



ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD DE 22 DE ABRIL DE 2025

ASISTENTES:

PRESIDENTA:

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

POR LA ADMINISTRACIÓN:

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

SECRETARIO:

D. Santiago Benítez Martín. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

CSIF

- D.^a Avelina del Río Riofrio.
- D.^a Nancy Vera Nieto.

CCOO

- D.^a Dolores Cachero Buil
- D.^a María Teresa García Alfaro.
- D.^a Margarita Alvarado García.
- D.^a Sara Macías Arroyo.
- D.^a Yolanda Miranzo Cantero.

FSES

- D.^a Marta Nuño López.
- D. Ángel Santiago García Sánchez

INTERSINDICAL-CLM

- D.^a Sara Rosell Muñoz.
- D.^a Sagrario Gómez de la Cruz.
- D.^a María Josefa Casas Alfonsín.

UGT

No asiste ningún representante (justifican su ausencia).



En Toledo, siendo las 10:35 horas del día 22 de abril de 2025, se reúnen las personas antes indicadas con el fin de celebrar la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad para la que han sido previamente convocadas, con el siguiente orden del día:

Punto único. Borrador del diagnóstico de situación previo a la elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

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

Punto único. Borrador del diagnóstico de situación previo a la elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La Presidenta viene a dar cuenta de las principales líneas de actuación y conclusiones del estudio del Diagnóstico de Igualdad efectuado por la Administración con ocasión del inicio de la elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades, referido a los sectores de administración general, educativo y estatutario.

Procede a explicar a los asistentes que el documento tiene una foto fija de los tres sectores de la administración regional referidos a 31 de diciembre de 2023, indicando que en el ámbito del sector público existe una mayor representación femenina, tanto en el empleo de carácter fijo como en el temporal, señalando a título de ejemplo la participación en los últimos procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público de los años 2021 y 2022 que muestran una participación de las mujeres de aproximadamente un 70 por ciento.

En el aspecto de la segregación horizontal, señala la Presidenta la existencia de profesiones altamente feminizadas, como las relacionadas con temas de cuidados y salud, destacando algunas excepciones como la derivada de las tecnologías de la información, mayoritariamente masculina. De otro lado, y en relación al anterior estudio de diagnóstico en materia de igualdad elaborado en el año 2018, se observa en el aspecto del desarrollo profesional, una mayor presencia femenina en los niveles altos de la Administración.

Señala la Presidenta las diferencias existentes en materia de retribuciones entre hombres y mujeres debidas a algunos condicionantes como las reducciones de jornadas para conciliar la vida familiar y laboral que mayoritariamente son solicitadas por mujeres. Por todo ello, se hace necesario avanzar en lo recogido en el Eje 5 del Plan de Igualdad para la eliminación de estas diferencias. Por último, destaca la Presidenta, los datos



cuantitativos en materia de Salud Laboral, con un mayor porcentaje de accidentes laborales para las mujeres a la vez que acuden menos a los reconocimientos médicos, lo que lleva a la necesidad de reforzar la actuación en materia de igualdad en esta materia con el objetivo de conseguir un equilibrio entre ambos sexos.

A continuación, se abre un turno de intervención para las organizaciones sindicales, para cada uno de los tres sectores incluidos, comenzando por el personal empleado público de la administración general.

La representación de CSIF resalta el incremento de la feminización en la administración regional desde el anterior diagnóstico llevado a cabo en el año 2018, que lleva a una doble lectura, por un lado, positiva, por el mayor porcentaje femenino, y por otro lado negativa, pues ello es consecuencia de la huida de la mujer del sector privado por los beneficios que conlleva las condiciones de trabajo del sector público para la concesión de permisos o excedencias y que en muchas ocasiones no se producen en el sector privado. A este respecto, la representación de CSIF resalta la necesidad de ayudar a las mujeres que se incorporan a la Administración para lo cual sería conveniente recuperar el programa de acción social.

De otro lado, la representación de CSIF manifiesta que no se ha tocado el tema del acoso laboral, precisando de igual manera la circunstancia que acontece en las elecciones a representantes del personal funcionario en las cuales se deja fuera del censo electoral al personal, mayoritariamente femenino, en situación de excedencia por cuidado de hijos, por una interpretación arcaica de la ley que regula los órganos de representación del personal funcionario, y que, en el caso de la provincia de Guadalajara, conllevó la emisión de un laudo arbitral con la consiguiente inclusión del personal en esta situación. Solicitan, a este respecto, que se haga extensivo al resto de unidades electorales.

Por último, la representación de CSIF expone que el vigente II Plan Concilia del personal empleado público de la JCCM, no se aplica por igual al personal funcionario y laboral en aspectos como los relativos a los permisos de ausencia por fuerza mayor o por causas climáticas, únicamente aplicables al personal laboral. En otro orden de cosas, en la categoría del personal de las escalas de tecnologías de la información también existen causas de desigualdad en aspectos como el nivel 19 de acceso en los procesos de promoción interna, inferior al nivel 20 propio de otras categorías del grupo A2 y de los sistemas de acceso libre.

