



INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

El II Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 2021-2024 tiene como objetivo general alcanzar la igualdad efectiva en el empleo público mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

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

- Eje 1. Acceso al empleo público.
- Eje 2. Promoción profesional.
- Eje 3. Formación.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Igualdad retributiva.
- Eje 6. Prevención y salud laboral con perspectiva de género.
- Eje 7. Violencia de género.
- Eje 8. Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Eje 9. Comunicación y sensibilización en igualdad.

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

El Plan de Igualdad requiere de un proceso de seguimiento y evaluación de las medidas planteadas en el mismo, con el fin de conocer el grado de desarrollo de las medidas propuestas en el documento y en consecuencia verificar si se han cumplido con los objetivos vinculados a las mismas, para corregir los posibles desequilibrios detectados.

De acuerdo con lo anterior, y tras el análisis y valoración del resultado de las fichas de ejecución del ámbito de administración general elaboradas por las personas responsables de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, en la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad celebrada el día, se ha sometido a la consideración de la misma el presente informe.

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

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

No obstante, el objetivo específico de este eje es “prevenir toda posible causa de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público”

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 8 medidas con el siguiente grado de ejecución.



MEDIDA 1.1	Mantener un módulo de igualdad y violencia de género en los temarios de todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso al empleo público que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho módulo.		
Observaciones	En los temarios de todas las convocatorias existe al menos un tema específico en materia de igualdad que fue elaborado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. El 100% de las convocatorias de la OEP de estabilización y de la OEP de 2021-2022 incluyen un módulo de igualdad y violencia de género en los temarios. El 100 % de los temas en materia de igualdad han sido actualizados. El 100% de los procesos selectivos incorporan preguntas en materia de igualdad en sus ejercicios El 100 % de las convocatorias publicadas se ha utilizado lenguaje inclusivo.	Finalizada	100%
MEDIDA 1.2	Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo. En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.		
Observaciones	Se ha incluido en las convocatorias derivadas de la OEP de estabilización y de las OEP 2021 y 2022 una cláusula indicando que se tenderá a la representación equilibrada entre hombres y mujeres en la composición de los tribunales. La mayoría de miembros de tribunales tiene una presencia equilibrada de hombres y mujeres, alcanzando el 80% de los tribunales. Esta medida no se cumple en su totalidad, debido a la distribución sexual en determinadas especialidades. Porcentaje de mujeres del total nombrados en órganos colegiados: 57,33 %. Porcentaje de hombres del total nombrados en órganos colegiados: 42,67 % Porcentaje de mujeres presidentes: 43,54 % Porcentaje de hombres presidentes: 56,46 % Porcentaje de mujeres secretarías: 62,59 % Porcentaje de hombres secretarías: 37,41 %	En desarrollo avanzado	100%
MEDIDA 1.3	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.		
Observaciones	Estas medidas se incluyen en todas las convocatorias. Art. 9.1.f). Igualmente, en el manual de instrucciones que se facilita a los tribunales está en el art. 2.10.	Finalizada	100%



