



## ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD DE 9 DE JUNIO DE 2025

### ASISTENTES:

#### PRESIDENTA:

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

#### POR LA ADMINISTRACIÓN:

- D. Carlos Amieba Escribano. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- D. José Algar Morales. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- D.<sup>a</sup> Ana Calvo Encinas. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- D.<sup>a</sup> Juana María López García-Cano. Instituto de la Mujer.

#### SECRETARIO:

D.<sup>a</sup> Concepción Fernández-Marcote Ruano. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

#### POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

##### CSIF

- D. Juan Luis Martínez Merchante.
- D.<sup>a</sup> Avelina del Río Riofrio.

##### CCOO

- D.<sup>a</sup> Dolores Cachero Buil.
- D.<sup>a</sup> Margarita Alvarado García.
- D.<sup>a</sup> Pilar Ramos Lara.
- D.<sup>a</sup> Sara Macías Arroyo.

##### FSES

- D.<sup>a</sup> Marta Nuño López.
- D. Ángel Santiago García Sánchez.

##### INTERSINDICAL-CLM

- D.<sup>a</sup> Milagros Gómez Gómez.
- D.<sup>a</sup> Sara Rosell Muñoz.
- D.<sup>a</sup> Sagrario Gómez de la Cruz.

##### UGT

- D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> José Tomás Ferrer-Sanjuan.
- D.<sup>a</sup> Almudena García López



En Toledo, siendo las 10:30 horas del día 9 de junio 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 1. Aprobación del acta de la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad celebrada el 22 de abril de 2025.**

**Punto 2. 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.**

**Punto 3. Propuesta de ejes para el 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 1. Aprobación del acta de la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad celebrada el 22 de abril de 2025.**

Queda aprobada el acta de la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad celebrada el 22 de abril de 2025, incluyendo las alegaciones planteadas por CCOO e INTERSINDICAL-CLM referidas al contenido de sus intervenciones.

**Punto 2. 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 comienza la reunión informando que se han incluido en el diagnóstico alguna de las modificaciones propuestas en la anterior reunión. En concreto, sobre la desagregación de datos en alguna de las tablas, explica que no ha sido posible debido al cambio de sistema de registro de personal. Por motivo de este cambio, no se pueden abordar los desarrollos necesarios para obtener los datos de una forma distinta a la que se muestran en el diagnóstico.

Sobre los errores de los datos de las tablas 20 y 25 del sector de administración general, precisa que se está trabajando en su corrección; que se enviarán a la parte social esta misma semana; y que se actualizarán las conclusiones de la parte retributiva atendiendo a los cambios que conlleve la corrección de las tablas.

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 comienza su intervención haciendo referencia al apartado 3.3 sobre distribución según sexo y antigüedad. Pese que a que en el



diagnóstico se indica que existe una plantilla renovada, no hay rejuvenecimiento de esta, ya que según los datos de la tabla 1, el 56% del personal es mayor de 51 años.

Sobre el apartado 4 – características de la gestión de los recursos humanos- en el que se hace referencia a normativa autonómica y estatal de aplicación, apunta que no se ha incluido ninguna alusión a la resolución por la que se publica el acuerdo por el que se adecúa a la legislación vigente el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Continuando con el punto 4.1 sobre acceso al empleo, solicita incluir los principios de publicidad de las convocatorias y de sus bases, establecidos en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, junto con los que ya se recogen en el texto del diagnóstico. En este sentido indica que existen otros principios en esa Ley que hacen referencia a los órganos de selección y que también se podrían incluir.

Dentro de este punto trata el tema de las convocatorias de procesos selectivos bienales, el sistema selectivo de concurso – oposición y los tribunales de selección ad hoc. Entiende que para hacer viables las jubilaciones parciales, así como para dar más opciones a las personas que no tienen experiencia laboral en las administraciones públicas sería más adecuado convocar anualmente los procesos selectivos, alternando el sistema de concurso-oposición con el sistema de concurso y con tribunales profesionales.

Además, solicita revisar el texto de las convocatorias para que se utilice un lenguaje inclusivo.

Sobre el concurso permanente de traslados, opina que ha sido un acierto incluir en la valoración un punto adicional por formación en perspectiva de género, igualdad y violencia de género, y solicita que se traslade al curso de personal laboral, ya que con ello se ha incrementado en número de hombres que reciben formación en esa materia. No obstante, no entiende cómo no se han reducido el número de comisiones de servicio. Opina que no hay criterios para seleccionar a las personas que cubren las comisiones de servicio; que se adjudican de forma discrecional; que deberían limitarse a las estrictamente necesarias y que incluso algunas comisiones no se publican en el Portal del Empleado.

