

II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud

Resolución de 21/02/2011, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del Acuerdo de la mesa general de negociación de 19/01/2011, por el que se aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2011/3179]

Visto el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 19 de enero de 2011, por el que se aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha suscrito por la representación de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de las Organizaciones Sindicales: Comisiones Obreras (CC.OO), Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-U.G.T) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Resuelve:

- 1º Ordenar el depósito de dicho Acuerdo.
- 2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 21 de febrero de 2011

El Director General de Trabajo e Inmigración
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 19 de enero de 2011, por el que se aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

En Toledo, a 19 de enero de 2011, la representación de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de las Organizaciones Sindicales: Comisiones Obreras (CC.OO), Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-U.G.T) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI.F), tras la negociación realizada en el marco de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, adoptan suscribir el siguiente Acuerdo:

Índice

1. Informe sobre el Diagnóstico de Género de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
2. Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - a) Justificación.
 - b) Objetivos general y específicos.
 - c) Ámbito de aplicación.
 - d) Principios básicos de actuación.
 - e) Conceptos.
 - f) Ejes de actuación.
 - I. Eje 1. Gestión del capital humano y promoción del talento desde una perspectiva de género
 - Objetivos
 - Medidas
 - II. Eje 2. Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - Objetivos

- Medidas

III. Eje 3. Violencia de género.

- Objetivos

- Medidas

IV. Eje 4. Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

- Objetivos

- Medidas

V. Eje 5. Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

- Objetivos

- Medidas

VI. Eje 6. Retribuciones.

- Objetivos

- Medidas

VII. Eje 7. Comunicación no sexista

- Objetivos

VIII. Eje 8. Desarrollo y Seguimiento del Plan de Igualdad

- Objetivos

- Medidas

3. Evaluación del Plan de Igualdad:

a) Introducción

b) Metodología de evaluación.

c) Establecimiento de indicadores para su evaluación y seguimiento.

4. Calendario.

1. Informe sobre diagnóstico de género de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

a) Introducción.

Cuando la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha emprendió la tarea de realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración regional, surgió ineludiblemente la necesidad de elaborar un Diagnóstico de Situación de la Administración en el que se pudiera comprobar el estado de la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho diagnóstico haría posible identificar, con más certeza, los apartados donde sería necesario incidir a la hora de elaborar el Plan de Igualdad.

Además de ser una exigencia de carácter metodológico, la realización de un Diagnóstico de Situación de mujeres y hombres cuenta en nuestro país con un respaldo normativo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regula la obligatoriedad de aprobar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas empleadas como un medio de garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de la plantilla (artículos 45 a 49), especificando que deberán ir precedidos de un diagnóstico de situación. De la misma manera, su artículo 64 traslada esta obligación a la Administración General del Estado, la que deberá contar con un plan de igualdad con la misma estructura al inicio de cada legislatura.

En este proceso, la Administración constituyó un equipo de trabajo paritario y bipartito en el que estaban representadas tanto las organizaciones sindicales representativas de los empleados públicos como el personal de la Administración regional. Este Comité de Igualdad contó con el apoyo y el asesoramiento técnico de la Unidad para la Igualdad de Género del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, comprometida a participar de las reuniones y a aportar su visión experta en cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

Como parte del compromiso con el Comité de Igualdad, la Unidad para la Igualdad de Género inició entonces un trabajo de acompañamiento, colaboración y apoyo en la elaboración del Diagnóstico de Género de la Administración regional. A partir de los indicadores facilitados por las Consejerías y de la realización complementaria de otras técnicas de investigación (grupos de discusión, cuestionarios, foros...) la Unidad para la Igualdad de Género elaboró el diagnóstico de género, el cual fue expuesto en el Comité de Igualdad.

Este diagnóstico de género permitió identificar, en función de los indicadores disponibles, la situación, las específicas circunstancias laborales y la posición laboral de las mujeres y los hombres que conforman la plantilla de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Durante la recopilación de los datos para su análisis, se detectó la carencia de datos desagregados por sexo y de indicadores de género. Por ese motivo, el presente Plan incluye medidas es-

pecíficas para solventar dichas carencias y facilitar en próximos diagnósticos los datos necesarios para elaborar un análisis de género más exhaustivo.

Debido a la amplitud de la Administración regional, se decidió centrar el estudio en tres ámbitos concretos: Administración general, Servicio de Salud (Sescam) y Sistema Educativo Público. Para analizar el estado de situación en cada uno de estos ámbitos se aplicaron técnicas de investigación social tanto de carácter cualitativo como cuantitativo. Los resultados obtenidos de ambos tipos de técnicas fueron igualmente útiles a la hora de ofrecer una radiografía fiable sobre el contexto analizado, reforzándose mutuamente en tanto que técnicas complementarias de investigación. No obstante, el grueso del contenido del diagnóstico se centra en el análisis de los datos cuantitativos, los cuales derivan respectivamente de cada uno de los ámbitos considerados. De esta forma, en cada una de las partes se han incluido una larga serie de indicadores que, en base a conceptos básicos para el análisis de género como segregación vertical, segregación horizontal, conciliación de la vida personal y familiar y penalización femenina, han permitido hacer visibles los aspectos más relevantes para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Administración regional de la, misión última que persigue el Plan.

Por tanto, el Objetivo fundamental de este diagnóstico de género ha sido el de conocer las especificidades del terreno sobre el que serían aplicadas las Medidas del futuro Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de Castilla-La Mancha.

b) Hipótesis.