La Presidenta aclara que se estudiará lo planteado por el CSIF para las próximas elecciones sindicales, y que en el caso del nivel 19 del personal de las escalas informáticas deriva del hecho de que estamos en procesos de promoción interna directa en el puesto, no obstante lo cual, la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital llevará a cabo un estudio sobre la procedencia de modificar la RPT de este personal.

La representación de CCOO quiere destacar, en primer término, que en el anterior diagnóstico del año 2018 se trabajó conjuntamente entre las diferentes



organizaciones sindicales y la Administración, lo que determinó que fuera el mejor a nivel nacional.

En segundo lugar, con respecto al diagnóstico presentado a esta sesión, la representación de CCOO propone una serie de aspectos constructivos para el establecimiento de medidas de igualdad real. Así, en la recogida de datos cuantitativos prevista en la página 7 del diagnóstico presentado, CCOO propone la realización de encuestas tipo a realizar a grupos significativos de la Administración.

De otro lado, en el apartado de las retribuciones, CCOO destaca que se puede incidir en una adecuada regulación del complemento específico, pues el mismo supone un ejemplo de discriminación indirecta, que en el caso concreto del personal laboral deriva de la regulación del VI Convenio colectivo del personal laboral de la JCCM que establecía una mayor retribución en las categorías masculinizadas. Asimismo, la representación de CCOO incide en la necesidad de modificación de la RPT ya prevista en el anterior diagnóstico del año 2018.

Seguidamente la representación de CCOO pone en consideración una serie de errores formales encontrados en el documento de diagnóstico remitido como el incluido en la página 46, o el gráfico de la tabla 20.

La Presidenta comenta que los citados errores se subsanarán y revisarán.

Por último CCOO comenta, en relación al mayor porcentaje de accidente de trabajo en las mujeres que, tal y como se manifestó en el anterior diagnóstico, es necesario cubrir todas las vacantes en las profesiones que tienen los porcentajes de accidente de trabajo más elevados y coincidentes con categorías feminizadas.

La Presidenta señala que el Eje 5 del anterior diagnóstico que recoge el aspecto de la prevención de riesgos laborales, no tuvo el estudio que se merecía, y ha sido trasladado en todos sus términos al presente diagnóstico.

La representación de FSES manifiesta no tener nada que aportar al estudio del empleado público de Administración General.

La representación de Intersindical-CLM comienza su intervención mostrándose de acuerdo con lo manifestado con anterioridad por las organizaciones sindicales CSIF y CCOO. Resaltan por otro lado, la existencia de una serie de errores en las tablas incluidas en el estudio-diagnóstico aunque son correctos los datos facilitados a nivel global. Destaca la representación de Intersindical-CLM la persistencia de lenguaje sexista en las bases y convocatorias de los procesos selectivos, siendo necesario corregir dichas convocatorias, así como la necesidad de incluir los datos referidos a 31 de diciembre de 2024.

A este respecto señala la Presidenta que el diagnóstico ha incluido los datos del personal empleado público que se ha incorporado derivado de la OPE de los años 2021 y 2022, la última que se ha llevado a cabo en su totalidad.



Seguidamente la representación de Intersindical-CLM expone una serie de cuestiones sobre el estudio-diagnóstico presentado. En el ámbito de los procesos selectivos, el 65% de las Secretarías de los tribunales de selección están compuestos por mujeres, siendo necesario una mayor presencia de hombres. En cuanto al régimen retributivo, debe destacarse la existencia de diferencias retributivas asociadas en su casi totalidad a los complementos salariales, provocando una discriminación indirecta y una brecha salarial en cuestiones como el tipo de jornada en el ámbito funcional o trabajos feminizados menos valorados en el personal laboral como el de la categoría de PLSD. A fin de corregir dicha situación, Intersindical-CLM solicita la revisión de la RPT desde la perspectiva de género.

Intersindical-CLM resalta, en el apartado de formación del personal empleado público, que existen menos solicitudes en curso de igualdad de los hombres respecto de las mujeres, habiéndose incrementado las solicitudes del colectivo masculino pues el concurso permanente de personal funcionario incluye 1 punto de formación en el apartado de Igualdad. Por ello se consideran necesarias la inclusión de medidas estratégicas y estructurales que incentiven la formación con perspectiva de género.

En el tema de salud laboral, la representación de Intersindical-CLM precisa que este apartado evidencia que las mujeres tienen mayor porcentaje en accidentes laborales y menor porcentaje en acudir a reconocimientos médicos que los hombres, lo que obliga a marcar como prioritario establecer medidas para equilibrar esta situación.

