



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 EN EL SECTOR DE EDUCACIÓN

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 1.2	<p>Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo.</p> <p>En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.</p>	Finalizada	100%
Observaciones	<p>El nombramiento de presidentes y presidentas para los tribunales se realiza a propuesta de los Delegados y Delegadas Provinciales. En las convocatorias no se determina ningún tipo de distribución equilibrada ya que el porcentaje de presidentas es mucho mayor que el número de presidentes. El porcentaje de trabajadoras es mucho mayor que el de trabajadores.</p> <p>Se ha realizado una Instrucción para que las Delegaciones Provinciales tengan presente el principio de equilibrio en la presencia de presidentes y presidentas de tribunal.</p> <p>El porcentaje medio ha sido: 65% mujeres - 35% hombres</p>		
MEDIDA 1.3	<p>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.</p>	Finalizada	100%
Observaciones	<p>Se contemplan las siguientes situaciones: Los tribunales tienen la instrucción, por parte de esta DGRRH, de organizar cambios de sede de examen en casos de embarazos de riesgo, así como aplazamiento de los exámenes para adaptarnos a la situación de su gestación y/o parto (casos valorados por la inspección médica y la DGRRH). También aplazamientos de la fase de prácticas y realización de menos tiempo efectivo de prácticas si se está en situación de baja por embarazo de riesgo.</p> <p>Se han tramitado 42 solicitudes en las dos últimas convocatorias (EE.MM y Cuerpo de Maestros) y 42 veces por tanto se han aplicado medidas de flexibilización para la realización de las pruebas.</p> <p>Todas las sedes tienen sala de lactancia desde el 2015.</p>		



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	Los datos de participación de las últimas oposiciones son: <ul style="list-style-type: none">• Participantes:<ul style="list-style-type: none">○ Mujeres: 8359○ Hombres: 4966• Seleccionados:<ul style="list-style-type: none">○ Mujeres: 586○ Hombres: 213	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		No iniciada	0%

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 2.3	<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 efectivo.</p> <p>En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.</p>	Finalizado	100%
Observaciones	<p>El número de presidentes se realiza de forma equilibrada, siendo muy difícil en ciertas especialidades por el número de profesionales, primando de forma general un mayor número de trabajadoras con respecto a los trabajadores.</p> <p>El porcentaje en las dos últimas convocatorias ha sido de un 65 por ciento de mujeres y de un 35 por ciento de hombres.</p>		

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.

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	<p>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.</p>	En desarrollo avanzado	70%
Observaciones	<p>En el curso 2022/2023 se han realizado 27 acciones formativas en materia de igualdad de las que 7 han sido online y 20 de forma presencial.</p> <p>El 17,1 por ciento es el porcentaje de participación con respecto al total, siendo 1086 personas las que han participado, de las cuales 793 son mujeres y 293 hombres.</p>		



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.	Finalizada	100%
Observaciones	La medida se encuentra implementada fundamentalmente a través del programa formativo desarrollado por el centro regional de formación del profesorado. No obstante, queda pendiente la implantación de un cuestionario para evaluar el grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en las aulas.		
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.	No iniciada	0%
Observaciones	Todavía no se ha puesto en funcionamiento este tipo de formación		
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.	No se aplica	
Observaciones	Desde el CRFP no se realizan cursos específicos para docentes que forman parte de tribunales de selección, comisiones de valoración o para asesores de la Unidad de Igualdad.		
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.	Iniciada	10%
Observaciones	El Centro Regional de Formación del Profesorado no organiza formación a unidades administrativas. El curso sobre acceso a la función directiva no se incluye módulo referido a la perspectiva de género. A partir de este curso 2023/2024 se incluirá un módulo en la formación en prevención de riesgos laborales.		
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	73 acciones formativas, que suponen el 37'8% para este curso 2022/2023		
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.	No iniciada	0%



Observaciones			
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.	Iniciada	10%
Observaciones	En el año 2022 esta medida seguía pendiente de implementar, En 2023 se ha elaborado se ha diseñado un módulo en la formación de los alumnos en prácticas que se incluirá en la formación obligatoria de prevención de riesgos laborales.		
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.	Finalizado	100%
Observaciones	La formación permanente del profesorado es voluntaria. Se realiza difusión de las acciones formativas con perspectiva de género a través de redes sociales (Facebook, Twitter (X)) y canales propios (web CRFP y YouTube) Se han realizado 27 acciones formativas con esta temática, que han supuesto 339 horas para un total de 1003 docentes que han participado.		
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.	No iniciada	0%
Observaciones	El Centro Regional de Formación del Profesorado no oferta formación específica a representantes legales y personal de la Junta que forme parte de las mesas de negociación.		

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 4.2	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.	En desarrollo	40%
Observaciones	No hay una Guía específica de difusión de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero la Consejería de Educación pública cada curso escolar dentro de las instrucciones de comisiones de Servicio, la regulación por tipos de comisión de conciliación que pueden solicitar las funcionarias y funcionarios docentes.		