	<p>El 100% de las convocatorias de la OEP de estabilización y de la OEP de 2021-2022 incluyen garantías para las mujeres gestantes y lactantes.</p> <p>En la OEP 2019-2020 se ha solicitado y aplicado la medida en 6 ocasiones.</p> <p>En los procesos derivados de la OEP 2019-2020 se ha solicitado el uso de la sala de lactancia en 3 ocasiones.</p>		
MEDIDA 1.4	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.		
Observaciones	<p>En el 100% de las convocatorias publicadas se incluye esta cláusula.</p> <p>Se ha aplicado dos veces en los procesos de estabilización por concurso de méritos (en el cuerpo ejecutivo, escala administrativa de informática y en el cuerpo superior, especialidad administración general) habiéndose cumplido el 100% del objetivo de la medida.</p>	Finalizada	100%
MEDIDA 1.5	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.		
Observaciones	<p>Desde la EAR se informa puntualmente de estos datos y los Tribunales recogen en sus expedientes un documento donde aparece reflejada esta información.</p> <p>El 100% de los expedientes lo incorporan. El modelo MG 24 incluye el dato de los hombres y mujeres presentados a cada examen de la oposición. Se ha modificado el modelo MG/45 para incluir el desglose por sexos de los aspirantes que se presentan en cada prueba.</p> <p>Existe una disminución progresiva anual de brechas de género en los indicadores del informe.</p>	Finalizada	100%
MEDIDA 1.6	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.		
Observaciones	<p>De la distribución por sexos de los procesos selectivos, se informa a la DGFP y aparece recogida en las Memorias de actividades, publicadas en el Portal de la Escuela de Administración Regional. Para futuras convocatorias, esta información también aparecerá recogida en la Web de Empleo Público.</p> <p>Existe una disminución progresiva anual de brechas de género en los índices de distribución.</p>	En desarrollo avanzado	70%
MEDIDA 1.7	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.		



Observaciones	Medida del ámbito sectorial del Sescam		
MEDIDA 1.8	Garantizar en el marco de la Administración Regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso al empleo público temporal.		
Observaciones	<p>Siguiendo la doctrina de los tribunales en relación con la prohibición de discriminación por razón del embarazo o de la maternidad, las mujeres que se encuentran disfrutando de una prestación por nacimiento y cuidado de menor o en una situación asimilada a la anterior, tienen derecho a optar por permanecer en la situación de no disponible en la bolsa de trabajo por la que fue llamada o por la adjudicación del puesto de trabajo ofertado.</p> <p>En aplicación de esta medida, una mujer ha sido contratada durante el disfrute de su prestación de por nacimiento y cuidado de menor, ya que optó por la adjudicación del puesto de trabajo ofertado.</p>	Finalizada	100%

EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

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

Este eje tiene como objetivo “asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional en el empleo público”.

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 3 medidas con el siguiente grado de ejecución.

MEDIDA 2.1	Reconocer como mérito específico para los concursos de traslados que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho mérito.		
Observaciones	<p>Medida recogida en la Orden 100/2023, de 8 de mayo, por la que se convoca concurso permanente de traslados para la provisión de puestos de trabajo vacantes reservados a personal funcionario para los cuerpos y escalas de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y se regula el procedimiento para su provisión.</p> <p>Número de personas beneficiarias de esta medida: 5.859 (3.347 mujeres y 2.512 hombres).</p>	Finalizada	100%



MEDIDA 2.2	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.																
Observaciones	1. Porcentaje de mujeres y hombres del total de los puestos cubiertos mediante el sistema de libre designación, clasificados por Consejerías							En desarrollo avanzado	70%								
	2022									2023							
	M		H		M					H							
	Presidencia									46,84%		53,16%		48,05%		51,95%	
	Hacienda, Administraciones Públicas y TD									42,13%		57,87%		42,11%		57,89%	
	Fomento									52,94%		47,06%		56,06%		43,90%	
	Educación, Cultura y Deportes									49,21%		50,79%		51,56%		48,44%	
	Economía, Empresas y Empleo									52%		48%		52%		48%	
	Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural									56,58%		43,42%		52,17%		47,83%	
	Desarrollo Sostenible					60,67%				39,33%		57,89%		42,11%			
Sanidad					50%		50%		52,08%		47,92%						
Bienestar Social					72,38%		27,62%		71,43%		28,57%						
IRIAF					22,22%		77,78%		25%		75%						
Sescam					61,70%		38,30%		59,57%		40,43%						
Insstituto de la Mujer					100%		0%		100%		0%						
2. Número de personas que han solicitado un determinado puesto mediante el sistema de libre designación, desagregado por sexos.					En desarrollo avanzado	70%											
2022							2023										
M		H		M			H										
Presidencia							15		28		0		0				
Hacienda, Administraciones Públicas y TD							9		14		9		11				
Fomento							3		4		9		10				
Educación, Cultura y Deportes							3		6		0		2				
Economía, Empresas y Empleo							11		3		33		25				
Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural							12		19		2		0				
Desarrollo Sostenible							3		6		6		5				
Sanidad					14		6		0		0						
Bienestar Social					11		6		15		6						
IRIAF					0		0		0		0						
Sescam					7		2		0		0						
Insstituto de la Mujer					0		0		0		0						
3. En relación con el anterior, personas adjudicatarias de los puestos de libre designación, desagregado por sexos.					En desarrollo avanzado	70%											
2022							2023										
M		H		M			H										
Presidencia							3		3		2		6				
Hacienda, Administraciones Públicas y TD							8		10		6		6				
Fomento							3		1		5		6				
Educación, Cultura y Deportes							2		3		0		1				
Economía, Empresas y Empleo							4		1		5		4				
Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural							4		4		2		0				
Desarrollo Sostenible							3		2		2		2				
Sanidad					3		4		0		0						
Bienestar Social					9		4		6		3						
IRIAF					0		0		0		0						
Sescam					5		0		0		0						
Insstituto de la Mujer					0		0		0		0						