La representación de Intersindical-CLM puntualiza la carencia del desglose de datos cuantitativos y cualitativos referente al teletrabajo dentro del estudio-diagnóstico, siendo necesaria la inclusión de esta información al ser una de las medidas de conciliación más utilizada por el personal empleado público. Por último, Intersindical-CLM destaca la necesidad de continuar con la labor de sensibilización en materia de igualdad desde las Unidades de Igualdad presentes en cada Consejería dotándolas de personal específico sin delegar dichas funciones en las diferentes Jefaturas de Servicio.

Toma la palabra la Presidenta y explica que el porcentaje de participación en los procesos selectivos últimos es de un 70 por 100 de mujeres y un 30 por 100 de hombres, lo que determina que exista una mayor número de personal funcionario interino y laboral temporal de mujeres pues derivado de ello la mayor parte de las bolsa de trabajo están feminizadas. Sobre las reducciones de jornada, el porcentaje en relación al total de personal empleado público es escaso, pues afecta únicamente en un 2 por 100. Respecto al impacto del teletrabajo en materia de Igualdad, está prevista su implantación como medida en el próximo III Plan de Igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la JCCM.

A continuación, la Presidenta señala que no ha podido acudir a la presente reunión ninguna representación de UGT, pero que les han hecho llegar una serie de sugerencias sobre el diagnóstico realizado, que se incluirán en la presente acta en el sector educativo y estatutario.



Por último, la representación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha señala la necesidad de subsanar los errores del estudio de diagnóstico realizado e incluir una edición revisada. Destaca, por otro lado, que el acceso al empleo público es un elemento que tienen en cuenta las mujeres al realizarse con garantía y respecto al principio de igualdad. Por último, resalta la necesidad de evaluar toda brecha de género existente, y analizar la realidad deconstruyéndonos, pues toda discriminación indirecta tiene una perspectiva social.

Seguidamente, la Presidenta concede la palabra a la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, quién procede a explicar las conclusiones derivadas del documento elaborado sobre el diagnóstico de igualdad del personal empleado público, en el ámbito concreto del personal docente.

Comienza su intervención la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes precisando que, en comparación con el anterior estudio-diagnóstico elaborado en el año 2018, la plantilla de personal docente está más feminizada, alcanzado el 69 por 100 del total. Asimismo, de los datos de los últimos procesos selectivos derivados de la OPE de estabilización y la del año 2018, se puede observar que el 73 por 100 del personal de nuevo ingreso son mujeres.

De otro lado, existen sectores muy feminizados como el personal docente de Infantil y Primaria, y otros con mayoría de hombres como ocurre en los servicios educativos de Conservatorios de Música y Escuelas Oficiales de Idiomas. En cuanto al personal funcionario en prácticas, en la actualidad el 84 por 100 está formado por mujeres, con un incremento de 19 puntos respecto de la oferta de empleo anterior. Sobre el personal interino, ha aumentado un 30 por ciento en mujeres respecto del año 2018, y en relación a los procesos de promoción interna, se ha aumentado la presencia de mujeres, aun cuando su presencia está por debajo respecto de los hombres. En el colectivo de Inspección Educativa, ha incrementado la presencia de mujeres. Por último, en cuanto al personal que forma parte de los equipos directivos, en los colegios de Infantil y Primaria existe una presencia de mujeres de un 80 por 100, aunque en la suma del total de las especialidades, la misma desciende a un 55 por 100.

En lo relativo al apartado de las retribuciones, la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes incide en que la brecha salarial es menor que la recogida en el anterior estudio-diagnóstico del año 2018, y resalta algunos ejemplos como el profesorado de religión con una brecha a favor de las mujeres, o el profesorado de Música y las EOI con una brecha salarial a favor de los hombres.

En el apartado de la prevención de riesgos laborales, de los datos facilitados puede desprenderse que la siniestralidad es mayor en las mujeres que en los hombres, siendo necesario tener en cuenta la problemática del acoso laboral, resaltando asimismo la mejora del Protocolo en aspectos como el riesgo durante el embarazo o la lactancia. Por último, se destacan aspectos como la actualización del programa de acción o el



especial trato de la formación en la problemática de la violencia de género en los concursos de traslados.

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

La representación de CSIF no comenta nada respecto al diagnóstico en materia de igualdad en el sector del personal docente.

La representación de CCOO comienza su intervención exponiendo la ausencia en el documento presentado del porcentaje de la participación de mujeres y hombres en la formación continua del personal docente. Por otro lado, CCOO resalta la ausencia de programas de formación en igualdad en las aulas, de manera presencial, y a través de una adecuada programación por parte de la administración educativa, siendo necesario revertir esta situación en los centros educativos. Asimismo, destaca CCOO la tibieza de la Administración en algunos apartados como los relativos a la organización de las jornadas del 8M, circunstancias que se lleva a cabo de manera laxa en las escuelas públicas de nuestra región, siendo necesaria su inclusión obligatoria en los diferentes calendarios escolares. Por último, la representación de CCOO demanda la existencia de más jornadas en materia de igualdad y género en el ámbito del sector educativo.

