

Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.



Texto adaptado a lectura fácil

Adaptado a lectura fácil por:



Coordinación del Servicio de Accesibilidad Cognitiva:
Ricardo Luis Barceló.

Adaptación:

Ricardo Luis Barceló.

Validación:

Noelia Almendros, Raquel Gómez, Lorena Pérez de Vargas,
Manuel Pimentel y Manuel Reyes.

Índice:

¿Qué es este documento?

¿Qué palabras debes conocer para entender este Plan?

1. Contexto y objeto.
2. ¿A quién se aplica este Plan?
3. Diagnóstico de la situación.
4. Estructura y contenido.
5. Seguimiento y evaluación.
6. Duración del tercer Plan de Igualdad.



¿Qué es este documento?

Este documento es la adaptación a lectura fácil del Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El texto está adaptado a lectura fácil y validado según la Norma UNE 153101:2018 EX sobre Lectura Fácil.

La validación la han realizado los validadores profesionales de Entorno Fácil, el servicio de accesibilidad cognitiva de Plena inclusión Castilla-La Mancha.



¿Qué palabras debes conocer para entender este plan?



Para poder entender mejor el Plan
hemos definido las palabras
y las expresiones más difíciles en este apartado.
Están en azul oscuro en el texto
para que puedas consultarlas cuando quieras.

- **Roles de género.**

Los roles de género son ideas
sobre cómo deben comportarse las mujeres
y los hombres.

Los roles dicen:

Qué trabajos deben hacer las mujeres
y qué trabajos deben hacer los hombres.
Cómo deben comportarse los hombres
y cómo deben comportarse las mujeres.

- Roles tradicionales.

A veces,

la sociedad usa roles antiguos
que no son correctos hoy.

Por ejemplo,

pensar que las mujeres deben cuidar a la familia
y los hombres trabajar fuera de casa.

- **Sensibilizar.**

Sensibilizar es ayudar a que las personas conozcan un problema
o una situación.

Es dar información para que las personas piensen
y entiendan mejor las cosas.

Por ejemplo,
sensibilizar sobre la igualdad
ayuda a que los hombres
y las mujeres
tengan las mismas oportunidades.

- **Méritos.**

Los méritos son los puntos de más
que consigues en una oposición
y en un concurso de traslados.

Los puntos de los méritos se consiguen con:

El tiempo que trabajas en un puesto parecido
o los cursos que has realizado.

- **Brecha salarial estructural.**

La brecha salarial estructural es la diferencia de dinero
que ganan las mujeres
y los hombres.

Se llama estructural porque forma parte
de un organismo
o de una Administración.

- **La gestión preventiva en la salud laboral.**

La gestión preventiva de la salud laboral
es evitar peligros,
problemas
y accidentes mientras trabajas.

- **¿Qué es la menopausia?**

La menopausia es un proceso natural
en el cuerpo de las mujeres.

Sucede cuando una mujer deja de tener la regla
y ya no puede tener hijas
o hijos.

Este cambio suele pasar entre los 45 y los 55 años.

Durante la **menopausia** la mujer tiene cambios físicos
y psicológicos.

- **Acoso sexual.**

El acoso sexual es cualquier comportamiento
donde una persona usa palabras
o acciones físicas de tipo sexual
que tú no quieres.

Esto pasa cuando la persona lo hace para herir tu dignidad
o cuando te hace sentir mal.

En el acoso sexual se crea un entorno malo
donde la víctima siente:

Miedo.

Humillación.

Ofensa.

- **Acoso por razón de sexo.**

Es una discriminación que se hace a una persona
por su género.

Por ejemplo:

- Los comentarios machistas.
- No dar un puesto de trabajo a una mujer
por tener hijos.
- Dar a una mujer unas tareas
porque es una mujer.

- **Valores.**

Son las ideas

y las normas importantes
que hacen que nos comportemos de una manera.

- **Diversidad social.**

Es la característica que tenemos las personas
de ser diferentes unas de otras.

Significa que en la sociedad vivimos personas con distintos:

- Orígenes.
- Gustos
y formas de pensar.
- Capacidades
y necesidades de apoyo.
- Niveles de estudios
o de dinero.
- Edades.

- **Concienciar.**

Es hacer que una persona conozca
y comprenda un tema.

También sirve para que las personas se den cuenta de algo importante.

- **Análisis de género:**

Es el estudio de las diferencias
y de las desigualdades que hay entre mujeres
y hombres en temas como:

- Las condiciones de trabajo.
- Las oportunidades en el trabajo.
- Qué decisiones pueden tomar.
- Acceder a los recursos que hay.

Estas diferencias se deben al distinto papel
que la sociedad ha dado a la mujer
y al hombre.

- **Brecha de género:**

Diferencia entre la cantidad de mujeres
y de hombres

en alguna situación.

Por ejemplo,

en algunos trabajos.

- **Brecha salarial de género:**

La brecha salarial de género

es la diferencia entre el sueldo que ganan las mujeres
y el sueldo que ganan los hombres.

Esta diferencia de sueldo

puede ser desde que se firma el contrato

o por otros factores como:

- La antigüedad en el puesto de trabajo

y otros complementos.

- Cómo se valora la experiencia en el trabajo.

- El tipo de contrato.

La brecha salarial puede medirse por las horas que se trabajan

o por lo que se gana en 1 año.

- **Conciliación de la vida personal,**

familiar

y laboral.

Conciliar es hacer posible que las mujeres

y los hombres

tengan tiempo para su vida personal,

familiar,

laboral

y de participación en la comunidad.

Las medidas de conciliación que toman las organizaciones públicas

y las organizaciones privadas

favorecen el protagonismo de las mujeres en el trabajo
y favorecen que las mujeres
y los hombres
tomen las responsabilidades en la familia
y en la casa.

- **Corresponsabilidad.**

La corresponsabilidad es la responsabilidad compartida
de las mujeres
y los hombres en las actividades de la casa
y en el cuidado de menores
y de personas dependientes.
La corresponsabilidad favorece
la participación de los hombres en las actividades de la casa
y de la familia
y la participación de las mujeres en la vida pública.

- **Datos desagregados por sexo.**

Recogida de datos divididos por sexo.
Esta recogida permite hacer un análisis comparativo
entre las situaciones de mujeres
y hombres.

- **Estereotipos de género.**

Los estereotipos de género
son creencias que hay en la sociedad
que relacionan a las mujeres
y a los hombres
con algunos papeles sociales
y con algún tipo de comportamiento.

- **Presencia equilibrada de mujeres y hombres.**

Es una participación igual o casi igual de mujeres y de hombres.