MEDIDA 2.3	<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</p> <p>En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.</p>		
Observaciones	<p>La mayoría de miembros de tribunales tiene una presencia equilibrada de hombres y mujeres, alcanzando el 80% de los tribunales. Esta medida no se cumple en su totalidad, debido a la distribución sexual en determinadas especialidades.</p> <p>Se ha incluido en las convocatorias de las OEPS 2021 y 2022 una cláusula indicando que se tenderá a la representación equilibrada entre hombres y mujeres en la composición de los tribunales.</p> <p>Porcentaje de mujeres del total nombrados en órganos colegiados: 50,80% Porcentaje de hombres del total nombrados en órganos colegiados: 49,20%</p> <p>Porcentaje de mujeres presidentas: 48,00% Porcentaje de hombres presidentes: 56,46% Porcentaje de mujeres secretarias: 64,00% Porcentaje de hombres presidentes: 36,00%</p>	En desarrollo	100%

EJE 3. FORMACIÓN.

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

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

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

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 11 medidas con el siguiente grado de ejecución.



MEDIDA 3.1	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.		
Observaciones	<p>En los Planes de Formación para el personal empleado público ya se incluyen distintas acciones formativas en la materia y también en modalidad on line. Actualmente, sus solicitudes no computan en el máximo de acciones formativas que se pueden pedir.</p> <p>Del total de solicitudes del Plan de Formación para 2023, un 29,8 % eran para aquellos cursos con contenido en igualdad de género (32 cursos), esto supone un 11,2% más que el año anterior. Del total de solicitudes realizadas por mujeres para todas las acciones formativas del Plan, un 31,1% era para cursos de Igualdad de Género. En hombres el porcentaje fue de un 27,8%.</p> <p>Número de cursos, seminarios y jornadas programadas en dichas materias, especificando cuántos de ellos son on line: Total: 32 Cursos/ Online: 15 Cursos/ Mixta: 1 Curso/ Presencial: 16 Cursos</p> <p>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: Total Solicitantes: 29,8% (Mujeres: 31,1% Hombres: 27,8%)</p> <p>Número de personas que reciben los cursos o participan en los seminarios y jornadas, desagregados por sexo: Total Participantes: 12.867 Mujeres: 8.238 Hombres: 4.629</p> <p>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: % Personas Participantes respecto a las solicitudes Cursos Específicos Género: 72.6% (Mujeres: 72,2% Hombres: 73,3%)</p>	Finalizada	100%
MEDIDA 3.2	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.		
Observaciones	<p>La medida se encuentra implementada fundamentalmente a través del programa formativo desarrollado por el Instituto de la Mujer dentro del Plan de Formación, también por parte de algunas Consejerías y la propia EAR.</p> <p>Aunque se observa en el Plan de 2023, un ligero descenso en el total de horas de formación dedicadas a igualdad de género (470 horas en 2022), el número de participantes ha sido prácticamente 10 veces superior al año 2022. Del mismo modo, y gracias al curso de autoformación, aproximadamente la mitad de las</p>	Finalizada	100%



