



# I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

## D. OTRAS DISPOSICIONES

### CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

*ACUERDO 19/2021, de 18 de febrero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León.*

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, junto con la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establecen el marco normativo para que las administraciones públicas desarrollen medidas para promover la igualdad en su organización y en la gestión de personal.

El I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos que prestan servicio en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, nace como compromiso adquirido entre la administración y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Marco de fecha 29 de octubre de 2015, ello dando cumplimiento al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, que define un Plan de Igualdad como «un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo».

Dicho Plan ha requerido de un diagnóstico previo, en el que se refleja la situación existente, obteniendo una «fotografía» lo más próxima a la realidad en la que, a través del variable sexo, se pueda ver reflejado el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito organizativo de esta Administración.

Del contenido del informe de diagnóstico, se ha podido definir, acordar y planificar acciones y medidas concretas que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes.

Con los objetivos contenidos en el Plan y con los ejes de actuación, las acciones y medidas previstas para conseguirlos, la Administración de la Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Es un Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración General de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

A pesar de los avances conseguidos en el ámbito laboral y familiar, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público. Las medidas contenidas en este Plan buscan eliminar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Administración de la Comunidad de Castilla

y León, en la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en la Administración autonómica, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

Con esta finalidad, el I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos que prestan servicio en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos que se aprueba en este acuerdo, establece unos objetivos determinando aquellos que deben perseguirse especialmente con su implantación, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlos. Con ello, la Administración de la Comunidad de Castilla y León, pretende disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

El Plan de estructura en ocho ejes de actuación:

#### **EJE 1.– APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

*Objetivo General:* Avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la organización, en la planificación en la gestión de los recursos humanos y en composición de los órganos de toma de decisiones y de participación de la Administración Autonómica.

*Objetivos específicos:*

1. Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.
2. Sensibilizar periódicamente a todo el personal para fomentar una cultura igualitaria a través de la difusión del Plan para la igualdad con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a la violencia contra las mujeres.
3. Promover la formación en materia de gestión de personal con perspectiva de género aquellos puestos técnicos y administrativos relacionados con la función pública y la gestión del personal de las consejerías y organismos autónomos, así como a todas las personas implicadas en la implantación del plan para la igualdad.

#### **EJE 2.– ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.**

*Objetivo general:* Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público, transversalizando el enfoque de género a las políticas y procesos de gestión de personal.

*Objetivos específicos:*

1. Incorporar el enfoque de género en las políticas procesos y sistemas de gestión de recursos humanos.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.
3. Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión de puestos de trabajo.

**EJE 3.– IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.**

*Objetivo general:* Asegurar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional en el empleo público y promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y más relevantes de la administración.

*Objetivos específicos:*

1. Garantizar la no discriminación en los procesos de promoción profesional.
2. Identificar los estereotipos y roles asociados a las distintas categorías profesionales y definir pautas para erradicarlos.
3. Introducir la perspectiva de género en la evaluación del desarrollo profesional, así como analizar la tasa de éxito en el desarrollo profesional desagregado por sexos.

**EJE 4.– ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

*Objetivo general:* Facilitar la conciliación corresponsable de todo el personal de las distintas Administraciones, reduciendo desigualdades y desequilibrios en esta materia.

*Objetivos específicos:*

1. Garantizar las medidas de conciliación, en todas las organizaciones, desde el enfoque de género.
2. Mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes.

**EJE 5.– SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

*Objetivo general:* Integrar una política de prevención y salud laboral con perspectiva de género.

*Objetivos específicos:*

1. Formar en igualdad, salud y género al personal de las unidades de prevención y salud laboral para integrar el enfoque de género a su gestión.
2. Incorporar la perspectiva de género a los exámenes de salud para identificar y detectar enfermedades laborales específicas de mujeres.

**EJE 6.– ATENCIÓN A SITUACIONES NECESITADAS DE ESPECIAL PROTECCIÓN.**

*Objetivo general:* Prevenir y eliminar cualesquiera situaciones de violencia en el trabajo que por razón de género puedan darse, garantizar la protección de las mujeres que trabajan en la Administración y garantizar la protección integral de las mujeres que sufren violencia de género.

*Objetivos específicos:*

1. Elaborar un protocolo específico contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la Administración pública.
2. Formar y sensibilizar en la lucha contra la violencia de género a todas las plantillas para comprender y proteger sus derechos.
3. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a las plantillas de las administraciones públicas.
4. Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

**EJE 7.– FORMACIÓN EN IGUALDAD, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

*Objetivo general:* Promover la participación del personal en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, información, y sensibilización.

*Objetivos específicos:*

1. Realizar acciones de formación y de sensibilización dirigido a todos los ámbitos de la organización.
2. Introducir la perspectiva de género en todas las actividades de formación.
3. Mejorar y avanzar en la transparencia e implantación de las medidas del plan de igualdad.

**EJE 8.– RETRIBUCIONES.**

*Objetivo general:* Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Comunidad. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.

*Objetivos específicos:*

1. Estudiar como la falta de perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo tiene impacto retributivo en el personal de la Administración y corregirlo.
2. Diseñar e implementar las herramientas de gestión que permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

Este Plan, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Técnica para la Igualdad y, una vez presentado el texto final del mismo, se acordó elevarlo a la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Comunidad de Castilla y León, siendo aprobado por ésta formalmente en su reunión del día 23 de diciembre de 2020.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero de la Presidencia, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión de 18 de febrero de 2021 adopta el siguiente



## ACUERDO

Aprobar el «I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León», que figura como Anexo al presente acuerdo.

Valladolid, 18 de febrero de 2021.

*El Presidente de la Junta  
de Castilla y León,*  
Fdo.: ALFONSO FERNÁNDEZ MAÑUECO

*El Consejero  
de la Presidencia,*  
Fdo.: ÁNGEL IBÁÑEZ HERNANDO

**ANEXO****I PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS  
DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****1. INTRODUCCIÓN**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

La IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing de 1995, puso de relieve que el cambio en la situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto e integrarse en las políticas gubernamentales y a la Declaración del Milenio del año 2000 que estableció los Objetivos de Desarrollo del Milenio, con metas a alcanzar en 2015.

Estos objetivos de desarrollo fueron reemplazados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, documento marco que regirá las actividades para el bienestar de las personas y el cuidado del planeta por los próximos 15 años. Esta agenda tiene entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible «lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas».

La Junta de Castilla y León, en virtud de los Acuerdos de 28 de septiembre de 2017 y 29 de noviembre de 2018 ha asumido como propios los Objetivos de Desarrollo Sostenible incorporados en la Agenda 2030, aprobada por Naciones Unidas, siendo el identificado con el número 5 el de Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las

niñas. Además se persigue satisfacer el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 en la acción por alcanzar instituciones justas y eficaces.

El presente plan de igualdad supone, por tanto, la manifestación de la voluntad de la Junta de Castilla y León de considerar prioritaria la igualdad de género en la organización de la Administración, abordando la cuestión con una visión amplia en desarrollo de una coherencia de políticas, elemento definidor necesario para el adecuado cumplimiento de la Agenda 2030, en la búsqueda y consecución de la satisfacción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, incorporó el apartado 4 del artículo 5, que establece:

«Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores».

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

La Disposición Adicional 7.<sup>a</sup> del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público, establece:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, se aprueban las siguientes normas:

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito autonómico, la última reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, regula el derecho a la no discriminación por razón de género y exige a los poderes públicos autonómicos la garantía de la transversalidad de género en todas sus políticas. A partir de esta reforma, «la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género» (artículo (70.1.11.<sup>a</sup>) es competencia exclusiva del Gobierno autonómico. o En el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado importantes avances normativos como la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad real de las mujeres, contemplando los aspectos de promoción de la igualdad de oportunidades. Sin duda, esta ley busca integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y marca las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El Plan Autonómico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013-2018), se conforma como el instrumento de planificación estratégica en la materia, dando continuidad a los cuatro planes anteriores que se han ido desarrollando año tras año, avanzando con ello en la posición de la mujer en Castilla y León. Así mismo se han potenciado las medidas de igualdad de género en el sector agrario de la Comunidad con la aprobación mediante Acuerdo de Junta de 25 de agosto de 2016, de las Directrices para la promoción de la mujer en el sector agrario de la comunidad de Castilla y León. Para que la transversalidad del principio de igualdad de género esté presente en la totalidad de las actuaciones de las Administraciones Públicas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León determina la obligatoriedad de evaluar el impacto de género de las leyes y demás disposiciones normativas y administrativas, dando así un paso más en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por otra parte, en cuanto al ámbito de la lucha contra la Violencia de Género, la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León se aprobó con la intención de ser un instrumento efectivo para erradicar este tipo de violencia, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a las víctimas. Mediante Acuerdo de Junta de 10 de septiembre de 2015, se aprobaron las Directrices de funcionamiento de Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género «Objetivo Violencia Cero», estableciendo las claves del modelo de gestión que fundamenta la lucha contra la violencia social.

Es preciso también hacer mención expresa, por un lado, a la Ley 10/2019, de 3 de abril, que promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de



género en Castilla y León, y, por otro lado, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Junta de Castilla y León apuesta por el compromiso conjunto entre administraciones y sociedad en la construcción de políticas que contribuyan a un cambio social que permita la consecución de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Así pues, esa Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, junto con la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dibujan el marco necesario para que las empresas y administraciones públicas desarrollen medidas para promover la igualdad en su organización y en la gestión de personal.

En este contexto normativo, se concretó la «Agenda para la Igualdad de Género 2020», instrumento de participación integral de referencia y de planificación estratégica que aborda de forma conjunta en Castilla y León las actuaciones y prioridades en materia de igualdad entre hombres y mujeres y en la lucha contra la violencia machista. Se establecen cinco principios rectores que dan coherencia y asientan las actuaciones que incluye la Agenda para la Igualdad de Género 2020. El primero y fundamental de estos principios rectores es el del enfoque de género que guía todas sus actuaciones. El segundo principio rector es el de la transversalidad de la perspectiva de género. El tercero es el principio de cooperación y corresponsabilidad institucional. En cuarto lugar, se encuentra el principio de participación. El quinto de los principios rectores es el de transparencia.

Con los objetivos contenidos en este Plan negociado con las OOSS (CSIF, CCOO, UGT) firmantes del Acuerdo Marco de fecha 29 de octubre de 2015, y con las acciones y medidas previstas para conseguirlos, la Administración de la Comunidad de Castilla y León elaborará un Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración General de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta.

A pesar de los avances conseguidos en el ámbito laboral y familiar, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público. Las medidas contenidas en este Plan buscan eliminar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en la Administración autonómica, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

## **2. COMPROMISO POLÍTICO Y ECONÓMICO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN PARA CON EL PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

Todo buen Plan debe tener claros sus objetivos, así como el compromiso de quienes lo suscriben de alcanzar las metas que en él se fijan.

Tres de los ejes fundamentales para garantizar el equilibrio entre sexos: El económico, el personal y el social, pueden y deben servir de guía a las Instituciones Públicas en el empeño de la consecución de la igualdad entre sexos, no obstante por

muchos esfuerzos que hagamos en tratar de lograr el cumplimiento de tales ejes no serán plenamente alcanzables si no conseguimos fijar entre aquellos que forman parte de nuestras Instituciones una Cultura de Equilibrio, una cultura que respete y garantice el acceso equitativo a la estructura de nuestra Organización, a sus puestos y funciones, sin ningún tipo de discriminación ni valoración sexista.

Romper en el seno de nuestra Administración Pública y por ende en las Instituciones de Gobierno Autonómico con la barrera cultural que aun separa a nuestros sexos, debe ser uno de los firmes compromisos a suscribir por este Gobierno Autonómico.

No sólo una convicción por la aprobación del I Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sino que también un compromiso con todo lo que supone el mismo y que debe trasladarse a la orientación de nuestras políticas públicas, a su desarrollo y a las estructuras organizativas que hacen posible cada día la prestación de unos servicios públicos de calidad.

Es irrenunciable marcarnos como reto el provocar esos cambios garantizando la implicación de las mujeres y hombres que ejercen puestos técnicos y políticos. Para combatir la segregación que pudiera perjudicar las carreras profesionales de las mujeres en el seno de la Administración Pública de nuestra Comunidad Autónoma.

