



Castilla-La Mancha

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD DE 7 DE FEBRERO DE 2024

ASISTENTES:

PRESIDENTA:

D.^a Carmen M.^a Meneses Torres. Jefa de Área de Relaciones Sindicales y Condiciones de Trabajo. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

POR LA ADMINISTRACIÓN:

- D. Carlos Amieba Escribano. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- D. José Algar Morales. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- D.^a Juana M.^a López García Cano. Instituto de la Mujer.

SECRETARIA:

D.^a Concepción Fernández – Marcote Ruano. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

CSIF

- D.^a Victoria Ortiz Fernández.
- D.^a Nieves Martín Palencia.

CCOO

- D.^a Lola Cachero Buil.
- D.^a Yolanda Mirando Cantero.

FESES

- D.^a Marta Nuño López.

UGT

- D.^a María José Ramos.

INTERSINDICAL-CLM

- D.^a Rosario Madrigal Losa.
- D.^a M.^a José Tomás Ferrer-Sanjuan.



En Toledo, siendo las 12:00 horas del día 7 de febrero de 2024, mediante videoconferencia, se reúnen las personas antes indicadas con el fin de celebrar la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad para la que han sido previamente convocadas, con el siguiente orden del día:

Punto 1. Aprobación del acta de la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad celebrada el 8 de abril de 2022.

Punto 2. Informes 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.

Punto 3. Preguntas y sugerencias.

La Presidenta declara abierta la sesión, dando paso al orden del día.

Punto 1. Aprobación del acta de la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad celebrada el 8 de abril de 2022.

Queda aprobada el acta de la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad celebrada el 8 de abril de 2022, sin que se hayan realizado observaciones al borrador remitido junto con la convocatoria.

Punto 2. Informes 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.

La Presidenta explica a los asistentes que la documentación relativa al seguimiento de II Plan de Igualdad se ha elaborado y remitido diferenciando los tres sectores de la Administración.

En concreto, respecto al sector de Administración General indica que se ha realizado con los datos facilitados por los responsables de los distintos Servicios y Consejerías.

En relación con el estado de ejecución de alguna de las medidas del II Plan de igualdad recogidas en el informe del sector de Administración General, recuerda que el día 24 de enero de 2024 finalizó el plazo para remitir propuestas para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente; que la previsión es celebrar una reunión con las Organizaciones Sindicales en el mes de febrero para presentar un borrador del Plan Concilia; que se han recibido aportaciones al borrador del protocolo de empleadas públicas víctimas de violencia de género por parte del Instituto de la Mujer y el Servicio de Protección de Datos, por lo que en la próxima reunión de la Mesa Sectorial o en la siguiente tratará ese protocolo.



A continuación, se abre un turno de intervención para las organizaciones sindicales.

La representación de CSIF comienza haciendo referencia al permiso parental, insta a la Administración a que se retribuyan las cuatro primeras semanas del permiso.

En relación con la medida 3.5 consistente en planificar acciones, que deben incluir contenidos referidos a la perspectiva de género, 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, opina que, si la formación específica en materia de igualdad no es necesaria para conseguir un puesto de dirección, no se va a realizar.

En este sentido propone que se potencie la formación en materia de igualdad valorando esa formación como mérito en los concursos singularizados, tal y como se realiza en el concurso permanente de personal funcionario.

En relación con el eje 4, sobre corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, expone que existen puestos que no tienen posibilidad de conciliar, como las jefaturas de servicio, en los que, por la naturaleza del puesto, algunas medidas son difíciles de aplicar.

Por último, en relación con el eje 6, sobre prevención y salud laboral con perspectiva de género, quiere saber el % de bajas por accidente laboral por colectivo. Explica que la probabilidad de baja por problemas relacionados con el puesto en el personal de limpieza y el personal auxiliar de enfermería en las residencias, es alta.

Asimismo, solicita que exista un apartado de sugerencias en materia de igualdad en el portal del empleado/a de todos los sectores, como existe en el sector de Administración General.

Interviene la Presidenta para indicar que las medidas de conciliación están dentro del ámbito de negociación del Plan Concilia; que va a solicitar los datos de bajas por accidente laboral y que incluir la formación en igualdad como mérito en los concursos singularizados le parece una buena medida a incluir en el próximo plan de igualdad.

A continuación, la representación de CCOO, señala que es concedora del volumen de trabajo de la Presidenta y de su sensibilidad con la igualdad, no obstante, indica que no se han cumplido los plazos de seguimiento y evaluación del II Plan de igualdad y solicita que se inicien los trabajos para la realización de un nuevo diagnóstico y que se trabaje de forma coordinada con las organizaciones sindicales.

Sobre el Informe del sector de Administración General, hace referencia a las medidas 1.6 y 1.8 del eje de acceso al empleo público, que no están finalizadas; a la medida 2.2 relativa a la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, en la que señala que se ha retrocedido; y a las medidas del eje de formación. Respecto de estas últimas expone que en la medida 3.2 se han reducido las horas de formación dedicadas a igualdad, que solo el 50% de personas solicitantes han



podido realizar los cursos y solicita que se incremente la oferta de cursos; que la medida 3.4, en desarrollo avanzado, solo el 8% del personal potencial a realizado cursos de formación; que se fomente la formación a jefaturas de unidades administrativas y de centros de trabajo de la medida 3.5 donde el 40% del personal potencial ha realizado cursos de formación; sobre la medida 3.11 referente a la realización de 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, resalta su importancia y que se ha impartido solo a 14 personas.