A continuación, concedido el turno de palabra a la representación de FSES, resalta en primer término el aumento de la feminización en el apartado de acceso al empleo público, sobre todo en el apartado del personal funcionario en prácticas, como paso previo a la toma de posesión de personal funcionario de carrera, debido al hecho de que las mujeres en el ámbito del sector público ven cumplidos los requisitos de igualdad, mérito y capacidad que en muchos casos carecen en el sector privado.

Sobre las enseñanzas de Formación Profesional, la representación de FSES manifiesta la necesidad de un adecuado estudio por familias, pues algunas de ellas están muy feminizadas como Peluquería y Estética, frente a otras mayoritariamente masculinas, y todo ello en orden a examinar si en realidad está cambiando la tendencia en estas últimas. En cuanto al acceso a las cátedras, sigue existiendo brecha a favor de los hombres, acrecentada por la circunstancia de que no se han llevado a cabo procesos selectivos en esta materia en los últimos 23 años.

Resalta la representación de FSES que, en el ámbito de las reducciones de jornada y excedencias, resulta llamativo que el 92 por 100 de las mismas sean solicitadas por mujeres. Asimismo, exponen la necesidad de incluir en los temarios de los diferentes procesos selectivos, temas específicos de igualdad, y en el apartado de la prevención de riesgos laborales, analizar las razones por las cuales existe un mayor número de siniestralidad de las mujeres respecto a los hombres.

La representación de Intersindical-CLM comienza realizando una serie de apreciaciones al estudio-diagnóstico, resaltando que pese a ser un sector feminizado, preocupa la desigualdad por roles vinculado a los cuidados, mayoritariamente llevados a cabo por mujeres, siendo necesario llevar a cabo actuaciones para la deconstrucción de estas costumbres. De otro lado, la representación de Intersindical-CLM considera



conveniente proceder a un adecuado desglose en el estudio de las solicitudes de jornada partida en el sector docente, en concreto determinar las que derivan por cuidado de familiares o guarda legal y las que derivan de la jornada de trabajo de la propia plaza.

Resalta, a continuación, la representación de Intersindical-CLM, la persistencia de desigualdades estructurales, solicitando en el aspecto de la gestión de los recursos humanos, y en concreto, en el acceso al empleo público, la emisión por parte de la administración educativa de unas instrucciones claras y precisas a los miembros de los tribunales de selección. De otro lado, en el apartado 10.6 del diagnóstico presentado, referido a la sensibilización, se hace referencia a la realización de 5 campañas, aunque luego solo se mencionan 4 de ellas.

Por último, en el apartado de la prevención de riesgos laborales, Intersindical-CLM solicita el incremento de los exámenes de salud sobre todo en cuestiones como la salud mental, así como desglosar los datos presentados sobre siniestralidad por cada sector educativo en concreto. En el aspecto de las medidas de conciliación, instan a la realización de medidas que ayuden a la corresponsabilidad como puede ser la implantación del teletrabajo allí donde sea posible.

La organización sindical UGT, ausente en la presente sesión, ha presentado las siguientes aportaciones en el sector de educación.

1) Con respecto a la distribución de hombres y mujeres en los diferentes cuerpos, llama la atención:

Las diferencias entre los cuerpos de maestros (79% mujeres), secundaria (61%) y FP (39%), como bien se apunta en el borrador. Hay muy pocas mujeres en FP pero hay especialidades donde seguramente la proporción de mujeres sea elevada (por ejemplo, estética), y otras donde sea muy baja. Estaría bien tener acceso a información desglosada por especialidades, pues puede haber bastante dispersión.

Lo mismo sucede en música y danza, donde las mujeres como se refleja en el informe son mayoría en los conservatorios de danza.

En inspección está equilibrado, pero, aun aumentado de un 40 a un 45% el porcentaje de mujeres, se accede desde un colectivo docente donde hay un mayor porcentaje de mujeres, por lo que cabría entender que las cifras deberían ir aproximándose a este porcentaje.

Vemos muy poca proporción de mujeres en los cuerpos de Catedráticos, y siguen sin convocarse. Difícilmente se podrá igualar a no ser que sea con jubilaciones.

2) Con respecto a la distribución de cargos directivos

Se indica que el conjunto de puestos directivos está ocupado mayoritariamente por mujeres (59%), pero en los puestos de dirección este porcentaje baja a un 55%.

Atendiendo al % de mujeres en plantilla según tipo de centro, con un reparto equilibrado, calculamos que un 73% de los puestos de dirección debería estar ocupado



por mujeres, frente al 55% actual. Esto es, casi un 33% más de las que hay en la actualidad $((73-55)/55 = 33\%)$.

