



## **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 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.



<b>MEDIDA 1.1</b>	<b>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.</b> <b>En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho módulo.</b>		
<b>Observaciones</b>	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% (19) 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% (123) de los temas en materia de igualdad han sido actualizados. El 100% (105) 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%
<b>MEDIDA 1.2</b>	<b>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.</b> <b>En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.</b>		
<b>Observaciones</b>	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. Porcentaje de mujeres nombradas en órganos colegiados: 57,94 % Porcentaje de hombres nombrados en órganos colegiados: 42,06 % Porcentaje de mujeres presidentes: 43,54% Porcentaje de hombres presidentes: 56,46% Porcentaje de mujeres secretarías: 64,63% Porcentaje de hombres secretarías: 35,37% Globalmente la presencia de hombres y mujeres en los tribunales es equilibrada, al igual que ocurre en los puestos de responsabilidad de los tribunales (presidencia y secretaría). La inclusión en las bases de las convocatorias del criterio de composición equilibrada de los tribunales ha tenido su impacto en el incremento de la participación de las mujeres como secretarías en los procesos selectivos. El porcentaje de mujeres que ocupan la secretaría en el proceso selectivo derivado de la OEP 21-22 fue de 64,63% de mujeres frente al 35,37% de	Finalizada	100%



	hombres. En la OEP 19-20 los porcentajes eran 62,59% de mujeres y 37,41% de hombres.		
<b>MEDIDA 1.3</b>	<b>Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas selectivas sin menoscabo de los derechos del resto de las personas aspirantes.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>Estas medidas se incluyen en todas las convocatorias. Igualmente, en el manual de instrucciones que se facilita a los tribunales está en el apartado 2.10.</p> <p>El 100% (19) 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 2021-2022 se ha solicitado y aplicado la medida en 1 ocasión, en la OEP 2019-2020 en 6 ocasiones.</p> <p>En los procesos derivados de la OEP 2021-2022 se ha solicitado el uso de la sala de lactancia en 6 ocasiones. En la OEP 2019-2020 en 3.</p>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 1.4</b>	<b>Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>En el 100% de las convocatorias publicadas se incluye esta cláusula.</p> <p>Se ha aplicado tres veces en los procesos de estabilización por concurso de méritos (en el cuerpo ejecutivo, escala administrativa de informática; en el cuerpo ejecutivo, especialidad administrativa -promoción interna directa al puesto- y en el cuerpo superior, especialidad administración general), habiéndose cumplido el 100% del objetivo de la medida.</p>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 1.5</b>	<b>Incorporar al expediente administrativo del proceso selectivo un informe de evaluación de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas.</b>		
<b>Observaciones</b>	<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.</p> <p>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%