Para establecer el proceso de trabajo para la elaboración del diagnóstico de género se partió de una hipótesis general y de tres hipótesis específicas. La hipótesis general podría resumirse en la idea de que en el seno de la Administración regional de Castilla-La Mancha, como contexto concreto de la sociedad de la que forma parte, el sistema de sexo-género adjudica también a mujeres y hombres diferentes roles que les mantiene en posiciones de desigualdad. Esta suposición general se complementa con tres hipótesis específicas. En primer lugar, con la existencia de una situación de segregación vertical entre los sexos en función de la cual las mujeres se encuentran situadas mayoritariamente en las posiciones laborales más bajas de las escalas jerárquicas, recibiendo por tanto menores recompensas retributivas y sociales. En segundo lugar, con la pervivencia de ciertas pautas de segregación horizontal que concentran a las mujeres y a los hombres en determinadas ocupaciones profesionales según el modelo tradicional de atribución diferencial de roles. Y, en último lugar, con el reparto desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, según el cual las mujeres que trabajan en la Administración regional asumirían mayoritariamente las responsabilidades de conciliación entre el empleo y la vida familiar.

La suma de estos hechos derivaría en última instancia en pautas de penalización hacia las mujeres que marcarían situaciones de desigualdad entre los sexos. El conjunto de todas estas situaciones desentrañadas por el trabajo de diagnosis aquí resumido son las que pretenderán ser corregidas por las acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad.

c) Proceso.

Las hipótesis arriba descritas han sido contrastadas con los datos remitidos desde cada ámbito analizado y a la luz de dos tipos de datos fundamentales: el índice de distribución y la brecha de género. El índice de distribución señala en términos porcentuales la presencia más o menos equitativa de hombres y de mujeres en cada indicador mientras que la brecha de género pone de manifiesto el alcance de las desigualdades en puntos porcentuales.

La selección de los datos se ha centrado en aquellos que han permitido analizar los aspectos más relevantes del contexto laboral en la Administración regional. Los datos brutos recibidos fueron transformados en porcentajes; el cruce de unos con otros permitió el establecimiento de múltiples relaciones a partir de las cuales se comenzaron a identificar las realidades más significativas y aquellas que en las primeras lecturas de datos pudieron pasar inadvertidas.

d) Principales resultados.

Los resultados dados por el análisis de datos permitieron diferenciar dos situaciones. Por un lado, el estado en el que se encuentran las cuestiones de género en cada uno de los tres ámbitos administrativos analizados y, por el otro, la existencia de ciertas pautas comunes entre todos ellos. En este informe sólo se tratarán los puntos más representativos del documento principal de diagnóstico, refiriéndose, por tanto, a las conclusiones que de forma repetitiva responden a las hipótesis planteadas en el apartado anterior. Un conocimiento detallado de la situación de

las mujeres y los hombres en el engranaje laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se encuentra recogido en el documento general del diagnóstico de género.

En los tres ámbitos de análisis considerados, la influencia de los roles y estereotipos de género como mecanismos de ubicación diferencial y discriminación entre mujeres y hombres puede considerarse un hecho recurrente. De tal manera, las pautas de socialización derivadas del sistema de sexo-género mantienen, en el contexto de la Administración de la región, la pervivencia de determinados factores causantes de desigualdades entre mujeres y hombres.

El contexto más destacable en el que esta influencia se manifiesta es el constituido por el conjunto de actividades relacionadas con el liderazgo y la toma de decisiones, ya sean éstas profesionales o políticas. En relación con la esfera de toma de decisiones profesionales, la composición laboral es mayoritariamente masculina, influyendo los condicionantes de género en esta realidad tanto de manera directa como indirecta. En el ámbito de la representación sindical, los datos también hablan de una sobrerrepresentación masculina, visible entre los delegados y delegadas de salud laboral en el Sescam, siendo un 67,71% hombres frente al 32,29% de mujeres. Dos cuestiones primordiales podrían explicar la lectura de estos datos. En primer lugar, estas posiciones sociales están enmarcadas en un contexto donde las actitudes relacionadas con el liderazgo y el desenvolvimiento político son factores imprescindibles que no son igualmente inculcados ni aprendidos por mujeres y hombres en función de los procesos de socialización del género. En segundo lugar, el tipo de dedicación ligada a los cargos de representación sindical es generalmente incompatible con las múltiples responsabilidades domésticas y familiares, asumidas mayoritariamente por mujeres tal y como indican los datos analizados.

En esta línea, los datos han permitido constatar otra cuestión que confirmaría la hipótesis de la influencia de los roles y estereotipos de género como condicionantes del reparto desigual entre los sexos de las responsabilidades de conciliación. Así, la representación de los sexos en el número de excedencias y reducciones de jornada es llamativamente desproporcional en cada una de las áreas analizadas: en la Administración regional de Castilla-La Mancha el 84,44% de las excedencias o suspensiones por cuestiones vinculadas al cuidado de hijos e hijas y familiares es femenino, así como el 69,47% de las reducciones; en el Sescam el 91,35% de excedencias y el 96,34% de reducciones de jornada son también femeninos, así como en Educación el 97,61% de las excedencias es ejercido por mujeres.

La concentración ocupacional por sexo, evidenciada en el diagnóstico de género, es otra realidad que permitió confirmar la profunda influencia que los estereotipos y roles de género tienen en el funcionamiento y estructuración de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La sobrerrepresentación masculina en los puestos más altos de las jerarquías y en los organismos de toma de decisiones es un hecho que se repite en el contexto analizado. Aunque la concentración masculina en la cúspide de la pirámide no es una característica globalmente destacable en todos los ámbitos considerados de la Administración de Castilla-La Mancha, sí se repite como constante que atraviesa los tres ámbitos de análisis. A modo de ejemplo fue seleccionada una serie de datos que ejemplifican esta situación en cada uno de los ámbitos. En la Administración regional el 66,91% de los altos cargos es masculino, en el Sescam el porcentaje masculino de los cargos de personal directivo es del 59,52% y en Educación el porcentaje masculino de los puestos de dirección alcanza una cifra similar, el 59,53%. Esta lectura debe hacerse a la luz del índice de distribución de cada ámbito, siendo el porcentaje de hombres en la Administración regional un 44,29%, el de hombres en el Sescam un 29,64% y en el Sistema Educativo Público un 35,23%. Así, los datos referidos a los puestos de dirección estarían notablemente masculinizados.