En relación con el apartado 4.3. sobre tribunales de lección, señala que, según los datos, existe bastante paridad, aunque no representan la proporcionalidad de mujeres y hombres de la plantilla, y solicita que se procure esa proporcionalidad.

Continúa hablando sobre las retribuciones del personal de administración general, en concreto sobre los complementos de carrera, que no están implantados en este personal. Pide que la administración regional lo implemente, como están haciendo otras comunidades autónomas.

En relación a la brecha salarial, señala que es en el grupo A1 donde la diferencia de retribuciones es mayor, entiende que es debido a las retribuciones variables y los complementos de los puestos de libre designación.



Además, expone la situación en la que se encuentran las mujeres que se acogen a las reducciones de jornada, las cuales se ven doblemente penalizadas, tienen hijos y dependientes a cargo y jornadas peor pagadas.

Seguidamente, manifiesta la problemática de la formación continua presencial. Señala que la mayoría de las acciones formativas son presenciales y se celebran en Toledo. Solicita que, para evitar desplazamientos se celebren en todas las provincias; que si no es posible, se compute como tiempo de trabajo efectivo el desplazamiento hasta el lugar de celebración del curso; o que realicen de forma on-line.

Sobre la siniestralidad, explica que los datos parecen bajos por que no están computados todos los casos. Señala que hay casos de accidentes y enfermedades profesionales que Solimat deriva a contingencias comunes.

Asimismo, ve como un acierto la posibilidad de adaptación o cambio de puesto a las mujeres gestantes, así como el permiso retribuido al que tiene opción.

También indica que las mujeres son las que menos acuden a los reconocimientos médicos, y pide fomentar su realización mediante campañas. Además, solicita que se incluyan datos sobre acoso laboral.

Toma la palabra la Presidenta de la comisión. Muestra su conformidad con incluir una aclaración relacionada con el rejuvenecimiento de la plantilla, e incluir los principios de publicidad a los que se ha hecho referencia. Señala que el complemento por carrera profesional se escapa del ámbito de la comisión de igualdad.

Continúa explicando que la comisión permanente de selección se eliminó en 2016; que las enfermedades y accidentes profesionales los declara el INSS; y que el porcentaje de los reconocimientos médicos es superior en los hombres debido a las categorías que lo tienen que realizar de forma obligatoria, como el personal de la categoría de agente medioambiental y de la categoría de personal conductor, mayoritariamente ocupada por hombres. Indica que los reconocimientos voluntarios son realizados en su mayoría por mujeres y que se incluirá una medida en el nuevo plan para incentivarlo.

Por otro lado, informa que en septiembre se realizará otro curso de formación para los comités asesores de los protocolos de acoso con una duración total de cinco días, en días alternos de distintas semanas.

La representación de CCOO solicita que figuren en el acta las alegaciones al diagnóstico remitidas mediante correo electrónico, que, en síntesis, son las que a continuación se reproducen:

- La recogida de información con datos cualitativos para incluir en el diagnóstico no se ha llevado a cabo.
- 4.4.- RETRIBUCIONES.

Errores en las tablas 20 y 25.

Pág. 41. Se hace referencia a que “a igual puesto, igual salario”. Sin tener en cuenta que para realizar un diagnóstico de igualdad lo que hay que valorar es que “la retribución sea la misma en puestos de igual valor”.



Pág.42 y 55.- Se hace una afirmación sobre la brecha salarial a favor de los hombres que no concuerda con los datos analizados. En las variables que pueden influir en la brecha salarial, los datos analizados no demuestran que el tipo de jornada o las reducciones de jornada sean significativamente relevantes para las diferencias existentes en el apartado Retribuciones. En su opinión, tal como se recoge en las tablas salariales, las diferencias vienen dadas por los complementos y las retribuciones variables en categorías masculinizadas versus feminizadas.

- 4.7. SALUD LABORAL:

Página 61.- Solicitan conocer qué tipo de puestos de trabajo son los más proclives a los accidentes con baja que se producen por sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculo esquelético, para saber si son puestos feminizados y establecer algún tipo de correlación entre tipo de puestos, género y condiciones de salud laboral.

