

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM	
EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO: Prevenir toda posible causa de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional.	
Objetivo estratégico 1: Continuar con eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional.	
E1M01	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. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho módulo.
E1M02	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. En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.
E1M03	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.
E1M04	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. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicha cláusula.
E1M05	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.
E1M06	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.
E1M07	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.
E1M08	Garantizar en el marco de la Administración regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso al empleo público temporal, facilitando su contratación o su permanencia en las bolsas de trabajo durante este periodo.
E1M09	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.
Objetivo estratégico 2: Impulsar la presencia de las mujeres en las áreas y sectores donde exista infrarrepresentación.	
E1M10	Campañas de sensibilización para fomentar la participación de mujeres en sectores donde están infrarrepresentadas.
E1M11	Reconocer como mérito específico para los concursos singularizados 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.