribuya a velar por la incorporación de la transversalidad de género al desarrollo de todas las actividades de la Administración de la Junta a fin de asegurar que estas tengan un impacto de género positivo.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de cursos, seminarios y jornadas programadas en dichas materias, especificando cuántos de ellos son on-line.</li><li>2. Número de cursos, seminarios y jornadas programadas en dichas materias.</li><li>3. Número de horas formativas en dichas materias.</li><li>4. Número de personas que reciben los cursos o participan en los seminarios y jornadas desagregado por sexo.</li><li>5. Tasa de cobertura del personal que ha recibido los cursos o participado en los seminarios y jornadas, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo.</li><li>6. Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.</li></ol>

### EJE 3. FORMACIÓN.

<b>Medida E3M03</b>	Incluir un módulo transversal de igualdad de género en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.
Acciones	<p>Con el fin de sensibilizar y formar al personal empleado público en materia de igualdad de género, todos los cursos de autoformación o formación online que tengan una duración superior a 20 horas lectivas incorporarán un módulo específico en materia de igualdad y violencia de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar los programas de autoformación o formación online disponibles para el personal empleado público.</li><li>2. Diseñar un módulo de formación en materia de igualdad y violencia de género para que se pueda incluir en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de cursos que incluyen dicho módulo.</li><li>2. Número de horas formativas en dichas materias.</li><li>3. Número de personas que han realizado cursos de autoformación que incluyan un módulo de igualdad de género.</li><li>4. Tasa de cobertura del personal que ha recibido los cursos o participado en los seminarios y jornadas, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo.</li><li>5. Análisis de la formación recibida en materia de igualdad de género mediante la realización de cuestionarios.</li></ol>



### EJE 3. FORMACIÓN.

<b>Medida E3M04</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.
Acciones	<p>Con el objeto de impulsar y garantizar una formación y capacitación en igualdad de calidad y basada en criterios de excelencia se planificarán, diseñarán, ejecutarán actividades de capacitación en igualdad de género dirigidas a personal con perfiles específicos (por ej. personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración, o de las unidades de igualdad de género de las consejerías).</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar las acciones formativas disponibles para el personal empleado público en materia de igualdad de oportunidades.</li><li>2. Llevar a cabo formación específica para las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración, o de las unidades de igualdad de género de las consejerías.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de acciones formativas en materia de igualdad para personal específico.</li><li>2. Número de horas formativas en materia de igualdad para personal específico.</li><li>3. Número de personas que realizan acciones formativas para personal específico.</li><li>4. Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo y variables de interés.</li><li>5. Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.</li><li>6. Análisis de la formación recibida en materia de igualdad de género mediante la realización de cuestionarios.</li></ol>

### **EJE 3. FORMACIÓN.**

<b>Medida E3M05</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.
Acciones	<p>La finalidad de esta medida es facilitar formación en habilidades profesionales a las personas que ocupen puestos de jefaturas de unidades administrativas y de centros de trabajo para reducir la segregación horizontal.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Diseñar un plan integral de formación en habilidades profesionales destinado a personas que ocupen puestos de jefaturas de unidades administrativas y de centros de trabajo.</li><li>2. Diseñar un módulo de formación en materia de igualdad y violencia de género para que se pueda incluir en los cursos diseñados.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de acciones formativas realizadas.</li><li>2. Tasa de cobertura del personal que ha recibido los cursos o participado en los seminarios y jornadas, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo.</li><li>3. Porcentaje de mujeres que ha recibido formación.</li><li>4. Análisis de la formación recibida en materia de igualdad de género mediante la realización de cuestionarios.</li></ol>

### EJE 3. FORMACIÓN.

<b>Medida E3M06</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.
Acciones	<p>Con esta medida se pretende garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de formación, impartidas con medios propios o mediante contratación externa.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar las acciones formativas disponibles para el personal empleado público.</li><li>2. Revisar el lenguaje utilizado en los materiales didácticos de los cursos.</li><li>3. Revisar los contenidos formativos de modo que garanticen la visibilización de las aportaciones de las mujeres a los distintos ámbitos de conocimiento.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	1. Informe anual.

### **EJE 3. FORMACIÓN.**

<b>Medida E3M07</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.
Acciones	La finalidad de esta medida es sistematizar la inclusión de la variable sexo en las bases de datos de gestión de cursos de los centros de formación sectoriales.  <b>Acciones:</b>  1. Implantar los cambios en las plataformas de registro de la formación.
Temporización	Primer semestre.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	1. Verificar las adaptaciones realizadas.