<b>MEDIDA 1.6</b>	<b>Publicar los índices de distribución en función de la representación de hombres y de mujeres en los procesos selectivos para el acceso al empleo público.</b>																																					
<b>Observaciones</b>	<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.</p> <p>Asimismo, se ha creado un acceso directo a estas Memorias desde el Portal de Empleo Público.</p> <p>Existe una disminución progresiva anual de brechas de género en los índices de distribución.</p> <p>El cómputo global de personas admitidas en los procesos selectivos convocados en desarrollo de Ofertas de Empleo Público de 2021/2022 y de la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal ha sido de 46.561 mujeres y 20.350 hombres, con unos porcentajes de 70,01% y 29,99% respectivamente, siendo la distribución porcentual según la siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="296 987 1249 1267"> <thead> <tr> <th rowspan="2">PROCESO SELECTIVO</th> <th colspan="2">HOMBRE</th> <th colspan="2">MUJER</th> <th>TODOS</th> </tr> <tr> <th>Nº SOLICITUDES</th> <th>%</th> <th>Nº SOLICITUDES</th> <th>%</th> <th>Nº SOLICITUDES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ESTABILIZACIÓN CONCURSO</td> <td>1.254</td> <td>25,01%</td> <td>3.607</td> <td>74,99%</td> <td>4.861</td> </tr> <tr> <td>ESTABILIZACIÓN CONCURSO OPOSICIÓN</td> <td>2.127</td> <td>27,38%</td> <td>5.518</td> <td>72,62%</td> <td>7.645</td> </tr> <tr> <td>ORDINARIA</td> <td>16.969</td> <td>30,80%</td> <td>37.436</td> <td>69,20%</td> <td>54.405</td> </tr> <tr> <td>TOTAL GENERAL</td> <td>20.350</td> <td>29,99%</td> <td>46.561</td> <td>70,01%</td> <td>66.911</td> </tr> </tbody> </table>	PROCESO SELECTIVO	HOMBRE		MUJER		TODOS	Nº SOLICITUDES	%	Nº SOLICITUDES	%	Nº SOLICITUDES	ESTABILIZACIÓN CONCURSO	1.254	25,01%	3.607	74,99%	4.861	ESTABILIZACIÓN CONCURSO OPOSICIÓN	2.127	27,38%	5.518	72,62%	7.645	ORDINARIA	16.969	30,80%	37.436	69,20%	54.405	TOTAL GENERAL	20.350	29,99%	46.561	70,01%	66.911	Finalizada	100%
PROCESO SELECTIVO	HOMBRE		MUJER		TODOS																																	
	Nº SOLICITUDES	%	Nº SOLICITUDES	%	Nº SOLICITUDES																																	
ESTABILIZACIÓN CONCURSO	1.254	25,01%	3.607	74,99%	4.861																																	
ESTABILIZACIÓN CONCURSO OPOSICIÓN	2.127	27,38%	5.518	72,62%	7.645																																	
ORDINARIA	16.969	30,80%	37.436	69,20%	54.405																																	
TOTAL GENERAL	20.350	29,99%	46.561	70,01%	66.911																																	
<b>MEDIDA 1.7</b>	<b>Mantener en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo público en el ámbito sectorial del Sescam la formación en igualdad de trato de oportunidades de hombre y mujeres y en violencia de género.</b>																																					
<b>Observaciones</b>	Medida del ámbito sectorial del Sescam.																																					
<b>MEDIDA 1.8</b>	<b>Garantizar en el marco de la Administración Regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso al empleo público temporal.</b>																																					
<b>Observaciones</b>	<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, nueve mujeres han sido contratadas durante el disfrute de su prestación por nacimiento y cuidado de menor, ya que optaron 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.

<b>MEDIDA 2.1</b>	<b>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.</b> <b>En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho mérito.</b>		
<b>Observaciones</b>	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.  Número de personas beneficiarias de esta medida: 5.859 (3.347 mujeres y 2.512 hombres).	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 2.2</b>	<b>Aplicar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, teniendo en cuenta la distribución inicial entre mujeres y hombres en el ámbito de cada Consejería u Organismo Autónomo, con respeto a la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.</b>	En desarrollo avanzado	80%



<b>Observaciones</b>						
	1. Porcentaje de mujeres y hombres del total de los puestos cubiertos mediante el sistema de libre designación, clasificados por Consejerías					
			2023		2024	
			M	H	M	H
	<b>Presidencia</b>		48,05%	51,95%	52,00%	48,00%
	<b>Hacienda, Administraciones Públicas y TD</b>		42,11%	57,89%	39,81%	60,19%
	<b>Fomento</b>		56,06%	43,90%	60,61%	39,39%
	<b>Educación, Cultura y Deportes</b>		51,56%	48,44%	53,97%	46,03%
	<b>Economía, Empresas y Empleo</b>		52%	48%	58,16%	41,84%
	<b>Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural</b>		47,83%	52,17%	47%	53%
	<b>Desarrollo Sostenible</b>		57,89%	42,11%	46,97%	53,03%
	<b>Sanidad</b>		52,08%	47,92%	60%	40%
	<b>Bienestar Social</b>		71,43%	28,57%	73,79%	26,21%
	<b>IRIAF</b>		25%	75%	11,11%	88,49%
	<b>Sescam</b>		59,57%	40,43%	54,35%	45,65%
	<b>Instituto de la Mujer</b>		100%	0%	100%	0%
	2. Número de personas que han solicitado un determinado puesto mediante el sistema de libre designación, desagregado por sexos.					
			2023		2024	
		M	H	M	H	
<b>Presidencia</b>		0	0	30	24	
<b>Hacienda, Administraciones Públicas y TD</b>		9	11	14	19	
<b>Fomento</b>		9	10	13	8	
<b>Educación, Cultura y Deportes</b>		0	2	17	14	
<b>Economía, Empresas y Empleo</b>		33	25	2	0	
<b>Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural</b>		2	0	22	19	
<b>Desarrollo Sostenible</b>		6	5	37	23	
<b>Sanidad</b>		0	0	1	2	
<b>Bienestar Social</b>		15	6	23	11	
<b>IRIAF</b>		0	0	0	4	
<b>Sescam</b>		0	0	1	3	
<b>Instituto de la Mujer</b>		0	0	0	0	
3. En relación con el anterior, personas adjudicatarias de los puestos de libre designación, desagregado por sexos.						
		2023		2024		
		M	H	M	H	
<b>Presidencia</b>		2	6	15	6	
<b>Hacienda, Administraciones Públicas y TD</b>		6	6	5	8	
<b>Fomento</b>		5	6	8	1	
<b>Educación, Cultura y Deportes</b>		0	1	7	1	
<b>Economía, Empresas y Empleo</b>		5	4	1	0	
<b>Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural</b>		2	0	8	5	
<b>Desarrollo Sostenible</b>		2	2	9	7	
<b>Sanidad</b>		0	0	1	1	
<b>Bienestar Social</b>		6	3	10	7	
<b>IRIAF</b>		0	0	0	1	
<b>Sescam</b>		0	0	0	2	
<b>Instituto de la Mujer</b>		0	0	0	0	