Desde UGT indicamos que la función directiva no es atractiva para el personal docente. En los últimos procesos de selección de directores, un 33% de los centros no tiene candidaturas válidas, siendo especialmente significativo el caso de Toledo (50%). Hay por tanto que tomar medidas para potenciar el atractivo de estos cargos, prestando especial atención a que estas funciones puedan ser atractivas para las docentes.

Estaría bien conocer por qué sí que la presencia de mujeres es mayor en otros cargos directivos.

3) Con respecto a la distribución de jornadas parciales

Desde UGT nos gustaría ver unos datos más exhaustivos. Se están mezclando las personas que solicitan las reducciones de jornada, con las personas que completan esas reducciones, así como los contratos a tiempo parcial, entre los que se incluyen tercios de jornada y similares, que condenan a docentes a una situación precaria, con ingresos muy por debajo del actual SMI, y sin posibilidad de compatibilizar con otras actividades o de complementar con la prestación por desempleo si no tienen derecho a ella.

Desde UGT seguimos reclamando una solución a estas situaciones de jornadas inferiores a media jornada, donde además, vemos un dato significativo: estas jornadas son de aceptación voluntaria, pues no se ofertan como vacantes y sí como puestos en sustituciones, y el porcentaje de mujeres es prácticamente nulo, descendiendo a unos porcentajes que nada tienen que ver con el % de mujeres en todos los cuerpos, ni siquiera en aquellos con porcentajes más bajos de en torno al 30%. Creemos que haría falta más información que dé una explicación a esta situación anómala (número de jornadas parciales según porcentaje, cuerpos, especialidades, etc.), puesto que podríamos estar ante puestos no demandados por mujeres, por las circunstancias que fueran, y de ser así habría que abordar una solución al problema.

4) Con respecto al ingreso y acceso a la función pública docente, vemos dos aspectos interesantes:

El nuevo sistema de adjudicación de sustituciones durante el curso del personal interino, conocido como adjudicaciones a la carta, fruto del Acuerdo de Mejoras que firmamos UGT y ANPE con la Consejería, mejora sustancialmente la conciliación de la vida laboral y familiar de las docentes de la región, al poder afinar mejor a qué plazas se quiere optar y a cuáles no. Con el anterior sistema se daban sustituciones no deseadas y que no facilitaban la conciliación. Lo vemos como un avance muy positivo.

Las opciones de movilidad del personal también son mayores gracias a la reducción de ratios y de lectivas fruto del Acuerdo mencionado anteriormente, facilitando también en algunos casos la conciliación.

En el caso concreto de los Concursos de Traslados y concursillos, se ha detectado que no se valora la antigüedad en puestos de difícil desempeño (apartado



1.1.3 del baremo) en caso de excedencia por cuidado de familiares, mayoritariamente disfrutada por mujeres (93% en cuidado de hijos/as, 74% en caso de otros familiares, y 90,6% si combinamos ambas).

El Plan Concilia dice que el tiempo de permanencia en dicha situación se le computará a efectos de antigüedad.

El Baremo del concurso y concursillo establece que el apartado 1 valora la antigüedad, y es aquí donde se encuadra la puntuación en centros de difícil desempeño.

Por tanto, debería valorarse esta experiencia en situación de excedencia, igual que se valoran los años en el cuerpo o en el centro.

Se indica que las mujeres participan más en los tribunales de los procesos selectivos que los hombres (78% de mujeres, superando el % de mujeres en plantilla). En relación a esto, queremos incidir por tanto en una cosa que está afectando más a las mujeres que a los hombres, y son las cuantías retributivas que perciben los miembros de los tribunales de los procesos selectivos: Los miembros de los tribunales están peor retribuidos que hace casi 20 años

Las indemnizaciones son casi un 2% más bajas que en 2006, mientras que los salarios son un 22% más altos

Las indemnizaciones llevan congeladas 13 años, mientras que antes de 2011 aumentaban cada año.

Desde UGT exigimos un aumento de las indemnizaciones, y que se revaloricen cada año de igual modo que las retribuciones.

Con respecto al acceso de mujeres gestantes, ya pedimos la creación de una guía específica para ellas, en especial, para las docentes interinas, pues se pueden dar muchas situaciones que no tienen claras. En el caso concreto de procesos selectivos, se debería detallar en la convocatoria los derechos que pueden ejercer (realizar el examen en su misma provincia)

5) Con respecto a las retribuciones, y en relación a las jornadas parciales que toman mayoritariamente las mujeres para el cuidado de menores y familiares, seguimos denunciando que cuando estas personas tienen un cargo retribuido con un complemento específico singular, se les merma dicho complemento en función del porcentaje de reducción, aun cuando realizan todas las funciones inherentes a ese cargo. Conocemos casos de docentes que han tenido una jornada parcial al aceptar una comisión de servicios por cuidado de hijo con enfermedad, o de otras que han reducido voluntariamente la jornada para cuidar a hijos menores, que han sido jefas de departamento y se les ha reducido este complemento, cuando realizan el 100% de las funciones (porque no son jefas de departamento a tiempo parcial). Esto contribuye de manera indirecta a una brecha salarial de género.