Pág. 68.- Sobre las conclusiones en relación a la Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral. Lo único que se recoge es que “la siniestralidad y el índice de incidencia son mayores para las trabajadoras.” Además, las revisiones médicas realizadas son menores entre las mujeres”. Todo lo indicado se recogía en el diagnóstico del 2017, pero, además, en el mismo, se profundizaba y se hacían una serie de recomendaciones que no se han llevado a cabo como la necesidad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con el objetivo de no generar cargas excesivas de trabajo, y observar que las necesidades de personal se cubren en todos los puestos, incluidos los feminizados.

Dentro de su turno de palabra, la representación de CCOO manifiesta que es necesario que personas formadas en igualdad formen parte de la elaboración del diagnóstico, como las personas integrantes de las unidades de igualdad de género o el instituto de la mujer.

La Presidenta aclara que en la recogida de datos no han participado, que se ha realizado por las personas que se indica en el diagnóstico, y que la participación del instituto de la mujer comienza ahora, una vez que se dispone de los datos.

Continúa la representación de CCOO haciendo referencia al registro retributivo y la auditoría que se indica en el diagnóstico, solita que se elimine su referencia en el diagnóstico si no se va a incluir en él.

Prosigue exponiendo la problemática de las personas que trabajan en residencias, un sector que señala feminizado. Hace referencia a los múltiples accedentes musculoesqueléticos que se producen y a la falta de cobertura de puestos para la realización de las tareas que dejan de hacer las personas con puestos adaptados, con la consiguiente sobrecarga a las demás trabajadoras.

Indica que las recomendaciones del diagnóstico anterior no se han llevado a cabo y que es necesario cubrir los puestos vacantes y los que realizan las tareas de los puestos adaptados para no incrementar la carga de trabajo.

La Presidenta indica que, para las personas que necesiten adaptación de puesto, existe la posibilidad de cambiar de categoría manteniendo las retribuciones de la de



origen. La representación de CCOO manifiesta que no puede recurrirse a esa opción en todas las categorías, como en el caso del personal ordenanza. La Presidenta señala que en esos casos tendrían prioridad para el cambio de categoría en el concurso de traslados.

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 con las diferencias retributivas del personal laboral. Explica que existen distintas condiciones laborales entre mujeres y hombres dentro de este personal, como en el caso de ATEs, cuya jornada son 30 horas semanales o en la categoría de PLSD donde no hay complementos y el sueldo es muy bajo, ambas categorías feminizadas. Por el contrario, las categorías masculinizadas son mejor retribuidas.

Sobre las conclusiones del apartado de retribuciones, afirma que la brecha salarial no es únicamente por las reducciones de jornada, y pide que se revisen los complementos específicos para reducir la brecha.

En relación a la prevención de riesgos laborales, los puestos de las categorías mayoritariamente femeninas tienen más carga física y mental; y cuentan con turnos rotatorios, horas extraordinarias, envejecimiento de plantillas o adaptaciones de puesto, como PLSD y auxiliar de enfermería en centros de Bienestar Social. En este sentido, solicita que se tenga en cuenta la salud mental de las trabajadoras.

Asimismo, en relación con el apartado de sensibilización e igualdad, solicita que se revisen las RPT con lenguaje inclusivo y que se fomente la realización de cursos en materia de igualdad en el personal laboral, bien haciéndolos obligatorios, bien valorándolos en el concurso de traslados o como criterio de desempate en este.

La Presidenta explica que los concursos de personal funcionario y laboral son distintos, que el de personal laboral está consolidado desde hace mucho tiempo y que es complicada su modificación, no obstante, se estudiará la posibilidad de incentivar la realización de cursos en materia de igualdad. Informa que se incluirá una medida para incluir la valoración de estos cursos en los concursos singularizados.

Sobre las conclusiones en materia de retribuciones indica que se remitirán las tablas 20 y 25 corregidas y se actualizarán las conclusiones.

La representación de UGT entiende que la plantilla no está rejuvenecida, en atención a lo dispuesto en el gráfico del apartado 3.3.

En la metodología, echa en falta la valoración cualitativa, y solicita que se realicen encuestas al personal.

Requiere ver el registro y la auditoría retributiva, y que se realice una valoración de los puestos de trabajo. Opina que son los complementos específicos los que causan la brecha salarial.

La representación del Instituto de la Mujer entiende que es necesaria una descentralización de la formación y explica que la formación del Instituto se ha



distribuido en provincias, lo que ha propiciado que muchas personas que no habían realizado cursos, lo hagan, especialmente mujeres.