Con respecto a lo indicado sobre la medida 3.11, la presidenta de la comisión informa que no se han recibido solicitudes para realizar la formación por ninguna persona de las organizaciones sindicales, pese a que es personal prioritario para su realización.

La representación de CCOO prosigue su intervención con el análisis del informe de seguimiento de II Plan de Igualdad del sector de Administración General.

Señala que hay que avanzar en el desarrollo de la medida 4.1; que no comparte lo indicado en la media 5.1 sobre la ausencia de reclamaciones interpuestas con motivo de discriminación salarial, ya que las personas deben estar formadas en materia de igualdad para conocer la discriminación indirecta y la brecha salarial y que un estudio de la RPT con perspectiva de género informaría sobre dónde hay brecha salarial y discriminación indirecta.

Insiste en la necesidad de realizar un estudio de la RPT, en analizar los complementos específicos de los puestos y se pone a disposición de la Administración para hacerlo.

En relación al eje 6, no comparte que las medidas estén ejecutadas al 100% y apunta que existe un alto porcentaje de accidentes laborales en mujeres.

Sobre el eje 7, solicita conocer la estadística sobre la situación de empleadas públicas víctimas de violencia de género de la medida 7.7.

Para finalizar, respecto del protocolo sobre el acoso sexual y por razón de sexo del eje 8, considera que debe revisarse y que no roten las personas propuestas por la administración en el comité asesor.

Toma la palabra la representación de Intersindical-CLM. Señala que no ha habido reuniones semestrales de la comisión, ya que desde junio de 2022 no se ha reunido; no obstante, valora positivamente las fichas aportadas.

Respecto al eje 3 – Formación, hace referencia al incremento de porcentajes de hombres que participan en los cursos de formación en materia de igualdad. En relación a la impartición de los cursos, solicita que se realicen presencialmente en todas las provincias y en horario laboral.



En relación al eje 4, pregunta si se ha fijado una fecha de reunión para tratar la actualización del plan concilia, ya que se han enviado propuestas por parte de las organizaciones sindicales.

La Presidenta contesta que la previsión es que se realice durante el mes de febrero.

Sobre el eje 5, manifiesta la representación de Intersindical-CLM que las reducciones de jornada que mayoritariamente solicitan las mujeres afectan a sus retribuciones, y solicita un plan social para equilibrar la situación.

A continuación, solicita la elaboración de guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, prevista en la medida 7.5 del eje 7.

La Presidenta informa que 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.

Por su parte, la representación de UGT insiste en la importancia de realizar un estudio de la RPT con perspectiva de género para tener más información sobre la brecha salarial.

Asimismo, solicita que se les informe expresamente respecto de la formación específica para el personal delegado sindical para poder solicitarla y que se respeten los plazos de convocatoria establecidos en el Reglamento de funcionamiento interno de la comisión técnica de igualdad.

A continuación, toma la palabra la representación del Instituto de la Mujer. Pone de manifiesto la importancia de analizar las causas de las bajas por accidente laboral, para poder diseñar un plan reparador.

Por otra parte, indica que en el informe de seguimiento echa en falta conclusiones, consideraciones finales y propuestas de mejora.

La Presidenta informa que se analizaran las causas de los accidentes laborales, que aun se está trabajando en ello; y que lo que se ha presentado es un informe de seguimiento de plan, no la evaluación final, en la que se tendrán en cuenta las consideraciones expuestas.

Seguidamente toma la palabra la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, quien comienza con la explicación del informe de seguimiento del II Plan de Igualdad del sector de educación.

A continuación, se abre un turno de intervención para las organizaciones sindicales:



La representación de CSIF señala que sería interesante que en los índices de distribución de mujeres y hombres en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de la medida 1.6 se diferenciara entre primaria, secundaria y formación profesional.

También pregunta por las acciones formativas de la medida 3.5 para las jefaturas de las unidades administrativas, quiere saber si hay un plan de formación específico y si la formación en igualdad se valora para acceder al equipo directivo.

En relación a la medida 4.2 recuerda que el plan concilia no se aplica al personal docente tal y como se aplica al personal de administración general. Asimismo, solicita que si se realiza formación específica para los delegados que se les informe de ello y pide que se cree un portal de sugerencias en materia de igualdad.

La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes informa que la medida 1.6 aparece como no iniciada porque no se han publicado los datos, pero que sí que se dispone de ellos, y se facilita en la mesa sectorial; que se está trabajando para implantar un módulo de formación en igualdad para los equipos directivos, el cual ya está incluido en la formación de personal en prácticas.

En relación a la medida 4.2 explica que aunque no se dispone de guía específica de difusión de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Consejería de Educación, Cultura y Deportes publica 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.

Continúa la representación de CCOO quien hace referencia a la importancia de conocer datos cuantitativos de las medidas del plan, como los datos de participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de la medida 1.6.

Sobre el eje 3, realiza observaciones a la medida 3.2, en la que está pendiente la evaluación del grado de aprovechamiento del curso. En relación con medida 3.4, insiste en la necesidad de formar a las personas componentes de los tribunales de selección; sobre la medida 3.5, hace referencia a la importancia de incluir un módulo referido a la perspectiva de género en el curso de la función directiva; sobre la medida 3.9, no cree que esté finalizada.

En relación al eje 4, no entiende que si no existe una guía sobre de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la medida 4.2 esté ejecutada al 40%.

Continúa señalando la importancia de informar de datos desagregados por sexo en el eje 6, solicita que se remitan datos cuantitativos antes de las reuniones.

Toma la palabra la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, quien informa que las medidas del eje 3 no iniciadas, si se están llevando a cabo y explica que no hay un documento con nombre de guía, pero si existen instrucciones sobre medidas de conciliación para contribuir a eliminar la brecha de género.



En relación al eje 6, indica que los datos cuantitativos que se solicitan están disponibles en la memoria del servicio de prevención de riesgos laborales.

La representación de FESES señala la importancia de que todo el personal docente cuente con formación relacionada con la igualdad. Hace referencia a la discriminación indirecta y la brecha salarial, indicando que muchas mujeres no acceden a puestos directivos por motivos de conciliación.

Sobre la medida 9.5, solicita un espacio que permita la realización de sugerencias en materia de igualdad de forma permanente

La representación de INTERSINDICAL-CLM quiere incidir en dos aspectos. En relación a la formación insta a seguir trabajando y a proporcionar formación a todo el personal en materia de igualdad. En particular, solicita formación específica para las personas de las organizaciones sindicales que forman parte del comité de acoso.

Por otra parte, hace referencia a los efectos de la conciliación en relación a la retribución de las mujeres, quienes dejan de participar en cargos directivos.

Para finalizar con el sector de educación, la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes informa que se facilitarán datos sobre personal directivo y sobre conciliación.

Asimismo, señala que se ha impartido formación relacionada con igualdad, formación que ha sido voluntaria, y que se está trabajando en formación obligatoria sobre esta materia. Sobre la formación a las personas integrantes del comité de acoso indica que se intentará hacer de manera regular todos los años.

La presidenta de la comisión informa que como la representación de UGT no está presente en la reunión en estos momentos, se remitirán las alegaciones que pueden enviar por escrito.

Seguidamente toma la palabra la representación del SESCOAM, quien comienza con la explicación del informe de seguimiento del II Plan de Igualdad del sector de sanidad.

La representación de CSIF señala que hay muchas medidas no iniciadas.

En relación con el eje 3 sugiere que se podría designar a una persona empleada pública para impartir la formación establecida en la medida 3.4; insta a que se incluya la formación obligatoria prevista en la medida 3.10 y recuerda la importancia de que los cursos específicos en negociación y elaboración de planes de igualdad previstos en la medida 3.11 se impartan al personal delegado sindical.

Sobre el eje 4, manifiesta la importancia de la elaboración y difusión de Guías sectoriales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para que todo el personal tenga conocimiento de los permisos y medidas que existen en materia de conciliación.



Prosiguen indicando que sería necesario contar con datos sobre prevención de riesgos laborales -eje 6- por categorías, y manifiesta su sorpresa por el bajo número de evaluaciones psicosociales realizadas.

Quiere saber por qué no se han realizado campañas sobre violencia de género establecidas entre las medidas del eje 7; por qué no se ha iniciado la medida 7.4 sobre movilidad interadministrativa; pone de manifiesto la necesidad de contar con el protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género establecido en la medida 4.2, e insta a realizar las estadísticas sobre la situación de empleadas públicas víctimas de violencia de género de la medida 7.7.

Para finalizar, solicita que se habilite el espacio previsto en el eje 9 para la realización de sugerencias en materia de igualdad y que se designe a personas formadas en materia de igualdad en las unidades administrativas de las distintas gerencias donde se llevan temas de conciliación.

La representación de CCOO comienza señalando que la mitad de las medidas no están implantadas; que el plan de igualdad no se cumple y que no entiende como se puede indicar, por ejemplo, que la medida 6.2 está finalizada con el número de evaluaciones psicosociales que se han realizado.

La representación del SESCOOP indica que toma nota de todo lo expuesto para tratarlo con las personas competentes.

Punto 3. Preguntas y sugerencias

La representación de CISIF quiere saber cuándo se va a convocar a las organizaciones sindicales para tratar el Plan Concilia.

La presidenta responde que la previsión es celebrar una reunión con las Organizaciones Sindicales en el mes de febrero para presentar un borrador del Plan Concilia.

La representación de CCOO interviene para recordar que tienen que participar en el diagnóstico de igualdad.

No se produce más intervenciones en este punto.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, siendo las 13:42 horas, del día señalado al inicio.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO

CSIF

FSES

UGT

Intersindical-CLM