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.	No iniciada	0%
-------------------	---	-------------	----



Observaciones			
MEDIDA 5.2	Realizar un estudio de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas con perspectiva de género, para detectar posibles desigualdades salariales.	No iniciada	0%
Observaciones			

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.	Finalizada	100%
Observaciones	<p>"En materia de prl son varios los datos que se aportan segregados por sexo y que ya se incluyen en las memorias anuales desde el curso 2021/2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exámenes de salud y adaptaciones de puesto realizados - Datos de accidentabilidad - Formación" <p>Sobre los accidentes de trabajo, reseñable es que el índice de incidencia ha disminuido, estando en un 36% por debajo de la media nacional del sector educativo. También ha disminuido el índice de frecuencia, y también encontrándose por debajo de la media nacional. También ha disminuido el índice de gravedad. Sin embargo, la duración media de las bajas ha aumentado respecto al curso anterior, de 42 días de duración media hemos pasado a 46.</p> <p>Con respecto al personal trabajador especialmente sensible, como resumen:</p>		



	<ul style="list-style-type: none">• Se han gestionado cincuenta y dos nuevas solicitudes de adaptación y se han revisado 11 adaptaciones de personal docente, así como 38 nuevas solicitudes de trabajadoras embarazadas. En total, 101 exámenes de salud e informes médicos emitidos, de los cuales, 58 han conllevado a una adaptación de puesto de trabajo, 5 cambios de puesto, veintidós no requieren adaptación o se encuentran en IT y dos han resultado con el fin de la adaptación.• En cuanto al personal no docente: se han tramitado 52 nuevas solicitudes de adaptación de puesto de trabajo, 22 de trabajadoras embarazadas y una trabajadora en periodo de lactancia. En total se han realizado 75 exámenes de salud e informes médicos emitidos de los cuales, 44 han conllevado a una APT, 2 cambios de puesto, 5 no requieren adaptación o se encuentran en IT y 2 han resultado con el fin de la adaptación. <p>Se han llevado a cabo campañas colectivas de salud, como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Detección de trastornos de la voz: De los 2968 exámenes de salud practicados en el curso 22/23, se ha recibido contestación completa por parte de 2559 docentes al cuestionario VHI (Voice Handicap Index) con un 86% de participación. En cuanto a los resultados obtenidos: más del 80% es apto (no ha desarrollado ningún trastorno de la voz), al 17,5 % se le recomienda el uso de amplificador de la voz y la realización del curso de prevención de trastornos de la voz (durante el curso 22/23 se realiza una edición presencial en la provincia de Toledo para sesenta docentes y una edición on-line para doscientos docentes), 2,2 % requiere de la medida anterior más una valoración específica por otorrino. <p>Se han llevado a cabo programas preventivos de salud, como la campaña de detección precoz de la diabetes.</p> <p>En relación a la Vigilancia de la salud, se han llevado a cabo 2968 de las 5072 solicitudes realizadas, teniendo 804 renuncias. En personal no docente se han practicado 958 y han renunciado 51.</p> <p>En total se han impartido 40.446 horas de formación en materia preventiva certificada por el Centro Regional de Formación del Profesorado y la Escuela de la Administración Regional, de las cuales 36.930 horas son de personal docente y 3.516 horas de personal no docente.</p>		
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.	Finalizado	100%



Observaciones	<p>Se ha validado en Comité Sectorial de Seguridad y Salud del 22/06/2022, la metodología del INSST (F-Psico) como método de evaluación de riesgos psicosociales y se ha implementado de forma planificada como parte de la evaluación de riesgos (nuevas o revisión de las existentes) de centros educativos públicos no universitarios.</p> <p>Valoración de la carga mental: nueva campaña lanzada durante el curso 22/23.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Se han recibido un total de 1272 cuestionarios contestados de forma completa de los 2378 lanzados, lo que supone un 53 por ciento de participación en esta campaña.○ Resultado general: el 73 % del personal docente y el 65 del personal no docente, refiere que "No existe ningún factor que le produzca estrés o molestia en su trabajo".○ Se han realizado 40 evaluaciones de factores de riesgo psicosocial.		
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	<p>"1. Autorización desde junio de 2023 de un nuevo servicio de salud laboral para personal docente, específico para la valoración de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos del puesto de trabajo, incluidas las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se encuentren en periodo de lactancia natural.</p> <p>2. En proceso de revisión de la actual Instrucción de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes por el que se regula el procedimiento de adaptación de puesto por motivos de salud, así como de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia natural."</p> <p>3. Adaptaciones de puesto de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural:</p> <ul style="list-style-type: none">• Embarazadas: 38 docentes y 23 no docentes• En periodo de lactancia natural: 1 no docente	En desarrollo	70%
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	<p>Por parte del SPRL de Educación se ha incluido un módulo informativo denominado "Igualdad de Género: aplicación en la prevención de riesgos laborales", que se incluye desde abril de 2023 en todas las formaciones en formato de teleformación tanto de personal no docente como de personal docente.</p> <p>Este módulo informativo consta de una parte teórica y un cuestionario, que, si bien no forman parte de la nota para determinar la aptitud de la formación dada, es necesario su lectura y la contestación del test para poder emitir la aptitud correspondiente.</p>	Finalizado	100%



	En el curso 22/23 se han impartido 313 horas en los cursos de formación del personal no docente de centros educativos. Durante el curso 23/24 ya se ha incluido en la formación del personal docente, habiendo una previsión superior a 4000h.		
--	--	--	--

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 jornadas participativas cada 25 N dirigidas a centros educativos: https://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/unidad-igualdad-genero/campanas-sensibilizacion/25-noviembre-dia-internacional-eliminacion-violencia-mujer . Además, se realizan acciones a título de Consejería, como carteles y envío de correo masivos al personal funcionario con información concreta de ese día.	Finalizada	100%
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.		
Observaciones	Se han llevado a cabo formación específica para los miembros del comité de acoso laboral de las cinco provincias.	Finalizada	100%



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 8.2	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	Se han realizado dos ediciones formando a todos los miembros de los comités de acoso sexual.	Finalizado	100%

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 9.2	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	Revisión de la documentación generada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes para la incorporación del lenguaje inclusivo y la perspectiva de género.). Esta es una acción de ejecución constante por parte de la Unidad de Igualdad de Género (UIG).	Finalizada	100%
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.	No iniciada	0%
Observaciones			