	<p>personas que solicitaron la realización de los cursos en materia de igualdad de género, los han podido llevar a cabo.</p> <p>Número de cursos especializados, seminarios y jornadas on-line programadas: Online: 2 Cursos</p> <p>Número de cursos especializados, seminarios y jornadas presenciales programadas Presenciales: 17 Cursos (1 de ellos Semipresencial)</p> <p>Número de horas formativas especializadas impartidas, especificando cuantas de ellas son on-line: Total horas: 445 - Online: 45 horas/ Presencial: 370 horas/ Mixta: 30 horas</p> <p>Número de personas que reciben los cursos o participan en los seminarios y jornadas, desagregado por sexo: Total Participantes: 4.719 (Mujeres: 3.008 / Hombres: 1.711)</p> <p>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: Porcentaje Participantes respecto a las solicitudes Cursos Específicos Género: 49,3% (Mujeres: 48,7% Hombres: 50,4%)</p>		
MEDIDA 3.3	Incluir un módulo transversal de igualdad de género en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.		
Observaciones	<p>En todos los cursos de autoformación se cuenta con este módulo transversal de igualdad de género de unas cinco horas de duración.</p> <p>Número de cursos que incluyen dicho módulo:13 Cursos de Autoformación</p> <p>Número de horas formativas en dichas materias : 65</p> <p>Número de personas que han realizado cursos de autoformación que incluyan un módulo de igualdad de género, desagregado por sexo: Total: 8.148 (Mujeres: 5.230 Hombres: 2.918)</p> <p>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. Total: 100% (Mujeres: 100% Hombres: 100%)</p>	Finalizada	100%
MEDIDA 3.4	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.	En desarrollo avanzado	70%



Observaciones	<p>Se incluirá al personal referenciado en la medida como preferente en cursos en la materia. En cuanto a la formación continua para las unidades de igualdad de género, concretamente en el Plan del año 2023 se incluyen cuatro cursos, dirigidos prioritariamente al personal que trabaja en estas unidades (un curso de Formación General, otro del Instituto de la Mujer y dos cursos de la Consejería de Hacienda y AAPP). Todos ellos suman un total de 80 horas de formación en modalidad presencial, el número de horas es el doble que en el año 2022.</p> <p>Número de acciones formativas en materia de igualdad para personal específico: 4 Cursos</p> <p>Número de horas formativas en materia de igualdad para personal específico: 80 horas</p> <p>Número de personas que realizan acciones formativas para personal específico, desagregado por sexo: Total participantes: 64 (Mujeres: 46 Hombres: 18)</p> <p>Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo: 8,2% (Mujeres: 8,6% Varones: 7,2%)</p> <p>Análisis de la formación recibida en materia de igualdad de género mediante la realización de cuestionarios: 7,38 (Pendiente la nota del curso de "Elaboración y negociación de planes de igualdad"</p>		
MEDIDA 3.5	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.		
Observaciones	<p>Se cuenta con un programa de formación en habilidades profesionales, faltaría complementar esta formación incluyendo contenidos relacionados con la perspectiva de género.</p> <p>Número de acciones formativas realizadas: 8</p> <p>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: 39,4% (Mujeres: 36,6% y Hombres: 44,0%)</p> <p>Porcentaje de mujeres que ha recibido formación: Mujeres Participantes: 56,8%</p> <p>Análisis de la formación recibida en materia de igualdad de género mediante la realización de cuestionarios: Nota media: 9,03</p>	En desarrollo	40%
MEDIDA 3.6	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	En desarrollo avanzado	70%