La división sexual del trabajo, condicionada entre otras cosas por la atribución diferencial de los roles y estereotipos de género, se refleja también en cierto modo en el contexto de la Administración de Castilla-La Mancha. Algunos típicos casos servirían como fundamento de esta aseveración. Entre la plantilla del personal de la Administración regional, los puestos de secretariado son mayoritariamente femeninos mientras que los puestos directivos son fundamentalmente masculinos. En el Sescam, el personal auxiliar de enfermería es casi enteramente femenino y en el Sistema Educativo Público tanto la docencia infantil y primaria como los puestos de educación especial están fuertemente feminizados, reforzándose en estos casos las pautas que relacionan esencialmente a las mujeres con las ocupaciones ligadas al cuidado de las personas.

La profunda incidencia de los roles y estereotipos de género contribuye a determinar la existencia de múltiples situaciones laborales en las que las mujeres se enfrentan en mayor medida que los hombres a ciertas penalizaciones a lo largo de sus trayectorias profesionales derivadas del sistema de sexo-género y de la conjugación de las pautas de segregación vertical, segregación horizontal y el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares.

Por ejemplo, la desigual representatividad de los sexos en los puestos de la estructura administrativa, ya sea a nivel horizontal o vertical, implicaría en ocasiones una penalización femenina en tanto que puede conllevar una menor percepción de salarios y la consiguiente disminución de ciertas compensaciones o derechos sociales. A su vez, la desventaja femenina en la percepción de algunas de estas compensaciones sociales puede derivar en determinadas circunstancias que, a la larga, supondrían la aseveración de las desigualdades entre los sexos.

Tal y como han indicado los datos, en cada una de las tres áreas del diagnóstico las mujeres tienden a concentrarse en aquellos cargos o colectivos profesionales que tienen asociada una cantidad media inferior de retribuciones, a la vez que se sitúan mayoritariamente en aquellas posiciones laborales que tienen asociadas menos complementos retributivos. Por otro lado, cabe destacar que las mujeres perciben menos retribuciones aún estando en la misma categoría profesional que los hombres; incluso cuando las mujeres acceden a profesiones o categorías masculinizadas siguen percibiendo menores retribuciones. Por el contrario, cuando los hombres desempeñan trabajos tradicionalmente feminizados, existen casos en los que llegan a percibir mayores retribuciones que las mujeres. La temporalidad de los contratos, entendida como uno de los factores que determinan la precariedad laboral, es también un factor de penalización hacia las mujeres: el personal laboral temporal es, por ejemplo, mayoritariamente femenino (67,85%). En última instancia, el tipo de jornada también marcaría una clara pauta de diferenciación entre los sexos: cerca del 85% de las jornadas a tiempo parcial en la Administración regional son femeninas, con las consecuencias que en materia de retribución y promoción laboral esto conlleva.

Pero además del sexo, la intersección de otro tipo de factores puede derivar en la existencia de mayores penalizaciones hacia las mujeres: la edad, la maternidad o la discapacidad suman a las desigualdades de género mayor vulnerabilidad. La vocación de cualquier análisis de género ha de ser también interseccional para poner de manifiesto las múltiples posiciones de desigualdad que pueden determinar las relaciones entre los sexos. Algunos de los datos analizados han permitido visibilizar estas situaciones poniendo de manifiesto, por ejemplo, que la representación de las mujeres jóvenes (altos cargos de 35 a 39 años: 47,61%; altos cargos de 50 a 54 años: 26,66%) o de las mujeres con diversidad funcional (personal funcionario con discapacidad aprobado: 35,71%) o de las mujeres con hijos e hijas (altos cargos con un hijo o hija: 43,75%; altos cargos con 3 hijos e hijas: 27,27%) es significativamente menor que la de los hombres jóvenes o los hombres con discapacidad o los hombres con hijos e hijas.

En definitiva, el estudio cuantitativo ha permitido corroborar las hipótesis planteadas al comienzo del análisis, permitiendo afirmar que en el contexto de la Administración regional de Castilla-La Mancha las mujeres y los hombres se encuentran aún en posiciones de desigualdad marcadas por la confluencia de múltiples factores y manifestadas con diferentes intensidades y de diversa manera según se trate de un ámbito u otro de investigación.

Por otro lado, en paralelo al diagnóstico cuantitativo, se desarrolló el análisis de los datos cualitativos, obtenidos a través de diferentes grupos de discusión compuestos por personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Las percepciones y valoraciones de los empleados y las empleadas públicas se sistematizaron en varios aspectos en los que se produjo mayor consenso; a continuación se ofrece un resumen de lo más relevante:

Existía un acuerdo generalizado sobre el avance en términos globales de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad. Sin embargo, la mayoría de los hombres consideraron que dicha igualdad ya se había conseguido, mientras que la mayoría de mujeres consideraron que aún quedaba mucho por avanzar para obtener la igualdad real.

Por otro lado, la Administración pública fue percibida como un ámbito igualitario en comparación con el ámbito privado. Del mismo modo, las personas participantes expresaron que las responsabilidades familiares asumidas principalmente por las mujeres suponían un menor obstáculo en la Administración pública que en la empresa privada.

Las personas que participaron compartían la percepción de que en la Administración pública se cumple el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación al acceso, a la promoción y a la retribución, aunque de sus discursos se vislumbraron las dificultades de las mujeres en la promoción a ciertos niveles, bien sea por la dificultad de tener plena disponibilidad debido a las responsabilidades familiares o bien por los criterios de promoción utilizados, los cuales no son objetivos.

Esta percepción de igualdad se presenta como un “reclamo” para que las mujeres en edad laboral accedan a la Administración pública, ya que consideran que este ámbito es la mejor opción posible para desarrollarse profesionalmente sin las dificultades derivadas de las discriminaciones por razón de sexo existentes en la empresa privada.