### **EJE 3. FORMACIÓN.**

<b>Medida E3M08</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.
Acciones	<p>Con objeto de sensibilizar a todo el personal empleado público de nuevo ingreso sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio de esta Administración se impartirán, en el plazo máximo de un año tras la superación del proceso selectivo, acciones formativas de carácter obligatorio sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar las acciones formativas disponibles para el personal empleado público en materia de igualdad de oportunidades.</li><li>2. Realizar un análisis inicial sobre el personal objetivo de la medida.</li><li>3. Diseñar un plan integral de formación en igualdad para el personal empleado público de la JCCM.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de cursos programados en dichas materias.</li><li>2. Número de personas que han recibido el curso en el plazo de un año tras la superación del proceso selectivo.</li></ol>

### EJE 3. FORMACIÓN.

<b>Medida E3M09</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.
Acciones	<p>La finalidad de esta medida es facilitar formación en habilidades profesionales a empleadas públicas para reducir la segregación horizontal.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar las acciones formativas disponibles para el personal empleado público en materia de habilidades profesionales.</li><li>2. Diseñar acciones para fomentar la formación de las empleadas públicas en la materia.</li><li>3. Diseñar un módulo de formación en materia de igualdad y violencia de género para que se pueda incluir en la formación en habilidades profesionales.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de cursos programados en dichas materias.</li><li>2. Número de empleadas públicas que han participado en las acciones formativas.</li></ol>

### EJE 3. FORMACIÓN.

<b>Medida E3M10</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.
Acciones	<p>Con objeto de sensibilizar a todo el personal de la Administración de la Junta sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio de esta Administración se impartirán acciones formativas de carácter obligatorio sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar las acciones formativas disponibles para el personal empleado público en materia de igualdad de oportunidades.</li><li>2. Realizar un análisis inicial sobre el personal objetivo de la medida.</li><li>3. Diseñar un plan integral de formación en igualdad para el personal empleado público de la JCCM.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de cursos programados en dichas materias.</li><li>2. Número de personas que han recibido el curso.</li></ol>

### EJE 3. FORMACIÓN.

<b>Medida E3M11</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.
Acciones	<p>Se impartirán acciones formativas especializadas de calidad y basada en criterios de excelencia sobre negociación y elaboración de planes de igualdad para la capacitación del personal implicado en la elaboración y negociación de los mismos.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar la planificación y diseño de acciones formativas especializadas sobre la sobre negociación y elaboración de planes de igualdad.</li><li>2. Ejecutar las acciones formativas diseñadas.</li><li>3. Evaluar las acciones formativas desde una perspectiva de género.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de cursos programados en dichas materias.</li><li>2. Número de personas que han recibido el curso.</li></ol>



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

<b>Medida E4M01</b>	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.
Acciones	<p>Sensibilizar al personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad mediante campañas, guías y acciones de formación.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Programar campañas y acciones formativas sobre gestión del tiempo y corresponsabilidad, como herramientas para una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li><li>2. Elaborar y difundir un manual de buenas prácticas en el uso del tiempo para favorecer la corresponsabilidad.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Instituto de la Mujer/Unidades de Igualdad de Género
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de campañas/acciones formativas realizadas.</li><li>2. Verificar la elaboración del manual conforme al objetivo.</li></ol>

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

<b>Medida E4M02</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.
Acciones	Difundir y dar a conocer los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en materia de conciliación para el personal empleado público.  <b>Acciones:</b>  1. Llevar a cabo el diseño y elaboración de una guía de permisos y conciliación de cada uno de los sectores del empleo público.  2. Difundir y dar a conocer el contenido de las guías mediante su publicación en el respectivo portal web o intranet del personal y su remisión al correo electrónico corporativo de este personal.
Temporización	Primer semestre.
Responsable	Dirección General de la Función Pública.  Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.  Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.
Indicadores	1. Verificar la elaboración de la guía conforme al objetivo.

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

<b>Medida E4M03</b>	Adaptación y actualización del Plan Concilia a la normativa vigente.
Acciones	La finalidad de esta medida es adaptar el contenido del Plan a la legislación vigente. <b>Acciones:</b> 1. Estudiar y analizar la normativa vigente. 2. Negociar la adaptación y actualización del Plan Concilia en la Mesa General de Negociación del personal empleado público.
Temporización	1 año.
Responsable	Dirección General de la Función Pública.
Indicadores	1. Verificar la actualización del Plan Concilia conforme al objetivo.

