

INFORME ANUAL DEL SESCAM 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 durante el primer semestre de 2024 de las fichas de ejecución en el ámbito del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam) elaboradas por las personas responsables de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, en la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad celebrada el día...., se ha sometido a la consideración de la misma el presente informe.

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

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

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.



MEDIDA 1.1	<p>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.</p> <p>En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho módulo.</p>		
Observaciones	<p>En los temarios de todas las categorías de personal estatutario convocadas existe al menos un tema específico en materia de igualdad y violencia de género elaborado por la Dirección General de Recursos Humanos y Transformación del Sescam.</p> <p>El 100% de las convocatorias de la OEP de Estabilización, por concurso-oposición, incluyen un módulo de igualdad y violencia de género en los temarios. El 100 % de los temas en materia de igualdad han sido actualizados. El 10% de los procesos selectivos incorporan temas en materia de igualdad en sus ejercicios. El 100 % de las convocatorias que han utilizado lenguaje inclusivo.</p>	Finalizada	100%
MEDIDA 1.2	<p>Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo.</p> <p>En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.</p>		
Observaciones	<p>El número total de miembros de tribunales de la OEP Estabilización, tiene una presencia equilibrada de hombres y mujeres, no obstante, en algunos tribunales muy concretos esto no ha sido posible debido a la distribución sexual existente en esa categoría/especialidad.</p> <p>Porcentaje de mujeres del total nombrados en órganos colegiados: 43%. Porcentaje de hombres del total nombrados en órganos colegiados: 57 %</p> <p>Estabilización (Concurso): Mujeres Presidentas: 45 % Mujeres Secretarias: 51% Hombres Presidentes: 55 % Hombres Secretarios: 49%</p> <p>Estabilización (Concurso-Oposición): Mujeres Presidentas: 53% Mujeres Secretarios: 49% Hombres Presidentes: 47% Hombres Secretarios: 51%</p>	Finalizada	100%
MEDIDA 1.3	<p>Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas selectivas sin menoscabo de los derechos del resto de las personas aspirantes.</p>		
Observaciones	<p>Estas medidas se incluyen en todas las convocatorias. Igualmente, en el manual de instrucciones que se facilita a los tribunales está prevista dichas circunstancias.</p> <p>El 100% de las convocatorias de la OEP de Estabilización (concurso-oposición), han integrado garantías para las mujeres gestantes y lactantes.</p>	Finalizada	100%



	<p>En el Manual de Instrucciones Generales y Económicas de los Tribunales Calificadores que se facilita a los tribunales está incluida esta medida. Posibilidad de realización de pruebas extraordinarias.</p> <p>En los procesos selectivos derivados de la OEP de Estabilización se ha solicitado y aplicado la medida en 11 ocasiones.</p> <p>Se ha solicitado y hecho uso de la sala de lactancia en 5 ocasiones.</p>		
MEDIDA 1.4	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.		
Observaciones	La medida se encuentra pendiente de desarrollo al estar feminizadas la inmensa mayoría de categorías/especialidades del personal estatutario del Sescam. Los criterios de desempate actualmente establecidos se centran en las calificaciones obtenidas en las pruebas selectivas de la fase de oposición y en los méritos del concurso.	No iniciada	0%
MEDIDA 1.5	Incorporar al expediente administrativo del proceso selectivo un informe de evaluación de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas.		
Observaciones	Los Tribunales recogen datos estadísticos por sexos de las personas aspirantes presentadas a las pruebas selectivas por sistemas de acceso.	En desarrollo inicial	10%
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	La ejecución de la medida está avanzada con previsión de alcanzar su total implantación en el desarrollo de futuras OEP. Están publicadas las estadísticas del 60 % de los procesos selectivos. Existe una disminución progresiva anual de brechas de género en los índices de distribución.	En desarrollo avanzado	70%
MEDIDA 1.7	Mantener en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo público en el ámbito sectorial del Sescam la formación en igualdad de trato de oportunidades de hombre y mujeres y en violencia de género.		
Observaciones	Medida está totalmente implementada en todos los procesos selectivos convocados por el Sescam, al incluirse en los baremos de méritos la formación en igualdad y violencia de género como materia transversal valorable. La referida formación representa alrededor de un 3% del total de los méritos valorable de la fase de concurso.	Finalizada	100%
MEDIDA 1.8	Garantizar en el marco de la Administración Regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso al empleo público temporal.		
Observaciones	La medida ya está implementada en el vigente Pacto de selección de personal temporal del Sescam, si bien se tiene intención de comenzar a negociar un nuevo Pacto donde se seguirán reforzando e implementando nuevas medidas para garantizar el derecho.	En desarrollo avanzado	70%

