



INFORME PRIMER SEMESTRE 2024 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.



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.

<p>MEDIDA 1.2</p>	<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>		
<p>Observaciones</p>	<p>El nombramiento de presidentes y presidentas para los tribunales se realiza 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>Personal órganos de selección (tribunales):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidentes Hombre 68 • Presidentas Mujeres 86 • Secretarios Hombres 68 • Secretarías Mujeres 86 • Vocales Hombres 175 • Vocales Mujeres 287 <p>El porcentaje de presidentes y presidentas ha sido: 56% mujeres - 44% hombres</p>	<p>Finalizada</p>	<p>100%</p>
<p>MEDIDA 1.3</p>	<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>		
<p>Observaciones</p>	<p>Se contemplan las siguientes situaciones: Los tribunales tienen la instrucción, por parte de esta DGRRHH, 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 DGRRHH). 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>Finalizada</p>	<p>100%</p>



	<p>Se han tramitado 28 solicitudes en las dos últimas convocatorias (Cuerpo de Maestros) y 28 veces por tanto se han aplicado medidas de flexibilización para la realización de las pruebas con cambios de sede o cambio en las fechas de las pruebas.</p> <p>Todas las sedes tienen sala de lactancia desde el 2015.</p> <p>Además, se han producido 19 solicitudes para la interrupción de las prácticas y la flexibilización de las mismas, tal y como se recoge en la norma que las regulan, por permisos de maternidad, lactancia y/o por embarazos de riesgo.</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	<p>Los datos de participación de las últimas oposiciones son:</p> <ul style="list-style-type: none">○ participantes por sexo (solicitudes):<ul style="list-style-type: none">● Mujeres 8047● Hombres 4802○ presentados en oposición, es decir, lo que consideramos participantes en el proceso:<ul style="list-style-type: none">● Presentados Hombres 3263● Presentados Mujeres 5732○ aprobados, entendiendo como aprobado en la fase de oposición (nota > 5):<ul style="list-style-type: none">● Hombres 1244● Mujeres 2402○ seleccionados (que han obtenido finalmente plaza):<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.

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>		
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>Personal órganos de selección (tribunales):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidentes Hombre 68 • Presidentas Mujeres 86 • Secretarios Hombres 68 • Secretarias Mujeres 86 • Vocales Hombres 175 • Vocales Mujeres 287 <p>El porcentaje de presidentes y presidentas ha sido: 56% mujeres - 44% hombres</p>	Finalizado	100%



EJE 3. FORMACIÓN.

La integración de la igualdad de oportunidades en la totalidad de 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.

Anotamos de manera aclaratoria que en la Consejería de Educación realizamos formación dirigida a dos perfiles diferentes:

Personal Docente: reciben la formación únicamente desde el Centro Regional de Formación del Profesorado (CRFP)

Personal de la Administración de la Junta de Comunidades: reciben la formación coordinada desde la Unidad de Igualdad de género, a través de la Escuela de Administración Regional (EAR)

A continuación, quedan recogidos los datos relativos a las formaciones realizadas durante el curso 23-24 en materia de igualdad y prevención de la violencia de género dirigidas a los dos perfiles descritos: docentes y personal de la administración.

MEDIDA 3.1	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cursos, seminarios y jornadas sobre materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, tales como, uso del lenguaje no sexista, prevención de violencia de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, políticas de igualdad puestas en marcha en la Región, etc., adaptadas a un entorno metodológico de flexibilidad con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line así como a su realización en el horario de jornada laboral. Éstas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.		
Observaciones	<p>Perfil docente: se han realizado un total de 17 formaciones docentes. 9 jornadas, 3 cursos y seminarios y 5 grupos de trabajo. Han realizado la formación un total de 631 docentes: 108 hombres y 523 Mujeres</p> <p>Perfil personal de la administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> Curso: Star Words: el lenguaje inclusivo no es ciencia ficción. (2 ediciones)- 570 solicitudes. Han realizado la formación 100 personas, es decir 50 en cada edición. 16- Hombres 34-Mujeres.La segunda edición se realiza en septiembre. Curso: Mujeres y Cultura. 170 solicitudes Han realizado la formación 50 personas. 8- Hombres y 42-Mujeres 	Realizada	100%