- **Segregación horizontal.**

Es cuando las mujeres y los hombres trabajan en cosas diferentes.

Esto pasa por ideas que existían en el pasado sobre las tareas que tenían que hacer los hombres y las tareas que tenían que hacer las mujeres.

- **Segregación vertical.**

Es cuando las mujeres ocupan trabajos que tienen menos responsabilidad y menos sueldo.

- **Transversalidad de género.**

Es incorporar la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.

- **Informe de evaluación del impacto de género.**

El Informe de Evaluación del Impacto de Género es un documento que dice los efectos que una norma o un acto administrativo tiene sobre la situación de mujeres y hombres.

Este informe incluye ideas para cambiar los efectos negativos

que esa norma
o ese informe pueden tener.

- Un **curso de autoformación** es una forma de aprender por ti mismo o por ti misma.

En estos cursos no hay una profesora
o un profesor presente.

- **Prioridad.**

Tener prioridad en algo es tener ventaja,
estar antes que otras personas
para poder hacer algo.

1. Contexto y objeto

Este Plan es una obligación que nos dice la ley
y un compromiso con la dignidad de la persona.

Este Plan cumple lo que dice la Constitución Española
sobre la igualdad entre mujeres
y hombres.

También cumple con las leyes españolas
y con las leyes autonómicas.

Este es el tercer Plan.

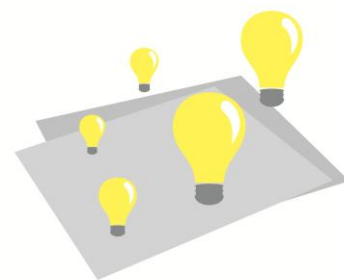
Este plan es una mejora de los otros 2 planes anteriores
y trata de corregir los problemas de igualdad
que todavía hay en nuestra sociedad.

¿Cuál es el objetivo real?

El objetivo más importante es que las mujeres
y los hombres
tengan las mismas condiciones de trabajo
en la Junta de Castilla-La Mancha.

Las ideas más importantes son:

- Igualdad de oportunidades:
Que las mujeres
y los hombres
tengan las mismas oportunidades
para conseguir un trabajo en la Junta de Castilla-La Mancha,
para ascender en su trabajo
y para formarse.
- Acabar con la discriminación:
Que las mujeres



y los hombres que trabajan en la Junta de Castilla-La Mancha
sean tratados igual.

- Igual salario:

Asegurar que las mujeres
y los hombres
cobren el mismo sueldo
si hacen el mismo trabajo.

- **Conciliación**

y **corresponsabilidad**:

Poder trabajar
y cuidar a la familia.
Repartir los cuidados
y la responsabilidad familiar entre el hombre
y la mujer.

- Entornos seguros:

Acabar con el acoso
y la violencia contra las mujeres en el trabajo.

2. ¿A quién se le aplica este Plan?

Este Plan sirve para todas las personas
que trabajan para la Junta de Castilla-La Mancha.

No importa el tipo de contrato que tengan las personas
que trabajan en la Junta de Castilla-La Mancha
ni el lugar en el que trabajen.



3. Diagnóstico de la situación.

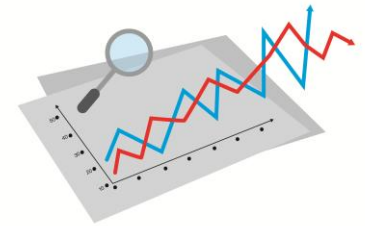
Hacer un diagnóstico es saber cómo está algo.

Un diagnóstico sirve para ver dónde hay desigualdades entre mujeres

y hombres.

Valorar estas desigualdades

y decidir qué es lo más urgente de arreglar.



¿Cómo se ha hecho?

En los 6 últimos meses del segundo Plan
hemos estudiado cómo ha funcionado este Plan
durante el tiempo que ha estado funcionando.

Hemos usado estos métodos:

- Datos cuantitativos:
Son números,
por ejemplo,
edad, sueldo,
tipo de contrato o sexo.
- Datos cualitativos:
Hemos entrevistado a responsables de Recursos Humanos
para conocer su opinión
y los problemas que existen en el día a día.

¿Dónde hemos puesto más atención?

Se ha hecho el estudio en los 3 departamentos
en que se divide la Administración:

1. Administración General.
Las oficinas
y centros de trabajo.

2. Servicio de Salud Castilla-La Mancha.

Todos los hospitales
y centros de salud.

3. Sistema educativo público.

Profesores y profesoras
de colegios
y de institutos.

¿Qué se ha analizado?

El diagnóstico se divide en 2 grandes bloques:

- Quiénes son:
Distribución por edad,
antigüedad,
categoría profesional
y consejería en la que trabajan.
- Cómo se les organiza:
Cómo entran a trabajar,
cómo ascienden,
cuánto cobran,
qué formación reciben
y cómo concilian su vida familiar.

Conclusiones sobre la administración general.

El empleo.

El 61 por ciento de las personas que trabajan en la Administración General son mujeres.

Cada año hay más mujeres que trabajan en la Administración General.

Hay más mujeres porque entran a trabajar más mujeres de las que se jubilan.

En el caso de los hombres

entran a trabajar y se jubilan
el mismo número de hombres.

Las últimas oposiciones confirman
que entran a trabajar en la Administración central
más mujeres que hombres.

La segregación horizontal.

Este es uno de los puntos más importantes.

Aunque hay más mujeres que trabajan en la Administración General
el trabajo no está repartido igual.

Hay trabajos que la sociedad entiende
que solo son para mujeres.

Algunos de estos trabajos son:

- Centros sociales
y sanitarios.
El 93 por ciento de las personas
que trabajan en estos centros son mujeres.
- Educación.
El 96 por ciento son mujeres.
- Limpieza.
El 84 por ciento son mujeres.
- Archivos
y bibliotecas.
El 72 por ciento son mujeres.

Hay trabajos que hacen,
sobre todo,
los hombres.

Muchos de estos trabajos están relacionados con la fuerza
y la tecnología:

- Mantenimiento.
El 100 por cien son hombres.
- Vigilancia de carreteras.
El 92 por ciento son hombres.
- Informática
y tecnología.
El 83 por ciento son hombres.

Según el tema al que se dedique la consejería
hay más mujeres
o más hombres:
Hay más mujeres en Bienestar Social,
Educación
o en el Instituto de la Mujer.

Hay más hombres en la Agencia del Agua,
Fomento
o en el Instituto Regional de Investigación
y Desarrollo Agroalimentario
y Forestal de Castilla-La Mancha.