Observaciones	<p>Se han dado instrucciones al respecto tanto a los formadores como a las empresas para que impartan los contenidos de los cursos con lenguaje inclusivo especificándose en las cláusulas de los contratos. Asimismo, se incluirá la necesidad de garantizar la visibilización de las aportaciones de las mujeres en los correspondientes ámbitos de conocimiento abordados.</p> <p>Número y porcentaje de las acciones formativas con revisión del contenido: 422</p> <p>Incremento anual de las acciones formativas revisadas: Se darán todas las instrucciones al 100 % de formadores/empresas desde el principio.</p>		
MEDIDA 3.7	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.		
Observaciones	<p>Esta medida se considera completamente implementada desde la primera revisión en 2021. Los datos incluidos en la aplicación GESTFORM pueden ser desagregados por sexo ya que esta variable se encuentra incorporada.</p> <p>Verificar las adaptaciones realizadas: No es necesario verificar dichas adaptaciones porque esta variable ya está incluida en la plataforma de formación para todos los cursos</p>	Finalizada	100%
MEDIDA 3.8	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.		
Observaciones	<p>Durante 2023 se ha puesto a disposición del personal público de nuevo ingreso, el curso "Principios básicos de la igualdad de género y su aplicación en la administración pública" en la moodle de la EAR, para que puedan realizarlo en el plazo de un año. Se añadirá información al respecto en el manual de acogida.</p> <p>Número de cursos programados en dichas materias: 1</p> <p>Número de horas formativas: 6</p> <p>Número de personas que han recibido el curso en el plazo de un año tras la superación del proceso selectivo, desagregado por sexos: Total: 151 (Mujeres: 103; Hombres: 48)</p>	En desarrollo avanzado	70%
MEDIDA 3.9	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.	Finalizada	100%



Observaciones	<p>En el Plan de Formación de 2023, se incluyeron ocho cursos en el Programa de Habilidades Profesionales con un total de 250 horas. En este programa durante 2023 han participado un total de 213 personas, de ellas el 56,8% fueron mujeres, por lo que se entiende conseguida la medida.</p> <p>Número de cursos programados en dichas materias:8</p> <p>Número de horas formativas:250</p> <p>Número de empleadas públicas que han participado en las acciones formativas: Total Participantes: 213 (Mujeres: 121 Hombres: 92)</p>		
MEDIDA 3.10	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.		
Observaciones	<p>En el Plan de Formación de 2023 se incorporó el curso “Igualdad de Género en la Administración Pública” con un total de 25 horas pudiendo ser realizado por todas las personas solicitantes (4.203). También en el Plan de Formación de 2023, se incluyeron trece cursos más en el Programa de Autoformación, con un total de 325 horas de las que una quinta parte aproximadamente (65 horas), correspondían al módulo de Igualdad de Género.</p> <p>Número de cursos programados en dichas materias: 1</p> <p>Número de horas formativas: 25</p> <p>Número de personas que han recibido el curso, desagregado por sexos: Total: 4.203 (Mujeres: 2.650 ; Hombres: 1.553)</p>	Finalizada	100%
MEDIDA 3.11	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.		
Observaciones	<p>En el Plan de Formación del año 2023, se ha incluido el curso “Elaboración y negociación de planes de igualdad”, corresponde al programa de formación específica de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital. Tiene como personal destinatario preferente, al personal que forme parte de las mesas de negociación, unidades de género y representantes legales. Tiene una duración de 20 horas en modalidad presencial y se ha impartido a un total de 14 personas: 10 eran mujeres y 4 hombres.</p> <p>Número de cursos programados en dichas materias: 1</p> <p>Número de horas formativas: 20</p> <p>Número de personas que han recibido el curso, desagregado por sexos: 14 (Mujeres: 10; Hombres: 4)</p>	Finalizada	100%

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

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

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

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 3 medidas con el siguiente grado de ejecución.