<b>MEDIDA 2.3</b>	<p><b>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.</b></p> <p><b>En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.</b></p>	Finalizada	100%
<b>Observaciones</b>	<p>La mayoría 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 presencia masculina en determinadas especialidades.</p> <p>Porcentaje de mujeres nombradas en órganos colegiados: 44,83% Porcentaje de hombres nombrados en órganos colegiados: 55,17%</p> <p>Porcentaje de mujeres presidentas: 41,38% Porcentaje de hombres presidentes: 58,62% Porcentaje de mujeres secretarias: 48,28% Porcentaje de hombres secretarios: 51,72%</p> <p>Globalmente la presencia de hombres y mujeres en los tribunales es equilibrada, al igual que ocurre en los puestos de responsabilidad de los tribunales (presidencia y secretaría).</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.

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.

<b>MEDIDA 3.1</b>	<b>Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cursos, seminarios y jornadas sobre materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, tales como, uso del lenguaje no sexista, prevención de violencia de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, políticas de igualdad puestas en marcha en la Región, etc, adaptadas a un entorno metodológico de flexibilidad con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line así como a su realización en el horario de jornada laboral. Éstas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.</b>		
<b>Observaciones</b>	<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 demandar.</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:</p>	Finalizada	100%



	<p>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>		
<b>MEDIDA 3.2</b>	<b>Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración regional.</b>		
<b>Observaciones</b>	<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 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>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 3.3</b>	<b>Incluir un módulo transversal de igualdad de género en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.</b>	Finalizada	100%



<p><b>Observaciones</b></p>	<p>En todos los cursos de autoformación se cuenta con este módulo transversal de igualdad de género de 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>		
<p><b>MEDIDA 3.4</b></p>	<p><b>Realizar cursos específicos en materia de igualdad de género y aplicación de la perspectiva de género para las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración. Así como realizar formación continua de especialización en perspectiva de género para aquellas personas que formen parte de las unidades de igualdad de género de las consejerías.</b></p>		
<p><b>Observaciones</b></p>	<p>Se ha incluido 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>	<p>En desarrollo avanzado</p>	<p>75%</p>