## EJE 5. IGUALDAD RETRIBUTIVA.

<b>Medida E5M01</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.
Acciones	<p>El objetivo de esta medida es el diagnóstico de las causas o factores que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar un estudio para el diagnóstico de 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.</li><li>2. Realizar propuestas de actuación, en su caso, derivadas de los estudios y el análisis realizados en materia retributiva.</li></ol>
Temporización	1 año.
Responsable	Dirección General de la Función Pública Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa
Indicadores	1. Realización de informe.

## EJE 5. IGUALDAD RETRIBUTIVA.

<b>Medida E5M02</b>	Realizar un estudio de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas con perspectiva de género, para detectar posibles desigualdades salariales.
Acciones	<p>El objetivo de esta medida es conocer y detectar las posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres dentro de la Administración de la Junta Comunidades Castilla-La Mancha.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar un estudio de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas con perspectiva de género, para detectar posibles desigualdades salariales.</li><li>2. Realizar propuestas de actuación, en su caso, derivadas de los estudios realizados.</li></ol>
Temporización	1 año.
Responsable	Dirección General de la Función Pública Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.
Indicadores	1. Realización de informe.

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

<b>Medida E6M01</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.
Acciones	<p>Con el fin de detectar la existencia de posibles factores de riesgo por razón de sexo se incorporará la perspectiva de género en todos los estudios y trabajos y en las evaluaciones de riesgos laborales que lleve a cabo el Servicio de Prevención.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Analizar y evaluar los datos obtenidos de las memorias anuales de actividades del Servicio de Prevención.</li><li>2. Explotar los datos obtenidos para desarrollar las actuaciones correctoras correspondientes.</li></ol>
Temporización	1 año.
Responsable	Servicio de Prevención.
Indicadores	1. Informe anual.

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

<b>Medida E6M02</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.
Acciones	<p>El objeto de esta medida es reforzar y consolidar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar una evaluación de riesgos tendente a identificar factores de riesgo psicosocial.</li><li>2. Si la evaluación hubiera detectado riesgos, proponer medidas preventivas para eliminarlos o minimizarlos.</li><li>3. Establecer medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia en el trabajo, la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.</li></ol>
Temporización	1 año.
Responsable	Servicio de Prevención.
Indicadores	1. Informe anual.

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

<b>Medida E6M03</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.
Acciones	<p>El objeto de esta medida es conocer el grado de 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 para detectar áreas a mejorar en los mismos.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar el estudio y análisis de cada uno de los protocolos.</li><li>2. En función de los datos y conclusiones obtenidas del análisis realizado, se podrá proponer la revisión de los protocolos.</li></ol>
Temporización	1 año.
Responsable	Servicio de Prevención.
Indicadores	1. Informe anual.



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

<b>Medida E6M04</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.
Acciones	<p>El objeto de esta medida es reforzar y consolidar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar campañas de sensibilización y acciones formativas en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género dirigidas al personal empleado público.</li><li>2. Realizar campañas de sensibilización y acciones formativas en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género dirigidas a las personas que componen los comités de seguridad y salud laboral, así como los y las delegadas de prevención</li><li>3. Realizar campañas de sensibilización y acciones formativas en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género dirigidas a los y las delegadas de prevención.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Servicio de Prevención.
Indicadores	1. Número de campañas y acciones formativas realizadas.

## EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.

<b>Medida E7M01</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...).
Acciones	<p>El objetivo de esta medida es informar y sensibilizar al personal empleado público sobre la prevención de la violencia de género y su relación con la desigualdad de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar de manera permanente campañas y jornadas sobre la prevención de la violencia de género y su relación con la desigualdad de género.</li><li>2. Asimismo, de forma periódica y en especial, en fechas conmemorativas, realizar campañas informativas concretas.</li></ol>
Temporización	Permanente
Responsable	Instituto de la Mujer / Unidades de Igualdad de Género
Indicadores	1. Número de campañas realizadas

## EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.

<b>Medida E7M02</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.
Acciones	<p>El objeto de esta medida es garantizar la mejor protección y el derecho a la asistencia social integral de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un protocolo que aborde las pautas de actuación ante estas situaciones de violencia con la finalidad de proteger a las víctimas.</li><li>2. Negociar el protocolo en la Mesa General de Negociación del personal empleado público.</li></ol>
Temporización	1 año.
Responsable	Dirección General de la Función Pública. Instituto de la Mujer.
Indicadores	1. Verificar la elaboración del protocolo.

## EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.

<b>Medida E7M03</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.
Acciones	<p>La finalidad de la medida propuesta es sensibilizar y formar de manera específica a las personas que tengan implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en casos de violencia. Dicha formación será obligatoria para ese personal.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar un análisis inicial sobre el personal objetivo de la medida.</li><li>2. Diseñar un plan integral de formación sobre prevención de violencia de género.</li></ol>
Temporización	1 año.
Responsable	Escuelas de formación. Instituto de la Mujer.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de personas que tienen implicación directa en la tramitación de protocolos de actuación en casos de violencia.</li><li>2. Número de cursos realizados.</li></ol>

## EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.

<b>Medida E7M04</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).
Acciones	<p>La finalidad de esta medida es difundir y dar a conocer el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que tengan la condición de víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar una guía sobre movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género.</li><li>2. Asesorar a las empleadas públicas víctimas de violencia de género respecto de la aplicación del Acuerdo.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Dirección General de la Función Pública Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Número de solicitudes de movilidad recibidas y atendidas.</li><li>2. Duración del procedimiento.</li></ol>

## EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.

<b>Medida E7M05</b>	Elaborar guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
Acciones	<p>La finalidad de esta medida es difundir y dar a conocer los derechos reconocidos a las empleadas públicas víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar, en cada uno de los tres ámbitos de empleo público de la Administración Regional, una guía específica y adaptada a las particularidades de cada sector donde se recojan el conjunto de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.</li><li>2. Asesorar a las empleadas públicas víctimas de violencia de género sobre sus derechos como empleadas públicas.</li></ol>
Temporización	1 año.
Responsable	Instituto de la Mujer.
Indicadores	1. Verificar la elaboración de la guía.

## EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.

<b>Medida E7M06</b>	Facilitar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género.
Acciones	<p>El objeto de la medida es facilitar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo a las empleadas públicas víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Como medida de protección frente a la violencia de género, estas empleadas públicas cuyo puesto de trabajo sea susceptible de ser desempeñado en régimen de teletrabajo, tendrán preferencia para obtener la autorización de la prestación de servicios en este régimen frente a los demás empleados y empleadas de la misma unidad administrativa o centro de trabajo.</li><li>2. Asesorar a las empleadas públicas víctimas de violencia de género sobre la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano directivo o de apoyo al que se encuentren adscritos los puestos de trabajo.
Indicadores	1. Número de solicitudes de teletrabajo recibidas y autorizadas de víctimas de violencia de género.

## EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.

<b>Medida E7M07</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.....).
Acciones	<p>La finalidad de la medida es conocer la situación de empleadas públicas víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar estadísticas y estudios sobre la 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, entre otros.</li><li>2. Recoger datos de las estadísticas y estudios realizados.</li><li>3. Analizar y estudiar los datos obtenidos.</li><li>4. Una vez finalizado el estudio de los datos, realizar las recomendaciones que se estimen oportunas.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Órgano competente.
Indicadores	1. Verificar la realización de las estadísticas.



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

<b>Medida E8M01</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.
Acciones	<p>Informar, formar y sensibilizar de forma permanente al conjunto de empleados y empleadas públicas en relación al contenido del Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <p>1. Realizar 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.</p>
Temporización	Permanente.
Responsable	Dirección General de la Función Pública. Instituto de la Mujer /Unidades de Igualdad de Género.
Indicadores	1. Número de acciones realizadas.

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

<b>Medida E8M02</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.
Acciones	<p>El objetivo de esta medida es establecer pautas de actuación ante las situaciones de acoso que sufran las empleadas públicas.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Impartir formación general sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público.</li> <li>2. Impartir 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.</li> </ol>
Temporización	Permanente
Responsable	Escuelas de formación.
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de acciones realizadas.</li> <li>2. Número de personal empleado público que ha recibido la formación general, desagregado por sexo.</li> <li>3. Número de personal empleado público que ha recibido la formación específica, desagregado por sexo.</li> </ol>

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

<b>Medida E8M03</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
Acciones	<p>El objeto de la medida es conocer 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.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar análisis y estudios que profundicen en el conocimiento sobre el 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.</li> <li>2. Realizar estadísticas a las empleadas públicas sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo; así como realización de estudios sobre las situaciones de acoso en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y su incidencia en la carrera administrativa.</li> <li>3. Recoger datos de las estadísticas y estudios realizados.</li> <li>4. Analizar y estudiar los datos obtenidos.</li> <li>5. Una vez finalizado el estudio de los datos, realizar las recomendaciones que se estimen oportunas.</li> </ol>
Temporización	1 año
Responsable	<p>Dirección General de la Función Pública.</p> <p>Instituto de la Mujer /Unidades de Igualdad de Género.</p>
Indicadores	1. Informe anual.

## EJE 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

<b>Medida E9M01</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.
Acciones	<p>Con esta medida se pretende impulsar la inclusión de la perspectiva de género en las campañas de difusión internas y externas desarrolladas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar recomendaciones sobre la utilización de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas.</li><li>2. Realizar recomendaciones para evitar el uso innecesario o abusivo del masculino genérico en textos y documentos.</li><li>3. Realizar recomendaciones con objeto de sustituir el masculino genérico, y para emplear términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias.</li></ol>
Temporización	Permanente
Responsable	Todas las consejerías. Instituto de la Mujer. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Dirección General competente en materia de promoción institucional.
Indicadores	1. Número de acciones de difusión realizadas en las que se ha incluido la perspectiva de género.

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

<b>Medida E9M02</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.
Acciones	<p>Se llevarán a cabo distintas acciones con el objeto de sistematizar el uso de una comunicación corporativa con perspectiva de género en la Administración regional.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar recomendaciones sobre la utilización de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas.</li><li>2. Realizar recomendaciones para evitar el uso innecesario o abusivo del masculino genérico en textos y documentos.</li><li>3. Realizar recomendaciones con objeto de sustituir el masculino genérico, y para emplear términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Unidades de Igualdad de Género.
Indicadores	1. Informe anual.

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

<b>Medida E9M03</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.
Acciones	<p>Se llevarán a cabo distintas acciones con el objeto de incluir lenguaje igualitario y eliminar los sesgos de género en la Administración.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Revisar 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 no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas.</li><li>2. Utilizar, siempre que sea posible, las denominaciones, puestos, cargos, categorías, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo.</li><li>3. Evitar la utilización del genérico masculino cuando su uso se haga en plural.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Dirección General de la Función Pública. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
Indicadores	1. Número de modificaciones realizadas.

## EJE 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

<b>Medida E9M04</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.
Acciones	<p>Con el objetivo de obtener informes, investigaciones y estudios que analicen las situaciones sociolaborales en todos sus aspectos de las mujeres empleadas públicas, se propone adecuar la información estadística del Plan Regional de Estadística de Castilla-La Mancha 2018-21 a la perspectiva de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar un estudio para analizar qué operaciones estadísticas incluidas en el Plan son susceptibles de ser adecuadas a la perspectiva de género con el fin de obtener informes, investigaciones y estudios que analicen las situaciones sociolaborales en todos sus aspectos de las mujeres empleadas públicas.</li><li>2. Una vez finalizado el estudio, realizar las propuestas que se estimen necesarias, en su caso.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Oficina de Transparencia, Buen Gobierno y Participación.
Indicadores	1. Realización de informe.

## EJE 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

<b>Medida E9M05</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.
Acciones	<p>El objeto de esta medida es hacer efectiva la participación de todo el personal empleado público de la Administración Regional público en materia de igualdad.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <p>1.Habilitar un espacio específico en cada uno de los portales sectoriales del personal en el que cada persona podrá aportar o sugerir lo que estime conveniente en materia de igualdad, como acceso al empleo público, promoción profesional, formación, igualdad retributiva, conciliación y condiciones de trabajo y prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo.</p>
Temporización	Permanente.
Responsable	Dirección General de la Función Pública. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.
Indicadores	1. Verificar su creación. 2. Número de sugerencias realizadas.



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

<b>Medida E9M06</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.
Acciones	<p>Con la finalidad de implantar la igualdad entre mujeres y hombres se fomentará la incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud. Asimismo, se promoverá el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud, que sean relevantes desde el punto de vista de género.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Promocionar la investigación e innovación responsable, teniendo en cuenta la perspectiva de género.</li><li>2. Incorporar la dimensión “perspectiva de género” en la evaluación de las futuras convocatorias de ayudas a la investigación.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
Indicadores	1. Informe anual.

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

<b>Medida E9M07</b>	Difusión del II Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta.
Acciones	<p>Con el objetivo de difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas y alcance del II Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta se llevarán a cabo distintas medidas.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Publicar el II Plan de igualdad de oportunidades en el respectivo portal web o intranet del personal de cada uno de los sectores del empleo público.</li><li>2. Remitir el Plan al correo electrónico corporativo de este personal.</li></ol>
Temporización	Permanente.
Responsable	Todas las Consejerías. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.
Indicadores	1. Verificar su publicación y remisión.