MEDIDA 4.1	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.		
Observaciones	Se han realizado campañas de difusión de la bolsa de horas de libre disposición para el cuidado y la atención de familiares mediante notas de prensa y notas informativas en chronos. En el ejercicio 2023 desde la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Desarrollo Sostenible se han difundido actividades que pueden favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, como jornadas, campamentos para menores, etc, promovidas por el Ayuntamiento de Toledo o la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, así como a nivel estatal.	Iniciada	20%
MEDIDA 4.2	Elaboración y difusión de Guías sectoriales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.		
Observaciones	Pendiente de la actualización de la normativa vigente (Medida 4.3).	Iniciada	10%
MEDIDA 4.3	Adaptación y actualización del Plan Concilia a la normativa vigente.		
Observaciones	Se ha remitido una primera propuesta para la actualización del Plan Concilia a las organizaciones sindicales.	Iniciada	10%

EJE 5. IGUALDAD RETRIBUTIVA.



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

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

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

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 2 medidas con el siguiente grado de ejecución.

MEDIDA 5.1	Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres o a la aplicación de medidas de conciliación que puedan poner en evidencia las brechas salariales existentes.	Iniciada	10%
Observaciones	No hay constancia de que existan reclamaciones interpuestas por las trabajadoras con motivo de discriminación retributiva.		
MEDIDA 5.2	Realizar un estudio de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas con perspectiva de género, para detectar posibles desigualdades salariales.	Finalizada	100%
Observaciones	Las retribuciones básicas y complementarias del personal empleado público vienen recogidas en las leyes anuales de presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.		

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

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

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

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 4 medidas con el siguiente grado de ejecución.



MEDIDA 6.1	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.		
Observaciones	Datos obtenidos de las Memorias de Actividades del Servicio de Prevención de 2021, 2022 y 2023 (1º semestre) Exámenes de salud 2021: 2.529 (48,87%) mujeres 2.646 (51,13%) hombres. Exámenes de salud 2022: 3.100 (49%) mujeres 3.282 (51%) hombres. Exámenes de salud 2023 (1º semestre): 1.697 (50,3%) mujeres 1.677 (49,7%) hombres. Accidentes de trabajo con baja en 2021: 288 (70,6%) mujeres 129 (29,4%) hombres. Accidentes de trabajo con baja en 2022: 242 (68,9%) mujeres 109 (31,1%) hombres. Accidentes de trabajo con baja en 1º semestre 2023: 31 (53,5%) mujeres 53 (46,5%) hombres.	Finalizada	100%
MEDIDA 6.2	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.		
Observaciones	Datos obtenidos de las Memorias de Actividades del Servicio de Prevención de 2021, 2022 y 2023 (1º semestre) Número de evaluaciones psicosociales: 2021: 10 2022: 16 2023 (1º semestre): 4 No se han identificado riesgos de tipo psicosocial con impacto de género. Número de adaptaciones realizadas: 2021: 44 2022: 31 2023 (1º semestre): 26	Finalizada	100%
MEDIDA 6.3	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.		
Observaciones	Datos obtenidos de las Memorias de Actividades del Servicio de Prevención de 2021, 2022 y 2023 (1º semestre) Existen medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, en concreto, el protocolo específico de actuación para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural.	Finalizada	100%



	Se dispone de un listado específico de puestos de trabajo con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Se consulta específicamente a las mujeres sobre las medidas adoptadas.		
MEDIDA 6.4	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.		
Observaciones	Se han realizado dos acciones formativas: una en 2021 y otra en 2022 (Capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico) Número de horas en campañas y acciones formativas realizadas: 50 en 2021 y 50 en 2022. El número de personas destinatarias de las campañas de sensibilización y acciones formativas dirigidas al personal empleado público han sido 6 mujeres y 9 hombres y 12 mujeres y 12 hombres en 2022. El número de personas destinatarias de las campañas de sensibilización y acciones formativas dirigidas a las personas que componen los comités de seguridad y salud laboral, han sido 1 mujer y 3 hombres en 2022. El número de personas destinatarias de las campañas de sensibilización y acciones formativas dirigidas a los y las delegadas de prevención, han sido 1 mujeres y 3 hombres en 2022.	Finalizada	100%

EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Es necesario seguir desarrollando medidas y acciones en el ámbito de la prevención, sensibilización y formación del personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la problemática de la violencia de género y proteger el bienestar y la calidad de vida de aquellas mujeres empleadas públicas víctimas de este tipo de violencia. Por ello, este eje tiene como objetivo “promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género”.

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 7 medidas con el siguiente grado de ejecución.

MEDIDA 7.1	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...).		
Observaciones	Realización de campañas de sensibilización e información en el Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre) con envío de correos masivos, difusión en redes sociales, distribución de cartelerías, infografías, folletos, difusión de vídeos...	Iniciada	10%



	Se ha realizado una campaña anual, coincidiendo con el día 25 de noviembre, destinada a todo el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.		
MEDIDA 7.2	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.	Iniciada	10%
Observaciones	Texto inicial del protocolo en elaboración en fase de informes preliminares.		
MEDIDA 7.3	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.	Iniciada	10%
Observaciones	Remitida propuesta de curso 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 para su inclusión en las acciones formativas del próximo plan de formación.		
MEDIDA 7.4	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).	En desarrollo	40%
Observaciones	Se ha recibido y atendido 1 solicitud de movilidad interadministrativa, existiendo un procedimiento para garantizar el anonimato. En el borrador del texto del protocolo para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género se establece un procedimiento para el ejercicio de derechos en el empleo público de las mujeres víctimas de violencia de género, entre los derechos a ejercer se encuentra la movilidad interadministrativa.		
MEDIDA 7.5	Elaborar guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.	Iniciada	10%
Observaciones	En el borrador del texto del protocolo para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género se establece la elaboración de una guía sectorial de derechos laborales de las empleadas públicas víctimas de violencia de género con información específica, completa y actualizada de la legislación y acuerdos aplicables en materia de empleo público, que será objeto de publicidad en el Portal de Transparencia y en el Portal del Empleado.		
MEDIDA 7.6	Facilitar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género.	Finalizada	100%
Observaciones	Cuando varios empleados o empleadas de una misma unidad administrativa o centro de trabajo deseen prestar el servicio mediante teletrabajo y por cuestiones organizativas debidamente motivadas no fuera posible la autorización a todos, las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán preferencia para la de autorización de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.		



	<p>Además, el Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, establece un régimen excepcional de prestación de servicios en modalidad no presencial cuando no sea posible un traslado por motivos de violencia de género o cuando la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo garantice de forma más efectiva la protección de la persona empleada pública víctima de violencia de género.</p> <p>Por tanto, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género está regulada. A la fecha del informe no se han recibido solicitudes de asesoramiento para su aplicación, ni se ha solicitado la aplicación de la medida de víctimas de violencia de género.</p>		
MEDIDA 7.7	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.....).	Finalizada	100%
Observaciones	La Dirección General de la Función Pública ha realizado la estadística.		

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

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

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

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 3 medidas con el siguiente grado de ejecución.