Sobre la brecha salarial, manifiesta que el imprescindible una valoración de los puestos, la cual debe realizarse con objetividad por personas muy formadas en perspectiva de género, y que la las denominaciones de la RPT sean inclusivas.

La Presidenta aclara que las denominaciones son las que se establecen en el Convenio Colectivo de personal laboral.

Con posterioridad, se abre un turno de intervención para las organizaciones sindicales para tratar la parte del diagnóstico referida al sector del Sescam.

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

Por su parte, la representación de CCOO manifiesta que la diferencia de complementos retributivos entre mujeres y hombres está provocando la brecha salarial, y que es necesario analizar por qué ocurre y qué tipo de complementos son los que lo provocan. Asimismo, solicita la valoración de los puestos de trabajo para poder determinar con más concreción por qué existe esa brecha, que en algunos casos es de hasta 10.000 euros anuales.

En relación con la salud laboral, indica que los accidentes de trabajo con baja y las contingencias comunes se dan principalmente en las mujeres y que echa de menos una conclusión que señale los motivos que lo producen.

Concluye su intervención indicando que hay un error en la referencia al protocolo de acoso, que actualmente se está negociando y no entiende cómo en la página 76 se habla de mayoría de mujeres en el personal laboral cuando hay una mujer y tres hombres como personal laboral fijo.

La representación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha explica que han modificado la redacción de la página 76 para que se entienda mejor, pero que, al sacar conclusiones sobre una muestra de 4 personas, que no es significativo, resulta difícil de entender.

La representación de FSES recuerda que ya presentaron por correo electrónico sus alegaciones al diagnóstico, señala que la diferencia de retribuciones es debida a los complementos y pide que se trabaje para lograr la igualdad retributiva.

Seguidamente Indica que la referencia temporal de 6 meses que se establece en apartado de 7.2 de promoción en el empleo referida a las promociones internas temporales, no es correcta, ya que es un año.

También solicita que se trate en el futuro la mejora de la situación de la mujeres gestantes y lactantes, y que se trabaje en la salud laboral aplicando la perspectiva de género. Manifiesta que existen problemas relacionados con la violencia de género, entendida como agresión, pues las mujeres son más propensas a sufrir agresiones en el ámbito del SESCOAM.



La representación de UGT reitera lo expuesto en el sector de administración general, solicita la realización de encuestas, la valoración de los puestos y conocer la auditoria y el registro retributivo.

Seguidamente, la representación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha explica que cuando se nombra el protocolo de acoso en la página 117 del diagnóstico se trata del protocolo publicado el 17 de septiembre de 2024 por la Dirección General de la Función Pública, el cual habilita a Educación y al SESCAM a adaptarlo a su ámbito propio.

A continuación, toma la palabra la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, para continuar con el diagnóstico del sector de educación. Señala que se han realizado los cambios que se solicitaron en la anterior reunión, en concreto, en las tablas 11 y 14; en el apartado 10.4, con 4 campañas y en la página 153, cambiando el apartado al que se hace referencia.

Sobre la formación para los miembros de los comités, informa que a finales de octubre se realizará otra, que será la tercera.

Tras esta intervención, se abre un turno para las organizaciones sindicales para tratar la parte del diagnóstico referida al sector educativo.

La representación de CSIF habla del riesgo que supone dejar a criterio de los componentes de los tribunales de selección las cuestiones relacionadas con la participación de las mujeres gestantes, en concreto, la posibilidad de celebrar la prueba en fecha distinta cuando la mujer da a luz el mismo día del examen o en fechas próximas. Señala que las distintas decisiones que se puedan dar, conllevan un agravio comparativo entre las distintas especialidades o incluso dentro de una misma especialidad.

En relación al apartado 10.6 sobre sensibilización, solicita que se incluya la celebración del día de la mujer rural que se conmemora en los centros escolares de zonas rurales.

Sobre la brecha salarial, quiere saber cuál es la definición de brecha con la que se trabaja en el diagnóstico y cómo se ha calculado. Le sorprende que en el profesorado universitario y el personal inspector no exista diferencias retributivas teniendo en cuenta el salario publicado en el DOCM y en el diagnóstico si haya.

La representación de CCOO agradece las correcciones realizadas en el diagnóstico y pide que se cuantifiquen las jornadas parciales del personal docente interino, quiere saber cuantas personas hay y que porcentaje de jornada prestan.

Trata el apartado de formación continua de la página 148, quiere saber si los equipos directivos realizar formación específica en materia de igualdad y si es de forma voluntaria u obligatoria. Entiende que deben incentivarse la formación que conlleve acciones directas en los centros.