Por otro lado, la percepción general en relación a las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, es que son utilizadas en su gran mayoría por mujeres.

Por último, las personas participantes en los grupos desconocían, en su mayoría, las medidas de igualdad puestas en marcha por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Las medidas más conocidas, en concreto por las mujeres, fueron las relativas a facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Los resultados anteriormente descritos no son más que una parte representativa del documento de Diagnóstico de Situación (disponible en www.jccm.es). Todos los demás hechos que de forma específica han servido al Comité de Igualdad para diseñar las medidas más adecuadas en beneficio de los Objetivos del Plan y en función de las múltiples circunstancias existentes, han quedado registrados en el documento general de dicho diagnóstico.

2. Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

a) Justificación.

La elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración regional ha supuesto emprender una tarea que, sin duda, aportará enormes beneficios para el personal al servicio de la Administración, a la vez que contribuirá a acercarnos al objetivo de alcanzar la igualdad de género en nuestra región y tendrá también un gran efecto como modelo a seguir.

La Administración pública de Castilla-La Mancha dispone de una extensa plantilla de trabajadores y trabajadoras, quienes de manera individual viven sus condiciones de trabajo de forma diferente. Los horarios, la flexibilidad, el ambiente laboral, la prevención del acoso sexual, la forma en la que se promociona, el salario y las posibilidades para conciliar el empleo con la vida familiar y personal, son muy diversas, de ahí que sea tan importante negociar las mejores condiciones para todos y para todas.

A pesar de los avances conseguidos hasta la fecha gracias a la legislación existente en materia de igualdad tanto en España como en la región castellano-manchega, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en el empleo público. Las medidas contenidas en este Plan buscan atajar estos 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.

El proceso de elaboración de este Plan, liderado por un Comité de Igualdad constituido expresamente con el objeto de llevar el Plan de Igualdad a buen término, ha requerido el esfuerzo y compromiso de todas las personas que lo integran consensuando sus capacidades y motivaciones. El trabajo conjunto entre el Gobierno regional y las Organizaciones Sindicales en la elaboración del Plan de Igualdad responde en primer lugar al acuerdo alcanzado el 24 de Marzo de 2008 en la Resolución de la Dirección General de Trabajo e Inmigración por la que se acuerda el depósito y se dispone la Publicación del acuerdo entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales sobre condiciones de trabajo en la Administración para el periodo 2008-2011.

Más allá de este acuerdo, existe un amplio respaldo legal que promueve y garantiza el proceso de la elaboración del Plan. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres obliga a la Administración General del Estado y a los organismos públicos dependientes de ella a aprobar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, "que establecerá los Objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución" (Art. 64 LOI).

Este planteamiento se hace extensible al resto de Administraciones públicas a través de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece que las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Por otro lado, en julio de 2009, fue aprobada, a través de Acuerdo del Consejo de Gobierno, la Hoja de Ruta para la implementación de la Transversalidad de Género en la Administración regional de Castilla-La Mancha. La Hoja de Ruta es una herramienta básica para orientar las acciones de la Administración regional en la incorporación del en-

foque de género al diseño de cada una de sus actuaciones. En este marco, el Plan de Igualdad de la Administración ha tenido en cuenta en el diseño del presente plan los objetivos estratégicos de esta Hoja de Ruta.

Así, este respaldo legal y programático configura un marco favorable para el diseño y la promoción del Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración regional.

Finalmente, La Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad de Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, cuyo Objetivo fundamental es el logro de la igualdad real y efectiva en la región, respalda la elaboración de dicho Plan a través del Artículo 41, en el que se hace referencia explícita a la elaboración de Planes de Igualdad en la Función Pública, así como los diferentes aspectos que dicho Plan debe contemplar.

b) Objetivos general y específicos.

El Objetivo general del Plan es fortalecer el cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Siendo sus objetivos específicos:

- Fomentar la igualdad de género en el acceso al empleo público y en la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos de participación y representación.
- Capacitar a los hombres y las mujeres al servicio de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para hacer efectivo el principio de igualdad.
- Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración regional facilitando la conciliación entre mujeres y hombres y fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir la violencia de género y garantizar la protección de las trabajadoras de la Administración regional víctimas de la violencia de género.
- Prevenir y eliminar los casos de acoso sexual y por razón de sexo en la Administración regional.
- Analizar las condiciones laborales del personal de la Administración regional para proteger adecuadamente su salud y favorecer el cumplimiento de la prevención de riesgos desde una perspectiva de género.
- Conocer y corregir en profundidad las causas que provocan la desigualdad salarial.
- Instaurar una comunicación no sexista e inclusiva en la interlocución entre la Administración regional, sus trabajadoras y trabajadores y la ciudadanía.
- Establecer órganos de seguimiento y apoyo al desarrollo del Plan de Igualdad.
- Fomentar la inclusión del principio de igualdad en las empresas que realizan servicios externalizados a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

c) Ámbito de aplicación.

1º. Las medidas de este Plan serán de aplicación a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con las salvedades que se deriven de la legislación básica estatal y autonómica que resulte aplicable en cada caso y en el marco de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma.

2º. La ejecución del Plan tendrá una duración de tres años desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

d) Principios básicos de actuación.

Todas las acciones que conforman este Plan de Igualdad se fundamentan en tres criterios básicos: el principio de igualdad entre mujeres y hombres, el principio de diversidad y el principio de comunicación no sexista.

Estos tres criterios han de regir de forma complementaria la aplicación del Plan en tanto que se nutren y refuerzan mutuamente. Los tres criterios, además, quedan contemplados de forma explícita en los principios generales de actuación de las Administraciones de Castilla-La Mancha, recogidos en la recientemente aprobada Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha: art.4, a): integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas; art. 4, d): especial protección del derechos a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad; y art. 4, g): implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

Por esta razón, y por considerarse tres de las piedras angulares que aseguran una correcta implementación de las políticas de igualdad, los criterios mencionados orientarán el enfoque global del presente documento.

1. Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental reconocido tanto a nivel internacional como en el marco de la Unión Europea y de la legislación nacional y de Castilla-La Mancha.

Este principio garantiza la eliminación de toda discriminación basada en el sexo y se contempla de forma específica a lo largo del Plan en los siguientes supuestos: acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional, presencia y representación en los diferentes órganos de las Administraciones regionales y retribuciones.

2. Principio de diversidad:

La consideración del principio de igualdad en el trato y las oportunidades entre mujeres y hombres no puede obviar las diferencias en las situaciones entre los colectivos de un mismo sexo ni ser ciega ante los supuestos de mayor vulnerabilidad en que pueden encontrarse algunos colectivos de mujeres y de hombres.

Por esta razón, el principio de igualdad se complementa en este Plan con el principio de diversidad, pretendiendo asumir que la realidad de los empleados y las empleadas de la Administración regional es diversa y múltiple y, por ello, los Objetivos y medidas aquí contempladas deberán tratar de asumir y reconocer tal complejidad, tratando de ajustarse a las particularidades y posibles necesidades específicas de los hombres y las mujeres a quienes este Plan se dirige.

3. Principio de comunicación no sexista:

La comunicación no sexista es una herramienta eficaz en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres que no genera ningún tipo de discriminación entre los sexos. El principio de comunicación no sexista asegura la transmisión de mensajes claros y precisos no basados en los estereotipos sexistas mientras que garantiza, a su vez, la visibilidad de todos los individuos y colectivos de la sociedad, fomentando el uso de imágenes revalorizadas de las mujeres.

Por estas razones, y teniendo en cuenta la oportunidad y la capacidad que tiene la Administración para influir en la sociedad y generar cambios, la práctica comunicacional de la Administración de Castilla-La Mancha, a través de sus diferentes canales y cumpliendo con lo establecido en la legislación vigente a nivel nacional y autonómico, debe ser impulsada desde la perspectiva de género de tal manera que contribuya a la equidad entre los sexos y al respecto a la diversidad.

e) Conceptos.

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.

Acción positiva:

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Discriminación directa por razón de sexo:

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo:

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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.

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%.

Segregación horizontal:

Concentración de mujeres y de hombres en ámbitos específicos de actividad y de empleo según el modelo tradicional de asignación de roles.

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.

Sistema de sexo-género:

Conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales y a partir de las cuales se derivan las desigualdades entre mujeres y hombres.

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).

Violencia de género:

Cualquier tipo de violencia ya sea física, psicológica, verbal o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o identidad sexual. La violencia contra las mujeres es aquella que se dirige contra las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

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.

f) Ejes de actuación.**Eje 1. Gestión del capital humano y promoción del talento desde una perspectiva de género**

El capital humano es el activo más importante con el que cuenta la Administración regional de Castilla-La Mancha. En muchas ocasiones, impedimentos estructurales de diferente tipo no permiten el uso efectivo de las capacidades y experiencias profesionales de las personas que trabajan para la Administración regional de Castilla-La Mancha, específicamente de las mujeres. Cuestiones como la segregación vertical, la pervivencia de los estereotipos sexistas o la infrarrepresentación de mujeres en los órganos de toma de decisiones, imposibilitan un adecuado aprovechamiento de su talento repercutiendo negativamente no sólo en el funcionamiento de la Administración regional sino, más extensamente, en la sociedad castellano-manchega como conjunto.

Por esta razón, se ha querido incluir en el Plan de Igualdad un Eje específico de actuación que verse sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en la gestión del capital humano en la Administración regional de tal manera que las habilidades, conocimientos y talentos profesionales de mujeres y hombres sean equitativamente empleados y promocionados en beneficio de la ciudadanía.

Tres Objetivos concretos con sus diferentes Medidas se han propuesto con este fin. En primer lugar, se ha incluido un Objetivo centrado en el fomento de la igualdad de género en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas y los empleados de la Administración de Castilla-La Mancha. El siguiente Objetivo aborda la promoción de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones y de participación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Y, el tercer Objetivo incorporado en este Eje de actuación, establece Medidas enfocadas a la capacitación en análisis de género e igualdad de oportunidades de las empleadas y empleados públicos de Castilla-La Mancha.

Objetivo 1: Fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público y en la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

E101 Medida 1. Indicar los índices de distribución en función de la representación de hombres y de mujeres en las convocatorias de procesos selectivos para el acceso al empleo público y de provisión de puestos de trabajo, así como en los listados generados de los mismos.

E101 Medida 2. Exigir a las personas participantes en los procesos selectivos que se convoquen conocimientos específicos de igualdad de género y violencia de género, con el fin de aplicar la perspectiva de género en el puesto al que optan.

E101 Medida 3. Garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal con respecto de los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, salvo que la composición de cada Cuerpo, Categoría o Escala no lo permita. Este principio se aplicará también a la asignación de los cargos cualificados: Presidencia y Secretaría.

E101 Medida 4. Establecer entre los criterios de desempate en la puntuación final de un proceso selectivo para la adjudicación de la plaza correspondiente, la situación de infrarrepresentación de uno de los sexos, favoreciendo al sexo con menor representación en el Cuerpo, Escala o Categoría profesional correspondiente.

E101 Medida 5. Adjuntar un informe de evaluación del impacto de género a todos los procesos de provisión de puestos de trabajo de la Administración regional.

E101 Medida 6. Establecer entre los criterios de desempate en las convocatorias de provisión vertical por concurso de puestos de trabajo de la Administración regional, el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres favoreciendo al sexo con menor representación en el tipo de puesto correspondiente.

E101 Medida 7. Desarrollar acciones de formación, sensibilización y de usos del tiempo, que motiven a las mujeres a ocupar puestos tradicionalmente desempeñados por hombres o viceversa.