6) Con respecto a la siniestralidad laboral, hay un dato que no queremos dejar pasar por alto. Los datos indican que es mayor en mujeres, y aunque parece que no hay



muchas diferencias, pues las tasas son de un 7.2% en hombres y del 9.8% en mujeres, en realidad esto supone un 36% más de siniestralidad en mujeres (que es lo que sube de 7.2% a 9.8%). Nos parece un dato importante.

Consideramos también que hay que fomentar más, entre todos los agentes, las instrucciones para la prevención de los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia, pues muchas trabajadoras no las conocen.

7) Con respecto a la formación, vemos que la inscripción en acciones formativas en igualdad y prevención de violencia de género es muy baja en hombres, sólo el 18% de las inscripciones (201), que representan el 2% de la plantilla de docentes varones. Habría que fomentarla. En el anterior Plan uno de los objetivos era 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. Esto no se ha hecho para los procesos que se rigen según el ministerio, pero tampoco se hace en los procesos de movilidad que convoca Castilla-La Mancha. Una sugerencia puede ser que se reconozca el derecho horario a esa formación, sin descontar de las 42 horas de formación por curso recogidas en las órdenes de organización y funcionamiento de los centros.

8) Con respecto a las situaciones por violencia de género

Se habla de que son beneficiarias preferentes en comisiones de servicio, pero las instrucciones las ponen detrás de las diferentes modalidades de comisiones de servicio de puesto específico. Debería matizarse e incluso priorizarse.

Con respecto a los permisos del Plan Concilia se debería incrementar la cuantía por cambio de domicilio, que permanece invariable desde 2018 (“La empleada pública víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de 1.200 euros.”)

Tomada la palabra por la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, agradece en primer lugar las aportaciones realizadas por las diferentes organizaciones sindicales, indicando lo siguiente: se reforzarán las medidas encaminadas a la realización de jornadas y actuaciones el 8M en línea con el nuevo plan de igualdad dependiendo en muchos casos en este aspecto de la programación que al respecto realice cada centro, se trasladará la propuesta sobre los procesos selectivos del personal catedrático, se analizará el posible estudio desglosado por categorías profesionales, habiéndose trasladado asimismo a la mesa sectorial la necesidad de actualizar el temario de los procesos selectivos en la materia de igualdad.

Con relación a la formación profesional, considera necesario la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes llevar a cabo una campaña de sensibilización que derive en un mayor porcentaje de acceso de las mujeres. Destaca que los tribunales de selección son soberanos en lo relacionado con el desarrollo del



proceso selectivo, y, por último, en cuanto a la formación, se ha llevado a cabo cursos específicos de formación para los comités asesores en cuestiones de acoso laboral y sexual.

A continuación, concedida la palabra a la representación del Instituto de la Mujer resalta la existencia de campañas de sensibilización, así como la necesidad de distinguir las actuaciones de la administración educativas de las llevadas a cabo por cada centro a través de sus proyectos educativos.

Con posterioridad, la Presidenta concede la palabra a la representación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha quién procede a explicar las conclusiones derivadas del documento elaborado sobre el diagnóstico de igualdad del personal empleado público, en el ámbito concreto del personal estatutario.

Comienza su intervención señalando que en su conjunto el personal estatutario del SESCOAM en su mayoría es femenino, pues representa un 75 por 100 frente al 25 por 100 masculino. Entrando en el análisis de algunas categorías en concreto, sectores como enfermería, fisioterapias o pediatrias están feminizadas frente a otras como medicinas de emergencias que son mayoritariamente ocupadas por hombres. En el ámbito del personal de gestión y servicios algunas categorías están feminizadas como la de trabajo social y otras en su mayoría son ocupadas por hombres como las relativas a las tecnologías de la información.

Sobre las contrataciones laborales existe mayor presencia de mujeres, quienes a su vez solicitan la reducción de jornada en un porcentaje del 86 por 100. Con relación al desarrollo profesional en el grupo A1 existe un mayor porcentaje de hombres pese a que la plantilla total supone un 75 por 100 de mujeres, y las solicitudes de promoción son mayores en el caso de las mujeres. En el aspecto retributivo, la representación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha comenta que no se aprecian deficiencias insalvables las cuales suelen derivar de la distribución irregular de sexo en las diferentes categorías como ocurre por ejemplo con el personal facultativo.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, se detecta un mayor porcentaje de agresiones físicas y verbales dirigidas hacia las mujeres, y en el apartado de la formación, existen más solicitudes de formación en cursos sobre violencia de género por parte de las mujeres, siendo necesario llevar a cabo actuaciones de divulgación de estos cursos.