Sobre los protocolos de acoso, opina que el porcentaje de casos de acoso con resultado de sanción es pequeño y quiere saber en cuantos ha habido medidas complementarias y solicita que se realice formación específica en esta materia.



Por otro lado, habla sobre la existencia de delitos de odio en los centros respecto al colectivo LGTBI docente, con al menos dos casos. Informa que se han trasladado al observatorio de convivencia y pide que sea la Consejería quien acompañe a las personas que se encuentran en esta situación. Solicita un protocolo por razón de diversidad sexual.

Además, requiere que el día 8 de marzo se incluya en los calendarios educativos, indica que las cifras de casos de violencia de género siguen subiendo y es necesario sensibilizar celebrando este día y que no se deje a la libertad del centro.

En su turno, la representación de FESES agradece los cambios realizados en el diagnóstico e insiste en la necesidad de realizar un estudio de las familias profesionales de los grados de FP para detectar las que están feminizadas o masculinizadas y revertir la tendencia con sensibilización.

La representación de INTERSINDICAL-CLM hace un análisis del contenido del diagnóstico del sector educativo que se reproduce, resumido, a continuación:

**Diagnóstico del Personal de Educación:** Hay una notable feminización en el sector educativo; las mujeres están sobrerrepresentadas en todas las franjas de edad; predominan más en educación infantil y primaria, en secundaria y enseñanzas técnicas o de régimen especial hay más hombres proporcionalmente; hay una menor proporción de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad; las mujeres tienen mayor presencia en jornadas a tiempo parcial, lo que se asocia con las dificultades de conciliación.

**Gestión de Recursos Humanos:** Existen diferencias salariales vinculadas a la representación en puestos de mayor nivel y tipo de jornada. Se describen medidas como reducciones de jornada, licencias y permisos, pero son utilizadas en mayor medida por mujeres.

**Conclusiones:** persisten desigualdades estructurales ligadas a la segregación horizontal (por tipo de enseñanza) y vertical (acceso a cargos); necesidad de políticas más eficaces en promoción, corresponsabilidad y formación en igualdad; se propone mejorar los mecanismos de evaluación de impacto de género en los procesos de gestión de personal.

El documento proporciona una base sólida para diseñar políticas de igualdad en el ámbito educativo público de Castilla-La Mancha. No obstante, para que el III Plan de Igualdad sea realmente eficaz, es imprescindible complementar este diagnóstico con acciones concretas, medibles y con perspectiva de cambio organizacional profundo, más allá de cumplir con la normativa formal.

**Propuestas de mejora para el sector educativo:** establecer cuotas o incentivos para mujeres en puestos directivos; transparencia en los procesos de promoción; mentoría y desarrollo profesional para mujeres docentes; campañas de sensibilización y orientación profesional para fomentar que mujeres accedan a especialidades técnicas y que los hombres participen más en educación infantil y primaria; revisión del contenido curricular en la formación docente; medidas que incentiven el uso de permisos y reducciones de jornada por parte de hombres; fomentar modalidades de jornada flexibles y corresponsables, revisión de los efectos de la conciliación sobre la carrera profesional;



formación obligatoria en igualdad de género para el personal con funciones directivas y de gestión de personal; ampliar y diversificar los contenidos de los programas de sensibilización; implementar un sistema de indicadores de seguimiento sobre igualdad; auditoría anual de igualdad de género en los centros educativos; desagregación sistemática de datos por sexo en todos los niveles de gestión de personal y políticas públicas; liderazgo institucional claro en favor de la igualdad; fomentar redes de apoyo entre mujeres docentes y estructuras de igualdad en los centros educativos; erradicación del acoso y sexismo en el entorno laboral.

Toma la palabra la representación del Instituto de la Mujer, quien habla sobre la necesidad de saber qué es violencia de género, de alentar a las mujeres a que perciban que están siendo víctimas y de formar a los gestores de personas en esta materia.

Explica que el concepto violencia de género fue redefinido en el convenio de Estambul de 2011, y que la víctima no es solo la mujer que lo sufre, sino también los hijos menores de esta. Señala que en muchos casos la mujer no es consciente de su situación de víctima, no se denuncian los casos o incluso se ocultan las sentencias existentes. Añade que el objetivo es revisar los procedimientos en estos casos.

Por su parte, la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, en contestación a las intervenciones de las organizaciones sindicales presentes informa que trasladará las propuestas sobre la inclusión de efemérides y sobre formación a las personas competentes en cada materia.