E101 Medida 8. 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 actuación.

E101 Medida 9. Garantizar en el marco de la Administración regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso a un puesto o para la promoción en la carrera profesional.

E101 Medida 10. Promover la estabilidad de puestos de trabajo en la Administración regional con el fin de reducir la temporalidad mejorando las condiciones de trabajo de las mujeres.

Objetivo 2: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos de participación, representación y decisión.

E102 Medida 1. Aplicar el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las mesas, comités y otros órganos de participación, consulta o representación de las organizaciones sindicales.

E102 Medida 2. Aplicar el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en la designación de representantes de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en los órganos colegiados, comités de expertos/as o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales.

E102 Medida 3. Aplicar el principio de representación equilibrada en los órganos de decisión de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Objetivo 3: Capacitar a los hombres y a las mujeres al servicio de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para hacer efectivo el principio de igualdad.

E103 Medida 1. Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de violencia de género a los empleados y las empleadas públicas de nuevo ingreso.

E103 Medida 2. Incrementar los cursos, módulos y seminarios vinculados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

E103 Medida 3. Potenciar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para impartir la formación de las empleadas y los empleados públicos.

E103 Medida 4. Reconocer como mérito para los concursos y promoción interna la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género.

E103 Medida 5. 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.

E103 Medida 6. Desarrollar acciones formativas en materia de liderazgo, dirección y gerencia desde una perspectiva de género. Para la participación en estas acciones se dará prioridad a las personas responsables en las jefaturas de recursos humanos, representantes de las empleadas y empleados públicos que desempeñen puestos de jefatura.

E103 Medida 7. Introducir la perspectiva de género en las actividades de formación.

Objetivo 4. Fomentar la inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y organizaciones que prestan servicios externalizados a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

E104 Medida 1. Establecer criterios de preferencia en la contratación de empresas y organizaciones que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres a través de la implantación de planes de igualdad y conciliación, así como hacia aquellas que desarrollen su prestación de servicio desde una perspectiva de género.

Eje 2: 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. 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.

Los poderes públicos se han venido haciendo eco del cambio y numerosas reformas legislativas aprobadas, tanto a nivel estatal como autonómico, han establecido Medidas para articular y asegurar las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral de los y las trabajadoras.

En el ámbito concreto de la Administración regional de Castilla-La Mancha, este Plan recoge medidas encaminadas a favorecer la conciliación vida familiar y laboral de sus empleadas y empleados.

Objetivo 1. Eliminar a través del fomento de la conciliación y corresponsabilidad los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración regional.

E201 Medida 1. Extender el uso del teletrabajo y la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin merma en la adecuada prestación de los servicios públicos.

E201 Medida 2. Durante la vigencia del Plan y en el marco de desarrollo de la ley de empleo público de Castilla-La Mancha se negociará un nuevo acuerdo sobre derechos, permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las empleadas y empleados públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

E201 Medida 3. Elaborar materiales de difusión sobre los derechos, permisos, medidas y normativa relativa a la conciliación y la corresponsabilidad.

E201 Medida 4. Realizar una campaña de sensibilización para que los varones asuman las responsabilidades familiares equilibrando el número de mujeres y hombres que se acojan a las medidas de conciliación.

E201 Medida 5. Adaptar los registros informáticos de manera que incluya los tipos de permisos o excedencias relacionados con la conciliación.

Eje 3: Violencia de género.

La Administración Pública regional se halla inserta en la sociedad y como tal no puede abstraerse ni estar ajena a sus problemas más acuciantes, siendo la violencia ejercida contra las mujeres uno de ellos.

Prevenir, sensibilizar, dar a conocer y formar, pero también proteger el bienestar y la calidad de vida de aquellas mujeres que, trabajando en el seno de la Administración sufren violencia, son obligaciones de los poderes públicos.

En esta línea, el presente Plan de Igualdad recoge diferentes Objetivos dirigidos a sensibilizar, dar a conocer y formar al 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.

Objetivo1: Prevenir la violencia de género y garantizar la protección de las empleadas públicas de la Administración regional víctimas de violencia de género.

E301 Medida 1. Desarrollar programas de formación dirigidos al personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para aumentar el conocimiento sobre la problemática de la violencia de género.

E301 Medida 2. Incluir en la formación de la Administración regional cursos sobre prevención de violencia de género especialmente dirigidos a quienes tienen implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en casos de violencia.

E301 Medida 3. Realizar campañas de sensibilización e información para prevenir la violencia contra las mujeres en el marco de la Administración regional.

Objetivo 2: Garantizar la protección de las empleadas públicas de la Administración regional víctimas de violencia de género.

E302 Medida 1. Desarrollar en el marco de los protocolos existentes actuaciones encaminadas a garantizar la confidencialidad de las víctimas de violencia de género.

E302 Medida 2. Velar por el mantenimiento de las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género acogidas al acuerdo de movilidad.

E302 Medida 3. Reconocer el derecho al cambio de bolsa de trabajo provincial para las mujeres víctimas de la violencia de género.

Eje 4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y los organismos públicos vinculados a ella, así como las empresas privadas que prestan servicios externalizados, están comprometidas, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a eliminar las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha recoge medidas para actuar contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso sexual y el acoso producido por razón de sexo son dos de las distintas manifestaciones en que la violencia de género puede producirse. Al ser este un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres referido al ámbito laboral de la Administración regional de Castilla-La Mancha, se ha considerado oportuno reservar un Eje específico de actuación que contemple Medidas que permitan eliminar estos hechos del contexto de la Administración regional. Por un lado, se contempla el establecimiento de protocolos de actuación que regulen el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y, por el otro, se enfatiza en la realización de campañas de información y programas de sensibilización para la concienciación total frente a esta manifestación laboral de la violencia de género.

Objetivo 1: Prevenir y eliminar los casos de acoso sexual y por razón de sexo en la Administración regional.