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 2.1	Reconocer como mérito específico para los concursos de traslados que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho mérito.	No iniciada	0%
Observaciones	En los procesos de movilidad convocados por el Sescam no son valorables como mérito los cursos de formación. Solo se valora la experiencia profesional.		
MEDIDA 2.2	Aplicar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, teniendo en cuenta la distribución inicial entre mujeres y hombres en el ámbito de cada Consejería u Organismo Autónomo, con respeto a la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.	En desarrollo avanzado	80%
Observaciones	En los procesos de provisión de puestos directivos del Sescam convocados por el sistema de libre designación existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Porcentaje de mujeres del total de puestos directivos cubiertos y adjudicados por el sistema de libre designación: 54,45 %. Porcentaje de hombres del total de puestos directivos cubiertos y adjudicados por el sistema de libre designación: 45,45 %.		
MEDIDA 2.3	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 En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.	Finalizado	100%

Observaciones	<p>Tradicionalmente el número total de miembros de los Tribunales tiene una presencia equilibrada de hombres y mujeres, en todos los sistemas de acceso, no obstante, en algunos tribunales concretos esto no es así debido a la distribución sexual existente en esa categoría/especialidad.</p> <p>En la OEP de Estabilización de empleo temporal (tanto de concurso, como de concurso-oposición) no se ha incluido el sistema de promoción interna, por lo que no han sido convocados procesos selectivos por dicho sistema de acceso.</p>		
---------------	---	--	--

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.

En el ámbito regional dentro del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam), se promueven acciones formativas en materia de igualdad y violencia de género que son integradas en el marco del Plan de Formación Continua aprobado anualmente. Esta formación, tiene por objeto potenciar fomentar la formación y sensibilizar al personal estatutario del Sescam en la referida materia, para que ello redunde en la asistencia sanitaria que reciban nuestras usuarias y usuarios.

Este eje tiene como objetivo “formar y sensibilizar al personal estatutario del Sescam en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.”

Para conseguir el objetivo propuesto, se han establecido un total de 11 medidas:

MEDIDA 3.1	<p>Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cursos, seminarios y jornadas sobre materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, tales como, uso del lenguaje no sexista, prevención de violencia de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, políticas de igualdad puestas en marcha en la Región, etc, adaptadas a un entorno metodológico de flexibilidad con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line así como a su realización en el horario de jornada laboral. Éstas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.</p>	En desarrollo avanzado	
Observaciones	<p>En el Plan de Formación 2024, se han planificado diversas acciones formativas encuadradas dentro de los ejes y medidas establecidos dentro del II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y empleados Públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha.</p> <p>De las 22 acciones programadas, se han realizado en el primer semestre del año, 14 cursos, siendo 13 de ellos en formato online/ telepresencial y 1 presencial.</p> <p>Año 2024</p>		