<b>MEDIDA 3.5</b>	<b>Planificar acciones destinadas a formar a jefaturas de unidades administrativas y de centros de trabajo, con el fin de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad. Estas acciones formativas deben incluir contenidos referidos a la perspectiva de género.</b>	En desarrollo avanzado	75%
<b>Observaciones</b>	<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>		
<b>MEDIDA 3.6</b>	<b>Revisión de los contenidos formativos que garanticen la visibilización de las aportaciones de las mujeres a los distintos ámbitos de conocimiento, así como la presentación de los mismos conforme al lenguaje inclusivo. Utilización de contenidos y lenguaje inclusivos en todas las actividades de formación, impartidas con medios propios o mediante contratación externa</b>	En desarrollo avanzado	75%
<b>Observaciones</b>	<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>		
<b>MEDIDA 3.7</b>	<b>Realizar las modificaciones pertinentes en las plataformas de registro de la formación solicitada o realizada por parte de todo el personal de la Junta a fin de sistematizar la inclusión de la variable sexo en las bases de datos de gestión de cursos de los centros de formación sectoriales, de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos y su repercusión en el presupuesto.</b>	Finalizada	100%
<b>Observaciones</b>	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>Verificar las adaptaciones realizadas:</p> <p>No es necesario verificar dichas adaptaciones porque esta variable ya está incluida en la plataforma de formación para todos los cursos.</p>		
<b>MEDIDA 3.8</b>	<b>Desarrollar acciones de formación sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública al personal empleado público de nuevo ingreso, en el plazo máximo de un año tras la superación del proceso selectivo.</b>		
<b>Observaciones</b>	<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.</p> <p>Se ha informado a las Secretarías Generales de todas las Consejerías, así como al personal de nuevo ingreso de la posibilidad de realización del curso.</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>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 3.9</b>	<b>Fomentar la formación de las empleadas públicas en habilidades profesionales favoreciendo su inclusión como alumnas en las acciones formativas incluidas en los planes de formación para el personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha relacionadas con las mismas.</b>		
<b>Observaciones</b>	<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>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 3.10</b>	<b>Establecer con carácter general la obligatoriedad para todo el personal de la Junta de Comunidades de realizar una acción formativa sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública.</b>		
<b>Observaciones</b>	<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</p>	Finalizada	100%



	<p>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>		
<b>MEDIDA 3.11</b>	<b>Realizar cursos específicos en negociación y elaboración de planes de igualdad a representantes legales y personal de la Junta que forme parte de las mesas de negociación.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>En el Plan de Formación del año 2023, se ha incluido el curso “Elaboración y negociación de planes de igualdad”, correspondiente 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.

<b>MEDIDA 4.1</b>	<b>Realizar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>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.</p> <p>Además, en chronos también se encuentran expuestos distintos documentos para solicitar medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de que sean conocidos por todo el personal.</p> <p>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.</p> <p>También desde la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural se ha tratado la importancia de la conciliación en diferentes acciones de sensibilización.</p> <p>Por su parte la Consejería de Bienestar Social ha realizado acciones de sensibilización y conocimiento respecto al rol de esta Consejería en relación a la conciliación y corresponsabilidad.</p>		



<b>MEDIDA 4.2</b>	<b>Elaboración y difusión de Guías sectoriales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.</b>	Iniciada	25%
<b>Observaciones</b>	En tramitación interna.		
<b>MEDIDA 4.3</b>	<b>Adaptación y actualización del Plan Concilia a la normativa vigente.</b>	Finalizada	100%
<b>Observaciones</b>	El día 11 de octubre de 2024 se ha publicado en el DOCM el Plan Concilia adaptado y actualizado a la normativa vigente en materia de conciliación y corresponsabilidad.		



### 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.

<b>MEDIDA 5.1</b>	<b>Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres o a la aplicación de medidas de conciliación que puedan poner en evidencia las brechas salariales existentes.</b>	Finalizada	100%
<b>Observaciones</b>	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad, no hay constancia de que existan reclamaciones interpuestas por las trabajadoras con motivo de discriminación retributiva.		
<b>MEDIDA 5.2</b>	<b>Realizar un estudio de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas con perspectiva de género, para detectar posibles desigualdades salariales.</b>	Finalizada	100%
<b>Observaciones</b>	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.

<b>MEDIDA 6.1</b>	<b>Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos de las memorias anuales de actividades del Servicio de Prevención, para detectar los factores de riesgo determinantes por razón de sexo.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>Datos obtenidos de las Memorias de Actividades del Servicio de Prevención de 2021, 2022, 2023 y 2024 (1º semestre)</p> <p>Exámenes de salud 2021: 2.529 mujeres (48,87%) y 2.646 hombres (51,13%).                  Exámenes de salud 2022: 3.100 mujeres (49%) y 3.282 hombres (51%).                  Exámenes de salud 2023: 2.585 mujeres (49.9%) y 2.598 hombres (50,1%).                  Exámenes de salud 2024 (1º semestre): 1.544 mujeres (47,8%) y 1.689 hombres (52,2%).</p> <p>Accidentes de trabajo con baja en 2021: 288 mujeres (70,6%) y 129 hombres (29,4%).                  Accidentes de trabajo con baja en 2022: 242 mujeres (68,9%) y 109 hombres (31,1%).                  Accidentes de trabajo con baja en 2023: 205 mujeres (64,3%) y 114 hombres (35,7%).                  Accidentes de trabajo con baja en 1º semestre 2024: 117 mujeres (66,1%) y 60 hombres (33,9%).</p>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 6.2</b>	<b>Establecer acciones preventivas y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia en el trabajo (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>Datos obtenidos de las Memorias de Actividades del Servicio de Prevención de 2021, 2022, 2023 y 2024 (1º semestre)</p> <p>Número de evaluaciones psicosociales:                  2021: 10                  2022: 16                  2023: 16                  2024 (1º semestre): 12</p>	Finalizada	100%



	<p>No se han identificado riesgos de tipo psicosocial con impacto de género.</p> <p>De acuerdo con los resultados obtenidos de las evaluaciones de factores psicosociales realizadas desde la puesta en marcha del plan hasta el 30 de junio de 2024, no se han identificado factores psicosociales con impacto de género que hayan determinado, en términos de su valoración, un nivel de riesgo significativo (elevado o muy elevado) y, por consiguiente, no se han propuesto medidas encaminadas a corregir desigualdades organizativas, incluidas las relaciones entre personas en el ámbito laboral, en la medida y en aquellos aspectos, en que la metodología utilizada permite su identificación.</p> <p>Número de adaptaciones realizadas:                  2021: 44                  2022: 31                  2023: 40                  2024 (1º semestre): 12</p>		
<p><b>MEDIDA 6.3</b></p>	<p><b>Analizar la aplicación de los protocolos de actuación sectoriales para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural y, en su caso, proponer su revisión.</b></p>		
<p><b>Observaciones</b></p>	<p>En relación con esta medida, enmarcada en el cumplimiento del artículo 25 de la LPRL, desde el inicio de la aplicación del II Plan de Igualdad hasta el 30 de junio de 2024, se ha analizado la aplicación del <i>Protocolo 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</i>, constatándose, hasta la fecha, la total normalidad en la aplicación del mismo tanto del punto de vista de las trabajadoras que lo solicitan como de las unidades de personal y el Servicio de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención, en su condición de órganos gestores de su tramitación.</p> <p>En este contexto de normalidad, y atendiendo a lo establecido en el propio protocolo respecto a su revisión, hasta la fecha al SPRL no se le ha solicitado dicha revisión ni por parte de la representación de las trabajadoras ni por parte de la propia Administración. Asimismo, incardinado en ese proceso de valoración de la necesidad de revisión del Protocolo, de forma específica y como parte esencial en la aplicación del mismo, se ha analizado la composición del <i>Listado de trabajos exentos ante riesgo de embarazo</i> de forma que en el periodo de aplicación del Plan no se han registrado cambios en el mismo.</p> <p>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.</p> <p>Se dispone de un listado específico de puestos de trabajo con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.</p> <p>Se consulta específicamente a las mujeres sobre las medidas adoptadas.</p>	<p>Finalizada</p>	<p>100%</p>



<b>MEDIDA 6.4</b>	<b>Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género y, en particular, a los y las miembros de los comités de seguridad y salud laboral, así como los y las delegadas de prevención.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>Se han realizado tres acciones formativas: Curso de capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico (una en 2021 con 15 trabajadores/as, una en 2022 con 24 trabajadores/as y otra en 2023 con 15 trabajadores/as).</p> <p>Para octubre de 2024 se programó una nueva edición de esta formación.</p> <p>En el desarrollo de este curso como parte de su contenido se abordan distintos aspectos directamente relacionados con la protección de la maternidad, en la doble vertiente relativa a la gestación y lactancia.</p> <p>Número de horas en campañas: 50 horas por año.</p> <p>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; 12 mujeres y 12 hombres en 2022 y 4 mujeres y 11 hombres en 2023.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	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.