E401 Medida 1. Establecer protocolos, elaborados por equipos multidisciplinares con conocimientos en igualdad de género, para la prevención, atención, intervención, protección y seguimiento en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

E401 Medida 2. Realizar de campañas de información y sensibilización sobre los protocolos que se aprueben dirigidos a las empleadas y los empleados públicos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

E401 Medida 3. Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el contexto de la Administración regional de Castilla-La Mancha.

Eje 5: Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

La protección de la salud es uno de los pilares básicos sobre los que se sustentan las sociedades democráticas contemporáneas. Cualquier Administración, como columna vertebral que posibilita el funcionamiento de un Estado democrático, garantiza la protección de la salud de sus trabajadores y trabajadoras mediante actuaciones concretas que prevengan los riesgos laborales.

El conocimiento de los efectos que las desigualdades de género pudieran producir en la salud del personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha es un elemento fundamental para la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos y para, en definitiva, alcanzar la igualdad real y efectiva en el seno de la Administración regional.

Con este fin, el Objetivo contemplado en el Eje intenta incluir todas aquellas Medidas que permitan mejorar, a través de la modificación del entorno laboral y de las pautas de comportamiento, la salud de los empleados y empleadas de la Administración regional. En última instancia estas actuaciones resultarán en un incremento de la calidad de los programas de prevención de riesgos laborales así como en una reducción de la siniestralidad laboral y de las enfermedades derivadas del ejercicio de la actividad profesional.

Objetivo 1: Analizar las condiciones laborales del personal de la Administración regional de manera que velen por su salud, así como por el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

E501 Medida 1. Desagregar por sexo las bases de datos de la Administración de Castilla-La Mancha así como los datos estadísticos generados en las memorias anuales del servicio de prevención e introducir el género como variable en las evaluaciones de riesgos laborales.

E501 Medida 2. Realizar un estudio que analice y evalúe cuantitativa y cualitativamente la incidencia que el género tiene en la salud laboral de los empleados y empleadas públicas.

E501 Medida 3. Incluir contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación que reciben los y las miembros de los comités de seguridad y salud laboral así como los y las delegadas de prevención.

Eje 6. Retribuciones.

La legislación europea y estatal recoge el principio de igual retribución para trabajos equivalentes o del mismo valor. En este sentido no puede existir en el seno de la Administración regional de Castilla-La Mancha ninguna discriminación salarial directa o indirecta entre mujeres y hombres por un mismo trabajo desempeñado, ni tampoco por un trabajo distinto, pero de igual valor.

No obstante, las desigualdades de género estructurales que sitúan a mujeres y hombres en distintas posiciones profesionales derivan, en muchas ocasiones, en situaciones de desigualdad salarial. De este modo, aún no existiendo discriminación directa entre trabajadoras y trabajadores públicos, ciertos factores sociales y laborales producen situaciones de discriminación indirecta que resultan en una percepción retributiva inferior para las trabajadoras de la Administración regional. Algunos de estos factores están estrechamente relacionados con otras de las cuestiones abordadas en otros Ejes del presente Plan de Igualdad, como el tipo de jornada desempeñada o la segregación vertical y horizontal, hechos que hablan, en última instancia, de los distintos posicionamientos que las trabajadoras y trabajadores públicos ocupan en las escalas y categorías administrativas.

Objetivo 1. Conocer en profundidad y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

E601 Medida 1. Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

E601 Medida 2. Elaborar un estudio pormenorizado de los datos obtenidos de los sistemas y programas informáticos, adaptados desde el enfoque de género, sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración pública de Castilla-La Mancha y en relación con los puestos de trabajo y los salarios establecidos, complementos salariales y retribuciones variables percibidas que pongan en evidencia las brechas salariales existentes.

E601 Medida 3. Establecer medidas para corregir la desigualdad salarial existente en la Administración pública de Castilla-La Mancha a partir del estudio previsto en la medida anterior.

Eje 7. Comunicación no sexista.

La Administración Pública regional es una gran pantalla de difusión de mensajes a la ciudadanía castellano-manchega. Por ello, su responsabilidad y capacidad de transformación en este ámbito es mayúscula cuando se trata del uso de un lenguaje no sexista, igualitario e inclusivo y de una imagen no estereotipada de las mujeres en sus roles de género tradicionalmente asignados.

Se hace necesario que los poderes públicos lideren desde la Administración regional un cambio en sus formas de comunicación fomentando una comunicación inclusiva y no sexista.

Objetivo 1. Instaurar una comunicación no sexista e inclusiva en la interlocución de la Administración regional con las empleadas y empleados públicos de la misma y con la ciudadanía.

E701 Medida 1. 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 sexistas.

E701 Medida 2. Implantar un uso no sexista del lenguaje en la Administración regional.

E701 Medida 3. Generar un espacio virtual para la Administración regional y los organismos autónomos en el que se centralice la información sobre las medidas de igualdad, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género, el acoso sexual y por razón de sexo, retribuciones, etc. contempladas en este Plan de Igualdad y en el resto de normativa y legislación vigente.

Eje 8. Desarrollo y seguimiento del plan de igualdad.

La evaluación periódica de la puesta en marcha de las Medidas de este Plan es fundamental para verificar el grado de consecución de los Objetivos fijados como instrumento que permita realizar un análisis de la realidad de las Medidas emprendidas que pueda determinar, en su caso, la necesidad de su modificación o replanteamiento.

Objetivo 1. Establecer órganos de seguimiento y apoyo al desarrollo del Plan de Igualdad.