	<p>Número de cursos, seminarios y jornadas en el primer semestre 2024: 14 acciones formativas Online/ Telepresencial mixta: 13 acciones formativas Presencial: 1 acciones formativas</p> <p>Número de personas que reciben los cursos o participan en los seminarios y jornadas en el primer semestre del año 2024: 587 personas</p> <p>Mujeres:467 (79.55% respecto al total) Hombres: 120 (20.44% respecto al total)</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 sexos. Tasa de cobertura desagregada por cada 1000 solicitantes de formación: mujeres= 8,55 / hombres=7,50.</p> <p>Porcentaje de personas que solicitan los cursos o participan en los seminarios con respecto al total de personas solicitantes de cursos dentro del plan de formación: 1,4 %</p>		
MEDIDA 3.2	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración regional.		
Observaciones	<p>La medida se encuentra implementada fundamentalmente a través del programa formativo que se promueve desde la Secretaria General del SESCAM, entre las que se encuentra la formación dirigida a la elaboración de informes de impacto de género, políticas públicas para la igualdad, lenguaje inclusivo....</p> <p>Queda pendiente la promoción de un mayor porcentaje de formaciones dirigidas al cumplimiento de la referida materia.</p> <p>Número de cursos especializados, seminarios y jornadas modalidad mixta desarrollados durante el primer semestre del año 2024: 5 acciones formativas. de las 6 programadas</p> <p>Número de personas que reciben los cursos o participan en los seminarios y jornadas, desagregado por sexo: Total Participantes: 165 (Mujeres: 197 / Hombres: 35).</p> <p>Porcentaje de personas que solicitan los cursos o participan en los seminarios con respecto al total de personas solicitantes de cursos dentro de todo el Plan de formación: 1,4 %</p> <p>Evaluación media de las acciones formativas asignada por los alumnos: 4,4 sobre 5</p>	Finalizada	78%
MEDIDA 3.3	Incluir un módulo transversal de igualdad de género en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.	No iniciada	0%



Observaciones	La modalidad de autoformación no se utiliza		
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.	No iniciada	0%
Observaciones	Junto con la asesora del Instituto de la Mujer asignada al SESCAM, se ha iniciado a realizar acciones para programarlo para próximas Planes de Formación.		
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.	No iniciada	0%
Observaciones	Medida no implementada aún. Se está trabajando junto con la asesora técnica que del Instituto de la Mujer ha asignado al SESCAM para intentar implementarlo en el próximos Planes.		
MEDIDA 3.6	Revisión de los contenidos formativos que garanticen la visibilización de las aportaciones de las mujeres a los distintos ámbitos de conocimiento, así como la presentación de los mismos conforme al lenguaje inclusivo. Utilización de contenidos y lenguaje inclusivos en todas las actividades de formación, impartidas con medios propios o mediante contratación externa	No iniciada	0%
Observaciones	Se está trabajando en unas instrucciones para formadores y empresas para que impartan los contenidos de los cursos con lenguaje inclusivo		
MEDIDA 3.7	Realizar las modificaciones pertinentes en las plataformas de registro de la formación solicitada o realizada por parte de todo el personal del Sescam 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.	Finalizada	100%
Observaciones	Esta medida ya se consideró completamente implementada con anterioridad		
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.	No iniciada	0%

Observaciones	Medida no implementada aún. Se está trabajando junto con la asesora técnica que del Instituto de la Mujer ha asignado al SESCAM para intentar implementarlo en el próximos Planes.		
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 del SESCAM relacionadas con las mismas.	Iniciada	100%
Observaciones	Medida implementada 100% en el primer semestre del 2024. El porcentaje total de alumnos formados en el primer semestre de 2024 en habilidades profesionales es de 631 alumnos/as. De los cuales 532 (84,31%) son mujeres y 99 hombres (15,7%).		
MEDIDA 3.10	Establecer con carácter general la obligatoriedad para todo el personal del SESCAM de realizar una acción formativa sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública.	No iniciada	0%
Observaciones	En el Plan de Formación 2024 se han incluido varias formaciones dirigidas a la sensibilización en igualdad de género y dirigido a todo el personal. Se incluirá paulatinamente la obligatoriedad de esta formación por sectores.		
MEDIDA 3.11	Realizar cursos específicos en negociación y elaboración de planes de igualdad a representantes legales y personal de la Junta que forme parte de las mesas de negociación.	No iniciada	0%
Observaciones	Se potenciará la realización de este tipo de formación en los siguientes Planes Formativos.		