MEDIDA 3.2	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración regional.		
Observaciones	La medida se encuentra implementada fundamentalmente a través del programa formativo desarrollado por el centro regional de formación del profesorado. En cuanto a instrumentos y herramientas para el personal de la administración, los cursos realizados desde la EAR tienen cumplido con ese objetivo, la transversalización de género en el ámbito laboral y su aplicación práctica.	Realizada	100%
MEDIDA 3.3	Incluir un módulo transversal de igualdad de género en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.		
Observaciones	Se han revisado los cursos de autoformación realizados desde el CRFP, pero no hay ninguno. Estamos revisando los cursos on-line por el momento para incluir un módulo específico y aplicar la transversalidad de género en cada uno.	Realizada	100%
MEDIDA 3.4	Realizar cursos específicos en materia de igualdad de género y aplicación de la perspectiva de género para las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración. Así como realizar formación continua de especialización en perspectiva de género para aquellas personas que formen parte de las unidades de igualdad de género de las consejerías.		
Observaciones	Cada curso escolar se hace una propuesta de recomendaciones al CRFP en materia específica de Igualdad y perspectiva de género, dirigida al personal docente, en todos los ámbitos, educación, cultura y deportes. Este año retomamos la formación para todo el personal de la consejería y delegaciones provinciales de educación: "Estrategias para la implementación de la perspectiva de género en el ámbito laboral", que se realizará en dos sesiones de 90 min, es teórico-práctica, dinámica y participativa, adaptando el material al cada DG, Viceconsejerías y SG.	En desarrollo avanzado	70%
MEDIDA 3.5	Planificar acciones destinadas a formar a jefaturas de unidades administrativas y de centros de trabajo, con el fin de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad. Estas acciones formativas deben incluir contenidos referidos a la perspectiva de género.		
Observaciones	-Formación para todo el personal de la consejería y delegaciones provinciales de educación: "Estrategias para la implementación de la perspectiva de género en el ámbito laboral". - Realización del módulo específico "Igualdad de género: aplicación en la prevención de riesgos laborales" dentro de la formación de PRL.	En desarrollo avanzado	70%
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 inclusivo en todas las actividades de formación, impartidas con medios propios o mediante contratación externa.		
Observaciones	Revisión de la formación on-line ofertada desde el CRFP al personal docente.	Realizada	100%



	Formación para el personal de museos, archivos y bibliotecas respecto a la visibilización de las mujeres en la museografía y en el patrimonio cultural de la región. Difusión de contenido práctico para la revisión del lenguaje inclusivo para el personal de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.		
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.	Realizada	100%
Observaciones	La plataforma de formación del profesorado esta desagregada		
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.	Realizada	100%
Observaciones	Realización del módulo específico "Igualdad de género: aplicación en la prevención de riesgos laborales" dentro de la formación de PRL dirigida a todo el personal docente de prácticas.		
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.	Realizada	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)		
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.	En desarrollo avanzado	70%
Observaciones	-Formación para todo el personal de la consejería y delegaciones provinciales de educación: "Estrategias para la implementación de la perspectiva de género en el ámbito laboral". Dos talleres de 90 min cada uno, con material específico y adaptado al ámbito de aplicación: SG, DG y Viceconsejerías.		



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.

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 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.

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.

MEDIDA 6.1	Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos de las memorias anuales de actividades del Servicio de Prevención, para detectar los factores de riesgo determinantes por razón de sexo.		
Observaciones	<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 de trabajo realizados: <p>En relación con la Vigilancia de la salud del personal docente, en el Comité sectorial de seguridad y salud de Educación se acordó llevar a cabo a la misma coincidiendo con el curso escolar y no con el año natural según se ha realizado hasta ahora. Es por ello, que desde enero a julio de 2024 se ha llevado a cabo la vigilancia de la salud de oficio (personal en prácticas y docentes de conservatorios de música expuestos a ruido) y aquellos reconocimientos voluntarios pendientes del año 2023. En resumen, durante este periodo se han llevado a cabo 1559 exámenes de salud y habiéndose renunciado a un total de 501.</p> <p>Asimismo, se han mantenido las campañas colectivas de salud de años anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Detección de trastornos de la voz: De los 1683 exámenes de salud practicados al personal docente desde el 1 de enero al 31 de agosto de 2024, se ha recibido contestación completa por parte de 1587 docentes al cuestionario VHI (Voice Handicap Index) con un 94.3% de participación. En cuanto a los resultados obtenidos: el 78.2% es apto (no ha desarrollado ningún trastorno de la voz), al 18,2 % se le aconseja el uso de amplificador de la voz y la realización del curso de prevención de trastornos de la voz (durante el curso 23/24 se ha realizado una edición presencial en la provincia de Toledo y una edición on-line. El total de docentes formados ha sido de 98), el 3,6 % requiere de la medida anterior más una valoración específica por otorrino y revisión periódica por la Unidad de salud docente. Detección precoz de la diabetes: De los 2060 exámenes de salud practicados a personal trabajador de centros educativos públicos desde el 01 de enero al 31 de agosto de 2024, son 1451 trabajadores/as los que han participado en la campaña de detección precoz de la diabetes (1410 docentes y 41 empleados/as no docentes). El resultado obtenido ha sido el siguiente: 	Finalizada	100%



RESULTADOS	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL NO DOCENTE	TOTAL	% Docentes	% No Docentes	% Total
Muy alto	18	0	18	1,3%	0,0%	1,2%
Alto	93	0	93	6,6%	0,0%	6,4%
Ligeramente elevado	442	4	446	31,3%	9,8%	30,7%
Moderado	165	0	165	11,7%	0,0%	11,4%
Bajo	692	37	729	49,1%	90,2%	50,2%
Total contestado	1410	41	1451	100,0%	100,0%	100,0%