Por último, la representación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha pone de manifiesto que, en el apartado de conciliación, existe un porcentaje mayor de mujeres que solicitan la reducción de jornada, sin embargo, en el teletrabajo, el 66 por 100 está concedido a hombres y el 34 por 100 a mujeres, siendo en todo caso un porcentaje muy reducido y ejecutado en su mayoría por la categoría de tecnología de la información.

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



La representación de CSIF, en primer término, resalta las dificultades para llevar a cabo una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral para determinados colectivos de personal estatutario, como el personal médico del servicio de urgencias, por la carga horaria a la que están sometidos. En segundo lugar, expone la necesidad de atender las necesidades profesionales del colectivo de personal médico extracomunitario, que tiene limitaciones como el acceso por el sistema MIR, a través de actuaciones como la creación de una bolsa de trabajo en exclusividad para este colectivo.

Continúa su intervención la representación de CSIF resaltando que existe una mayor predisposición a la hora de producirse agresiones hacia las mujeres pues en muchos lugares de trabajos no existen unas adecuadas paredes de seguridad. Sobre los permisos y licencias manifiesta la imposibilidad para determinados colectivos, como el personal médico de urgencias, de acceder a la bolsa de horas de conciliación. En cuanto a la formación, lo considera un pilar fundamental, siendo necesario ir formando al personal estatutario en la materia de prevención de la violencia de género pues el ámbito sanitario es un lugar estratégico para tal fin.

La representación del Instituto de la Mujer recuerda que en la elaboración de los protocolos para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género uno de los principales focos está referido al ámbito sanitario, siendo necesario la formación en este apartado.

Seguidamente, la representación de CCOO comienza su intervención haciendo referencia a las características del diagnóstico efectuado por la Administración en la página 5 del documento presentado, el cual precisa que en su proceso de elaboración se han llevado a cabo actividades de recogidas de información, siendo necesario incluir a estos efectos las personas a las cuales se les ha entrevistado, que han contestado, así como otros ítems tenidos en cuenta. Entrando a valorar el diagnóstico concreto del personal al servicio del SESCOAM, la representación de CCOO indica la falta de valoración de cada puesto de trabajo en concreto, y la errónea indicación de la página 117 acerca de la elaboración en este momento de un protocolo de acoso sexual, el cual ya está elaborado, entrando en vigor el pasado día 1 de octubre de 2024.

Continúa su intervención la representación de CCOO indicando que no se desglosan las tablas salariales en el apartado de complementos, existiendo una brecha salarial que puede derivar de ciertos complementos de jornada como la nocturnidad o antigüedad, en su mayoría realizada por hombres. Resalta asimismo CCOO la existencia en el personal directivo, de una mayor presencia de hombres respecto de las mujeres, circunstancia que se repite en otros ámbitos como la prestación del teletrabajo o la formación de los tribunales de selección.

Cierra su intervención CCOO precisando que no se hace referencia en el documento presentado a las agresiones sufridas por el personal no sanitario, incidiendo igualmente en los problemas que plantea la mutua de accidentes de trabajo en los casos de suspensión del contrato por lactancia y riesgo durante el embarazo, existiendo una sentencia firme que reconoce estos derechos ante la mutua.



La representación de FSES pone de manifiesto su disconformidad con lo recogido en la página 95 del documento del diagnóstico en materia de igualdad, cuando se refiere a que se cubren todas las vacantes necesarias desde el punto de vista asistencial y aquellas producidas por la maternidad y paternidad. De otro lado, siendo la reducción de jornada mayoritariamente solicitada por mujeres, es necesario contar con los datos referidos a la jornada acumulada. En el apartado de acceso de mujeres gestante y lactantes a la realización de los ejercicios de los procesos selectivos, FSES comenta que dicha circunstancia no se tiene en cuenta en todos los casos para llevar a cabo un cambio de examen. En cuanto a los miembros de los tribunales de selección, únicamente se recogen datos de los secretarios de los mismos.

En el apartado de las retribuciones, FSES quiere resaltar la importancia que tiene en este aspecto las retribuciones complementarias. Con relación a la formación, de los datos aportados se desprende que únicamente el 2,5 por 100 del personal estatutario ha llevado a cabo formación continua en materia de igualdad de género. Por último, en el apartado de prevención de riesgos laborales, deben llevarse a cabo actuaciones más contundentes en esta materia como la adaptación de los protocolos al ámbito del personal estatutario pues de los datos aportados se refleja la existencia de más agresiones hacia el personal sanitario femenino.