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.



MEDIDA 4.1	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.	No iniciada	0%
Observaciones			
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.	No iniciada	0%
Observaciones			
MEDIDA 4.3	Adaptación y actualización del Plan Concilia a la normativa vigente del Personal del Sescam	Iniciada	20%
Observaciones	Ha sido aprobada en Mesa Sectorial de 04/12/2023, la primera adaptación del Plan Concilia para el personal estatutario del Sescam, que permite el fraccionamiento de la excedencia por cuidados de familiares y se implementa la bolsa de horas por conciliación.		

EJE 5. IGUALDAD RETRIBUTIVA.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal de las instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha vienen recogidas en las Leyes anuales de Presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

Por tanto, en el caso de la Administración Sanitaria, la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres no se explica por una discriminación directa hacia las mujeres sino por otro tipo circunstancias relacionadas 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, teniendo en cuenta que, en materia de conciliación, a pesar de contar hombres y mujeres con los mismos derechos y oportunidades, son las mujeres las que mayoritariamente solicitan jornadas parciales o reducidas 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 las Memorias anuales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sescam se incluyen los datos desgregados por sexo, con el fin de identificar posibles factores de riesgo por razón de sexo.</p> <p>Los datos de accidentes de trabajo con baja en los últimos tres ejercicios, son congruentes con la distribución mayoritariamente femenina de nuestra plantilla.</p> <p>Accidentes de trabajo con baja en 2021: 1666 (75,9%) mujeres, 529 (24,1%) hombres.</p> <p>Accidentes de trabajo con baja en 2022: 3261 (77,4%) mujeres, 954 (22,6%) hombres.</p> <p>Accidentes de trabajo con baja en 2023: 501 (80,1%) mujeres, 119 (19,9%) hombres.</p> <p>Accidentes de trabajo con baja en 2024: 242 (79%) mujeres, 64 (21%) hombres</p>	Finalizado	100%
MEDIDA 6.2	Establecer acciones preventivas y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia en el trabajo (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.	Finalizado	100%

Observaciones	Número de evaluaciones psicosociales realizadas:																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Número de evaluaciones psicosociales realizadas</th> </tr> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>06/2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>14</td> <td>22</td> <td>25</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Número de evaluaciones psicosociales realizadas					2020	2021	2022	2023	06/2024	2	14	22	25	9	
Número de evaluaciones psicosociales realizadas																	
2020	2021	2022	2023	06/2024													
2	14	22	25	9													
	No se han identificado riesgos de tipo psicosocial con impacto de género. Durante la realización de las evaluaciones psicosociales, se incluyen preguntas, denominadas "extras" con las que se pretende obtener información acerca de la situación de los trabajadores, encaminadas a detectar posibles desajustes entre las relaciones laborales, sociales y familiares.																
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	Conocer el grado de 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 para detectar áreas a mejorar en los mismos. Se adaptan los puestos de trabajo en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia atendiendo a la normativa existente. Se tiene en cuenta las necesidades indicadas por la trabajadora. Se está realizando una revisión de los protocolos existentes.	En desarrollo	50%														
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	Formación en materias de igualdad y perspectivas de género a todo el personal del Servicio de prevención. Cursos realizados sobre la materia: On line: 5; Presencial: 2; Telepresencial: 2; Mixto: 7 (online-telepresencial). Dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud (130 personas de las cuales 78 son mujeres y 52 son hombres) y delegados de prevención (65 personas, 39 mujeres y 26 hombres).	En desarrollo	50%														