En concreto, sobre la formación señala que ya se comenzó incluyendo un módulo concreto en materia de igualdad en la formación sobre prevención de riesgos laborales y que se ha incluido en la formación en prácticas y en la obligatoria.

Sobre la distinción de personas que tienen reducción de jornada entre personal interino y de carrera, indica que no es posible hacerlo en el diagnóstico por los desarrollos informáticos que supondría la obtención de ese dato, y que se podría incluir como nueva medida para el III Plan de Igualdad.

En cuanto a las nuevas medidas, señala que el estudio de las familias dentro de las enseñanzas de Formación Profesional también sería una de ellas.

Sobre los tribunales de selección recuerda que son órganos soberanos; que se les da formación para sensibilizar en igualdad de género; que están sensibilizados y que existen medidas para que en determinadas circunstancias las mujeres gestantes no tengan que desplazarse de localidad para la realización del examen.

Concluye haciendo referencia al cálculo de la brecha de género, que ha sido realizado por la empresa consultora encargada de la elaboración del diagnóstico. Es una media en la que se tiene en cuenta el número de trabajadores. Asimismo, señala que el análisis de los motivos que producen la brecha está en las conclusiones del diagnóstico.

En este sentido, la representación del Instituto de la Mujer aclara que existen distintos tipos de brecha y que en este caso es una brecha bruta, con la media y que lo importante es tratar las causas que la producen, puesto que la brecha salarial es solo una consecuencia de esas causas.



**Punto 3. Propuesta de ejes para el 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 de la comisión presenta la propuesta que ha sido remitida a las organizaciones sindicales junto con la convocatoria de esta reunión, la cual se ha realizado tras la valoración de las que se han sido recibidas, aglutinando todas ellas en los ocho ejes que se presentan.

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

La representación de CSIF pide que se estudie incorporar un eje para personas de especial protección, igual que lo ha hecho la AGE en su Plan de Igualdad.

En ese eje se incorporarían medidas específicas para minimizar la discriminación de las personas con discapacidad o del colectivo LGTBI.

Por su parte, la representación de CCOO solicita incluir la corresponsabilidad junto con la conciliación dentro del eje 3.

La representación de FSES no entiende por qué se ha unido en un mismo eje el acceso al empleo público y la promoción profesional, no obstante, no tiene ningún inconveniente en que se haya hecho así.

Seguidamente, la Presidenta de la comisión indica que la razón de haberlo unido en un eje común es porque hay medidas que se repiten tanto para el acceso como para la promoción.

La representación del Instituto de la Mujer explica que disponer de un Plan de Igualdad es una obligación impuesta por la Ley de Igualdad de género, como medida de acción positiva para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres. Sobre la inclusión de los colectivos referidos anteriormente, señala que no son objeto del Plan que se está tratando.

La Presidenta de la comisión aclara que podrían incluirse alguna medida relacionada con esos colectivos dentro del eje de prevención de riesgos laborales.

Continúa la representación de INTERSINDICAL-CLM con la propuesta de ejes que elaboraron. En particular, manifiesta que las personas con discapacidad son especialmente vulnerables y deberían incluirse al menos en alguna medida.

La Presidenta señala que los ejes que se han propuesto no son fijos, y que si alguna medida resulta tener entidad suficiente para ser un eje, se modificarían.

La representación de UGT comparte que los planes a la diversidad son independientes del plan de igualdad, pero que se puede incluir medidas que favorezcan a las personas con diversidad funcional o sexual.

La representación del Instituto de la Mujer enumera los ejes que incluía su propuesta. Pide que se incluya la corresponsabilidad dentro del eje 3; que se incluya la auditoría salarial; un eje sobre representación equilibrada y que se incida en la prevención de riesgos laborales.



Para finalizar, la Presidenta de la comisión explica que la representación equilibrada ya está superada en los tres sectores, pero que se puede incluir alguna medida que la favorezca. Asimismo, expone que los objetivos de cara a la elaboración de los ejes son por un lado mantener medidas de consolidación con actuaciones de continuidad respecto de los planes anteriores y por otro, la inclusión de medidas con nuevos avances. Emplaza a las organizaciones sindicales a que remitan propuestas de medidas de los tres primeros ejes antes del día 18 de junio.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, siendo las 12:45 horas, del día señalado al inicio.

**POR LA ADMINISTRACIÓN**

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

CCOO

CSIF

FSES

UGT

Intersindical-CLM