<b>MEDIDA 7.1</b>	<b>Realizar campañas de sensibilización e información para prevenir la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad de género dirigida al personal de la JCCM de manera permanente y, de forma periódica y en especial, en fechas conmemorativas (25 noviembre, 23 de septiembre, 6 de febrero...).</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>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...</p> <p>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.</p> <p>Asimismo, las unidades de Igualdad de Género de las distintas Consejerías han realizado distintas campañas, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del Protocolo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general mediante correo electrónico masivo o publicación en la WEB de la Unidad de la Igualdad de Género.</li> <li>- Realización actos de conmemoración y de campañas de sensibilización con motivo Día Internacional de la Mujer, del Día Internacional de las Mujeres y Niñas en la Ciencia.</li> </ul>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 7.2</b>	<b>Establecer un protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género que recogerá, entre otras cuestiones, las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género.</b>		
<b>Observaciones</b>	Publicación de la Resolución de 15/07/2024, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al Protocolo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general. (DOCM N.º 145, de 29 de julio de 2024)	Finalizada	100%



<b>MEDIDA 7.3</b>	<b>Desarrollar cursos sobre prevención de violencia de género específicos, dirigidos a quienes tienen implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en casos de violencia.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>Dentro de la Formación Específica promovida por el Instituto de la Mujer se encuentran los cursos de “Violencia de género” y “Violencia de género. Nivel II”, de 20 horas de duración.</p> <p>Entre otros, estos cursos tienen como objetivo que el personal participante adquiera los instrumentos y herramientas necesarias para prevenir e intervenir de forma adecuada y eficaz; que adquieran las herramientas necesarias para saber intervenir desde una perspectiva interdisciplinar (jurídica, psicológica, social y educativa); que diseñe programas de prevención, sensibilización e intervención en violencia de género; y que conozca los protocolos de actuación desde los distintos ámbitos (sanitario, judicial, seguridad del Estado, social...).</p>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 7.4</b>	<b>Facilitar la aplicación del Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que tengan la condición de víctimas de violencia de género (BOE nº 278, de 17 de noviembre de 2018).</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>Durante la vigencia del II Plan de Igualdad, se ha recibido y atendido 1 solicitud de movilidad interadministrativa, existiendo un procedimiento para garantizar el anonimato.</p> <p>El 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.</p>	Finalizado	100%
<b>MEDIDA 7.5</b>	<b>Elaborar guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>El protocolo para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género 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. Esta guía está publicada en el Portal del Empleado.</p>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 7.6</b>	<b>Facilitar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>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> <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</p>	Finalizada	100%



	<p>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>		
<b>MEDIDA 7.7</b>	<b>Realización de estadísticas sobre la situación de empleadas públicas víctimas de violencia de género (tipología de violencia contra la mujer, de derechos ejercidos por estas, casos en lo que se activa el protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género...).</b>	Finalizada	100%
<b>Observaciones</b>	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.

<b>MEDIDA 8.1</b>	<b>Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Asimismo, en los cursos de violencia de género se realiza sesión informativa en torno al marco conceptual relativo al acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Número de cursos realizados: 6</p>	Finalizada	100%
<b>MEDIDA 8.2</b>	<b>Formación especializada sobre el acoso sexual y por razón de género y sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.</b>	Finalizada	100%



<b>Observaciones</b>	<p>Dentro de la Formación específica de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital se incluyen dos cursos:</p> <p>“Formación para los Comités Asesores en investigación del acoso en el lugar del trabajo y acoso sexual y por razón de sexo”. El personal destinatario de este curso es, preferentemente, el personal empleado público de los Comités Asesores, titulares y suplentes, en la investigación de la existencia de acoso en el lugar del trabajo y acoso sexual y por razón de sexo y personal de los subgrupos A1/A2 de las unidades de personal y jurídicas de las Consejerías y Organismos Autónomos.</p> <p>Fecha de realización del curso: del 7 al 11 de octubre de 2024. El número de personas participantes en el curso es de 25 (13 Mujeres/ 7 Hombres).</p> <p>"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.</p> <p>Fecha de realización del curso: del 25 al 30 de noviembre de 2024. El número de personas participantes en el curso es de 15</p>		
<b>MEDIDA 8.3</b>	<b>Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>Desde el primer 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 ocho expedientes en el sector de Administración General, de los cuales siete han finalizado con el archivo del expediente. De ello se deriva que la incidencia en el total del personal empleado público no es representativa.</p> <p>Continuado con el objetivo de seguir incidiendo en los aspectos preventivos del protocolo, tras la recepción de las aportaciones enviadas por las consejerías y las organizaciones sindicales para la revisión del protocolo, con fecha 17 de septiembre de 2024 se ha publicado en el DOCM dicha revisión.</p>	Finalizada	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.

<b>MEDIDA 9.1</b>	<b>Incluir la perspectiva de género en las campañas de difusión internas y externas desarrolladas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de manera que éstas difundan mensajes igualitarios e inclusivos apoyando la ruptura de roles y estereotipos de género. Se cuidará especialmente la imagen de aquellos grupos donde la mujer esté infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.</b>		
<b>Observaciones</b>	<p>Durante la vigencia del II Plan de Igualdad, se han realizado campañas sensibilización y acciones de conmemoración del Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia (11 de febrero), del Día Europeo de la Igualdad Salarial (22 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.</p> <p>En concreto, el día 8 de marzo se han realizado campañas de sensibilización mediante envío de correos electrónicos o a través de redes sociales; se han realizado infografías y se ha celebrado el III Concurso de dibujo y relato corto conmemorativo del Día Internacional de las Mujeres, entre otras acciones.</p> <p>Asimismo, se ha realizado una acción anual en los días 11 de febrero, 8 de abril y 15 de octubre y realizado recomendaciones sobre cómo incorporar la perspectiva de género en actuaciones, campañas, o sugerencias que tengan relación con materias de igualdad.</p> <p>Se han proporcionado instrucciones al gabinete y responsables de redes sociales para usar imágenes sin sesgos de género y cuidar que se utilice un lenguaje inclusivo en todos los documentos elaborados.</p>	Finalizado	100%
<b>MEDIDA 9.2</b>	<b>Sistematizar el uso de una comunicación corporativa con perspectiva de género en la Administración regional, en toda norma, escrito administrativo o medio de comunicación social.</b>		
<b>Observaciones</b>	La documentación generada incorpora la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo.	Finalizado	100%



	Las unidades de igualdad de género de las distintas consejerías prestan apoyo técnico y realizan revisiones de la normativa, los programas, planes, guías, y demás comunicaciones escritas. Asimismo, se elaboran y difunden notas informativas sobre la incorporación de la perspectiva de género.		
<b>MEDIDA 9.3</b>	<b>Revisión de las denominaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) y plantillas orgánicas, convocatorias de procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo, ofertas de puestos de trabajo, normativa vigente, etc., con lenguaje igualitario y eliminando los sesgos de género.</b>	En desarrollo avanzado	75%
<b>Observaciones</b>	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 se redactan con lenguaje igualitario.		
<b>MEDIDA 9.4</b>	<b>Adecuación de la información estadística del Plan Regional de Estadística de Castilla-La Mancha 2018-21 a la perspectiva de género, en toda la relación de operaciones que es pertinente, a fin de obtener informes, investigaciones y estudios que analicen las situaciones sociolaborales en todos sus aspectos de las mujeres empleadas públicas.</b>	Finalizada	100%
<b>Observaciones</b>	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.		
<b>MEDIDA 9.5</b>	<b>Habilitar un espacio en los portales sectoriales del personal empleado público que permita la realización de sugerencias en materia de igualdad de forma permanente.</b>	Finalizada	100%
<b>Observaciones</b>	<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.: 2 consulta (hombre) no relacionada con materias de igualdad.</p> <p>Eje 2.: 1 consulta (mujer) no relacionada con materias de igualdad.</p> <p>Eje 3.: 1 sugerencia (mujer) no relacionada con materias de igualdad. 4 consultas (3 mujeres – 1 hombre) no relacionadas con materias de igualdad.</p> <p>Eje 4.: 3 consultas (mujeres) no relacionadas con materias de igualdad.</p>		
<b>MEDIDA 9.6</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud, que sean relevantes desde el punto de vista de género para la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres.</b>		



<b>Observaciones</b>	Medida del ámbito sectorial del Sescam		
<b>MEDIDA 9.7</b>	<b>Difusión del II Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta.</b>		
<b>Observaciones</b>	Difusión del Plan en un espacio habilitado dentro del Portal del Empleado. 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.	Finalizada	100%