La jornada de trabajo y los turnos.

El tipo de horario que tienen los hombres
y las mujeres en la Administración
depende de si tienen que cuidar de hijos
e hijas
o de personas mayores.

Los hombres tienen más jornadas nocturnas,
jornadas partidas
o jornadas muy largas de trabajo.

Son horarios que se pagan mejor
pero que son muy difíciles de compaginar con la vida familiar.

Las mujeres tienen más jornadas con turnos de mañana,
de tarde
o de noche.

Estos turnos sirven para **conciliar** la vida profesional
y la vida familiar.

A pesar de ser mayoría en la plantilla,
las mujeres tienen peor estabilidad laboral.

Las mujeres ocupan el 64 por ciento de las plazas de personal interino
y el 69 por ciento de los contratos laborales temporales.

Pero en los puestos de funcionarias de carrera
bajan al 55 por ciento.

La buena noticia es que la temporalidad
en el trabajo de las mujeres en la Administración
ha bajado en los últimos años.

El dato más importante es el de la jornada parcial.
De cada 10 personas que trabajan a tiempo parcial,
7 son mujeres
y 3 son hombres.

Desarrollo profesional.

A lo largo de la historia,
los hombres han ocupado los puestos más altos
en los trabajos
y las mujeres los puestos más bajos.

Los datos actuales dicen que:
Hay muchas más mujeres en los puestos más altos

en la Administración que antes.

En los puestos intermedios,
según el tipo de trabajo,
hay un número parecido de hombres y mujeres.

Según la forma en la que se consigue el trabajo
hay más
o menos desigualdad entre mujeres
y hombres.

Cuando son bolsas de trabajo temporal interna,
concurso de traslados
y comisión de servicios
la contratación es parecida entre mujeres
y hombres.

La formación es muy importante
para conseguir puestos más altos en la Administración.
Los datos de formación dicen
que en los últimos años
se han formado más mujeres que hombres.

Dinero que cobran las mujeres y los hombres.

Lo primero que aclara el Plan es que la ley se cumple.
Cuando un hombre
y una mujer
ocupan el mismo puesto
y la misma categoría
cobran el mismo sueldo.

Las diferencias de sueldo entre mujeres y hombres
se deben a otros factores
y cosas concretas de cada puesto de trabajo.

Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

La salud laboral es muy importante
para el bienestar de las personas en el trabajo.
Hay algunos factores que diferencian la salud laboral
de las mujeres
y de los hombres.

En alguna etapa de la vida
la salud laboral de una mujer puede estar relacionada con el embarazo,
la maternidad
o cuando la mujer ya no puede tener hijos.

En la Administración general,
las trabajadoras tienen más accidentes sin baja
que los trabajadores.

Un accidente sin baja es cuando alguien se hace daño,
pero puede seguir trabajando.

Las mujeres y los hombres
van por igual a los reconocimientos médicos.

Los hombres cambian más de puesto por motivos de salud.

Sensibilización en igualdad.

Desde que se aprobó el segundo Plan de Igualdad
se han conseguido avances importantes
para proteger a las mujeres trabajadoras
y luchar contra la violencia de género
y el **acoso sexual**.

Hay 2 documentos que protegen a las mujeres:

1. Protocolo de la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha
y sus organismos autónomos

para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público.

2. Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al **acoso sexual** y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

También se han hecho campañas para que las mujeres sean más visibles. Es muy importante que todos los trabajadores y todas las trabajadoras conozcan estos temas.

Conclusiones sobre el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

El empleo.

El personal que trabaja en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha son sobre todo mujeres.

Hay una segregación horizontal en la división del trabajo.

Las mujeres trabajan sobre todo en enfermería, fisioterapia, pediatría, ginecología, trabajo social y limpieza.

Los hombres trabajan sobre todo en emergencias, informática, ingeniería y tecnología.

Condiciones de trabajo.

Las mujeres que trabajan en el Sistema Sanitario de Salud de Castilla-La Mancha tienen peores condiciones de trabajo.

Hay más mujeres interinas,
sustitutas
y temporales que hombres.

Las mujeres son las que piden casi todas las jornadas reducidas.

Desarrollo Profesional.

En los puestos directivos hay un número igual de mujeres y de hombres.

Las mujeres están en puestos directivos de enfermería y atención primaria.

En puestos intermedios también hay mucha igualdad.

Los hombres ocupan jefaturas de servicio y jefaturas de sección.

Las mujeres ocupan puestos de responsable de enfermería y responsables de humanización.

En la forma de ascender o de cambiar a otro puesto se demuestra que en los sistemas más abiertos, como la bolsa temporal interna, el concurso de traslados, y la comisión de servicios hay un número igual de mujeres y de hombres.

En el caso de la libre designación se favorece a los hombres

y suelen ser puestos de mayor responsabilidad y categoría.

Las mujeres participan menos en la formación. La única formación en la que hay más mujeres que hombres es la formación en igualdad.

Dinero que cobran las mujeres y los hombres.

Lo primero que dice el Plan es que la ley se cumple. Cuando un hombre y una mujer ocupan el mismo puesto y la misma categoría cobran el mismo sueldo.

Las diferencias de sueldo entre mujeres y hombres se deben a otras causas

Algunas de estas causas son:

- La antigüedad en el puesto de trabajo.
- Los turnos de trabajo.
- Las horas que se trabajan el fin de semana o en días festivos.

Las mujeres, al tener una jornada reducida para cuidar a los hijos o hijas o a personas mayores pierden estas horas de trabajo que son las que completan el sueldo en el Sistema Sanitario de Salud de Castilla-La Mancha.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

El sector sanitario tiene un plan de prevención dividido en 9 áreas.

Además,

desde el año 2005 tiene un nuevo plan que se llama:

Plan Director de Seguridad Corporativa y de Protección del Patrimonio.

En el Sistema Sanitario de Salud de Castilla-La Mancha las mujeres sufren más accidentes que los hombres.

En el número de accidentes por el que el trabajador recibe una baja es mayor el número de mujeres que el de hombres.

Sensibilización en igualdad.

El Sistema Sanitario de Salud de Castilla-La Mancha hizo muchos cursos de formación en igualdad.

Participaron muchas personas en estos cursos.

La mayoría de las personas que participaron en estos cursos eran mujeres.

Más del 80 por ciento.

Esto demuestra que las mujeres son más conscientes de la desigualdad que existe entre las mujeres y los hombres.

El tema más importante de la formación

fue la violencia de género.

También se trataron otros temas como:

- Salud pública
y prevención de la salud.
- Salud mental.
- Dar a conocer el tema de la desigualdad.

Conclusiones del Sistema Educativo Público.

El empleo.

Hay más mujeres que hombres
que trabajan en el Sistema Educativo Público.

En el Sistema Educativo Público se mantiene la segregación horizontal.

Hay más hombres que enseñan:

- Formación profesional.
- Música.
- Arte.

Hay más mujeres que enseñan:

- Educación infantil.
- Educación primaria.
- Educación especial.
- Orientación educativa.

Condiciones laborales.

Las mujeres son mayoría en todos los sectores del Sistema Educativo Público.

El número de mujeres en prácticas ha crecido mucho
esto hace que haya muchas mujeres funcionarias de carrera.

El número de mujeres funcionarias interinas es menor
porque muchas mujeres aprueban los procesos selectivos.

Desarrollo profesional.

En el Sistema Educativo Público hay más mujeres que hombres en los puestos directivos.

Las mujeres trabajan más en colegios de educación infantil y primaria y trabajan menos en el resto de las etapas educativas y enseñanzas.

El mismo número de mujeres y de hombres se presentan a las promociones internas a cuerpos superiores.

Dinero que cobran las mujeres y los hombres.

Lo primero que dice el Plan es que la ley se cumple. Cuando un hombre y una mujer ocupan el mismo puesto y la misma categoría cobran el mismo sueldo.

Las diferencias de sueldo entre mujeres y hombres se deben a otras causas

Algunas de estas causas son

- La antigüedad en el puesto de trabajo.
- Los turnos de trabajo.
- Las horas que se trabajan el fin de semana o en días festivos.

Las diferencias de sueldo son muy pequeñas. En el caso del personal laboral docente cobran más las mujeres que los hombres.

En el caso del personal funcionario no hay casi diferencias.

Prevención de riesgos laborales

y salud laboral.

Se incluye la perspectiva de género

porque existen riesgos que solo afectan a las mujeres.

Es el caso de las trabajadoras embarazadas,

las que acaban de dar a luz

o las que están en periodo de lactancia.

Las mujeres sufren más accidentes laborales

que los hombres.

Pero los accidentes de los trabajadores aumentan.

Esto obliga a revisar la prevención de riesgos

en el Sistema Educativo Público.

Comunicación

y sensibilización.

En los centros educativos se hacen muchas acciones

y campañas en días importantes como:

- Día Internacional de la Mujer y la Ciencia.
- Día Internacional de la Mujer.
- Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

4. Estructura y contenido.

El plan trata estos temas:

- El acceso al empleo
y la posibilidad de mejorar en tu trabajo
- La formación.
- Sensibilización en la igualdad entre mujeres
y hombres.
- La igualdad en los sueldos.
- Las condiciones de trabajo.
- Hacer compatible la vida familiar
y el trabajo.
- Repartir las responsabilidades familiares
entre la mujer
y el hombre.
- La salud en el trabajo.
- Evitar el **acoso sexual**
y la violencia de género.
- Incluir la perspectiva de género
en todas las políticas que se hagan.
- Valorar cómo está funcionando el plan.



Este plan refuerza las medidas que funcionaron
en los planes anteriores.

También crea medidas nuevas
para conseguir la igualdad entre mujeres
y hombres
en la Junta de Castilla-La Mancha.

Este plan no solo quiere cumplir la ley
quiere que la Junta de Castilla-La Mancha
sea un espacio para la igualdad.

Este plan quiere que los trabajadores
y las trabajadoras participen en la igualdad.

**Ejes de actuación,
objetivos
y medidas.**

El Plan va a trabajar 8 temas muy importantes.

Damos a estos temas el nombre de eje.

1. Eje 1.

Entrar a trabajar en la Administración
y poder mejorar en el puesto de trabajo.

2. Eje 2.

Formar
y dar a conocer la importancia de la igualdad.

3. Eje 3.

Condiciones laborales.
Repartir las tareas familiares
entre la mujer
y el hombre.
Hacer compatible el trabajo
y la vida familiar.

4. Eje 4.

Que las mujeres
y los hombres cobren el mismo sueldo
por hacer el mismo trabajo.

5. Eje 5.

Salud en el trabajo con perspectiva de género.

6. Eje 6.

Evitar el **acoso sexual**

y por razón de sexo.

7. Eje 7.

Evitar la violencia de género.

8. Eje 8.

Comunicar

e incluir en todas las políticas la perspectiva de género.

Eje 1.

Entrar a trabajar en la Administración y poder mejorar en el puesto de trabajo.



Entrar a trabajar en la Administración
y poder mejorar en el puesto de trabajo
son muy importantes para asegurar la igualdad
entre mujeres
y hombres en la Administración.

Este eje crea medidas para asegurar que los procesos selectivos
y los procesos para mejorar en el puesto de trabajo
tengan en cuenta los **méritos**
y la capacidad de las trabajadoras
y los trabajadores.

Este plan quiere hacer
que la Administración sea más justa,
y que en la Administración
trabajen el mismo número de mujeres
y de hombres.

Objetivo del eje:

Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo para poder trabajar en la Junta de Castilla-La Mancha y durante el tiempo en el que trabaja la persona.

Objetivo estratégico 1.

Acabar con la discriminación por razón de sexo para entrar a trabajar en la Administración y el tiempo que se trabaja en la Administración

Medida 1.

Todos los temarios de oposiciones para trabajar en la Junta de Castilla-La Mancha incluirán un tema de igualdad y violencia de género.

Se pedirá al ministerio de educación que incluya esta regla para profesoras y profesores.

Medida 2.

Los tribunales y los órganos que seleccionan a las personas que van a entrar en la Administración tengan un mismo número de mujeres y de hombres.

En los trabajos en los que siempre hay pocas mujeres se aplicará de forma especial esta medida.

En el sector de la enseñanza se trabajará para que haya el mismo número de mujeres y de hombres en la presidencia de los tribunales.

Medida 3.

Incluir en las convocatorias para trabajar en la Administración medidas para asegurar que las mujeres embarazadas y las mujeres que están dando el pecho puedan hacer las pruebas selectivas sin que se vean afectados sus derechos.

Medida 4.

Las normas de las convocatorias para trabajar en la Administración tendrán una regla para decidir quién consigue el puesto cuando hay un empate.

Si una mujer y un hombre están empatados, la mujer pasará primero.

Esto se hará solo en los trabajos donde haya pocas mujeres contratadas.

Se pedirá al ministerio de educación que incluya esta regla para profesoras y profesores.

Medida 5.

Incluir en el expediente administrativo sobre cada proceso selectivo un informe sobre el tema de género.

Este informe incluirá estos datos:

- Cuántas mujeres y hombres son admitidos para el examen.
- Cuántas mujeres y hombres aprueban el examen.

Medida 6.

Publicar los datos sobre el número de mujeres y el número de hombres que se presentan a los procesos selectivos de la Administración.

Medida 7.

Mantener en la suma de **méritos** para trabajar en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

la formación en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres
y en violencia de género.

Medida 8.

Asegurar que la maternidad no sea un problema para conseguir un trabajo temporal en la Administración.
Asegurar que las mujeres que acaban de ser madres o que están embarazadas sean contratadas o se mantengan en las bolsas de trabajo.

Medida 9.

Asegurar que haya un número igual de mujeres y de hombres en los puestos de libre designación.
Siempre que la persona elegida, sea mujer o sea hombre, cumpla lo que se pide para el puesto.

Objetivo estratégico 2.

Favorecer la presencia de las mujeres en los trabajos donde haya pocas mujeres.

Medida 10.

Hacer campañas de **sensibilización** para favorecer la presencia de las mujeres en los trabajos donde hay pocas mujeres.

Medida 11.

Reconocer la formación en igualdad de género
y en prevención de la violencia de género
como **mérito** para los concursos que haga la Administración
de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Eje 2. Formación y sensibilización en igualdad.



La formación
y la sensibilización en igualdad
ayudan a asegurar la igualdad
y la no discriminación en la Administración pública.

La igualdad entre mujeres
y hombres
no se consigue solo con leyes
y normas.
Se consigue con conocimientos,
habilidades
y con la forma de actuar para acabar con la discriminación.

Este eje del tercer Plan de Igualdad
quiere que la Junta de Castilla-La Mancha
sea más fuerte en **valores** como:
- El respeto.
- La responsabilidad que tienen por igual
las mujeres y los hombres
en el cuidado de la familia
y de la casa.

- La inclusión.

Se dará formación en igualdad
y con perspectiva de género
a todas las personas que trabajan en la Administración.

Se harán campañas de sensibilización
para favorecer la igualdad
y para evitar la violencia
y la discriminación.

Con estas medidas,
la Administración quiere ser un ejemplo en la defensa de la igualdad.

Objetivo del eje:

Formar
y **sensibilizar** al personal de la Administración regional en igualdad,
conciliación
y **corresponsabilidad**.

Objetivo estratégico 1.

Favorecer la participación del personal empleado público
en temas de igualdad.

Sensibilizar sobre el tema de la igualdad.

Medida 1.

Incluir en los planes de formación del personal de la Administración
de la Junta de Castilla-La Mancha
cursos,
seminarios
y jornadas sobre igualdad de oportunidades.

Estos cursos incluirán temas como:

- Uso del lenguaje no sexista.

- Evitar la violencia de género.
- **Conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.

- **Corresponsabilidad.**

Es la responsabilidad que tienen por igual las mujeres y los hombres en el cuidado de la familia y de la casa.

- Políticas de igualdad que hay en Castilla-La Mancha.

Estas formaciones tendrán horarios flexibles y podrán ser por Internet para que puedan hacerlas el mayor número de empleados y empleadas de la Administración.

Estas formaciones no contarán dentro del número máximo de horas que tienen los empleados y las empleadas en la administración.

Medida 2.

Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha los conocimientos para incorporar la transversalidad de género en la Administración regional.

Medida 3.

Incluir un tema sobre igualdad de género en los cursos de **autoformación** que tengan una duración de más 20 horas.

Medida 4.

Hacer cursos sobre igualdad de género,

igualdad de sueldo
y perspectiva de género
para las personas que seleccionan
y contratan al personal
y para las personas que forman parte de tribunales de selección
o comisiones de valoración.
Hacer formación continua en perspectiva de género
para las personas que trabajan en igualdad de género
en las consejerías.

Medida 5.

Hacer cursos sobre igualdad de género,
igualdad de sueldo
y perspectiva de género
para los jefes
y las jefas de las unidades administrativas
y los centros de trabajo.
Con esta formación vamos a conseguir
que estos jefes
y estas jefas puedan conseguir
puestos de mayor responsabilidad.

Medida 6.

Revisar los contenidos de las formaciones para conseguir:

- Que se vea las cosas positivas que han aportado las mujeres al conocimiento.
- Que se use un lenguaje inclusivo en estas formaciones.

Medida 7.

Hacer formación sobre igualdad de género
y su aplicación en la administración pública.
Esta formación incluirá contenidos sobre violencia de género

para el personal que acaba de entrar en la Administración.

Esta formación se hará en el primer año de trabajo en la Administración.

Medida 8.

Favorecer que más empleadas públicas se apunten a los cursos de formación en nuevas habilidades profesionales dentro del plan de formación para el personal de la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha.

Medida 9.

Obligar a todo el personal de la Junta de Castilla-La Mancha a que haga una formación sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública.

Medida 10.

Hacer cursos sobre negociación y elaboración de planes de igualdad a los representantes legales y al personal de la Junta de Castilla-La Mancha que forme parte de las mesas de negociación.

Objetivo estratégico 2.

Sensibilizar al personal de la Administración regional en temas de igualdad, **conciliación** **corresponsabilidad**.

Medida 11.

Hacer campañas de sensibilización para todo el personal empleado público sobre la importancia de la igualdad

y la perspectiva de género.

Medida 12.

Hacer formación en las distintas provincias de la región para **conciliar** la vida personal, familiar y laboral y sobre **corresponsabilidad** para el personal empleado público.

Medida 13.

Elaborar una guía para hacer materiales de formación que respeten la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Esta guía será para los profesores y las profesoras que dan formación al personal empleado público de la Administración de Castilla-La Mancha.

Medida 14.

Asegurar un número de plazas para mujeres en los cursos de formación para directivos y directivas. Así más mujeres podrán conseguir puestos de responsabilidad.

Medida 15.

Las mujeres que vuelven al trabajo después de haber sido madres o por haber cogido una excedencia por cuidar a un familiar tendrán **prioridad** para poder hacer cursos.

Eje 3.

Condiciones laborales, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



La Administración tiene que quitar cualquier dificultad que impida que las mujeres puedan mejorar en su trabajo.

La Administración debe favorecer la **conciliación** y la **corresponsabilidad** para que las mujeres puedan compatibilizar la vida personal y la vida profesional.

Objetivo del eje.

Facilitar la **conciliación** y la **corresponsabilidad** para que las mujeres no tengan ningún obstáculo para trabajar en la Administración.

Objetivo estratégico 1.

Favorecer la **conciliación** y la **corresponsabilidad**.
Acabar con todas las desigualdades entre mujeres y hombres.

Medida 1.

Hacer campañas para **sensibilizar** sobre la importancia de la **conciliación** y la **corresponsabilidad** a todo el personal empleado público.

Medida 2.

Hacer unas guías sobre **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha. Estas guías servirán para que todos los trabajadores y las trabajadoras conozcan:

- Sus derechos en el tema de **conciliación**.
- Los permisos que pueden tener.
- La posibilidad de adaptar su jornada de trabajo para poder **conciliar**.

Estas guías se darán a conocer a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras.

Medida 3.

Actualizar el Plan Concilia a las normas de **conciliación** actuales.

Objetivo estratégico 2.

Avanzar para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

Eliminar la discriminación por ser mujer.

Medida 4.

Haremos un estudio sobre:

- Los permisos.
- Las licencias.
- Las reducciones de jornada.
- La posibilidad de adaptar la jornada de trabajo para poder conciliar.

Este estudio tendrá en cuenta la perspectiva de género.

Con este estudio sabremos cómo se distribuyen estas medidas de **conciliación**

entre el personal profesional de la Administración.

Medida 5.

Organizar una bolsa de horas de **conciliación** para el personal laboral de la Administración general.

Esta bolsa de horas será de hasta un 5 por ciento de todas las horas de trabajo al año.

Estas horas se dedicarán al cuidado y atención de los familiares.

Medida 6.

Hacer un estudio sobre el personal de la Administración que teletrabaja.

Este estudio se hará con perspectiva de género para saber si se mantienen en la Administración los **roles de género**.

Eje 4.

Igualdad retributiva.



Es un principio muy importante en la Administración pública que las mujeres y los hombres cobren el mismo dinero por hacer el mismo trabajo.

El salario de los trabajadores y las trabajadoras depende de:

- El mérito.
- La capacidad.
- La responsabilidad.

Pero no depende de ser mujer

o de ser hombre.

Este eje del tercer Plan de Igualdad de la Junta de Castilla-La Mancha quiere conseguir que las mujeres y los hombres cobren el mismo sueldo por hacer el mismo trabajo.

Para conseguir este objetivo queremos:

- Que se cumplan de forma correcta las normas que aseguran que reciben el mismo sueldo las mujeres y los hombres.
- Evitar cualquier práctica que pueda provocar que las mujeres y los hombres cobren sueldos distintos.

No se ve que en la Administración pública exista una **brecha salarial estructural**.

Pero es importante vigilar que no haya desequilibrios en los sueldos y evaluar si se cumple la igualdad de salarios.

Debemos vigilar que algunos factores como:

- Los complementos salariales.
- Los puestos de responsabilidad.
- La promoción profesional.

No provoquen una desigualdad salarial entre las mujeres y los hombres.

Queremos conseguir que la igualdad salarial no sea solo una norma.

Queremos conseguir que sea una realidad en todos los niveles de la Administración.

Objetivo del eje:

Asegurar el derecho a que las mujeres
y los hombres cobren el mismo sueldo.

Objetivo estratégico 1.

Encontrar en qué puestos de la Administración
hay desigualdad de salario entre mujeres
y hombres.

Corregir estas desigualdades salariales.

Medida 1.

Estudiar las brechas salarias que existen
a causa de:

- La promoción profesional
y la trayectoria profesional.
- Las características de los puestos
que ocupan los hombres
y las mujeres.
- Las medidas de **conciliación**.

Medida 2.

Hacer un estudio con perspectiva de género
sobre los puestos de trabajo
y las plantillas de trabajadores
y trabajadoras
para ver si hay una desigualdad de salarios
entre las mujeres
y los hombres.

Objetivo estratégico 2.

Favorecer la transparencia
en la información sobre los salarios en la Administración.

Medida 3.

Hacer un informe anual que muestre
cómo van cambiando los salarios del personal empleado público.
Haremos este informe por especialidades
y por categorías.

Eje 5.

Salud laboral con perspectiva de género.

La salud en el trabajo es un derecho muy importante.
Este derecho debe garantizarse a las mujeres
y a los hombres por igual.



Debemos conseguir lugares de trabajo seguros
y que sean sanos para todas las personas trabajadoras.

La prevención de riesgos laborales en la Administración pública
se aplica a todas las personas por igual.
Pero debemos usar la perspectiva de género
para ver las diferencias en la salud laboral
entre mujeres y hombres.

Las causas de estas diferencias pueden ser:

- Las características de los puestos de trabajo.
- Las condiciones sociales
o culturales.
- Cómo está organizada la Administración pública.

Todas estas causas influyen en los riesgos en el trabajo
y en cómo entendemos la salud.

La Administración debe favorecer
que los lugares de trabajo sean seguros
para todas las personas.

La salud física
y la salud emocional deben ser muy importantes
en el trabajo en la Administración pública.
Debemos acabar con las desigualdades
en el tema de la salud por los **roles de género**.

Objetivo del eje:

Mejorar la salud laboral del personal empleado público
desde una perspectiva de género.

Objetivo estratégico 1.

Incluir la perspectiva de género
en todas las fases de la gestión preventiva.

La **gestión preventiva de la salud laboral**
es evitar peligros,
problemas
y accidentes mientras trabajas.

Medida 1.

La Administración pública debe tomar medidas
para que el trabajo sea seguro para todas las personas
que trabajan en la Administración.
Estas medidas no deben incluir ideas falsas
sobre las mujeres
o los hombres.

Para lograrlo hay que:

- Estudiar los riesgos psicológicos
y los riesgos sociales.

- Luchar contra las desigualdades que se producen por la doble presencia en el trabajo, la organización del trabajo, las condiciones laborales y las relaciones en el trabajo.
- Ayudar a que las personas puedan trabajar y cuidar de su familia al mismo tiempo.
- Mejorar la organización del trabajo. Repartir las tareas de una forma clara y que sea buena para la salud.
- Cuidar las relaciones en el trabajo.

Medida 2.

Sensibilizar

y dar cursos sobre seguridad
y salud en el trabajo con perspectiva de género
a todas las personas que trabajan en la Administración pública.
Esta formación se dará de manera especial
a las personas que trabajan en los comités de seguridad
y salud laboral
y a las delegadas de prevención.

Objetivo estratégico 2.

Hacer planes de seguridad
y salud en el trabajo con perspectiva de género.

Medida 3.

Estudiar los datos de las estadísticas del Servicio de Prevención
separados por mujeres
y hombres.
Estos datos nos ayudarán a conocer

los diferentes riesgos en la salud
que pueden tener las mujeres
y los hombres en el trabajo.

Medida 4.

Haremos campañas para **sensibilizar**
sobre salud laboral
y cuidado de uno mismo.

Haremos estas campañas diferentes:

- Según el sexo.
- Según el trabajo.

Medida 5.

Incluir la perspectiva de género
en las evaluaciones de riesgos laborales
en todos los lugares de trabajo.

Medida 6.

Estudiar los protocolos de protección de la salud que hay:

- Para mujeres embarazadas.
- Mujeres que acaban de dar a luz.
- Mujeres que están dando el pecho.

Se actualizarán estos protocolos
y se darán a conocer a todas las personas
en la Administración pública.

Medida 7.

Favorecer la presencia de mujeres
en los órganos de participación de prevención de riesgos laborales.

Por ejemplo:

- Como delegadas de prevención.

- En comités de seguridad y salud.

Medida 8.

Favorecer el bienestar físico,
emocional
y laboral

de las mujeres que están en la etapa de la **menopausia**
y en los años anteriores a la **menopausia**.

Eje 6.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La prevención del **acoso sexual**
y del **acoso por razón de sexo**
es muy importante para que los lugares de trabajo:

- Sean seguros.
- Sean lugares donde las personas se respeten.
- No haya discriminación.



La Administración pública debe tomar medidas
que aseguren la protección de las personas trabajadoras
y eviten cualquier tipo de acoso.

La Administración de la Junta de Castilla-La Mancha
aprobó en el año 2024 este protocolo:

Protocolo para la prevención,
identificación

y actuación frente al **acoso sexual**
y por razón de sexo en el lugar de trabajo
en la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha.

Para continuar el trabajo de este protocolo
este segundo Plan de Igualdad tiene este eje 6.

Objetivo del eje:

Asegurar que los lugares de trabajo:

- Sean seguros.
- Todos los trabajadores
y las trabajadoras se traten con respeto.
- No haya violencia
ni discriminación.

Objetivo estratégico 1.

Seguir con las acciones para evitar el **acoso sexual**
y el **acoso por razón de sexo**.

Medida 1.

Sensibilizar

y dar información sobre el **acoso sexual**
y el **acoso por razón de sexo**.

Hacer campañas para explicar
el Protocolo para la prevención,
identificación

y actuación frente al **acoso sexual**
y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

Estas campañas se harán con:

- Charlas.
- Jornadas.

- Folletos
y otros materiales informativos.

Estas campañas explicarán qué es el **acoso sexual**
y el **acoso por razón de sexo**.

Medida 2.

Dar formación sobre:

- El **acoso sexual**
y el **acoso por razón de sexo**.
- El Protocolo para la prevención,
identificación
y actuación frente al **acoso sexual**
y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

Esta formación será para el personal empleado público.

También se hará una formación concreta
para las personas que van a participar
en los procesos para valorar situaciones de **acoso sexual**
y de **acoso por razón de sexo**.

Esta formación explicará el procedimiento que se debe seguir
y cómo deben actuar las partes.

Medida 3.

Hacer informes para ver los casos de **acoso sexual**
y de **acoso por razón de sexo**
que hay en la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha.

Objetivo estratégico 2.

Proteger a las empleadas públicas que han sufrido **acoso sexual**
y **acoso por razón de sexo**.

Medida 4.

Revisar el protocolo para la prevención,
identificación
y actuación frente al **acoso sexual**
y por razón de sexo en el lugar de trabajo
en la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha
y sus organismos autónomos.

Medida 5.

Dar a conocer el protocolo para la prevención,
identificación
y actuación frente al **acoso sexual**
y por razón de sexo en el lugar de trabajo
en la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha
y sus organismos autónomos
en las páginas web que usa
el personal empleado público de la Administración.
Lo que queremos conseguir con esta medida
es que todo el personal público de la Administración
conozca el protocolo
y puedan acceder al protocolo.

Eje 7.

Prevención de la violencia de género.

La violencia de género es un ataque muy grave
contra los derechos humanos
y un obstáculo para la igualdad entre mujeres
y hombres.

La Administración Pública debe ser un ejemplo

en la lucha contra la violencia de género.

Esta lucha tiene que ser en el trabajo
y en la sociedad.

En el año 2024 se aprobó
el Protocolo de la Administración de la Junta de Comunidades
de Castilla-La Mancha
y sus organismos autónomos
para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género
en el empleo público de la Administración general.

Este protocolo sirve para proteger a las empleadas públicas
que sufren violencia de género
y a las mujeres que quieren acceder a un empleo público.

Objetivo del eje:

Este objetivo quiere:

- Tomar medidas para evitar la violencia de género.
- Mejorar la respuesta de las instituciones
ante la violencia de género.

Objetivo estratégico 1.

Hacer que los lugares de trabajo:

- Sean seguros.
- Todos los trabajadores
y las trabajadoras se traten con respeto.
- No haya violencia
ni discriminación hacia las mujeres.

Medida 1

Hacer campañas para evitar la violencia contra las mujeres.

Estas campañas servirán para relacionar

la violencia contra las mujeres
con la desigualdad de género.

Estas campañas se harán durante todo el año
y serán más fuertes en algunas fechas.

Por ejemplo:

- 25 de noviembre:
Día Internacional para la Eliminación
de la Violencia contra la Mujer.
- 23 de septiembre:
Día Internacional contra la Explotación Sexual
y la Trata de Personas.
- 6 de febrero:
Día Internacional de Tolerancia Cero
con la Mutilación Genital Femenina.

Medida 2.

Hacer cursos sobre prevención de violencia de género,
para las personas que participan en los protocolos de actuación
en casos de violencia.

De manera especial,
al personal directivo
y al personal de recursos humanos.

Medida 3.

Facilitar que las empleadas públicas
que sufran violencia de género
puedan cambiar de lugar de trabajo
en otra Administración.

Medida 4.

Que las mujeres que sufran violencia de género

puedan usar el teletrabajo
como medida de protección frente a esa violencia.

Medida 5.

Hacer informes sobre la situación de las empleadas públicas
que sufren violencia de género.

Estos informes incluirán datos sobre:

- El tipo de violencia.
- Los derechos que solicitan estas mujeres.
- Los casos en los que se pone en marcha
el protocolo para la protección de las mujeres
víctimas de violencia de género.

Objetivo estratégico 2.

Conseguir que en los lugares de trabajo
no haya violencia de género.

Para conseguirlo tenemos que proteger más a las mujeres
contra la violencia
y la discriminación.

Medida 6.

Explicar el protocolo para la protección de las mujeres
víctimas de la violencia de género
en el empleo público de la Administración general.

Para explicar el protocolo se harán:

- Charlas.
 - Jornadas.
 - Folletos
- y otros materiales informativos.

Medida 7.

Dar a conocer el protocolo

en los portales web de la Administración que visitan los empleados y las empleadas públicas.

Con esta medida conseguiremos que el protocolo sea conocido y sea accesible para todas las personas.

Medida 8.

Dar a conocer la guía sobre los derechos de las empleadas públicas que sufren violencia de género en los portales web de la Administración que visitan los empleados y las empleadas públicas.

Con esta medida conseguiremos que el protocolo sea conocido y sea accesible para todas las personas.

Medida 9.

Elaborar un protocolo para proteger a las mujeres que sufren violencia de género en educación y en sanidad.

Medida 10.

Elaborar guías sobre los derechos de las empleadas públicas que sufren violencia de género para los diferentes sectores de trabajo:

- Educación.
- Sanidad.

Si existen estas guías se actualizarán a la situación actual.

Medida 11.

Revisar el protocolo para proteger a las mujeres

que sufren violencia de género
en el empleo público de la Administración general.

Eje 8. Comunicación

y transversalidad de la perspectiva de género.

La comunicación es muy importante en las políticas de igualdad.

La comunicación sirve para:

- Transmitir **valores**.
- Compartir ideas.
- Establecer formas de actuar en la sociedad.



Este eje tiene como objetivos:

- Asegurar que la comunicación interna y la comunicación externa incluya en todos sus mensajes la perspectiva de género.
- No transmitir ideas falsas sobre el papel social de la mujer y del hombre.
- Transmitir mensajes inclusivos que reflejen la diversidad de la sociedad.

Objetivo del eje:

Usar un lenguaje no sexista
y un lenguaje inclusivo
para transmitir la idea de igualdad.

Haremos esa comunicación de forma interna
y también para la ciudadanía.

Objetivo estratégico 1.

Incluir la perspectiva de género:

- En todas las políticas.
- En todas las comunicaciones.
- En todas las prácticas de la Administración.

Medida 1.

Incluir la perspectiva de género
en las campañas internas
y externas que hace la Junta de Castilla-La Mancha.
Estas campañas transmitirán mensajes de igualdad
y de inclusión.

Estas campañas transmitirán mensajes
para acabar con los **estereotipos** de género
y los **roles de género**.

Cuidaremos mucho la imagen de la mujer
en los grupos en los que está poco representada.

Medida 2.

Que toda la comunicación de la Administración regional
incluya la perspectiva de género.

En todas las normas,
escritos
y relación con los medios de comunicación.

Medida 3.

Usar un lenguaje inclusivo
y no sexista en:

- El nombre de los diferentes puestos de trabajo.
- Las convocatorias de procesos selectivos.
- Las ofertas de puestos de trabajo.
- Las diferentes normas.

Medida 4.

Hacer los cambios que sean necesarios
en el Plan Regional de Estadística de Castilla-La Mancha
para que podamos tener unos datos reales
sobre la situación social
y laboral
de las mujeres que trabajan en la Administración regional.

Medida 5.

Tener un espacio en las páginas web
que usen todos los empleados
y empleadas públicas
para hacer sugerencias sobre igualdad.

Medida 6.

Incluir en las investigaciones científicas sobre la salud
la perspectiva de género.
Premiar las investigaciones sobre salud
que tengan en cuenta las necesidades de la mujer.

Objetivo estratégico 2.

Concienciar a todo el personal de la Administración regional
sobre el valor de la igualdad
y sobre la necesidad de que la igualdad
exista en toda la Administración.

Medida 7.

Dar a conocer el tercer Plan de igualdad de oportunidades
para el personal empleado público de la Administración de la Junta.

Medida 8.

Hacer una encuesta anónima

para saber el conocimiento que tiene el personal público de la Administración sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Conocer esta información nos va a permitir:

- Saber qué tenemos que mejorar.
- Dar formación sobre igualdad.
- Tener una política institucional que defienda la igualdad y la no discriminación.

Medida 9.

Elaborar una guía de comunicación en la Administración que tenga en cuenta la perspectiva de género.

Medida 10.

Tener un espacio con buenas prácticas sobre igualdad en las páginas web que usan los empleados y las empleadas públicas.

Medida 11.

Haremos un sistema para contar:

- El número de visitas.
- Las descargas de documentos.

Relacionados con el tema de igualdad en los portales web que usan los empleados y las empleadas públicas.

5. Seguimiento y evaluación.

Comisión técnica de igualdad.

Este tercer Plan de Igualdad es el compromiso de la Junta de Castilla-La Mancha para asegurar la igualdad en la Administración.

Para que este Plan funcione tenemos que hacer un seguimiento y valorar que las medidas funcionan y que los objetivos se cumplen.

Vamos a crear una comisión técnica de igualdad para que haga el seguimiento y la valoración de este Plan.

¿Quiénes forman la comisión?

- 3 personas nombradas por los sindicatos que firman el Plan.
- 3 personas nombradas por la Dirección General de la Función Pública.
- 1 persona nombrada por el Instituto de la Mujer.

¿Qué tiene que hacer la comisión?

- Colaborar para que se haga el Plan.
- Valorar si el Plan funciona y si se cumplen los objetivos.
- Conocer los informes y los datos sobre el Plan para ver si se cumplen los objetivos.



- Plantear cambios en el Plan
que ayuden a cumplir los objetivos.
- Hacer estudios sobre la igualdad en la Administración Pública.
- Hacer campañas de sensibilización
y formación para dar a conocer las leyes sobre igualdad
y contra la violencia de género.

La Dirección General de Función Pública hará un informe
todos los años
que incluirá estos puntos:

- Analizará el Plan.
- Comprobará que los resultados del Plan
cumplen con los objetivos.
- Recomendará nuevas medidas
para solucionar problemas que aparezcan.

Evaluación final.

La Dirección General de la Función Pública
hará un informe final del Plan.

Este informe se presentará a la comisión técnica de igualdad.

Los objetivos de esta evaluación son:

- Saber si el Plan se ha cumplido.
- Conocer nuevas necesidades
para asegurar la igualdad entre mujeres
y hombres.

6. Duración del tercer Plan de Igualdad.

Este Plan dura 4 años.

6 meses antes de terminar este Plan

se hará informe para saber cómo está la igualdad

en el empleo público de la Junta de Castilla-La Mancha.

Con este informe se hará el nuevo Plan.