E801 Medida 1. Crear una Comisión Técnica de Igualdad de la Administración pública regional para realizar el seguimiento y la evaluación del presente Plan de Igualdad de Oportunidades, dependiente de la Mesa General de Negociación prevista en el artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Son funciones concretas de la Comisión Técnica de Igualdad de la Administración pública regional para el seguimiento del presente Plan:

1. Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad y de las acciones de desarrollo.
2. Recibir información de forma periódica sobre las distintas acciones de desarrollo del Plan de igualdad.
3. Analizar los resultados de los indicadores definidos para la evaluación del Plan.
4. Informar en la elaboración y, en su caso, modificación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo y violencia de género.
5. Proponer a la Mesa de Negociación competente cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de la evaluación del presente Plan de Igualdad.
6. Realización de estudios sobre la igualdad en la Administración regional.

E801 Medida 2. Establecer la colaboración entre la Comisión Técnica de Igualdad con las Unidades de Igualdad de Género previstas en el artículo 14 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha en el desarrollo y el seguimiento de las medidas adoptadas en este plan.

E801 Medida 3. Adaptar los sistemas de recogida de datos de la Administración regional a los indicadores de género pertinentes para la evaluación de la aplicación de las Medidas del Plan.

3. Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para trabajadoras y trabajadores de la JCCM.

a) Introducción.

El “Plan de igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha” es fruto de un diagnóstico de situación de la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En base a los resultados de dicho diagnóstico, se han definido los Objetivos y las Medidas necesarias para fortalecer el cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El “Plan de igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha” requiere de un proceso de seguimiento y evaluación de los Objetivos y Medidas planteadas. El Objetivo de dicho proceso es poder valorar el alcance de las mismas y la repercusión o impacto que la implantación del Plan tiene sobre las trabajadoras y trabajadores de la Administración regional en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de unas y otros.

Durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad es necesario realizar un seguimiento que permita comprobar el logro de los objetivos planteados a través de las medidas puestas en marcha y, en caso necesario, la eficacia en la implementación de las medidas. El seguimiento del Plan permite ir analizando el desarrollo del mismo con el Objetivo de introducir otras medidas o corregir posibles desviaciones. Este proceso ofrece una evaluación continua y permanente de la ejecución de las medidas del Plan.

Por su parte, ha de realizarse una evaluación del impacto que la implementación del Plan ha tenido sobre la Administración regional y sobre sus trabajadoras y trabajadores. Esta evaluación tendrá lugar, trascurrido el periodo de ejecución de las medidas puestas en marcha en el Plan de Igualdad, por lo que se presenta como una evaluación final o de resultados. En esta evaluación se podrá valorar la efectividad del Plan en cuanto a la reducción de los desequilibrios de género detectados entre el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Al igual que en las etapas previas al diseño de las medidas del Plan Igualdad, su seguimiento y evaluación requieren un nivel de formación en género e igualdad de oportunidades del equipo responsable de su realización.

La evaluación del Plan, como queda desarrollado anteriormente, no puede limitarse a una fase final de identificación de resultados, sino que debe someterse también a un proceso de seguimiento continuo paralelo a la ejecución de las medidas.

De esta forma, mientras que la evaluación hace referencia a una valoración de los resultados finales del Plan tras su periodo de ejecución, el seguimiento implica una información sobre el proceso de ejecución del Plan de tal forma que se puedan reorientar las medidas incluidas para potenciar los resultados esperados y corregir las posibles disfunciones de la estrategia.

Por ello, los mecanismos de seguimiento de las Medidas contempladas en el Plan son fundamentales para valorar de forma exhaustiva, sistemática y constante el logro real de los objetivos establecidos.

b) Metodología de evaluación.

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 del Plan de manera que de la participación de todos ellos se pueda rescatar una evaluación tanto del conocimiento del 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 Plan de igualdad consta de diferentes momentos o fases que se muestran en el siguiente cuadro.

Proceso de seguimiento y evaluación			
Temporalización			
Fase 0- Primer semestre año 1	Fase 1- Segundo semestre año 1	Fase 2- Segundo semestre año 2	Fase 3- Una vez finalizada la fecha de ejecución del plan.
Diseño y acuerdo por parte de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan, de los indicadores de seguimiento y evaluación	Seguimiento de comprobación de la difusión y conocimiento del Plan por parte de la plantilla de la Administración regional	Seguimiento sobre el nivel de implementación de las medidas 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 se encargará de diseñar y acordar los indicadores de seguimiento y evaluación del Plan.

Fase 1

En el 2º semestre del año 1, 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 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 2º semestre del año 2, el equipo responsable de la evaluación del Plan analizará el nivel de implementación de las medidas del Plan 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 la efectividad del Plan 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.

c) Establecimiento de indicadores para su evaluación y seguimiento.

Para realizar con éxito el sistema de seguimiento y evaluación del 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 la puesta en marcha del Plan y de las empleadas y empleados públicos 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 del Plan de Igualdad.
 - Indicadores de impacto: que permiten la medición de la evolución de la igualdad entre las empleadas y empleados públicos 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.
-

La denominación utilizada corresponde a periodos anuales de ejecución contabilizados desde el mes de la publicación del Plan de Igualdad en el D.O.C.M. (No corresponden a años naturales)	Año 1				Año 2				Año 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Trimestres												
Constitución de una Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.	X											
Puesta en marcha del Plan de comunicación y difusión.	X	X	X									
Adaptación de los diferentes sistemas de recogida de datos en relación a las medidas del Plan.	X	X	X									
Establecimiento del espacio virtual donde centralizará la información sobre las medidas del Plan de Igualdad.	X	X	X									
Aprobación del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo.	X											
Desarrollo y ejecución de las medidas del Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación												
Fase 0. Diseño y acuerdo en la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan, los indicadores de seguimiento y evaluación del mismo.	X											
Fase 1. Seguimiento sobre la difusión y conocimiento del Plan.			X									
Fase 2. Seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad.						X			X			
Fase 3. Evaluación final del Plan de Igualdad.											X	X

Por la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha: El Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios. Luis Herrera Díaz-Aguado. Por las Organizaciones Sindicales: CCOO. Carmen López López; FSP-UGT. Carmen Campoy Herrera. CSI-F. Roberto Rincón Rodríguez