MEDIDA 8.1	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.		
Observaciones	Difusión 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 a través del Portal del Empleado, intranet, web de las Unidades para la Igualdad de Género y difusión de trípticos informativos.	Finalizada	100%



	La difusión del protocolo es continua, destinada a todo el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.		
MEDIDA 8.2	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.		
Observaciones	Dentro de la Formación específica de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital se incluye un curso "Prevención y actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración Regional", dirigido al personal empleado público de la Administración Regional y sus Organismos Autónomos. Entre las personas destinatarias, tienen preferencia para la realización del mismo el personal adscrito a los servicios de personal y a las unidades de género. Dentro de la Formación específica del año 2024, además de este curso, se incluirá otro para la formación los Comités Asesores en investigación del acoso en el lugar del trabajo y acoso sexual y por razón de sexo. En el primer trimestre de 2024 se va a realizar un curso de formación general para un total de 15 alumnos.	En desarrollo avanzado	70%
MEDIDA 8.3	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		
Observaciones	Desde la publicación 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 se han iniciado siete expedientes en el sector de Administración General, de los cuales seis han finalizado con el archivo del expediente. De ello se deriva que la incidencia en el total del personal empleado público no es representativa. El objetivo debe seguir siendo incidir en los aspectos preventivos del protocolo.	En desarrollo	70%

EJE 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

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

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



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

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 7 medidas con el siguiente grado de ejecución.

MEDIDA 9.1	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 de género. Se cuidará especialmente la imagen de aquellos grupos donde la mujer esté infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.		
Observaciones	Realización de campañas sensibilización y acciones de conmemoración del Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia (11 de febrero), del Día Internacional de las mujeres (8 de marzo), del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (8 de abril) del Día Internacional de las mujeres rurales (15 de octubre), difusión de monográfico sobre Igualdad de Género y Política Fiscal, realización de charlas coloquio y conferencia. Se ha realizado una acción anual en los días 11 de febrero, 8 de marzo, 8 de abril y 15 de octubre.	En desarrollo avanzado	70%
MEDIDA 9.2	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.		
Observaciones	Incorporación de la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en la normativa, las comunicaciones escritas, programas, planes, guías... Revisión de la documentación generada y elaboración y difusión de notas informativas sobre la incorporación de la perspectiva de género.	En desarrollo avanzado	70%
MEDIDA 9.3	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.	En desarrollo avanzado	70%
Observaciones	Se ha iniciado la revisión de las ofertas de puestos de trabajo, normativa vigente, con lenguaje igualitario y eliminando los sesgos de género. Las convocatorias de procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo al igual que las modificaciones de la RPT, ya se redactan con lenguaje igualitario.		
MEDIDA 9.4	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.	En desarrollo avanzado	70%
Observaciones	En el Portal de Estadística de Castilla-La Mancha se puede consultar información estadística con perspectiva de género ya que se han incluido indicadores de género en los distintos sectores de análisis.		



MEDIDA 9.5	Habilitar un espacio en los portales sectoriales del personal empleado público que permita la realización de sugerencias en materia de igualdad de forma permanente.		
Observaciones	<p>Dentro del buzón de consultas y sugerencias del Portal del Empleado, se ha habilitado como materias específicas las relacionadas con los 9 ejes del Plan de Igualdad.</p> <p>El número de consultas/sugerencias recibidas en el espacio habilitado dentro del Portal del Empleado han sido:</p> <p>Eje 1.: 1 consulta (hombre) no relacionada con materias de igualdad.</p> <p>Eje 2.: 1 consulta (mujer) no relacionada con materias de igualdad.</p> <p>Eje 4.: 1 sugerencia (mujer) relacionada con materias de igualdad. 3 consultas (mujeres) una de ellas relacionadas con materias de igualdad.</p> <p>Eje 5.: 1 consulta (hombre) no relacionada con materia de igualdad.</p>	Finalizada	100%
MEDIDA 9.6	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.		
Observaciones	Medida del ámbito sectorial del Sescam		
MEDIDA 9.7	Difusión del II Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta.		
Observaciones	<p>Difusión del Plan en un espacio habilitado dentro del Portal del Empleado.</p> <p>Asimismo, entre los contenidos del curso "Elaboración y negociación de Planes de Igualdad", dirigido al personal empleado público de la Administración Regional y sus Organismos Autónomos, se encuentra el II Plan de Igualdad.</p>	Finalizada	100%