Por ello suscribimos nuestro compromiso, el empeño en lograr aplicar medidas que tiendan al equilibrio entre sexos, revisando desde la perspectiva de género los derechos y deberes de las empleadas y empleados públicos de la administración pública autonómica; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, la promoción de una presencia paritaria en los órganos de representación y órganos colegiados, las políticas de conciliación y corresponsabilidad en de todas las facetas de la vida, de modo que ello no suponga una traba para el desarrollo profesional de las mujeres; en general cuantas aquellas se prevén en el presente Plan de Igualdad.

Para nosotros seguirá siendo una prioridad combatir la violencia sexista a través de la prevención de la violencia contra la mujer, la asistencia y a la protección de las víctimas de este tipo de violencia. La erradicación de la violencia requiere intensificar los esfuerzos de todos, para sensibilizar, cambiar actitudes, evitar la violencia, garantizar a las víctimas un mayor apoyo y un mejor acceso a la justicia la igualdad entre hombres y mujeres.

Nos comprometemos con el seguimiento de las acciones previstas en este Plan de Igualdad y en el impulso de los avances para el equilibrio entre sexos, apoyándonos en nuestro personal y en las organizaciones de interlocutores sociales a fin de que nos sigan asesorando sobre iniciativas estratégicas y legislativas que logren una consecución más efectiva de nuestro objetivo, que debe ser el de-toda la sociedad.

En el ámbito de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, se transcribe el compromiso a destinar el 0,001% de la masa salarial del Capítulo 1 de los Presupuestos de la Comunidad de Castilla y León para los años 2021 y 2022, con la finalidad de erradicar la brecha salarial y la discriminación entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, dotando al I Plan de Igualdad de la Junta de Castilla y León de esta cantidad para abordar durante la vigencia del Plan, actuaciones encaminadas a reducir diferencias salariales y de carrera profesional. Esta cantidad se ejecutará con cargo a los presupuestos que estén asignados a cada Consejería.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan se aplicará a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y los Organismos Autónomos dependientes de ésta, que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

En concreto se aplicará a:

- Personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.
- Personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Castilla y León.
- Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León.

### 4. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y los Organismos Autónomos dependientes de ésta, tendrá una vigencia de dos años, manteniéndose la misma hasta la aprobación de un nuevo plan.

### 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: RESULTADOS

El Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos nace como compromiso adquirido entre la administración y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Marco de fecha 29 de octubre de 2015. (CC.OO, CSIF y UGT).

Dicho Plan ha requerido la elaboración de un diagnóstico de la situación existente, todo ello con el fin de obtener una «fotografía» lo más próxima a la realidad en la que, a través de la variable sexo, se pueda ver reflejado el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito organizativo de esta Administración.

Para la elaboración del diagnóstico, con fecha de referencia de 31 de diciembre de 2017, se recabaron datos del Registro General de Personal sobre las empleadas y empleados públicos desagregados en función de la variable sexo, y se realizó un análisis de la situación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Es el propio carácter de generalidad del Plan de Igualdad, así como su ámbito de aplicación, el que hizo necesario que en la labor de diagnóstico se implicasen todas aquellas unidades, centros directivos y/o direcciones técnicas responsables en materia de personal y de formación, tanto en el ámbito docente, sanitario, como en el de la administración general. Era necesario comparar aspectos comunes en ámbitos funcionales distintos.

Esta información se obtuvo a través de los datos cuantitativos y desagregados por sexo de todo el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos. En todo momento los datos fueron analizados, por un lado, desde un punto de vista general del empleado público como persona que presta sus servicios a la Administración, y por otro diferenciando su vínculo jurídico como «personal funcionario» y «personal laboral».

Dada la diversidad de información obtenida se definieron ámbitos temáticos, unificando en cada uno de ellos la información relacionada con dicha materia.

Los ámbitos sometidos a análisis fueron:

- Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.
- Personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Castilla y León.
- Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León.

Las Áreas a cuantificar en cada uno de los ámbitos analizados han sido los siguientes:

#### **BLOQUE I. Personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, Relación de Puestos de Trabajo.**

- Distribución del personal por colectivos de actividad, grupos profesionales, cuerpos y escalas, competencias funcionales, niveles y puestos de responsabilidad, áreas de gestión y sexo.
- Distribución del personal por edad y sexo.
- Distribución del personal por antigüedad y sexo.
- Distribución del personal por tipo de relación jurídica y sexo.
- Distribución del personal por tipo de relación jurídica y sexo. Duración del contrato y tipo de jornada.
- Distribución del personal por formas de provisión

#### **BLOQUE II. Retribuciones.**

En este bloque debemos hacer una especial mención al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

#### **BLOQUE III. Formación.**

- Distribución del personal por área de actividad y sexo.
- Distribución del personal por áreas y modalidades de formación y sexo.

**BLOQUE IV. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.**

- Distribución del personal por excedencias, licencias, permisos y reducción de jornada y sexo.
- Distribución del personal por jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo, grupo, edad y sexo.

Una vez realizados los análisis cuantitativos, como partes integrantes del informe de diagnóstico, se han llegado a una serie de conclusiones, en base a las cuales, se han podido establecer 8 ejes de actuación y unos objetivos, especificando aquellos que deben perseguirse especialmente con una implantación de acciones y medidas previstas para conseguirlos y afianzando aquellos otros cuya aplicación efectiva está demostrando que existe una paridad entre hombres y mujeres.

**BLOQUE I. PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.****1. COLECTIVOS DE ACTIVIDAD, GRUPOS PROFESIONALES, CUERPO/ ESCALAS/COMPETENCIAS FUNCIONALES, NIVELES, PUESTOS DE RESPONSABILIDAD Y ÁREAS DE GESTIÓN Y SEXO.**

Los datos que se integran como análisis cuantitativo en el informe de diagnóstico, nos permiten concluir lo siguiente:

- 1.º Las mujeres desarrollan su actividad de forma mayoritaria en sectores y colectivos considerados tradicionalmente femeninos, como es el caso del personal de administración, los servicios sociales, la sanidad y la educación.
- 2.º Los hombres siguen desarrollando su actividad de forma mayoritaria en las áreas técnicas o de oficios considerados tradicionalmente masculinos: ingenieros de distintas especialidades, personal informático o agentes medioambientales.
- 3.º Si se habla de segregación horizontal cuando mujeres y hombres se concentran en sectores de actividad específicas distintos, en esta Administración existe segregación horizontal. Ahora bien, no podemos negar que la incorporación de unas y otros a áreas distintas, está fuertemente determinada por su sexo.

Además, razones socioculturales e históricas han generado otros desequilibrios estructurales en la disposición organizativa de la Administración, más patentes en los puestos de responsabilidad, que nos llevan a hablar de jefes de servicio médicos y enfermeras supervisoras, de directores y de secretarías de centros docentes, pero que, como hemos podido comprobar, responde al nivel de ocupación de unos puestos y otros por hombres y mujeres de forma mayoritaria a pesar de que se está produciendo una tendencia al equilibrio, todavía discreta. Si la tendencia ha de ser la homogeneización de los cuerpos profesionales y de los puestos de trabajo habría que arbitrar medidas que logran ese fin.

Por lo tanto, la Junta de Castilla y León debe tener como objetivo prioritario el desarrollar las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la

superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

El acceso a determinados puestos puede ser condicionante de la presencia de hombres o de mujeres en ellos. La revisión de los procesos de acceso (redacción de convocatorias incluyentes, orden de pruebas teóricas y físicas, titulación o carnés que se exijan, aplicación de índices correctores para mujeres etc.) facilitarían un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo.

## **2. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR EDAD Y SEXO.**

Con carácter general, se ha de destacar que la presencia de mujeres en todas las franjas de edad es superior a la de los hombres. La mayor diferencia entre hombre y mujeres se encuentran en las franjas de 30 a 39 años, 40 a 49 y de 50 a 59, estando más equilibradas en las de 60 a 64 y más de 65, ya sea personal funcionario o laboral.

La evolución en el acceso al empleo público en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud no muestra diferencias notables en las distintas franjas de edad analizadas, en los años objeto de observación. Cabe destacar que la franja de edad más próxima al equilibrio es la de 60 o más años, presentando el resto un desequilibrio a favor de las mujeres.

La mayor presencia de mujeres en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud se concentra en la franja de edad que va de los 50 a 59 años. Este incremento puede deberse a la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral en España a mediados de los 80 y al incremento de las plantillas de las administraciones.

La plantilla tanto de hombres como de mujeres, independientemente de su relación jurídica con la administración está envejecida.

Por lo tanto, es preciso que la Administración se fortalezca cualitativamente, para poder poner en marcha de modo efectivo una política integral de relevo intergeneracional y de gestión del conocimiento en unas administraciones públicas enormemente envejecidas.

## **3. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR ANTIGÜEDAD Y SEXO.**

Como conclusión general, hay que señalar que las mujeres tienen una mayor representación en la Administración, tanto como personal funcionario como laboral. Nos encontramos con diferencias en las distintas franjas de antigüedad en la Administración, siendo preciso resaltar el notable desequilibrio existente en las franjas de menos de 1 año y de 1 a 5 años.

Su explicación trae causa en el lapsus de tiempo que ha transcurrido desde los últimos procesos selectivos hasta el actual desarrollo y finalización de los procesos correspondientes a la Oferta de Empleo Público del año 2017.

Con respecto a la franja de menos de 1 año, es una consecuencia que se extrae de los datos referidos a los años 2013 y 2016, puesto que durante estos años el acceso de las mujeres a un empleo público arrojaba porcentajes muy superiores a los de los hombres.

En el resto de las franjas, la cercanía en el equilibrio trae su causa en una mayor paridad en el acceso al empleo público entre mujeres y hombres hace 10 y 20 años,



siendo preciso resaltar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el intervalo de más de 20 años de antigüedad.

El desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el sector sanitario determina claramente que no es necesario adoptar ningún tipo de medidas correctoras, que permitan impulsar la promoción de a la mujer en esos sectores, toda vez que está especialmente feminizado, tanto desde el punto de vista de una situación de temporalidad, como de la fijeza.

Una mayor antigüedad de los hombres se trasladará a una mayor brecha salarial de las mujeres al percibir menos ingresos por este concepto.

Por esta razón, y dentro del objetivo de esta Administración, como empresa, de garantizar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de su plantilla y superar las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, debe asimismo adoptar todas aquellas medidas correctoras que impidan desigualdades retributivas entre las empleadas y empleados públicos.

#### **4. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR TIPO DE RELACIÓN JURÍDICA: FIJEZA, TEMPORALIDAD Y SEXO.**

La variable sexo-relación jurídica pone de manifiesto que, respecto al personal fijo, bien sea en régimen funcional como laboral, existe un predominio del colectivo de mujeres sobre el de hombres.

Es de resaltar también que el número de efectivos de personal fijo ha descendido desde 2013, afectando por igual a ambos sexos.

Los datos referidos al personal temporal indican que es mayoritario el número de mujeres, es decir, predomina la segregación horizontal como desequilibrio.

Este desequilibrio encuentra su fundamento en que la temporalidad viene marcada por necesidades de extraordinaria y urgente necesidad en sectores concretos como educación, sanidad, servicios sociales, sectores en los que las empleadas y empleados públicos que prestan estos servicios en cuerpos, escalas y categorías, son mayoritariamente desempeñados por mujeres.

Sí puede afirmarse que, en el sector de instituciones sanitarias, el crecimiento de los nombramientos temporales, de 2016 a 2017 implica que los contratos temporales en el caso de los hombres han aumentado en las horquillas de «3 meses o menos y entre 6 y 12 meses», disminuyendo en la de «mayor de 12 meses»; mientras que el comportamiento en el caso de las mujeres es diferente, habiéndose visto reducidos los contratos de menor duración y habiendo aumentado en casi un seis por ciento (5,66%), en la franja de mayor duración y estabilidad, la de más de 12 meses. El empleo temporal, pues, en el caso del sexo femenino, en los centros e instituciones sanitarias de SACYL, ha sido muy positivo, siguiendo en 2017 una tendencia de mayor estabilidad que en el año anterior.

Tomando como parámetros de análisis las distintas variables en cuanto a la duración de los contratos, podemos señalar que, a pesar de la subida objetiva de la presencia de la mujer, hay determinadas variables en la que se ha producido una disminución cuantitativa, en concreto en los contratos de trabajadores fijos discontinuos. En el caso de los hombres esta modalidad ha experimentado una subida a lo largo de los años.



Con respecto al parámetro de «indefinido» en el caso de los hombres los datos a la baja son casi imperceptibles, así como en el caso de las mujeres, pero en este caso al alza. Igual evolución ha experimentado el parámetro «interino».

Con respecto a la opción de acogerse a las jubilaciones parciales, la evolución entre hombres y mujeres ha sido distinta. En el caso de los hombres la tendencia ha sido ascendente, alcanzándose el 57,46% en 2017. Sin embargo, en el caso de las mujeres, la evolución ha sido a la baja, siendo 42,54% en ese mismo año.

Es preciso asimismo extraer conclusiones una vez analizados los tipos de jornadas existentes en nuestra Administración. Con un porcentaje del 98%, las empleadas y empleados públicos prestan sus servicios a jornada completa, suponiendo tan sólo un 0,7% la jornada parcial y un 0,8% la jornada parcial de los trabajadores fijos discontinuos.

La evolución experimentada en las mujeres con respecto a los trabajos fijos discontinuos ha sido una evolución a la baja desde un punto de vista cuantitativo. Como consecuencia de esta conclusión, en este tipo de jornada el descenso se aprecia objetivamente. No así en el caso de los hombres, que como también analizamos la evolución ha sido al alza.

En el caso de la jornada parcial, la evolución en el caso de los hombres ha sido al alza, con valores poco significativos. Con relación a las mujeres, durante los años 2013, 2016 y 2017 este tipo de jornada se ha mantenido con valores muy similares.

Tal resultado determina que dentro de lo que en sí mismo es el empleo temporal, puede afirmarse que la tendencia es a una mayor estabilidad y a unas mejores condiciones laborales, tanto en el caso de los datos globales, como esencialmente en el de las mujeres.

El empleo femenino, tanto fijo como temporal se han visto incrementados a lo largo de los años de comparativa de manera progresiva, frente al empleo masculino que se ha visto reducido en los mismos porcentajes.

Un mayor porcentaje de temporalidad en las mujeres se suma a los factores que influyen en la brecha salarial.

Por todo lo anterior, y en aras de garantizar empleo estable a todos los ciudadanos, es preciso que la administración pública cubra necesidades estructurales con personal fijo, evitando en la manera de lo posible, y siempre por causas justificadas de urgencia y necesidad, la contratación de personal temporal.

## **5. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR FORMA DE PROVISIÓN.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Estatuto Básico del Empleado Públicos, las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

La falta de convocatorias periódicas de concursos de traslados de personal funcionario en nuestra Administración, dificulta un análisis cuantitativo y cualitativo de la incidencia entre hombres y mujeres de la movilidad que implica este tipo de provisión.

Por lo que respecta a la forma de libre designación, podemos destacar, que, en el caso de los hombres, el mayor número de libres designaciones se producen en puestos del grupo A1/I, y en el de las mujeres, en el resto de Grupos, siendo muy relevante la diferencia tan marcada en el grupo C2/IV. De una comparativa de los datos ofrecidos, puede concluirse que la tendencia a lo largo de los años objeto de análisis es la reducción de cobertura de puestos de trabajado mediante el sistema de «libre designación».

No obstante, ello, se observa una evolución favorable a las mujeres en el A1/I si analizamos el total de puestos adjudicados con esta forma de provisión desde el año 2013. En todo caso y de acuerdo con el concepto de composición equilibrada, salvo en los puestos C2/IV, los datos arrojan en este análisis concreto hay un equilibrio entre la presencia de hombres y mujeres.

De conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

La falta de incorporación de nuevos efectivos a la plantilla de nuestra Administración, motivada por ausencia de ofertas de empleo público que supongan acceso de nuevos empleadas y empleados públicos, envejecimiento de la plantilla con las consiguientes jubilaciones ordinarias, sin cubrir las vacantes, ha obligado a la administración a hacer uso de este tipo de cobertura de puestos de trabajo, todo ello, con el fin de garantizar la debida prestación del servicio público para con los administrados.

En cuanto al desglose por sexos, observamos que, en el caso de los hombres, el mayor número de comisiones se producen en puestos del grupo A1/I y C1/III, eso sí en porcentaje descendente a lo largo de los tres años objeto de estudio.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 del Estatuto Básico del Empleado Públicos, las Administraciones Públicas, a provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

A lo largo del articulado del Convenio se prevén las siguientes formas de provisión: movilidad funcional por motivos de salud, por causas extraordinarias, concurso de traslados, libre designación, movilidades funcionales y geográficas.

Con respecto a las formas de provisión: Concurso de traslados, movilidad funcional por motivos de salud, por causas extraordinarias, no existen datos desagregados, por lo que el realizar un análisis cuantitativo y cualitativo es imposible en estos momentos. Asimismo, debemos recordar que, de acuerdo con la Ley de Protección de Datos y normativa de desarrollo, muchos datos no podrán ser objeto de análisis y desarrollo de la misma manera que otros parámetros si evaluados en el presente informe.

Por lo que respecta a las movilidades, podemos observar como la incidencia es mucho más remarcada a favor de los hombres, trayendo su causa en que los trabajadores que son autorizados por los órganos competentes presentan sus servicios en sectores eminentemente masculinizados de ahí los datos que arrojan las estadísticas. Los datos

facilitados por la Administración arrojan cantidades referidas a las movilidades en las que interviene la Dirección General de la Función Pública, como órgano competente en su autorización.

En el resto de los supuestos, movilidades funcionales y geográficas, la autorización recae en el titular del departamento de personal y los datos no son recogidos en estos momentos de forma desagregada.

Por lo tanto, no sólo es preciso evitar las posibles desigualdades que existan entre hombres y mujeres en cuanto a las formas de provisión en la Función Pública, sino que la medida principal para poder combatir esta situación es tener un estudio detallado del que en la actualidad no se dispone, por lo que la necesidad de tener datos desagregados en todos aquellos parámetros en lo que no se tienen debe de ser el principal objetivo.

## **BLOQUE II. RETRIBUCIONES.**

En todos los intervalos de estudio los hombres tienen mayor porcentaje en relación con el alcanzado por las mujeres, exceptuando el intervalo de 12 a 18.000 euros donde las mujeres superan en 10,7 puntos porcentuales al de los hombres.

La brecha salarial de las mujeres se sitúa en todos los intervalos a partir del de 18 a 24.000 euros; en este intervalo es de 3,1 puntos porcentual; en el intervalo de 24 a 36.000 euros es de 0,5 puntos porcentuales; en el intervalo de más de 36.000 euros es la más significativa suponen 6,8 puntos porcentuales.

La explicación de la brecha salarial en perjuicio de las mujeres se explica principalmente, por la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones donde los pluses y complementos son menores, por su presencia en grupos profesionales, en cuerpos y puestos más bajos, por la segregación vertical al disminuir el número de mujeres a medida que aumenta el poder de decisión en la estructura, por la mayor presencia en la contratación temporal, y por el uso de permisos no retributivos.

Para profundizar en su análisis necesitaríamos conocer con más detalle los diversos complementos asignados a cada puesto, así como los criterios utilizados para la valoración de los puestos de trabajo. Para ello, y en aplicación del contenido mínimo que todo informe de diagnóstico debe de reunir, todo ello de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por el que se modifican determinados artículos de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la administración debe de asumir el compromiso de desarrollar reglamentariamente una auditoría salarial entre mujeres y hombres.

La aprobación, publicación y posterior entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, seis meses desde su publicación, determinarán las medidas a adoptar por las empresas, y en nuestro caso por la administración en esta materia.

De los resultados de esa auditoría, se podrán establecer medidas correctoras de las desigualdades existentes en el ámbito o en su caso potenciadoras de aquellas actuaciones que hayan facilitado e incrementado un trato salarial igualitario entre hombres y mujeres.

### **BLOQUE III. FORMACIÓN.**

Una formación progresiva, integradora y completa en materia de igualdad es un elemento fundamental a la hora de valorar el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Para asegurar una formación rigurosa en materia de igualdad en la Administración de Castilla y León, diseñará un Plan formativo de sensibilización y formación en género e igualdad dirigido a los distintos profesionales en las distintas Administraciones.

En este momento, la situación existente revela una mayor participación de las mujeres en las acciones formativas que los hombres, pero con algunos matices:

- Los cursos más demandados en la modalidad de presencial son los relacionados con grupos de actividad o áreas de gestión feminizados, en los que la presencia de mujeres es mayor (Económico-Presupuestaria y Recursos Humanos).
- La modalidad más utilizada es la tele formación o formación on line. Es innegable que la falta de una política de corresponsabilidad y ordenación del tiempo de trabajo dificulta el acceso de la mujer a la formación. Consecuencia de ello, las mujeres acreditan con merito más puntos de formación que los hombres.
- Llama la atención que, entre los contenidos temáticos o cursos definidos en área de la igualdad, la presencia de los hombres es mucho menor que la de las mujeres. Por tanto, en este apartado es preciso hacer un análisis de las causas de dicha desigualdad.

La flexibilidad temporal, organizativa, personalización del estudio, posibilidad de evaluación continua, múltiples fuentes informativas, acceso permanente a los materiales disponibles hacen que sea más atractiva y en ocasiones ventajosa, y por ello la más demandada.

Es importante tener en cuenta que la modalidad utilizada en el aprendizaje no es neutral. Influye en la especificidad de los contenidos, el grado de satisfacción del alumnado y la vinculación de los cursos con el entorno laboral y, por tanto, su eventual impacto en la carrera profesional.

Llama la atención que, entre los contenidos temáticos o cursos definidos en área de la igualdad, la presencia de los hombres es mucho menor que la de las mujeres.

Es preciso, por lo tanto, potenciar una formación general y sectorial, a medida y para el desempeño de los puestos de trabajo, sin olvidar una formación que permita promocionar a todas las empleadas y empleados públicos, potenciando aquellos ámbitos, áreas o sectores que por sus características arrojen datos de composición desequilibrada entre los hombres y mujeres, que serán alumnos en potencia.

### **BLOQUE IV. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Estas medidas van dirigidas a hombres y a mujeres sin excepción con el fin de facilitar a todas las empleadas y empleados públicos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No cabe duda de que la Administración asume un papel pionero en la mejora de las condiciones de trabajo y que lo deseable en una sociedad avanzada es la consecución de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Gracias al reconocimiento de nuevos derechos al conjunto de trabajadores de la nación y concretamente a la ampliación del permiso de paternidad, empieza a perfilarse una tendencia al cambio. Así, en los centros e instituciones sanitarias, de 79 permisos de paternidad disfrutados en 2013, se ha pasado a 171 en 2017. Pese al constatado dato de las variaciones a la baja que ha experimentado la tasa de natalidad, se ha producido un incremento del 116,45% en el disfrute de este derecho.

Pero es innegable que son las mujeres las que hacen un uso mayoritario de estos permisos, no sólo porque tienen mayor representación, sino porque la cultura de la corresponsabilidad no termina de arraigar en nuestra sociedad.

En el caso de la reducción de jornada es muy significativo que un 94,93% ha sido ejercitado por mujeres y solo un 5,07% por hombres. Y este resultado no ha ofrecido cambios: En 2013 un 5,36%, en 2016 un 4,96%.

En el caso de las excedencias y permisos, se ha producido un ligero incremento de participación de los hombres, que han pasado de un 8,40% en 2013 al 11,50% en 2017. Evolución de crecimiento que se produce incluso en 2016, en que el porcentaje de permisos solicitados por las mujeres descendió.

A la vista de los análisis anteriores, podemos concluir que las mujeres siguen condicionando su trabajo y su carrera profesional al cumplimiento de las responsabilidades familiares en un porcentaje superior al de los hombres.

En este momento de política actual se ha de dar protagonismo especial a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, un factor distintivo de las organizaciones y una ventaja competitiva en la atracción, fidelización y motivación de las personas que las integran.

El impulso, o en su caso, corrección de acciones de conciliación y corresponsabilidad en la administración, servirán para abordar de manera sistemática y estratégica la implantación de estos derechos en todos las empleadas y empleados públicos.

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN

El presente Plan tiene como finalidad garantizar la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres, la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Para ello, el Plan de Igualdad tiene los siguientes objetivos generales:

- Prevenir desigualdades, corregir las detectadas y avanzar en la implementación transversal de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en las condiciones de trabajo y carrera profesional, atendiendo a las situaciones

- necesitadas de especial protección derivadas de desigualdad por razón de género.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y representación.
  - Impulsar y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
  - Realizar acciones formativas y de sensibilización en sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.
  - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.
  - Trabajar la salud laboral con perspectiva de género.
  - Prevenir y atender situaciones que requieren una especial protección como el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género.
  - Profundizar y actualizar el diagnóstico de la situación de igualdad laboral del personal dando participación, sensibilizando e implicando a toda la organización para una mejora continua del Plan.
  - Establecer mecanismos de seguimiento y mejora continua del Plan.

## 7. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El presente Plan de Igualdad supone un significativo reforzamiento de las medidas que en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres se vienen realizando en el seno de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos cuyo diagnóstico y evaluación ha puesto de manifiesto resultados muy positivos.

Pero, además, derivado del diagnóstico previo efectuado y de las aportaciones y sugerencias efectuadas por las organizaciones sindicales, (CSIF, CC. OO, UGT) el Plan incluye un elenco de nuevas medidas tendentes a profundizar y avanzar en la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en la organización.

Todas las medidas que conforman este Plan de Igualdad se fundamentan en los siguientes principios básicos:

- Igualdad entre mujeres y hombres.

Este principio garantiza la eliminación de toda discriminación basada en el sexo y se contempla de forma específica a lo largo del Plan en los siguientes supuestos: Acceso al empleo público, clasificación profesional, retribuciones, salud laboral y desarrollo de la carrera profesional, presencia y representación en los diferentes órganos de las Administraciones autonómicas.

- Transversalidad.
- Participación.



- Seguimiento y mejora continua.
- Comunicación no sexista.
- Flexibilidad y adaptación a la diversidad de circunstancias de los distintos sectores y categorías.

Cada eje cuenta asimismo con unos objetivos generales y específicos:

#### EJE 1.– APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Objetivo general: Avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la organización, en la planificación en la gestión de los recursos humanos y en composición de los órganos de toma de decisiones y de participación de la Administración Autonómica.

Objetivos específicos:

1. Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.
2. Sensibilizar periódicamente a todo el personal para fomentar una cultura igualitaria a través de la difusión del Plan para la igualdad con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a la violencia contra las mujeres.
3. Promover la formación en materia de gestión de personal con perspectiva de género aquellos puestos técnicos y administrativos relacionados con la función pública y la gestión del personal de las consejerías y organismos autónomos, así como a todas las personas implicadas en la implantación del plan para la igualdad.

#### EJE 2.– ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

Objetivo general: Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público, transversalizando el enfoque de género a las políticas y procesos de gestión de personal.

Objetivos específicos:

1. Incorporar el enfoque de género en las políticas procesos y sistemas de gestión de recursos humanos.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.
3. Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión depuestos de trabajo.

#### EJE 3.– IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

Objetivo general: Asegurar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional en el empleo público y promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y más relevantes de la administración.



Objetivos específicos:

1. Garantizar la no discriminación en los procesos de promoción profesional.
2. Identificar los estereotipos y roles asociados a las distintas categorías profesionales y definir pautas para erradicarlos.
3. Introducir la perspectiva de género en la evaluación del desarrollo profesional, así como analizar la tasa de éxito en el desarrollo profesional desagregado por sexos.

#### EJE 4.– ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Objetivo general: Facilitar la conciliación corresponsable de todo el personal de las distintas Administraciones, reduciendo desigualdades y desequilibrios en esta materia.

Objetivos específicos:

1. Garantizar las medidas de conciliación, en todas las organizaciones, desde el enfoque de género.
2. Mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes.

#### EJE 5.– SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Objetivo general: Integrar una política de prevención y salud laboral con perspectiva de género.

Objetivos específicos:

1. Formar en igualdad, salud y género al personal de las unidades de prevención y salud laboral para integrar el enfoque de género a su gestión.
2. Incorporar la perspectiva de género a los exámenes de salud para identificar y detectar enfermedades laborales específicas de mujeres.

#### EJE 6.– ATENCIÓN A SITUACIONES NECESITADAS DE ESPECIAL PROTECCIÓN.

Objetivo general: Prevenir y eliminar cualesquiera situaciones de violencia en el trabajo que por razón de género puedan darse, garantizar la protección de las mujeres que trabajan en la Administración y garantizar la protección integral de las mujeres que sufren violencia de género.

Objetivos específicos:

1. Elaborar un protocolo específico contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la Administración pública.
2. Formar y sensibilizar en la lucha contra la violencia de género a todas las plantillas para comprender y proteger sus derechos.

3. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a las plantillas de las administraciones públicas.
4. Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

#### EJE 7.– FORMACIÓN EN IGUALDAD, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Objetivo general: Promover la participación del personal en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, información, y sensibilización.

Objetivos específicos:

1. Realizar acciones de formación y de sensibilización dirigido a todos los ámbitos de la organización.
2. Introducir la perspectiva de género en todas las actividades de formación.
3. Mejorar y avanzar en la transparencia e implantación de las medidas del plan de igualdad.

#### EJE 8.– RETRIBUCIONES.

Objetivo general: Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Comunidad. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.

Objetivos específicos:

1. Estudiar como la falta de perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo tiene impacto retributivo en el personal de la Administración y corregirlo.
2. Diseñar e implementar las herramientas de gestión que permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

Estos principios han de regir de forma complementaria la aplicación del Plan en tanto que se nutren y refuerzan mutuamente.

Por esta razón, y por considerarse piedras angulares que aseguran una correcta implementación de las políticas de igualdad, los principios mencionados orientan el enfoque global de este documento.

### **8. EJES Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN**

Desde el punto de vista de las medidas planificadas, este Plan incluye un significativo reforzamiento de las que ya se están realizando y cuya evaluación ha constatado resultados positivos en lo que a igualdad efectiva entre mujeres y hombres se refiere. También el Plan incluye medidas alternativas que establecen nuevos ámbitos de actuación, novedosas herramientas o vías para conseguir la igualdad efectiva entre empleadas y empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

**EJE 1.– APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

**Objetivo general:** Avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la organización, en la planificación en la gestión de los recursos humanos y en composición de los órganos de toma de decisiones y de participación de la Administración Autonómica.

**Objetivos específicos:**

1. Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.
2. Sensibilizar periódicamente a todo el personal para fomentar una cultura igualitaria a través de la difusión del Plan para la igualdad con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a la violencia contra las mujeres.
3. Promover la formación en materia de gestión de personal con perspectiva de género aquellos puestos técnicos y administrativos relacionados con la función pública y la gestión del personal de las consejerías y organismos autónomos, así como a todas las personas implicadas en la implantación del plan para la igualdad.

**Medidas:**

E1. Medida 1. Recoger sistemáticamente todos los datos desagregados por sexo en las Consejerías, determinando todos los ámbitos y programas en los que se va a efectuar dicha sistematización. Análisis posterior de los datos con perspectiva de género para determinar cómo influyen los roles asignados en las decisiones profesionales, de conciliación, carrera profesional, etc., así como las posibles discriminaciones que pudiera haber y así realizar cambios cuando se detecten brechas de desigualdad.

E1. Medida 2. Incorporar datos desagregados por sexo en los informes generados a través de la aplicación Pésigo, con el objetivo de facilitar la explotación de la información.

E1. Medida 3. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de normas, en los documentos y planes estratégicos, así como como en los procesos y manuales de gestión de personal.

E1. Medida 4. Garantizar el uso no sexista del lenguaje en las categorías, cuerpos y escalas, funciones, así como en las relaciones de puestos de trabajo y posibilitar que en los documentos administrativos se utilice la denominación que corresponda en función de la persona que lo ocupa.

E1. Medida 5. Potenciar el uso del buzón de sugerencias y de quejas de las empleadas y empleados públicos en materia de igualdad en el empleo público; y en cuanto a la implantación del Plan de Igualdad.

E1. Medida 6. Formar en la utilización del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas, así como en gestión de personal con perspectiva de género al cuerpo técnico y administrativo, relacionado con la función pública y la gestión de personal de las Consejerías.

E1. Medida 7. Publicar en el Portal de Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León el Plan de Igualdad, la información más significativa sobre todas las medidas contempladas

en el mismo, así como las buenas prácticas e iniciativas innovadoras desarrolladas en este ámbito. También se hará del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

E1. Medida 8. Realización por las Consejerías y Organismos Autónomos de acciones específicas para divulgar y difundir el Plan de Igualdad, para el pleno conocimiento de todo su personal. Disponer de manuales impresos en los tableros de todos los centros de trabajo.

E1. Medida 9. Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto por parte de la Administración como por parte de las Organizaciones Sindicales en la composición las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

E1. Medida 10. Aplicar el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en la designación de representantes de la Administración en los órganos colegiados, grupos de trabajo, comités de expertos o consultivos salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus componentes.

E.1. Medida 11. Utilizar un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la organización, en la elaboración de normas, de documentos y planes estratégicos, así como en los procesos y manuales de gestión de personal.

E.1. Medida 12. Incluir la perspectiva de género en las campañas de información y comunicación realizadas por cada Consejería, de manera que difundan mensajes igualitarios e inclusivos apoyando la ruptura de roles y de estereotipos sexistas.

**Ficha de síntesis del Eje 1:****TABLA DE MEDIDAS, AGENTES E INDICADORES****Eje 1: «APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO»**

<b>Objetivo general:</b> Avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la organización, en la planificación en la gestión de los recursos humanos y en composición de los órganos de toma de decisiones y de participación de la Administración Autonómica.			
<b>Objetivos específicos:</b>			
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.</li><li>2. Sensibilizar periódicamente a todo el personal para fomentar una cultura igualitaria a través de la difusión del Plan para la igualdad con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a la violencia contra las mujeres.</li><li>3. Promover la formación en materia de gestión de personal con perspectiva de género aquellos puestos técnicos y administrativos relacionados con la función pública y la gestión del personal de las consejerías y organismos autónomos, así como a todas las personas implicadas en la implantación del plan para la igualdad.</li></ol>			
MEDIDAS		AGENTES RESPONSABLES	INDICADORES
1	Recoger sistemáticamente todos los datos desagregados por sexo en las Consejerías, determinando los todos los ámbitos y programas en los que se va a efectuar dicha sistematización.  Análisis posterior de los datos con perspectiva de género para determinar cómo influyen los roles asignados en las decisiones profesionales, de conciliación, carrera profesional, etc., así como las posibles discriminaciones que pudiera haber y así realizar cambios cuando se detecten brechas de desigualdad.	TODAS	N.º y tipo de ámbitos y programas por consejería en los que se ha sistematizado la recogida de datos desagregados por sexo.
2	Incorporar datos desagregados por sexo en los informes generados a través de la aplicación Pérsigo, con el objetivo de facilitar la explotación de la información.	PRESIDENCIA	N.º de informes generados por la aplicación Pérsigo.
3	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de normas, en los documentos y planes estratégicos, así como como en los procesos y manuales de gestión de personal.	TODAS	N.º de normas, documentos, planes y comunicaciones de nueva creación en los que se utiliza un lenguaje inclusivo por Consejería.
4	Garantizar el uso de lenguaje inclusivo en las categorías, cuerpos y escalas, funciones, así como en las relaciones de puestos de trabajo y posibilitar que en los documentos administrativos se utilice la denominación que corresponda en función de la persona que lo ocupa.	TODAS	N.º de informes de evaluación de impacto de género que debe de acompañar en todo documento por el que se aprueba una RPT, se crean Cuerpos, Escala, Competencias Funcionales.
5	Potenciar el uso del buzón de sugerencias y de quejas de los empleados públicos en materia de igualdad en el empleo público; y en cuanto a la implantación del Plan de Igualdad.	TODAS	N.º de sugerencias y quejas realizadas. N.º de mujeres y hombres que han presentado sugerencias.

6	Formar en la utilización del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas, así como en gestión de personal con perspectiva de género al cuerpo técnico y administrativo, relacionado con la función pública y la gestión de personal de las Consejerías.	ECLAP	N.º de cursos impartidos. N.º de mujeres y hombres que han solicitado, participado y superado dichos cursos.
7	Publicar en el Portal de Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León el Plan de Igualdad, la información sobre todas las medidas contempladas en el mismo, así como las buenas prácticas e iniciativas innovadoras desarrolladas en este ámbito. También se hará del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	PRESIDENCIA TRASPARENCIA	N.º de contenidos publicados.
8	Realización por las Consejerías y Organismos Autónomos de acciones específicas para divulgar y difundir el Plan de Igualdad, para el pleno conocimiento de todo su personal. Disponer de manuales impresos en los tabloneros de todos los centros de trabajo.	TODAS	N.º de acciones de divulgación realizadas.
9	Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto por parte de la Administración como por parte de las Organizaciones Sindicales en la composición las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.	PRESIDENCIA	N.º de mujeres y hombres en los diferentes órganos negociadores y comisiones técnicas.
10	Aplicar el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en la designación de representantes de la Administración en los órganos colegiados, grupos de trabajo, comités de expertos o consultivos salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus componentes.	TODAS	N.º de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados, grupos de trabajo, comités de expertos o consultivos.
11	Utilizar un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la organización, en la elaboración de normas, de documentos y planes estratégicos, así como en los procesos y manuales de gestión de personal.	TODAS	N.º de normas, documentos, planes estratégicos, procesos y manuales de nueva creación se ha utilizado lenguaje inclusivo, por Consejerías.
12	Incluir la perspectiva de género en las campañas de información y comunicación realizadas por cada Consejería, de manera que difundan mensajes igualitarios e inclusivos apoyando la ruptura de roles y de estereotipos sexistas.	TODAS	N.º de campañas realizadas por cada Consejería.

**EJE 2.- ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.**

**Objetivo general:** Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público, transversalizando el enfoque de género a las políticas y procesos de gestión de personal.

**Objetivos específicos:**

1. Incorporar el enfoque de género en las políticas procesos y sistemas de gestión de recursos humanos.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.
3. Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión de puestos de trabajo.

**Medidas:**

E2. Medida 1. Las convocatorias de los procesos selectivos contendrán una referencia expresa a la composición numérica distribuida por sexo de los cuerpos o escalas o grupos de titulación objeto de la convocatoria.

E2. Medida 2. Las resoluciones que hagan públicas los listados generados en los procesos selectivos para el acceso al empleo público, y de provisión de puestos de trabajo, deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexos entre las personas admitidas y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, para el supuesto del acceso al empleo público, y de participantes y adjudicatarios/as en el caso de provisión de puestos de trabajo. Estos informes deberán de remitirse al Centro Directivo competente en materia de Función Pública.

E2. Medida 3. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal, respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, salvo que la composición de cada Cuerpo, Categoría o Escala no lo permita. Este principio se aplicará especialmente en los cargos cualificados de Presidencia y Secretaría.

E2. Medida 4. Crear un registro centralizado con datos desagregados por sexos de las convocatorias de provisión de puestos que se realicen en el conjunto de la Administración Pública (organismos, instituciones o entes públicos) incluido en el manual o/procedimiento.

E2. Medida 5. Inclusión de materias de igualdad y contra la violencia de género en los programas de todas las convocatorias de los distintos procesos selectivos. Comprenderán como mínimo el 10% del temario.

E2. Medida 6. Realización por parte de la Dirección General de Función Pública de un estudio interno anual sobre el impacto de género en el acceso al empleo público con referencia expresa a la representación de mujeres y hombres en los procesos selectivos concluidos el año anterior. Para la realización de este estudio la Dirección General de Función Pública podrá recabar la información pertinente a las distintas Consejerías y Organismos Autónomos.



E2. Medida 7. Se revisarán y establecerán en las pruebas físicas, barreras o marcas diferentes para mujeres y hombres, útiles para comprobar la adecuación de las candidaturas a las necesidades reales del puesto de trabajo.

E2. Medida 8. Realizar las adaptaciones necesarias para que ninguna mujer quede excluida de los procesos de selección, alguna de sus fases o pruebas, por circunstancias temporales de gestación o parto.

E2. Medida 9. Permitir el acceso al empleo (firma de contrato y/o toma de posesión) a las mujeres gestantes y a las personas que se encuentren en situaciones de maternidad y paternidad, justificándose su denegación por razones presupuestarias. Esta medida se aplicará también en los llamamientos que se realicen desde las bolsas de trabajo.

E2. Medida 10. Formar en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a quienes integren los mismos y órganos de selección del personal, así como a los componentes del órgano que convoca y hacen el seguimiento de las bolsas de empleo.

E2. Medida 11. Garantizar en todos los procesos selectivos que los requisitos exigidos sean determinantes en función a la prestación a realizar; que las pruebas sean solicitantes, objetivas y no estereotipadas desde el punto de vista del sexo de las personas candidatas (exámenes, pruebas de aptitudes, méritos académicos), y que los criterios de clasificación sean neutrales y transparentes.

**Ficha de síntesis del Eje 2:****TABLA DE MEDIDAS, AGENTES E INDICADORES****Eje 2: «ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO»**

<b>Objetivo general:</b> Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público, transversalizando el enfoque de género a las políticas y procesos de gestión de personal.			
<b>Objetivos específicos:</b>			
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Incorporar el enfoque de género en las políticas procesos y sistemas de gestión de recursos humanos.</li><li>2. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.</li><li>3. Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión de puestos de trabajo.</li></ol>			
MEDIDAS		AGENTES RESPONSABLES	INDICADORES
1	Las convocatorias de los procesos selectivos contendrán una referencia expresa a la composición numérica distribuida por sexo de los cuerpos o escalas o grupos de titulación objeto de la convocatoria.	PRESIDENCIA	N.º de convocatorias que establezcan esta referencia expresa.
2	Las resoluciones que hagan públicas los listados generados en los procesos selectivos para el acceso al empleo público, y de provisión de puestos de trabajo, deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexos entre las personas solicitantes, admitidas y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, para el supuesto del acceso al empleo público, y de personas participantes y adjudicatarias en el caso de provisión de puestos de trabajo. Estos informes deberán de remitirse al Centro Directivo competente en materia de Función Pública.	TODAS	N.º de informes internos realizados.
3	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal, respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, salvo que la composición de cada Cuerpo, Categoría o Escala no lo permita y se justificará de forma motivada Este principio se aplicará especialmente en los cargos cualificados de Presidencia y secretaria.	PRESIDENCIA	N.º de mujeres y hombres por cada uno de los diferentes órganos de selección de personal. N.º de mujeres y hombres en la presidencia y secretaria. Total, de presidencias y Secretarías.
4	Crear un registro centralizado con datos desagregados por sexos de las convocatorias de provisión de puestos que se realicen en el conjunto de la Administración Pública (organismos, instituciones o entes públicos) incluido en el manual o procedimiento.		Creación del registro centralizado.
5	Inclusión de materias de igualdad y contra la violencia de género en los programas de todas las convocatorias de los distintos procesos selectivos. Comprenderán como mínimo el 10% del temario.	PRESIDENCIA	N.º de temas de igualdad incluidos en los diferentes programas de los Procesos selectivos/ % de procesos selectivos en los que se han incluido temas de igualdad.

6	Realización por parte de la Dirección General de Función Pública de un estudio interno anual sobre el impacto de género en el acceso al empleo público con referencia expresa a la representación de mujeres y hombres en los procesos selectivos concluidos el año anterior. Para la realización de este estudio la Dirección General de Función Pública podrá recabar la información pertinente a las distintas Consejerías y Organismos Autónomos.	PRESIDENCIA	Documento- estudio.
7	Se revisarán y establecerán en las pruebas físicas, barreras o marcas diferentes para mujeres y hombres, útiles para comprobar la adecuación de las candidaturas a las necesidades reales del puesto de trabajo.	PRESIDENCIA	N.º de procesos en los que se han establecido pruebas físicas, barreras o marcas diferentes para mujeres y hombres.
8	Realizar las adaptaciones necesarias para que ninguna mujer quede excluida de los procesos de selección, y promoción alguna de sus fases o pruebas, por circunstancias temporales de gestación o parto.	PRESIDENCIA	N.º de adaptaciones en los diferentes proceso de selección y promoción por Consejerías.
9	Permitir el acceso al empleo (firma de contrato y/o toma de posesión) a las mujeres gestantes y a las personas que se encuentren en situaciones de maternidad y paternidad, justificándose su denegación por razones presupuestarias. Esta medida se aplicará también en los llamamientos que se realicen desde las bolsas de trabajo.	PRESIDENCIA	N.º de mujeres gestantes y de hombres y mujeres con permisos de cuidado de menor que acceden al empleo (a través de proceso selectivo o de bolsa de empleo.
10	Formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a quienes integren los mismos y órganos de selección del personal, así como a los componentes del órgano que convoca y hacen el seguimiento de las bolsas de empleo.	ECLAP	N.º de cursos impartidos a cada órgano de selección de personal y componentes del órgano que convoca y hace seguimiento de las bolsas de empleo. N.º de hombres y de mujeres participantes/ N.º de horas de cada curso.
11	Garantizar en todos los procesos selectivos que los requisitos exigidos sean determinantes en función a la prestación a realizar; que las pruebas sean solicitantes, objetivas y no estereotipadas desde el punto de vista del sexo de las personas candidatas (exámenes, pruebas de aptitudes, méritos académicos), y que los criterios de clasificación sean neutrales y transparentes.	PRESIDENCIA	Documento-informe.

**EJE 3.-IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.**

**Objetivo general:** Asegurar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional en el empleo público y promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y más relevantes de la administración.

Objetivos específicos:

1. Garantizar la no discriminación en los procesos de promoción profesional.
2. Identificar los estereotipos y roles asociados a las distintas categorías profesionales y definir pautas para erradicarlos.
3. Introducir la perspectiva de género en la evaluación del desarrollo profesional, así como analizar la tasa de éxito en el desarrollo profesional desagregado por sexos.

**Medidas:**

E3. Medida 1. Programar acciones de formación y sensibilización en usos del tiempo y liderazgo, que motiven a las mujeres a ocupar puestos tradicionalmente desempeñados por hombres o viceversa.

E3. Medida 2. Lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación. A tal efecto, los centros directivos convocantes tendrán en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres existentes en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.

E3. Medida 3. Garantizar la estabilidad de puestos de trabajo con el fin de reducir la temporalidad mejorando las condiciones de trabajo de las mujeres.

E3. Medida 4. En la provisión de puestos mediante el sistema de concurso de méritos o traslados, se incluirán acciones positivas para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos mayoritariamente ocupados por hombres o a la inversa.

E3 Medida 5. Estudiar el impacto del disfrute de medidas de conciliación en la carrera profesional.

E3. Medida 6. En los puestos de trabajo que salgan a concurso y promoción interna deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género reconocidos por las Administraciones Públicas.

E3. Medida 7. Realización de un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo con especial incidencia en los puestos superiores, en los nombrados mediante libre designación, así como en el personal eventual. Se especificará el número de personas presentadas, el número de personas seleccionadas. Introducir las trayectorias profesionales distribuido por sexo, con inclusión del indicador tiempo de permanencia en los distintos niveles y grupos, así como los tramos de edad.

E3. Medida 8. Realizar un estudio sobre trayectorias profesionales distribuido por sexo, con inclusión del indicador tiempo de permanencia en los distintos niveles y grupos, así como los tramos de edad.

**Ficha de síntesis del Eje 3:****TABLA DE MEDIDAS, AGENTES E INDICADORES****Eje 3: «IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL»**

**Objetivo general:** Asegurar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional en el empleo público y promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y más relevantes de la administración.

**Objetivos específicos:**

1. Garantizar la no discriminación en los procesos de promoción profesional.
2. Identificar los estereotipos y roles asociados a las distintas categorías profesionales y definir pautas para erradicarlos.
3. Introducir la perspectiva de género en la evaluación del desarrollo profesional, así como analizar la tasa de éxito en el desarrollo profesional desagregado por sexos.

MEDIDAS		AGENTES RESPONSABLES	INDICADORES
1	Programar acciones de formación y sensibilización en usos del tiempo y liderazgo, que motiven a las mujeres a ocupar puestos tradicionalmente desempeñados por hombres o viceversa.	ECLAP	N.º de acciones de formación y sensibilización realizadas.
2	Lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación. A tal efecto, los centros directivos convocantes tendrán en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres existentes en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.	TODAS	N.º de hombres y Mujeres en puestos de libre designación.
3	Garantizar la estabilidad de puestos de trabajo con el fin de reducir la temporalidad mejorando las condiciones de trabajo de las mujeres.	TODAS	Porcentaje de reducción de la temporalidad. N.º de hombres y Mujeres afectados.
4	En la provisión de puestos mediante el sistema de concurso de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos mayoritariamente ocupados por hombres o a la inversa.	TODAS	N.º de concursos en los que se ha tomado esta medida correctora.
5	Estudiar el impacto del disfrute de medidas de conciliación en la carrera profesional.	TODAS	Documento-estudio.
6	En los puestos de trabajo que salgan a concurso y promoción interna deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género reconocidos por las Administraciones Públicas.	PRESIDENCIA	N.º de convocatorias con valoración de estos cursos como méritos.



7	Realización de un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo con especial incidencia en los puestos superiores, en los nombrados mediante libre designación, así como en el personal eventual., Se especificará el número de personas presentadas, el número de personas seleccionadas. Introducir las trayectorias profesionales distribuido por sexo, con inclusión del indicador tiempo de permanencia en los distintos niveles y grupos, así como los tramos de edad.	PRESIDENCIA	Documento estudio.
8	Realizar un estudio sobre trayectorias profesionales distribuido por sexo, con inclusión del indicador tiempo de permanencia en los distintos niveles y grupos, así como los tramos de edad.	PRESIDENCIA	Documento-estudio.

**EJE 4.– ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

**Objetivo general:** Facilitar la conciliación corresponsable de todo el personal de las distintas Administraciones, reduciendo desigualdades y desequilibrios en esta materia.

**Objetivos específicos:**

1. Garantizar las medidas de conciliación, en todas las organizaciones, desde el enfoque de género.
2. Mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes.

**Medidas:**

E4. Medida 1. Programar campañas información y sensibilización que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos de los derechos reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

E4. Medida 2. Realizar acciones formativas en materia de conciliación que promuevan el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

E4. Medida 3. Extender el uso del teletrabajo, el trabajo en red y las tecnologías de la información y la comunicación que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar laboral.

E4. Medida 4. Programar, las reuniones de trabajo preferentemente dentro del tramo horario de presencia obligatoria.

E4. Medida 5. Facilitar que las personas con hijos e hijas menores de 12 años tengan preferencia en la elección del disfrute de vacaciones y días de asuntos particulares durante los periodos no lectivos escolares.

E4. Medida 6. Estudiar la posibilidad y en su caso implantar medidas de flexibilidad horaria que permitan disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo reducido en la semana o semanas siguientes (bolsas de horas). La utilización de estas horas requerirá comunicación en el más breve plazo posible a la persona responsable del departamento correspondiente, así como su ulterior justificación, que será notificada al órgano correspondiente en materia de personal.

E4. Medida 7. Realizar una Guía-Manual que recoja toda la normativa actualizada con las medidas de conciliación de las distintas Administraciones y organismos autónomos.

E4. Medida 8. Priorizar la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad o por cuidado de personas dependientes.

E4. Medida 9. Implantar en los centros de trabajo o recinto cercano al mismo, de servicios de guardería/ ludoteca.



E4. Medida 10. Implantación de medidas de conciliación en casos de enfermedades en fases graves (trastorno del espectro autista (TEA) enfermedad mental, personas mayores dependientes.

E4. Medida 11. Diseñar una aplicación informática que registre el uso de las licencias y permisos relacionados con la conciliación familiar o profesional desagregada por sexo y categoría profesional para permitir la extracción y análisis de la información.

E4. Medida 12. Elaboración de un documento con criterios unificados, sobre la concesión de los permisos de conciliación, y documentación exigida para su comprobación. Informe anual sobre las solicitudes aceptadas y denegadas.

E4. Medida 13. Se reservará el puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes (mayores y menores).

E4. Medida 14. En los permisos de reducción de jornada por lactancia o cuidado de menores y dependientes se permitirá su acumulación en jornadas completas.

E4. Medida 15. Analizar los distintos tipos de jornada de trabajo (reducciones) que se realizan en la administración incorporando el análisis, la edad, antigüedad y la relación laboral (fija, interina, eventual o en formación) de las personas que las realizan, desagregado por sexos y con enfoque de género.

**Ficha de síntesis del Eje 4:****TABLA DE MEDIDAS, AGENTES E INDICADORES****Eje 4: «ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL»**

**Objetivo general:** Facilitar la conciliación corresponsable de todo el personal de las distintas Administraciones, reduciendo desigualdades y desequilibrios en esta materia.

**Objetivos específicos:**

1. Garantizar las medidas de conciliación, en todas las organizaciones, desde el enfoque de género.
2. Mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes.

MEDIDAS		AGENTES RESPONSABLES	INDICADORES
1	Programar campañas de información y sensibilización que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos de los derechos reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Todas las Consejerías con competencias en materia de formación.	N.º de campañas.
2	Realizar acciones formativas en materia de conciliación que promuevan el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.	Todas las Consejerías con competencias en materia de formación.	N.º de acciones formativas.
3	Extender el uso del teletrabajo, el trabajo en red y las tecnologías de la información y la comunicación que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	TODAS	N.º de mujeres y hombres que se incorporan al trabajo no presencial. N.º de mujeres y hombres que se incorporan al teletrabajo.
4	Programar y convocar las reuniones de trabajo preferentemente dentro del tramo horario de presencia obligatoria.	TODAS	N.º de reuniones convocadas en ese tramo horario.
5	Facilitar que las personas con hijos e hijas menores de 12 años tengan preferencia en la elección del disfrute de vacaciones y días de asuntos particulares durante los periodos no lectivos escolares.	TODAS	
6	Estudiar la posibilidad y en su caso implantar medidas de flexibilidad horaria que permitan disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo reducido en la semana o semanas siguientes. (Bolsas de horas). La utilización de estas horas requerirá comunicación en el más breve plazo posible a la persona responsable del departamento correspondiente, así como su ulterior justificación, que será notificada al órgano correspondiente en materia de personal.	TODAS	N.º de mujeres y hombres con bolsa de horas.

7	Realizar una Guía-Manual que recoja toda la normativa actualizada con las medidas de conciliación de las distintas Administraciones y organismos autónomos.	TODAS	Documento-guía manual.
8	Priorizar la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad o por cuidado de personas dependientes.	Todas las Consejerías con competencias en materia de formación.	N.º de mujeres y hombres incorporadas al servicio activo que han recibido esta formación.
9	Implantar en los centros de trabajo o recinto cercano al mismo, de servicios de guardería/ludoteca.	TODAS	N.º de guarderías y/o ludotecas.
10	Implantación de medidas de conciliación en casos de enfermedades en fases graves (T.D.A., enfermedad mental, personas mayores dependientes.)	TODAS	N.º de Medidas. N.º de mujeres y hombres beneficiarias.
11	Diseñar una aplicación informática que registre el uso de las licencias y permisos relacionados con la conciliación familiar o profesional desagregada por sexo y categoría profesional para permitir la extracción y análisis de la información.	TODAS	Poner en marcha el funcionamiento de la aplicación informática, para el registro de las licencias y permisos.
12	Elaboración de un documento con criterios unificados, sobre la concesión de los permisos de conciliación, y documentación exigida para su comprobación. Informe anual sobre las solicitudes aceptadas y denegadas.	TODAS	Documento.
13	Se reservará el puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes (mayores y menores).	TODAS	N.º de personas a las que se ha reservado el mismo puesto de trabajo por excedencia.
14	En los permisos de reducción de jornada por lactancia o cuidado de menores y dependientes se permitirá su acumulación en jornadas completas.	TODAS	N.º de personas con reducciones de jornada por lactancia o por cuidado de menores y/o dependientes que acumulan el derecho jornadas completas.
15	Analizar los distintos tipos de jornada de trabajo (reducciones) que se realizan en la administración incorporando el análisis, la edad, antigüedad y la relación laboral (fija, interina, eventual o en formación) de las personas que las realizan, desagregado por sexos y con enfoque de género.	TODAS	Estudio anual de las personas con reducción de jornada teniendo en cuenta la edad, la antigüedad, la relación laboral.

**EJE 5.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

**Objetivo general:** Integrar una política de prevención y salud laboral con perspectiva de género.

**Objetivos específicos:**

1. Formar en igualdad, salud y género al personal de las unidades de prevención y salud laboral para integrar el enfoque de género a su gestión.
2. Incorporar la perspectiva de género a los exámenes de salud para identificar y detectar enfermedades laborales específicas de mujeres.

**Medidas:**

E5. Medida 1. Incorporar en el Plan de Prevención de Riesgos enfoque de género y valorar del impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos. Teniendo en cuenta los riesgos laborales presentes en cada puesto de trabajo.

E5. Medida 2. Incluir la perspectiva de género en las campañas de prevención de enfermedades y promoción de la salud, haciendo hincapié en la necesidad de hacer evaluaciones de riesgos psicosociales en los distintos puestos de trabajo.

E5. Medida 3. Análisis de las bajas y accidentes laborales de las mujeres y hombres con perspectiva de género.

E5. Medida 4. Incorporar la perspectiva de género en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales, y consideración de variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de los datos.

E5. Medida 5. Incorporación de contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación de miembros de comités de seguridad y salud laboral y delegadas y delegados de prevención.

E5. Medida 6. Impulso de cursos monográficos anuales de prevención de riesgos laborales, dirigidos al personal que presta servicios en sectores especialmente feminizados o masculinizados, al objeto de analizar en esto últimos la ergonomía y accidentalidad laboral desde una perspectiva de género.

E5. Medida 7. Adecuada atención a la salud laboral en mujeres embarazadas y en situación de lactancia realizando los estudios del puesto, y las adaptaciones o modificaciones necesarias.

E5. Medida 8. Potenciar la flexibilidad de jornada para favorecer la lactancia materna hasta los seis meses, siguiendo recomendaciones de la OMS y sociedades pediátricas y de matronas.

E5. Medida 9. Adecuar las instalaciones de los centros de trabajo en los que hasta ahora la presencia de las mujeres ha tenido muy poca incidencia.

E5. Medida 10. Adaptar los puestos de trabajo y elegir equipos de trabajo y equipos de protección individual bajo criterios de usabilidad por mujeres y hombres, y por personas situadas en percentiles extremos, fuera de la media. Ej. Mujeres embarazadas.

E5. Medida 11. Difundir desde la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales información desde el enfoque de género, entre todos los profesionales y cargos intermedios.

E5. Medida 12. Disponer de un protocolo para el embarazo y la lactancia que clarifique los pasos a seguir desde el momento en que la trabajadora comunica su estado y la persona o personas responsables de poner en marcha las acciones planeadas.

E5. Medida 13. Elaboración del catálogo de puestos que suponen riesgo para el embarazo desde el inicio de este. Iniciar el protocolo de riesgo de forma automática para estos puestos desde el momento en que la trabajadora comunica su situación, sin necesidad de informe ginecológico.

**Ficha de síntesis del Eje 5:****TABLA DE MEDIDAS, AGENTES E INDICADORES****Eje 5: «SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO»**

**Objetivo general:** Integrar una política de prevención y salud laboral con perspectiva de género.

**Objetivos específicos:**

1. Formar en igualdad, salud y género al personal de las unidades de prevención y salud laboral para integrar el enfoque de género a su gestión.
2. Incorporar la perspectiva de género a los exámenes de salud para identificar y detectar enfermedades laborales específicas de mujeres.

MEDIDAS		AGENTES RESPONSABLES	INDICADORES
1	Incorporar en el Plan de Prevención de riesgos el enfoque de género y valorar del impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos. Teniendo en cuenta los riesgos laborales presentes en cada puesto de trabajo.	PRESIDENCIA GRS	N.º de evaluaciones planes. N.º de actuaciones realizadas con enfoque de género.
2	Incluir la perspectiva de género en las campañas de prevención de enfermedades y promoción de la salud, haciendo hincapié en la necesidad de hacer evaluaciones de riesgos psicosociales en los distintos puestos de trabajo.	PRESIDENCIA GRS	N.º campañas realizadas con enfoque de género.
3	Análisis de las bajas y accidentes laborales de las mujeres y hombres con perspectiva de género.	PRESIDENCIA GRS	N.º y tipo de análisis realizados.
4	Incorporar la perspectiva de género en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales, y consideración de variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de los datos.	PRESIDENCIA GRS	N.º y tipo de estudios e investigaciones con perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales. N.º de variables relacionadas con el sexo.
5	Incorporación de contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación de miembros de comités de seguridad y salud laboral y delegadas y delegados de prevención.	PRESIDENCIA GRS	N.º de actividades de formación realizadas. N.º de mujeres y hombres participantes en esta formación.
6	Impulso de cursos monográficos anuales de prevención de riesgos laborales, dirigidos al personal que presta servicios en sectores especialmente feminizados o masculinizados, al objeto de analizar en esto últimos la ergonomía y accidentalidad laboral desde una perspectiva de género.	PRESIDENCIA GRS	N.º de cursos dirigidos a sectores feminizados y masculinizados. N.º de mujeres y hombres participantes.

7	Adecuada atención a la salud laboral en mujeres embarazadas y en situación de lactancia realizando los estudios del puesto, y las adaptaciones o modificaciones necesarias.	PRESIDENCIA GRS	N.º de estudios. N.º de adaptaciones. N.º de modificaciones. N.º de mujeres afectadas.
8	Potenciar la flexibilidad de jornada para favorecer la lactancia materna hasta los seis meses, siguiendo recomendaciones de la OMS y sociedades pediátricas y de matronas.	TODAS	N.º de acciones de flexibilización realizadas.
9	Adecuar las instalaciones de los centros de trabajo en los que hasta ahora la presencia de las mujeres ha tenido muy poca incidencia.	TODAS	N.º de adaptaciones realizadas.
10	Adaptar los puestos de trabajo y elegir equipos de trabajo y equipos de protección individual bajo criterios de usabilidad por mujeres y hombres, y por personas situadas en percentiles extremos, fuera de la media. Ej. Mujeres embarazadas.	TODAS	N.º de puestos de trabajo adaptados. N.º de equipos de trabajo de mujeres y hombres que han contemplado criterios de usabilidad.
11	Difundir desde la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales información desde el enfoque de género, entre todos los profesionales y cargos intermedios.	PRESIDENCIA GRS	N.º de informaciones con enfoque de género desarrolladas por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales. N.º de profesionales y cargos intermedios informados.
12	Disponer de un protocolo para el embarazo y la lactancia que clarifique los pasos a seguir desde el momento en que la trabajadora comunica su estado y la persona o personas responsables de poner en marcha las acciones planeadas.	PRESIDENCIA GRS	Documento protocolo para el embarazo y la lactancia.
13	Elaboración del catálogo de puestos que suponen riesgo para el embarazo desde el inicio de este. Iniciar el protocolo de riesgo de forma automática para estos puestos desde el momento en que la trabajadora comunica su situación, sin necesidad de informe ginecológico.	PRESIDENCIA GRS	Documento-catálogo.



**EJE 6.-ATENCIÓN A SITUACIONES NECESITADAS DE ESPECIAL PROTECCIÓN.**

**Objetivo general:** Prevenir y eliminar cualesquiera situaciones de violencia en el trabajo que por razón de género puedan darse, garantizar la protección de las mujeres que trabajan en la Administración y garantizar la protección integral de las mujeres que sufren violencia de género.

**Objetivos específicos:**

1. Elaborar un protocolo específico contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la Administración pública.
2. Formar y sensibilizar en la lucha contra la violencia de género a todas las plantillas para comprender y proteger sus derechos.
3. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a las plantillas de las administraciones públicas.
4. Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

**Medidas:**

E6. Medida 1. Realizar un protocolo específico contra el acoso sexual o por razón de sexo.

E6. Medida 2. Programar campañas de información y sensibilización sobre procedimientos, protocolos y planes dirigidos a las empleadas y los empleados públicos ante situaciones de acoso en el trabajo por razón de género.

E6. Medida 3. Informar de forma periódica a la Comisión Técnica de Igualdad de los datos que se dispongan garantizando, en todo momento, la confidencialidad e identidad de las víctimas, para el conocimiento y seguimiento general de las situaciones.

E6. Medida 4. Realizar campañas de sensibilización e información para prevenir la violencia de género en el marco de la Administración.

E6. Medida 5. Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas víctimas de violencia de género y la protección de su intimidad, así como la de sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

E6. Medida 6. Realizar un seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la administración de la Comunidad de Castilla y León.

E6. Medida 7. Velar por el mantenimiento de las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género acogidas al acuerdo de movilidad interadministrativa.

E6. Medida 8. Garantizar que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no se vea afectada por factores relacionados con la movilidad o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de su situación, y en todo caso, se velará porque dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.

E6. Medida 9. Formación específica con respecto al protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, de al menos 20 horas, para todo el personal responsable de la implantación y desarrollo del protocolo.

E6. Medida 10. Elaborar un protocolo en materia de movilidad para situaciones de violencia de género de las empleadas públicas que presenten sus servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta.

E6. Medida 11. Elaborar un protocolo en materia de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas de violencia de género, que presten servicios en las Administraciones Públicas, en desarrollo del Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública de 22 de octubre de 2018, por el que se favorece la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

E6. Medida 12. Favorecer la flexibilidad organizativa de las mujeres víctimas de violencia de género para reconocer el derecho a la adaptación del horario sin tener que recurrir a las reducciones de jornada que conllevan merma retributiva.

E6. Medida 13. Elaborar una Guía-Manual normativa actualizada con las medidas de conciliación y derechos de las víctimas de violencia de género, a efectos de dar a conocer sus derechos en un texto que se divulgará a todos los empleados y empleadas públicas.

E6. Medida 14. Diseño de acciones formativas en materia de prevención, detección y atención a las víctimas de violencia de género para las personas responsables de las direcciones técnicas y jefaturas de servicio.

**Ficha de síntesis del Eje 6:****TABLA DE MEDIDAS, AGENTES E INDICADORES****Eje 6: «ATENCIÓN A SITUACIONES NECESITADAS DE ESPECIAL PROTECCIÓN»**

<b>Objetivo general:</b> Prevenir y eliminar cualesquiera situaciones de violencia en el trabajo que por razón de género puedan darse, garantizar la protección de las mujeres que trabajan en la Administración y garantizar la protección integral de las mujeres que sufren violencia de género.			
<b>Objetivos específicos:</b>			
1. Elaborar un protocolo específico contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la Administración pública.			
2. Formar y sensibilizar en la lucha contra la violencia de género a todas las plantillas para comprender y proteger sus derechos.			
3. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a las plantillas de las administraciones públicas.			
4. Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.			
MEDIDAS		AGENTES RESPONSABLES	INDICADORES
1	Realizar un protocolo específico contra el acoso sexual o por razón de sexo.	PRESIDENCIA GRS	Documento protocolo.
2	Programar campañas de información y sensibilización sobre procedimientos, protocolos y planes dirigidos a las empleadas y los empleados públicos ante situaciones de acoso en el trabajo por razón de género.	PRESIDENCIA GRS	N.º de campañas realizadas. N.º de mujeres y hombres participantes.
3	Informar de forma periódica a la Comisión Técnica de Igualdad de los datos que se dispongan garantizando, en todo momento, la confidencialidad e identidad de las víctimas, para el conocimiento y seguimiento general de las situaciones.	TODAS	N.º de informes remitidos a la Comisión.
4	Realizar campañas de sensibilización e información para prevenir la violencia de género en el marco de la Administración.	FAMILIA	N.º de campañas realizadas.
5	Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas víctimas de violencia de género y la protección de su intimidad, así como la de sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.	TODAS	
6	Realizar un seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la Administración de la Comunidad de Castilla y León.	FAMILIA	Documento-seguimiento.
7	Velar por el mantenimiento de las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género acogidas al acuerdo de movilidad interadministrativa.	FAMILIA	

8	Garantizar que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no se vea afectada por factores relacionados con la movilidad o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de su situación, y en todo caso, se velará porque dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.	FAMILIA	N.º y tipo de medidas adoptadas.
9	Formación específica con respecto al protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, de al menos 20 horas, para todo el personal responsable de la implantación y desarrollo del protocolo.	PRESIDENCIA GRS	N.º de acciones formativas realizadas en cada Consejería. N.º de hombres y de mujeres formados.
10	Elaborar un protocolo en materia de movilidad para situaciones de violencia de género de las empleadas públicas que presenten sus servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta.	FAMILIA	Documento protocolo.
11	Elaborar un protocolo en materia de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas de violencia de género, que presten servicios en las Administraciones Públicas, en desarrollo del Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública de 22 de octubre de 2018, por el que se favorece la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.	FAMILIA	Documento protocolo.
12	Favorecer la flexibilidad organizativa de las mujeres víctimas de violencia de género para reconocer el derecho a la adaptación del horario sin tener que recurrir a las reducciones de jornada que conllevan merma retributiva.	TODAS	N.º de adaptaciones de jornada.
13	Elaborar una Guía-Manual normativa actualizada con las medidas de conciliación y derechos de las víctimas de violencia de género, a efectos de dar a conocer sus derechos en un texto que se divulgará a todos los empleados y empleadas públicas.	TODAS	Documento-Guía.
14	Diseño de acciones formativas en materia de prevención, detección y atención a las víctimas de violencia de género para las personas responsables de las direcciones técnicas y jefaturas de servicio.	PRESIDENCIA GRS	N.º de acciones formativas en materia de prevención de la violencia de género para personas responsables de las direcciones técnicas y las Jefaturas de servicio.

**EJE 7.– FORMACIÓN EN IGUALDAD, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

**Objetivo general:** Promover la participación del personal en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, información, y sensibilización.

**Objetivos específicos:**

1. Realizar acciones de formación y de sensibilización dirigido a todos los ámbitos de la organización.
2. Introducir la perspectiva de género en todas las actividades de formación.
3. Mejorar y avanzar en la transparencia e implantación de las medidas del plan de igualdad.

**Medidas:**

E7. Medida 1. Incorporar al Plan de Formación la perspectiva de género en todos los planes de formación que se imparten en la Administración.

E7. Medida 2. Programar cursos y seminarios en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género dentro del Plan de Formación de la Administración.

E7. Medida 3. Incorporar módulos específicos de enfoque de género y su transversalización en acciones formativas.

E7. Medida 4. Generalizar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para impartir la formación de las empleadas y los empleados públicos.

E7. Medida 5. Inclusión de indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de estos, para detectar desigualdades.

E7. Medida 6. Estudio anual del impacto de género en las acciones formativas del personal por escalas, por competencias funcionales y por tipo de acción formativa. También se recogerá el número de solicitudes presentadas y las aprobadas.

E7. Medida 7. Programar acciones formativas en materia de liderazgo, dirección y gerencia desde una perspectiva de género, priorizando las solicitudes. Garantizar que todas las personas responsables en las jefaturas de recursos humanos y de representantes de las empleadas y empleados públicos que desempeñen puestos de jefatura en su organización realicen acciones formativas en materia de liderazgo, dirección y gerencia desde una perspectiva de género.

E7. Medida 8. Promover cursos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género en las unidades administrativas que elaboren informes de evaluación de impacto de género de proyectos normativos, disposiciones administrativas de carácter general y planes de especial relevancia económica y social.

E7. Medida 9. Priorizar la participación de las mujeres en cursos formativos en habilidades directivas, con el fin de potenciar su incorporación a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.

E7. Medida 10. Organización de acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.

E7. Medida 11. Se incrementará en un 20% el número de cursos de formación on-line, así como los cursos ligados a la promoción.

E7. Medida 12. Se garantizará que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos. Se empleará lenguaje inclusivo.

E7. Medida 13. Sistematizar la inclusión del variable sexo en todas en las bases de datos de gestión de la formación.

E7. Medida 14. Diseño de un plan formativo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigido a todas las consejerías, organismos autónomos, recursos humanos y al personal de la Comisión Permanente con el fin de capacitarlas suficientemente para el desarrollo de su labor. Esta formación incluirá los aspectos específicos de la aplicación de la perspectiva de género en cada uno de los ámbitos laborales (sanidad, educación, servicios sociales, agricultura, normativa, etc.).

**Ficha de síntesis del Eje 7:****TABLA DE MEDIDAS, AGENTES E INDICADORES****Eje 7: «FORMACIÓN EN IGUALDAD, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.»**

<b>Objetivo general:</b> Promover la participación del personal en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, información, y sensibilización.			
<b>Objetivos específicos:</b>			
1. Realizar acciones de formación y de sensibilización dirigido a todos los ámbitos de la organización.			
2. Introducir la perspectiva de género en todas las actividades de formación.			
3. Mejorar y avanzar en la transparencia e implantación de las medidas del plan de igualdad.			
MEDIDAS		AGENTES RESPONSABLES	INDICADORES
1	Incorporar la perspectiva de género en todos los planes de formación que se imparten en la Administración.	ECLAP	N.º de planes.
2	Programar cursos y seminarios en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género dentro del Plan de Formación de la Administración.	ECLAP	N.º de cursos y seminarios. N.º de participantes por sexo.
3	Incorporar al Plan de formación módulos específicos de enfoque de género y su transversalización en acciones formativas.	ECLAP	N.º y tipo de acciones formativas en las que se han incluido módulos específicos.
4	Generalizar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para impartir la formación de las empleadas y los empleados públicos.	ECLAP	N.º de cursos que incorporan estas nuevas tecnologías. N.º de participantes por sexo.
5	Inclusión de indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de estos, para detectar desigualdades.	ECLAP	N.º y tipo de los indicadores incluidos en las solicitudes de cursos de formación y en la adjudicación incorporados.
6	Estudio anual del impacto de género en las acciones formativas del personal por escalas, por competencias funcionales y por tipo de acción formativa. También se recogerá el número de solicitudes presentadas y las aprobadas.	ECLAP	Documento-estudio.
7	Programar acciones formativas en materia de liderazgo, dirección y gerencia desde una perspectiva de género, priorizando las solicitudes. Garantizar que todas las personas responsables en las jefaturas de recursos humanos y de representantes de las empleadas y empleados públicos que desempeñen puestos de jefatura en su organización, realicen acciones formativas en materia de liderazgo, dirección y gerencia desde una perspectiva de género.	ECLAP	N.º y tipo de acciones formativas. N.º de participantes por sexo.
8	Programar cursos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género en las unidades administrativas que elaboren informes de evaluación de impacto de género de proyectos normativos, disposiciones administrativas de carácter general y planes de espacial relevancia económica y social.	ECLAP	N.º de cursos realizados. N.º de participantes por sexo.





9	Priorizar la participación de las mujeres en cursos formativos en habilidades directivas, con el fin de potenciar su incorporación a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.	ECLAP	N.º de cursos. N.º de mujeres participantes.
10	Organización de acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.	ECLAP	N.º y tipo de acciones formativas. N.º de participantes por sexo.
11	Se incrementará en un 20% el número de cursos de formación on-line, así como los cursos ligados a la promoción.	ECLAP	N.º de cursos programados que aumentaron respecto a otros años de formación on-line y cursos para la promoción. N.º de mujeres que realizan la formación.
12	Se garantizará que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos. Se empleará lenguaje inclusivo.	ECLAP	Documentos.
13	Sistematizar la inclusión del variable sexo en todas en las bases de datos de gestión de la formación.	ECLAP	Documentos.
14	Diseño de un plan formativo dirigido a todas las consejerías, organismos autónomos, recursos humanos y al personal de la Comisión Permanente con el fin de capacitarlas suficientemente para el desarrollo de su labor. Esta formación incluirá los aspectos específicos de la aplicación de la perspectiva de género en cada uno de los ámbitos laborales (sanidad, educación, servicios sociales, agricultura, normativa, etc.)	ECLAP	Plan formativo.

**EJE 8.- RETRIBUCIONES.**

**Objetivo general:** Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Comunidad. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.

**Objetivos específicos:**

1. Estudiar como la falta de perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo tiene impacto retributivo en el personal de la Administración y corregirlo.
2. Diseñar e implementar las herramientas de gestión que permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

**Medidas:**

E8. Medida 1. Realizar un análisis sobre el impacto de género de las cuantías retributivas correspondientes a los complementos salariales y retribuciones variables que perciben las empleadas y empleados públicos.

E8. Medida 2. Implantación de un procedimiento de detección y eliminación de discriminaciones salariales.

E8. Medida 3. Análisis comparativo de retribuciones desagregadas por sexos de toda la plantilla, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, incluyendo salario base, complementos salariales y extra salariales, y pagas extraordinarias.

E8. Medida 4. Garantizar que las herramientas de gestión permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

E8. Medida 5. Realizar un estudio sobre las causas o factores asociados a la promoción profesional y a las características de los puestos que ocupan las mujeres y hombres que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o retribución.

E8. Medida 6. Analizar el impacto del uso de las medidas de conciliación sobre las retribuciones.

E8. Medida 7. Nueva valoración de los Puestos de Trabajo con perspectiva de género para detectar y corregir en su caso posibles desigualdades retributivas, según puesto, derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.

Se realizará la auditoría retributiva y se aprobará un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, todo ello de conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria única y Disposición adicional primera del Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Ficha de síntesis del Eje 8:****TABLA DE MEDIDAS, AGENTES E INDICADORES****Eje 8: «RETRIBUCIONES»**

**Objetivo general:** Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Comunidad. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.

**Objetivos específicos:**

1. Estudiar como la falta de perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo tiene impacto retributivo en el personal de la Administración y corregirlo.
2. Diseñar e implementar las herramientas de gestión que permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

MEDIDAS		AGENTES RESPONSABLES	INDICADORES
1	Realizar un análisis sobre el impacto de género de las cuantías retributivas correspondientes a los complementos salariales y retribuciones variables que perciben las empleadas y empleados públicos.	PRESIDENCIA ECONOMÍA Y HACIENDA	Documento análisis.
2	Implantación de un procedimiento de detección y eliminación de discriminaciones salariales.	PRESIDENCIA ECONOMÍA Y HACIENDA	Implantación de un procedimiento.
3	Análisis comparativo de retribuciones desagregadas por sexos de toda la plantilla, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, incluyendo salario base, complementos salariales y extra salariales, y pagas extraordinarias.	PRESIDENCIA ECONOMÍA Y HACIENDA	Registro de las retribuciones desagregadas por sexos de toda la plantilla, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor.
4	Garantizar que las herramientas de gestión permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.	PRESIDENCIA ECONOMÍA Y HACIENDA	N.º y tipo de herramientas de gestión que permiten la desagregación.
5	Realizar un estudio sobre las causas o factores asociados a la promoción profesional y a las características de los puestos que ocupan las mujeres y hombres que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o retribución.	PRESIDENCIA ECONOMÍA Y HACIENDA	Documento estudio.
6	Analizar el impacto del uso de las medidas de conciliación sobre las retribuciones.	PRESIDENCIA ECONOMÍA Y HACIENDA	Documento estudio.
7	Nueva valoración de los Puestos de Trabajo con perspectiva de género para detectar y corregir en su caso posibles desigualdades retributivas, según puesto, derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones. Se realizará la auditoría retributiva y se aprobará un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, todo ello de conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria única y Disposición adicional primera del Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	PRESIDENCIA	Documento-valoración  Documento auditoría

## 9. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Profundizar y actualizar el informe de diagnóstico de la situación de igualdad entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, debe de ser el instrumento esencial para realizar un análisis de la realidad que permita sobre el impacto de las medidas contempladas en el Plan y la necesidad de su modificación o replanteamiento, dando participación a la plantilla destinataria y sensibilizando e implicando a toda la organización en la mejora continua.

Así mismo, es necesario la evaluación periódica de la puesta en marcha de estas medidas y de su grado de cumplimiento.

Para ello, sería preciso adoptar las siguientes medidas:

Medida 1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres en cada Consejería y Organismos Autónomo.

Medida 2. Los responsables de Igualdad de cada Consejería y Organismo Autónomo remitirán a la Comisión Técnica de Igualdad los resultados debidamente analizados, proponiendo las modificaciones que se consideren necesarias en el Plan. Asimismo, remitirán, a la Comisión técnica información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.

Medida 3. Recoger la opinión de las empleadas y empleados públicos a través de instrumentos de muestreo aleatorio sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Medida 4. Promover la reflexión, el análisis y el diagnóstico del equipo responsable de cada centro directivo.

Medida 5. Implicación y sensibilización en igualdad a toda la plantilla y a los equipos directivos.

Medida 6. Articulación de un sistema de seguimiento y diagnóstico continuado de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Medida 7. Centralización de la información sobre las medidas contempladas en el Plan de Igualdad en espacio virtual.

Medida 8. Para el seguimiento y evaluación del presente Plan, cada Consejería y OAAA designará una persona responsable encargada de la elaboración de un informe anual el que se hará constar lo siguiente:

- Resultados cuantitativos y cualitativos derivados de las medidas de profundización en el informe de diagnóstico, proponiendo las modificaciones, y en su caso mejoras, que se consideren necesarias para cada medida incluida en el Plan.
- Grado de cumplimiento por áreas de responsabilidad.

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Los integrantes de la Comisión Técnica de Igualdad de la Administración pública autonómica, dependiente de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, se comprometen, con este documento, a temporalizar, a través de un calendario de actuaciones, la implantación y ejecución de las medidas contenidas en el mismo, dentro del primer mes de vigencia.

El informe anual de cada Consejería y Organismos Autónomos se remitirá a la Comisión Técnica de Igualdad de la Administración pública autonómica, dependiente de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

La composición de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

1. Una persona representante por cada Organización Sindical presente en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.
2. Un número igual de miembros designados por la Administración Autonómica. (4 personas por cada sindicato; el mismo número de personas que componen la Comisión de Igualdad). Se deja abierta la posibilidad de participación de personal asesor.)
3. El/la secretario/a de la Comisión de Igualdad.
4. Una persona representante del órgano directivo de la Administración Pública autonómica competente en materia de igualdad de género.

Son funciones concretas de la Comisión Técnica de Igualdad de la Administración pública autonómica para el seguimiento del presente Plan:

- 1) La coordinación con todas las áreas y servicios para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.
- 2) La elaboración del calendario anual de las acciones a desarrollar y las modificaciones que se precisen en cada momento.
- 3) La elaboración de nuevas propuestas para llevar a la Mesa General de Negociación que se detecten con la nueva realidad social, de aquellas acciones dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa o indirecta.
- 4) La vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato, teniendo para ello la posibilidad de solicitar y acceder a los datos oportunos sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de Protección de Datos de Carácter Personal.
- 5) La promoción de iniciativas que conduzcan a una mejor implementación de las medidas acordadas, especialmente las referidas a la sensibilización y formación sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo.

- 6) La consulta y emisión de informes, así como el seguimiento de cuestiones que pudieran suscitarse sobre discriminaciones directas o indirectas por razón de género.
- 7) El asesoramiento, desde la perspectiva de género, a otras Comisiones o Mesas, en consonancia con el principio de transversalidad.
- 8) La elaboración de una memoria anual de carácter público, donde se recogerá el trabajo realizado.
- 9) Propuesta de priorización de actuaciones en función de que se detecten menores avances o mayores resistencias y sean además consideradas de alto impacto en materia de igualdad.
- 10) El seguimiento de implementación del Plan de Igualdad.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrán como objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento final de los objetivos previstos. Su planteamiento ha de tener en cuenta los efectos de la intervención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las relaciones de género.

Por ello, La Comisión de Igualdad, tendrá que:

- Definir un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan.
- Determinar qué indicadores y herramientas de recogida de información se van a utilizar para que faciliten información desagregada por sexo sobre los resultados del Plan y el impacto en relación con la reducción de las desigualdades de acceso y desarrollo profesional.
- Precisar los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a corto, como a medio y largo plazo.
- Elaborar fichas de seguimiento para una mejor recogida de información y facilitar así la evaluación del Plan de Igualdad (donde se exprese el grado de cumplimiento de la acción; la fecha de inicio y duración prevista; el presupuesto estimado y el ejecutado; resultados esperados y resultados obtenidos en función de los indicadores propuestos; dificultades de implantación.
- Elaborar una evaluación anual (tras un proceso de reuniones semestrales) y una evaluación final del Plan de Igualdad, cuyos datos servirán de base para un nuevo diagnóstico de la situación de la Administración Autonómica en materia de Igualdad de Oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.

La evaluación del Plan se concibe dentro de un proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones, que posibilite la valoración de la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de modo que se obtenga información para progresar mediante propuestas de mejora y reajuste de las acciones. Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente o puntualmente.

Los objetivos perseguidos para el sistema de seguimiento y evaluación serán, al menos, los siguientes:

- Observar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados propuestos.
- Medir el nivel de corrección de desigualdades en la Administración Autonómica detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados para las que se diseñó el Plan.
- Valorar el nivel de desarrollo del Plan (resultados, acciones realizadas, dificultades, soluciones y cambios realizados).
- Detectar y evaluar los cambios producidos en la cultura de en la Administración para una mejora en la igualdad entre mujeres y hombres, así como la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- Medir la calidad de las acciones realizadas y el grado de satisfacción.
- Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.
- Consultar a las empleadas y empleados públicos para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito del programa.

ANEXO I Informe diagnóstico.

ANEXO II Glosario.