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 del Sescam de manera permanente y, de forma periódica y en especial, en fechas conmemorativas (25 noviembre, 23 de septiembre, 6 de febrero...).	No iniciada	0%
Observaciones			
MEDIDA 7.2	Establecer un protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género que recogerá, entre otras cuestiones, las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género.	No Iniciada	0%
Observaciones			
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.	En desarrollo avanzado	20%
Observaciones	<p>En el ámbito del SESCAM, se han programado 5 acciones formativas para el Plan de Formación del año 2024, habiéndose desarrollado una de ellas en el primer semestre del año.</p> <p>Número de cursos, seminarios y jornadas 2024: 1 acciones formativas</p> <p>Número de personas formadas desagregadas por sexo. Total 45 de los cuales el 73,3% son mujeres y el resto hombres</p>		
MEDIDA 7.4	Facilitar la aplicación del Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que tengan la condición de víctimas de violencia de género (BOE nº 278, de 17 de noviembre de 2018).	No Iniciada	0%
Observaciones			
MEDIDA 7.5	Elaborar guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.	No Iniciada	0%
Observaciones			
MEDIDA 7.6	Facilitar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género.	Finalizada	100%
Observaciones			
MEDIDA 7.7	Realización de estadísticas sobre la situación de empleadas públicas víctimas de violencia de género (tipología de violencia contra la mujer, de derechos ejercidos por estas, casos en lo que se activa el protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género.....).	No Iniciada	0%

Observaciones			
---------------	--	--	--

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 8.1	Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.	No iniciada	0%
Observaciones			
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.	En desarrollo avanzado	50%
Observaciones	Las acciones que han sido desarrolladas durante el primer semestre 2024: 1.- Número de acciones formativas puestas en marcha: 1 acción formativa (de las dos planificadas). 2.- Flexibilidad metodologica: acciones modalidad on-line) horario dentro de la jornada.: El 100% de las acciones formativas se realizaron en modalidad on-line o mixta (on-line telepresencial).		
MEDIDA 8.3	Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha	No iniciada	0%

Observaciones			
---------------	--	--	--

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 9.1	Incluir la perspectiva de género en las campañas de difusión internas y externas desarrolladas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de manera que éstas difundan mensajes igualitarios e inclusivos apoyando la ruptura de roles y estereotipos de género. Se cuidará especialmente la imagen de aquellos grupos donde la mujer esté infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.	No iniciada	0%
Observaciones			
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.	No iniciada	0%
Observaciones			
MEDIDA 9.3	Revisión de las denominaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) y plantillas orgánicas, convocatorias de procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo, ofertas de puestos de trabajo, normativa vigente, etc., con lenguaje igualitario y eliminando los sesgos de género.	En desarrollo	40%
Observaciones	Se ha iniciado la revisión de las ofertas de puestos de trabajo, normativa vigente, con lenguaje igualitario y eliminando los sesgos de género. Las convocatorias de procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo ya se redactan con lenguaje igualitario.		
MEDIDA 9.4	Adecuación de la información estadística del Plan Regional de Estadística de Castilla-La Mancha 2018-21 a la perspectiva de género, en toda la relación de operaciones que es pertinente, a fin de obtener informes, investigaciones y estudios que analicen las situaciones sociolaborales en todos sus aspectos de las mujeres empleadas públicas.	No iniciada	0%



Observaciones			
MEDIDA 9.5	Habilitar un espacio en los portales sectoriales del personal empleado público que permita la realización de sugerencias en materia de igualdad de forma permanente.	No iniciada	0%
Observaciones			
MEDIDA 9.6	Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud, que sean relevantes desde el punto de vista de género para la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres.	Finalizada	100%
Observaciones	En las investigaciones científicas se incluyen variables de género.		
MEDIDA 9.7	Difusión del II Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta.	Finalizada	100%
Observaciones	Difusión del Plan en un espacio habilitado dentro del Portal del Empleado/a		