La representación de Intersindical-CLM solicita la utilización de un lenguaje inclusivo para las diferentes categorías del personal estatutario.

La organización sindical UGT, ausente en la presente sesión, ha presentado las siguientes aportaciones en el sector del personal al servicio del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha:

Según el borrador, existe una brecha salarial de género tremenda.

Desde UGT ya alertamos de que desde las gerencias, se está contribuyendo a esto, en el caso concreto de las personas que reducen su jornada por cuidado de menores con enfermedades graves, que son mujeres en el 92% de los casos, cuando la población de mujeres en plantilla es del 75%.

Tanto el Plan Concilia como el EBEP, reconocen el derecho a percibir retribuciones íntegras en estos casos. Actualmente, se están dando estas situaciones:

Personas que no perciben el complemento por turnicidad y sólo perciben los complementos de las noches y festivos que realizan. Al tener la reducción por tener que cuidar al menor con enfermedad grave, evidentemente, no pueden hacer todos los turnos que les corresponde según su patrón, y no se les retribuye, provocándoles una merma retributiva derivada de la necesidad de cuidar al menor con enfermedad grave, aunque la normativa indica claramente que deben percibirse retribuciones íntegras. Esto está sucediendo o ha sucedido en varias provincias Ciudad Real, Albacete, Guadalajara...



Alguna persona a las que sí se le ha pagado todas las noches y festivos según su patrón de turno de trabajo, incluso al tener una reducción del 99% (detectado caso en Albacete)

Otras personas a las que, tras reclamar, se les aplica un promedio de 6 meses que las instrucciones de nóminas recogen para otras circunstancias y no para este permiso, que no corresponde con su patrón de turno, y que les vuelve a suponer una merma de retribuciones comprándolo con su patrón de turno original. Incluso en el mismo hospital donde a otras personas le pagan en función de su patrón de turno de trabajo, hagan o no hagan esas noches o festivos por causa de la reducción. (Albacete)

Por tanto, insistimos. A estas personas hay que pagarles según su turno original de trabajo, para que no tengan merma retributiva por tener que cuidar a sus menores con enfermedades graves. Turno que, además no eligen ellos, sino que lo impone la gerencia.

Además, volvemos a recordar la discriminación que sufren las trabajadoras de las gerencias de Albacete y Villarrobledo que solicitan este permiso, a quienes se les sigue limitando el porcentaje de reducción que solicitan, contrariamente a lo que sucede en el resto de la administración autonómica, creando una comisión totalmente opaca que valora el caso, y abusando de la concesión del 50% que es el mínimo legal.

Seguidamente, toma la palabra la representación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, quien explica la dificultad de conciliación para algunas categorías como el personal médico del servicio de urgencias, o la regulación del permiso parental a través del vigente Plan Concilia aunque no tiene carácter retribuido. En el apartado de la formación, en algunos casos podrían desagregar los datos de las personas que han solicitado formación en materia de igualdad, en concreto en el personal de los servicios centrales del SESCAM. De igual manera, se intentará llevar a cabo una mayor oferta en esta materia para su inclusión en futuros planes de formación.

Por otro lado, en el apartado de los tribunales de selección, se intentará una mayor igualdad en la formación de los mismos una vez se lleve a cabo la convocatoria de la OPE de los años 2023 y 2024, y en el aspecto de las reducciones de jornada, con carácter general suelen acumularse en los meses de verano, recordando que, en caso de su denegación, debe motivarse.

Por último, la representación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha comenta que trasladará la necesidad de desglosar las retribuciones complementarias, así como llevar a cabo un análisis en profundidad del teletrabajo, cifrándolo por categorías.

Por último, toma la palabra la Presidenta especificando que el personal al servicio del SESCAM se rige, en cuanto a la normativa de teletrabajo, por lo dispuesto en el Decreto 57/2013, que delimita mucho los campos donde puede aplicarse, en contraposición a la normativa aplicable al personal de administración general que viene determinada por el Decreto 65/2021. Por otro lado, se disculpa por los errores existentes



en el documento remitido el cual se corregirá haciendo los cambios que sean posibles en consonancia con las alegaciones planteadas por las organizaciones sindicales.

Asimismo, la Presidenta expone que se abre un plazo hasta el próximo día 5 de mayo para que las organizaciones sindicales planteen los diversos Ejes que deben incluirse en el próximo Plan de Igualdad, indicando, de igual manera, que en una próxima reunión de esta comisión técnica se debatirá sobre el texto definitivo del Diagnóstico de Igualdad de las empleadas y empleados públicos así como incidir sobre el estudio de determinados Ejes del nuevo Plan de Igualdad como los temas de discapacidad general e intelectual, teletrabajo, protección de maternidad, difusión de campañas de sensibilización, etc.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, siendo las 13:30 horas, del día señalado al inicio.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO

CSIF

FSES

UGT

Intersindical-CLM