- Carga mental:** De los 2060 exámenes de salud practicados a personal trabajador de centros educativos públicos desde el 01 de enero al 31 de agosto de 2024, son 1134 trabajadores/as los que han participado en la campaña de detección de carga mental (1073 docentes y 61 empleados/as no docentes). El resultado obtenido ha sido el siguiente:
 - Personal docente: el 64% determina que “No existe ningún factor que le produzca estrés o molestia en su trabajo”, respecto del resto de resultados asociados a la carga mental los más relevantes han sido los siguientes: el 9.8% determina que “le produce estrés el evitar cometer errores”, al 8.9% “le produce estrés el exceso de clientes” y un 7.3% indica que “no hace pausas durante su horario de trabajo”.
 - Personal no docente: el 34.4 % determina que “No existe ningún factor que le produzca estrés o molestia en su trabajo”, respecto del resto de resultados asociados a la carga mental los más relevantes han sido los siguientes: el 9.0% determina que “le produce estrés el evitar cometer errores”, y al 4.9% “le produce estrés el exceso de clientes” y “la atención a los clientes”
- Datos de accidentabilidad:**
Sobre los accidentes de trabajo, podemos indicar respecto de la memoria del curso 22/23 que el índice de incidencia ha disminuido, estando un 36% por debajo de la media nacional del sector educativo. También ha disminuido el índice de frecuencia y el de gravedad, encontrándose igualmente por debajo de la media nacional. Sin embargo, la duración media de las bajas ha aumentado respecto al curso anterior, pasando de 42 días de duración media a 46.
- Formación:**
En materia de formación en prevención de riesgos laborales a personal trabajador de centros educativos públicos, durante el curso 23/24 se han impartido más de 55.600 horas desarrolladas desde el Centro Regional de Formación del Profesorado, la Escuela de la Administración Regional, y el servicio de prevención de las más de cuales 51.100 horas se han impartido a personal docente, más de 3.500 horas a personal no docente y 910 horas a personal técnico y sanitario del servicio de prevención de educación. Esto supone un 38% más de horas de formación en materia preventiva respecto del curso pasado donde se impartieron un total de 40.446 horas de formación en materia preventiva.

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	1. En el Comité Sectorial de Seguridad y Salud del 22/06/2022, se validó la metodología del INSST (F-Psico) como método de evaluación de riesgos psicosociales y se ha implementado de forma planificada como parte de la realización de la evaluación de riesgos (nueva o revisión de la existente) de centros educativos públicos no universitarios. <ul style="list-style-type: none"> En el curso 2023/2024 se han realizado un total de 68 evaluaciones de riesgo psicosocial y 13 más se encuentran en proceso de ejecución. 		



	2. Campaña de vigilancia de la salud colectiva para la “valoración de la carga mental” realizada durante el curso 23/24.																																																										
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. Con respecto al personal trabajador especialmente sensible, podemos avanzar los datos obtenidos a 21/06/2024 en relación con la gestión realizada desde la Unidad de salud laboral de personal docente:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="7">UNIDAD SALUD LABORAL EDUCACIÓN (Datos curso 23/24 a 21/06/2024)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Albacete</th> <th>Ciudad Real</th> <th>Cuenca</th> <th>Guadalajara</th> <th>Toledo</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nuevas Solicitudes de APT</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>33</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>Revisión de APT</td> <td>9</td> <td>13</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>25</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>VME Tras larga ausencia</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>VME Embarazo</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>4</td> <td>10</td> <td>4</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>VME lactancia natural</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>153</td> </tr> </tbody> </table>	UNIDAD SALUD LABORAL EDUCACIÓN (Datos curso 23/24 a 21/06/2024)								Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	TOTAL	Nuevas Solicitudes de APT	7	8	3	4	33	55	Revisión de APT	9	13	7	7	25	61	VME Tras larga ausencia	0	2	2	2	1	7	VME Embarazo	5	7	4	10	4	30	VME lactancia natural	0	0	0	0	0	0							153	En desarrollo	70%
UNIDAD SALUD LABORAL EDUCACIÓN (Datos curso 23/24 a 21/06/2024)																																																											
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	TOTAL																																																					
Nuevas Solicitudes de APT	7	8	3	4	33	55																																																					
Revisión de APT	9	13	7	7	25	61																																																					
VME Tras larga ausencia	0	2	2	2	1	7																																																					
VME Embarazo	5	7	4	10	4	30																																																					
VME lactancia natural	0	0	0	0	0	0																																																					
						153																																																					
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> <p>En el curso 23/24 son 130 trabajadores y trabajadoras no docentes los que han sido informados sobre esta materia en los cursos de teleformación en materia preventiva y 2472 docentes. Esto supone un total de 2602 horas dedicadas a sensibilizar e informar al personal trabajador de centros educativos en seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.</p>	Finalizado	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.

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.

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.

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.		
Observaciones	Se ha solicitado el desarrollo de un Sistema de Atención al Usuario para que se puedan hacer sugerencias. Publicado en la intranet docente.	Finalizada	100%

En Toledo, a la fecha de la firma
EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD