

II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

SITUACIONES E INDICENCIAS

Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital

Acuerdo de 10/02/2026, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el III Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2026/881]

1. Contexto y objeto.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elabora el III Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal empleado público en el marco de su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este plan se fundamenta en el mandato constitucional recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, que consagra el principio de igualdad, en el artículo 9.2, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y el artículo 10 como fundamento de la dignidad de la persona.

Asimismo, responde a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la obligación de integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas y de elaborar planes de igualdad en el ámbito laboral. Se complementa con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que refuerza las medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, y con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro. Igualmente, se alinea con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Además, se enmarca en lo previsto en el 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 que, en su disposición adicional séptima, impone la adopción de planes de igualdad en las Administraciones Públicas.

En el ámbito autonómico, el III Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal empleado público se sustenta en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, que establece en el artículo 41 la obligación de la Administración regional de elaborar planes de igualdad en la función pública.

Este contexto normativo, junto con los diagnósticos previos realizados en los planes anteriores, evidencia la necesidad de seguir avanzando en la eliminación de brechas de género, la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación, la igualdad en el acceso y la carrera profesional, y la creación de entornos laborales inclusivos y libres de discriminación y violencia de género.

El presente Plan tiene como finalidad garantizar la igualdad real y efectiva en el empleo público de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, se establecen medidas orientadas a eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, asegurando que todos los procesos relacionados con el acceso, la carrera profesional, la formación, la retribución y las condiciones laborales se desarrollen bajo criterios de equidad.

Este objetivo se concreta en la integración transversal de la perspectiva de género en las políticas de gestión de recursos humanos, el impulso de la conciliación y la corresponsabilidad, y la creación de entornos laborales inclusivos, seguros y libres de violencia de género. Finalmente, el Plan constituye un instrumento para dar cumplimiento a la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad, consolidando el compromiso institucional con los derechos fundamentales y la calidad en el empleo público.

2. Ámbito de aplicación.

El presente Plan será de aplicación a la totalidad del personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de sus organismos autónomos.

3. Diagnóstico de situación.

El diagnóstico es una herramienta que aporta una fotografía de cómo se encuentra una organización en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez, el diagnóstico es una herramienta de detección

e identificación de posibles desigualdades y que posibilita la intervención para corregir aquellas que hayan sido detectadas.

El diagnóstico, como fase inicial en la elaboración del Plan de Igualdad, constituye un proceso sistemático de recopilación y análisis de datos orientado a identificar y cuantificar las posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o potenciales en la organización para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este procedimiento proporciona la base informativa imprescindible para definir medidas concretas y evaluables, establecer su orden de prioridad y determinar los criterios que permitan verificar su grado de cumplimiento.

Durante el proceso de elaboración del diagnóstico en los seis últimos meses de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se realizaron actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y, finalmente, de formulación de recomendaciones a integrar en el presente Plan de Igualdad.

Debido a la amplitud de la Administración regional, se decidió centrar el estudio en tres ámbitos concretos: Administración General, Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam) y el sistema educativo público a través de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

Así, a través del diagnóstico se analizó la realidad del personal de la Administración regional en todos los sentidos: la política de recursos humanos existente y la situación de igualdad/desigualdad; los ámbitos en los que es prioritario actuar; los recursos que se desean poner para ello; las resistencias a superar y las buenas prácticas a potenciar; lo cual ha permitido que las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad se adecúen a las necesidades de las empleadas y empleados de la Administración regional.

El diagnóstico se ha organizado en torno a dos cuestiones fundamentales: por un lado, las características del personal (distribución por edad, antigüedad, grupos profesionales, consejerías, con datos desagregados por sexo) y, por otro lado, las características de la gestión de los recursos humanos (acceso y promoción en el empleo, política salarial, formación, conciliación y corresponsabilidad, salud laboral, etc.).

La metodología seguida para la elaboración del diagnóstico ha sido la obtención de datos cuantitativos y cualitativos. Así, se recogieron y analizaron datos referentes a la situación laboral de mujeres y hombres de la Administración regional: datos del personal por sexo, edad, tipo de contrato, categorías profesionales, retribuciones, etc., y se realizaron entrevistas al personal responsable de recursos humanos, que han aportado información sobre la gestión de la Administración y su percepción sobre la situación de hombres y mujeres en la organización.

Asimismo, el diagnóstico incluye conclusiones extraídas de la evaluación del anterior Plan, y a partir de dicha evaluación, se plasman determinados aspectos sobre los que se debe incidir para continuar impulsando la igualdad de género, avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades.

3.1 Conclusiones Administración General

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal de Administración General se infieren las siguientes conclusiones:

Acceso al empleo

La estructura del personal del sector de Administración General presenta una plantilla mayoritariamente femenina, ya que las mujeres suponen un 61% de la plantilla. De hecho, esta feminización se ha acentuado desde 2018 (cuando las mujeres eran un 51%), debido a la mayor incorporación de mujeres y a que las jubilaciones se distribuyen equilibradamente, por lo que el saldo de reposición es a favor de las mujeres. Con los datos obtenidos de las últimas convocatorias para el ingreso de personal y laboral se prevé que en los próximos años esta tendencia se siga acentuando.

En la distribución de cuerpo, escala, especialidad y/o grupo se observa segregación horizontal, debido a que las mujeres y hombres se concentran en ocupaciones profesionales determinadas, según los roles sociales. Así, las mujeres tienen mayor presencia dentro del personal administrativo (por ejemplo, en el personal de archivos y bibliotecas es el 72%), sociosanitario (93%), educativo (un 96%) y de limpieza y servicio doméstico (84%), mientras que los hombres tienen mayor presencia en puestos de vigilancia y conservación de infraestructuras (vigilante

carreteras, 92%, encargado/a de obras públicas, 88%), mantenimiento (oficial primera mantenimiento, el 100%), así como en profesiones tecnológicas (Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, 83%).

En las diferentes consejerías también se percibe una segregación horizontal similar en tanto que las mujeres se concentran en las consejerías de Sanidad (64%), Bienestar Social (78%), Educación, Cultura y Deportes (72%) Instituto de la Mujer (79%), mientras que los hombres se concentran en las consejerías y organismos autónomos de Agencia del Agua de Castilla-la Mancha (73%), Fomento (69%) e Iriaf (65%).

Esta segregación horizontal se mantiene desde los últimos diagnósticos y se debe a un reflejo de la estructura del mercado laboral.

Condiciones laborales

A menudo las condiciones laborales diferenciales como los tipos de jornada que tienen los hombres y las mujeres de la Administración tienen que ver, en gran medida, con la necesidad de conciliar la vida profesional y personal. Algunos tipos de jornada como de noche, partida y plena disponibilidad son menos compatibles con la conciliación y las tareas de cuidado, que con más frecuencia son realizadas por mujeres. Por otro lado, la mayor representación femenina en tipos de jornada como de tarde y régimen de turnos puede deberse a estrategias de conciliación, pero también al acceso a puestos feminizados asociados a esos turnos.

Las mujeres presentan menor estabilidad laboral en relación con el tipo de vinculación laboral. Así, siendo el 61% del personal total, hay sobrerrepresentación femenina en el personal funcionario interino (64%) y en los contratos temporales de personal laboral (69%), y en cambio son el 57% del personal funcionario total y, en concreto, el 55% del personal funcionario de carrera.

No obstante, la temporalidad de las mujeres es una situación que ha tenido avances con respecto a los dos últimos diagnósticos (67% del funcionariado interino y 75% del laboral temporal en 2011 y 2018), ya que ha disminuido la presencia de mujeres tanto en puestos de funcionario interino como en laboral temporal.

En relación con la duración de la jornada, existe un desequilibrio importante entre hombres y mujeres que tienen algún tipo de jornada parcial: solo el 28% de las jornadas parciales corresponden a hombres, mientras que las mujeres representan el 72% de dichas jornadas.

Desarrollo profesional

La distribución de mujeres y hombres por niveles jerárquicos presenta diferencias en función del tipo de personal.

En cuanto a la distribución por niveles del personal funcionario, se observa que, como en el diagnóstico anterior, las mujeres ocupan mayoritariamente los niveles inferiores e intermedios (con excepción del nivel 16), y los hombres están más presentes en los niveles superiores (56% del nivel 26 y 53% del nivel 29). Por primera vez se ha conseguido el 50% de hombres y mujeres en los niveles 28 y 30. En definitiva, con respecto a 2018 se ha alcanzado mayor equilibrio en los niveles más altos, siguiendo la tendencia de corregir las brechas que también se observó en 2018 con respecto a 2011.

En el análisis de las convocatorias de promoción interna de los procesos selectivos derivados de la última oferta de empleo público, se observan resultados similares entre hombres (52%) y mujeres (48%) del personal funcionario de carrera, con datos similares para el personal laboral fijo (50% y 50%).

Asimismo, se ha observado que en el sistema de provisión de puestos de trabajo hay una sobrerrepresentación de hombres que accede a través de concurso singularizado (71%), mientras que hay más equilibrio entre mujeres y hombres en concurso general y libre designación, aunque accede mayor proporción de mujeres (56% y 54% respectivamente).

Finalmente, la formación continua es un aspecto relevante en relación con el desarrollo profesional para el desarrollo de habilidades y aptitudes, que en el caso de la Administración general se realiza a través del Plan de Formación organizado desde la Escuela de Administración Regional. En 2023 se impartieron 398 cursos (19 en materia de igualdad) con una mayor participación de mujeres que de hombres (62% y 38%). A diferencia del 2018, actualmente se cuenta con datos de solicitudes y participación por curso y sexo.

Retribuciones

Las retribuciones del personal empleado público vienen recogidas en las Leyes de Presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

Se pueden identificar diferencias salariales tanto para el personal funcionario como para el laboral en las retribuciones fijas y variables en la mayoría de cuerpos/escalas y grupos. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres no se deben a una discriminación directa por género y no se produce un incumplimiento de la norma, sino que se deben a una serie de factores relacionados con las singularidades de algunos conceptos retributivos y características de la plantilla. Las diferencias también se producen por la distribución irregular de hombres y mujeres en los diferentes grupos.

En el personal de Administración general, la diferencia respecto al diagnóstico anterior es de dos puntos menos de diferencia retributiva entre hombres y mujeres. En el personal funcionario, la diferencia es del 8% (2 puntos menos que en 2018), procedente del 7% en las retribuciones fijas, y del 76% en las variables (ambas a favor de los hombres). Del personal laboral la diferencia salarial es del 8% (2 puntos menos que en 2018), procedente del 8% en las retribuciones fijas, y del -5% (es decir, a favor de las mujeres) en las variables.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral

La salud laboral es un elemento importante en los entornos de trabajo para garantizar el bienestar de todas las personas. Es necesario incluir la perspectiva de género porque hay factores que afectan de forma diferencial a hombres y mujeres, además de cuestiones relacionadas con el embarazo, la maternidad y el climaterio. En este sentido, debe incorporarse esta perspectiva en la planificación de actividades, evaluación de riesgos, desarrollo de medidas de prevención y atención a la salud laboral para proteger las necesidades específicas.

Las tasas de siniestralidad (accidentes sin baja) y el índice de incidencia son mayores para las trabajadoras de Administración general (59% y 18%, respectivamente) con respecto a los trabajadores (41% y 16% respectivamente), mientras que la asistencia a los reconocimientos médicos es equilibrada y la movilidad del personal por razones de salud es superior en los hombres, lo que suponen datos relevantes en la prevención de riesgos laborales.

Sensibilización en igualdad

Desde la aprobación del II Plan de Igualdad, se han logrado avances en materia de protección de trabajadoras víctimas de violencia de género y prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Actualmente, se cuenta tanto con 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 administración general como con 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 Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

Respecto a la sensibilización, durante el año se realizaron campañas en días clave para visibilizar la igualdad de género y aportaciones de mujeres en diferentes ámbitos. No obstante, tal y como se puntualizó en el diagnóstico anterior, es necesario fomentar la participación de todo el personal ya que es imprescindible que todas las personas trabajadoras estén sensibilizadas en materia de igualdad.

3.2. Conclusiones Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam).

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal del Sescam se desprenden las siguientes conclusiones:

Acceso al empleo

La estructura del personal del Sescam presenta una plantilla con un grado de feminización elevado. Las mujeres y los hombres se concentran en determinadas ocupaciones profesionales según el modelo tradicional de atribución diferencial de roles (segregación horizontal). Esto es perceptible en la distribución de mujeres y hombres por puestos de trabajo, existiendo entre el personal sanitario, categorías y especialidades feminizadas (las relacionadas con los cuidados de enfermería, fisioterapia, técnicos/as superiores sanitarios, así como farmacia, pediatría y obstetricia y ginecología) y otras masculinizadas como la de médico/a de emergencias. También en la distribución por puestos entre el personal de gestión y servicios, existen puestos masculinizados (aquellos relacionados con las profesiones

técnicas y tecnológicas: tecnologías de la información, ingeniería y diferentes oficios) y puestos feminizados (grupo de gestión de la función administrativa, trabajador/a social, telefonista, lavandero/a, planchador/a y pinche).

Condiciones laborales

Las mujeres presentan menor estabilidad laboral en relación con el tipo de vinculación laboral que tienen con la entidad. Las empleadas del Sescam presentan mayores porcentajes en los tipos de contratos menos estables: personal estatutario sustituto o interino, personal funcionario interino y laboral temporal. En relación con el tipo de jornada, existe un desequilibrio entre hombres y mujeres que tienen algún tipo de jornada reducida.

Desarrollo profesional

Entre el personal directivo, la distribución entre hombres y mujeres es paritaria, identificándose una mayor proporción de mujeres en puestos relacionados con la enfermería y la atención primaria como en los puestos de subdirector/a de enfermería y responsable de enfermería de equipos de atención primaria.

En relación con los cargos intermedios, las circunstancias son similares, la distribución entre hombres y mujeres es equilibrada, aunque varía en función del tipo de personal. Por su parte, entre el personal sanitario, los hombres con cargos intermedios, están sobrerrepresentados en los puestos de jefatura de servicio y jefatura de sección. Además, las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos de responsable de enfermería, de humanización y supervisión de área y unidad. Entre los cargos intermedios del personal de gestión y servicios, las mujeres son mayoría en los puestos que se corresponden con jefatura de equipo y de grupo, mientras los hombres ocupan los cargos intermedios más altos como las jefaturas de servicio y jefaturas de sección.

En el análisis de los sistemas de promoción, se han detectado diferencias en lo que respecta a los procesos que pueden dar lugar a promociones: la provisión de puestos de trabajo mediante bolsa temporal interna, concurso de traslados, comisión de servicios y libre designación. Se ha observado que el sistema de provisión de puestos de trabajo que es más abierto (bolsa temporal, comisión de servicios, concurso de traslados) da lugar al acceso a mujeres y hombres en proporciones similares a la distribución por sexos del puesto de trabajo, mientras que la libre designación favorece en mayor medida al género masculino. Esta forma de provisión de puestos está asociada, además, a puestos de mayor categoría o responsabilidad.

Un aspecto relevante relacionado con el desarrollo profesional es la participación en actividades formativas. Las mujeres participan menos en las actividades formativas, en relación con la proporción global de la plantilla. Se observa que la formación en igualdad, siguen recibéndola en mayor proporción las mujeres.

Retribuciones

Las retribuciones básicas y complementarias del personal empleado público vienen recogidas en las Leyes de Presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

La diferencia entre el salario que perciben las mujeres y el salario que perciben los hombres puede ser producida por la confluencia de diversos factores que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta. Dichos factores están relacionados con los conceptos retributivos y las características de la plantilla como son la antigüedad, la turnicidad, las horas trabajadas en fin de semana o festivos, las jornadas parciales o las reducciones de jornada por motivos de conciliación, etc.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral

El sector sanitario dispone de un plan general de prevención dividido en 9 áreas que atienden a los efectivos de las diferentes Gerencias. Además, en el año 2005 se diseñó y se puso en marcha el Plan Director de Seguridad Corporativa y de Protección del Patrimonio, Plan Perseo, para proteger al personal trabajador del servicio de salud, sus bienes y estructuras.

La tasa de siniestralidad del personal del Sescam es ligeramente superior en las mujeres (un 6% respecto del total de trabajadoras) que en los hombres y (un 4% respecto del total de trabajadores). Por su parte, el índice de incidencia, que relaciona el número de accidentes con el número medio de personas expuestas al riesgo, es también

mayor en mujeres que en hombres, así el índice de incidencia regional de accidentes con baja es de 18,82 en las mujeres y 12,78 en los hombres.

Sensibilización en igualdad

Asociada a la sensibilización en igualdad se encuentra la formación en esta materia. Así, se ofertaron 16 cursos y 52 ediciones en total de formaciones sobre igualdad de género.

La participación en estas acciones formativas evidencia un alto interés, con 2.164 solicitudes registradas, de las cuales el 81% correspondieron a mujeres y el 19% a hombres. Este desequilibrio en la participación, superior incluso a la proporción de mujeres en la plantilla (75%), sugiere una mayor concienciación entre el colectivo femenino respecto a la formación en igualdad.

La temática principal de las acciones fue violencia de género, realizándose también acciones formativas en materia de políticas de salud, salud pública y prevención de la salud, salud mental, políticas públicas, sensibilización ante la desigualdad, nociones básicas en torno a la igualdad de género y elaboración de informes de impacto de género, formación para la identificación y actuación ante la violencia de género, entre otros.

3.3 Conclusiones Sistema Educativo Público

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal docente se extraen las siguientes conclusiones:

Acceso al empleo

La estructura del personal docente presenta una plantilla mayoritariamente femenina y se prevé que en los próximos años esta tendencia se siga acentuando.

Las mujeres y los hombres se concentran en determinadas ocupaciones profesionales según el modelo tradicional de atribución diferencial de roles (segregación horizontal). Esto es perceptible en la distribución de mujeres y hombres por tipo de enseñanza, donde existen ámbitos masculinizados como en la formación profesional, arte o música y ámbitos feminizados donde las mujeres están presentes mayoritariamente en especialidades como la educación infantil y primaria, educación especial y orientación educativa.

Condiciones laborales

Las mujeres, como en el total de la plantilla, son mayoría en todos los regímenes jurídicos. Hay que destacar que el número de mujeres en prácticas ha aumentado en un porcentaje muy elevado, lo que supone que se consolida el aumento de funcionarias de carrera con respecto al total de la plantilla.

El porcentaje de mujeres funcionarias interinas es algo inferior respecto al global de la plantilla. Este dato ha mejorado en comparación con los años previos debido al mayor número de mujeres que han superado los procesos selectivos.

Desarrollo profesional

Del análisis de los datos se puede inferir que existe una leve segregación vertical en el personal de educación, ya que los puestos directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres, aunque es una proporción inferior de lo que representan en el total de la plantilla. Sin embargo, esta segregación vertical "relativa" se ha venido corrigiendo en los últimos años ya que ha aumentado el porcentaje de mujeres en todos los puestos de dirección.

Por otro lado, hay una distribución desigual por sexo en los puestos de dirección de centro. Por un lado, las mujeres tienen mayor proporción de representación en colegios de educación infantil y primaria, teniendo una menor representación en el resto de las etapas educativas y enseñanzas.

La distribución entre hombres y mujeres dentro de las promociones internas a cuerpos superiores se encuentra equilibrada, pese a que sigue existiendo una menor representación de mujeres con respecto al total de la plantilla.

Retribuciones

Las retribuciones básicas y complementarias del personal empleado público vienen recogidas en las Leyes de Presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

La diferencia entre el salario que perciben las mujeres y el salario que perciben los hombres puede ser producida por la confluencia de diversos factores que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta. Dichos factores están relacionados con los conceptos retributivos y las características de la plantilla como son la antigüedad, las jornadas parciales o las reducciones de jornada por motivos de conciliación, etc.

Las diferencias salariales en el cómputo total de la plantilla entre hombres y mujeres que se identifican son reducidas, existiendo una diferencia en el caso del personal laboral docente a favor de las mujeres. En el caso del personal funcionario, se identifican variaciones en las retribuciones al analizar cada uno de los cuerpos, pero en todos los casos son poco significativas, con excepción de las especialidades de Música y Artes Escénicas y de Escuelas Oficiales de Idiomas.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral

La incorporación de la perspectiva de género se refleja principalmente en el procedimiento de valoración de riesgos laborales que pueden afectar a trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia.

La tasa de siniestralidad que presentan las mujeres es levemente mayor que la de los hombres, y en ambos casos ha aumentado, especialmente la de los hombres, por lo que debería ser una variable para tener en cuenta en el análisis de la prevención de riesgos y la salud laboral.

Comunicación y sensibilización en igualdad

Se llevan a cabo acciones de sensibilización y campañas informativas dirigidas a los centros educativos y al personal con motivo de días clave como el Día Internacional de la Mujer y la Ciencia, el Día Internacional de la Mujer y el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

4. Definiciones.

A efectos de este III Plan de Igualdad, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos para la implantación de las medidas.

a) Análisis de género: Estudio de las diferencias y desigualdades en las condiciones, necesidades, oportunidades, recompensas, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. que existen entre hombres y mujeres y que se deben a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

b) Brecha de género: Diferencia entre las tasas femeninas y masculinas en la categoría de una variable. La brecha de género permite conocer en puntos porcentuales la magnitud de las desigualdades entre los sexos; un valor positivo señala que la diferencia en la representación es favorable a las mujeres mientras que un valor negativo indica que la ventaja es masculina. Cuanto más cercano a cero sea el valor de la brecha de género, más cerca se estará de una situación de igualdad.

c) Brecha salarial de género: Es la diferencia entre el salario que perciben las mujeres y el salario que perciben los hombres y puede ser producida por una discriminación salarial directa o por la confluencia de diversos factores (tipo de contrato, la antigüedad, la valoración de la experiencia, los complementos salariales, segregación ocupacional, etc.) que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta. La brecha salarial puede medirse por horas trabajadas o según la ganancia media anual.

d) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Armonización de los tiempos personales, familiares, laborales y de participación sociocomunitaria entre mujeres y hombres. Las medidas de conciliación son las iniciativas adoptadas por las organizaciones públicas y privadas para crear, en consonancia con la legislación, las condiciones apropiadas encaminadas a este fin, favoreciendo la presencia y protagonismo de las mujeres en el ámbito laboral y promoviendo la asunción de responsabilidades domésticas y familiares por parte de los hombres.

e) Corresponsabilidad: Responsabilidad compartida y reparto equilibrado de actividades domésticas y de cuidado de menores y personas dependientes a cargo entre mujeres y hombres de forma que unos y otras tengan la posibilidad de distribuir equitativamente sus tiempos de vida, potenciando la participación de los hombres en las actividades domésticas y familiares y la participación de las mujeres en la vida pública.

f) Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose por sexo de la información estadística que hace posible un análisis comparativo entre las específicas situaciones de mujeres y hombres.

g) Estereotipos de género: Creencias sobre comportamientos, conductas, roles y expectativas asociadas a hombres y a mujeres. Su formación se produce por la repetición de esquemas de pensamiento tradicional e infundado sobre la feminidad y la masculinidad.

- h) Presencia equilibrada de mujeres y hombres: Baremo de participación de hombres y mujeres en los que la representación de cada sexo no puede ser superior al 60% o inferior al 40%.
- i) Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en ámbitos específicos de actividad y de empleo según el modelo tradicional de asignación de roles.
- j) Segregación vertical: Concentración por sexo en puestos de actividad y de empleo según la cual las mujeres ocuparían los grados y niveles de responsabilidad y salario más bajos.
- k) Transversalidad de género: Organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas (Grupo de Expertas/os del Consejo de Europa).
- l) Informe de evaluación del impacto de género: Herramienta en la que se recoge la información obtenida en el proceso de evaluación del impacto de género ex-ante. El Informe de Evaluación del Impacto de Género es un documento que evalúa e identifica los efectos potenciales en un proyecto normativo o actos administrativos, sobre la situación de mujeres y hombres incorporando propuestas de modificación de las mismas en caso de que la previsión de efectos sea negativa.

5. Estructura y contenido.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incluye el contenido y estructura previsto por el artículo 41 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Para ello contempla contenidos relacionados con el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación y sensibilización en igualdad, la igualdad retributiva, las condiciones laborales, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral con perspectiva de género, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la prevención de la violencia de género, la comunicación y transversalidad de la perspectiva de género, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación de las actuaciones desarrolladas.

Desde el punto de vista de las medidas adoptadas, este plan incluye un significativo refuerzo de acciones que ya se vienen realizando y cuya evaluación ha puesto de manifiesto resultados muy positivos en lo que a igualdad efectiva entre mujeres y hombres se refiere. También el III Plan da cobijo a nuevas medidas que establecen nuevos ámbitos de actuación para conseguir la igualdad efectiva entre empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

En consecuencia, este III Plan de Igualdad se configura como un instrumento estratégico que, no solo consolida los avances logrados, sino que incorpora nuevas líneas de intervención y medidas innovadoras que permiten avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizando la coherencia con el marco normativo vigente y los principios rectores de la función pública. Asimismo, se fomenta la implicación activa del personal, promoviendo la corresponsabilidad y la sensibilización como elementos esenciales para consolidar una cultura organizativa basada en la equidad.

5.1 Ejes de actuación, objetivos y medidas.

El presente Plan tiene como objetivo general alcanzar la igualdad efectiva en el empleo público mediante el mantenimiento y la consolidación de medidas ya iniciadas en el II Plan de Igualdad y la realización de nuevas medidas en aquellos aspectos en los que se ha visto necesario reforzar la acción de la Administración.

Para alcanzar dichos objetivos se articulan los siguientes ejes de actuación:

- Eje 1. Acceso al empleo público y promoción profesional.
- Eje 2. Formación y sensibilización en igualdad.
- Eje 3. Condiciones laborales, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 4. Igualdad retributiva.
- Eje 5. Salud laboral con perspectiva de género.
- Eje 6. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Eje 7. Prevención de la violencia de género.
- Eje 8. Comunicación y transversalidad de la perspectiva de género.

Cada uno de estos ejes contiene los objetivos estratégicos y las medidas necesarias para alcanzarlos, así como la fecha prevista de su implantación, el órgano u órganos responsables de las medidas y los indicadores de ejecución y de impacto necesarios para evaluar cada una de ellas.

Eje 1. Acceso al empleo público y promoción profesional.

El acceso al empleo público y la promoción profesional son esenciales para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración. Este eje del III Plan de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha establece medidas para asegurar procesos selectivos y de promoción basados en mérito y capacidad, libres de sesgos, y para impulsar la presencia equilibrada en todos los niveles profesionales. Con ello, se refuerza el compromiso institucional de construir una Administración más justa, inclusiva y representativa.

Por ello, este eje tiene como objetivo específico “prevenir toda posible causa de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional”, con el que se pretende fortalecer una cultura organizativa basada en la equidad y la transparencia.

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen dos objetivos estratégicos.

El objeto estratégico uno “continuar con la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional” supone consolidar las medidas iniciadas y/o ejecutadas del II Plan de Igualdad.

El objetivo estratégico dos “impulsar la presencia de las mujeres en las áreas y sectores donde exista infrarrepresentación” incluye dos nuevas medidas específicas de acceso al empleo público y promoción profesional que refuerzan el eje.

Eje 1. Acceso al empleo público y promoción profesional.	
Objetivo del eje: prevenir toda posible causa de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional.	
Objetivo estratégico 1.	Continuar con la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional.
Nombre de la medida: E1M01	Mantener un módulo de igualdad y violencia de género en los temarios de todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho módulo.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Órgano competente para aprobar las bases de la convocatoria.
Indicador de ejecución	1. Porcentaje y número de convocatorias que lo han incluido. 2. Porcentaje y número de temas en materia de igualdad que han sido actualizados.
Indicador de impacto	1. Porcentaje y número de procesos selectivos que incorporan preguntas en materia de igualdad en sus ejercicios. 2. Porcentaje de convocatorias que han utilizado lenguaje inclusivo, desagregado por sectores.
Nombre de la medida: E1M02	Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo. En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Órgano competente para designar a los órganos de selección.
Indicador de ejecución	1. Instrucción sobre el procedimiento para la consecución del principio de presencia equilibrada en la composición de los tribunales y órganos de selección. 2. Otras propuestas realizadas.
Indicador de impacto	1. Porcentaje de mujeres y hombres del total nombrados en órganos colegiados. 2. Porcentaje de mujeres y hombres en cargos de presidencia y secretaría de los tribunales y órganos de selección, desagregados por sectores.

Nombre de la medida: E1M03	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas selectivas sin menoscabo de los derechos del resto de las personas aspirantes.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Órgano competente para aprobar las bases de la convocatoria.
Indicador de ejecución	1. Porcentaje y número de convocatorias que han integrado garantías para las mujeres gestantes y lactantes. 2. Elaboración de una instrucción dirigida a los tribunales de selección. 3. Otras propuestas realizadas.
Indicador de impacto	1. Número de solicitudes de uso de la sala de lactancia.
Nombre de la medida: E1M04	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicha cláusula.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Órgano competente para aprobar las bases de la convocatoria.
Indicador de ejecución	1. Porcentaje y número de convocatorias que lo han incluido. 2. Propuestas realizadas. 3. Número de veces en que se ha aplicado la cláusula.
Indicador de impacto	1. Grado en que se ha cumplido el objetivo de la medida. 2. Evolución del número de mujeres en las especialidades en las que se ha aplicado la cláusula desde su aplicación.
Nombre de la medida: E1M05	Incorporar al expediente administrativo del proceso selectivo un informe de evaluación de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Órganos de selección.
Indicador de ejecución	1. Porcentaje y número de expedientes que lo hayan incorporado. 2. Propuestas realizadas.
Indicador de impacto	1. Disminución progresiva anual de brechas de género en los indicadores del informe (Sí/ No). 2. Número de personas beneficiarias por las propuestas desagregado por sexo.
Nombre de la medida: E1M06	Publicar los índices de distribución en función de la representación de hombres y de mujeres en los procesos selectivos para el acceso al empleo público.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Órgano competente en la materia.
Indicador de ejecución	1. Porcentaje y número de procesos selectivos en los que se ha realizado la publicación.
Indicador de impacto	1. Disminución progresiva anual de brechas de género en los índices de distribución (Sí/ No).
Nombre de la medida: E1M07	Mantener en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo público en el ámbito sectorial del Sescam la formación en igualdad de trato de oportunidades de hombre y mujeres y en violencia de género.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación).
Indicador de ejecución	1. Porcentaje y número de convocatorias que lo han incluido. 2. Propuestas realizadas.

Indicador de impacto	Porcentaje que representa la puntuación en formación en igualdad con respecto a la valoración del total de los méritos en la fase de concurso.
Nombre de la medida: E1M08	Garantizar en el marco de la Administración regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso al empleo público temporal, facilitando su contratación o su permanencia en las bolsas de trabajo durante este periodo.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Órgano competente para la formalización del contrato o el nombramiento.
Indicador de ejecución	1. Normativa adaptada (Sí/No). 2. Propuestas realizadas.
Indicador de impacto	1. Porcentaje de contratos o nombramientos en los que se ha aplicado la garantía. 2. Número de mujeres beneficiarias de esta medida desagregado por sexo. 3. Número de quejas relacionadas con la discriminación por maternidad en los procesos de contratación temporal.
Nombre de la medida: E1M09	Aplicar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, teniendo en cuenta la distribución inicial entre mujeres y hombres en el ámbito de cada consejería u organismo autónomo, con respeto a la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Órgano competente para realizar la convocatoria.
Indicador de ejecución	1. Propuestas realizadas.
Indicador de impacto	1. Porcentaje de mujeres y hombres del total de los puestos cubiertos mediante el sistema de libre designación, clasificados por consejerías. 2. Número de personas que han solicitado un determinado puesto mediante el sistema de libre designación desagregado por sexos. 3. En relación con el anterior, personas adjudicatarias de los puestos de libre designación desagregado por sexos.

Objetivo estratégico 2.	Impulsar la presencia de las mujeres en las áreas y sectores donde exista infrarrepresentación.
Nombre de la medida: E1M10	Fomentar la participación de las mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas mediante campañas de sensibilización.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Instituto de la Mujer. Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Número de campañas realizadas. 2. Número de horas en campañas de sensibilización e información realizadas.
Indicador de impacto	1. Número de personas destinatarias de las campañas desagregado por sexo. 2. Incremento en el número de mujeres inscritas en procesos selectivos de sectores infrarrepresentados tras la realización de campañas.
Nombre de la medida: E1M11	Reconocer como mérito específico para los concursos singularizados que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género.
Fecha prevista de inicio	1 año.
Órgano/s responsable/s	Órgano competente para convocar el concurso.
Indicador de ejecución	1. Porcentaje y número de convocatorias que lo han incluido. 2. Número de personas que han acreditado formación en igualdad en cada proceso, por consejería.

Indicador de impacto	1. Número de personas beneficiarias de esta medida desagregado por sexo. 2. Comparativa entre personas con y sin formación en igualdad en los concursos singularizados de méritos.
----------------------	---

Eje 2. Formación y sensibilización en igualdad.

La formación y la sensibilización en materia de igualdad son herramientas estratégicas para garantizar que los principios de equidad y no discriminación se integren de manera efectiva en la actuación de la Administración pública. La igualdad real entre mujeres y hombres no se alcanza únicamente mediante normas y procedimientos, sino también a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan identificar y eliminar estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias.

Este eje del III Plan de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha tiene como finalidad consolidar una cultura organizativa basada en el respeto, la corresponsabilidad y la inclusión. Para ello, se impulsarán acciones formativas dirigidas a todo el personal, adaptadas a las diferentes áreas y niveles profesionales, que incorporen la perspectiva de género en la gestión pública. Asimismo, se desarrollarán campañas y actividades de sensibilización que fomenten valores igualitarios y prevengan cualquier forma de violencia o discriminación.

Con estas medidas, la Administración refuerza su compromiso de ser un referente en la promoción de la igualdad, asegurando que cada persona que forma parte de la organización disponga de las herramientas necesarias para contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

Por ello, este eje tiene como objetivo “formar y sensibilizar al personal de la Administración Regional en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad”, promoviendo la adquisición de conocimientos y competencias que permitan integrar estos principios en la práctica diaria.

Para conseguir el objetivo propuesto, se establecen dos objetivos estratégicos.

En primer lugar, el objetivo estratégico uno pretende “continuar promoviendo la participación del personal empleado público en materia de igualdad e impulsando acciones de sensibilización y concienciación”, a partir de diez medidas.

Por su parte, el objetivo estratégico dos incluye cinco medidas con la finalidad de “favorecer la sensibilización y concienciación del personal de Administración Regional en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad”

Eje 2. Formación y sensibilización en igualdad.	
Objetivo del eje: formar y sensibilizar al personal de la Administración regional en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	
Objetivo estratégico 1.	Continuar promoviendo la participación del personal empleado público en materia de igualdad e impulsando acciones de sensibilización y concienciación.
Nombre de la medida: E2M01	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cursos, seminarios y jornadas sobre materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, tales como: uso del lenguaje no sexista, prevención de la violencia de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, políticas de igualdad puestas en marcha en la Región, etc., adaptadas a un entorno metodológico de flexibilidad con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line así como a su realización en el horario de jornada laboral. Éstas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de cursos, seminarios y jornadas programadas en dichas materias, especificando cuántos de ellos son on-line.

Indicador de impacto	1. Porcentaje de personas que solicitan los cursos o participan en los seminarios y jornadas con respecto al total de personas solicitantes de cursos dentro del plan de formación. 2. Número de personas que reciben los cursos o participan en los seminarios y jornadas desagregados por sexo. 3. Tasa de cobertura del personal que ha recibido los cursos o participado en los seminarios y jornadas, con respecto al personal potencial desagregado por sexo. 4. Grado en que la formación recibida provoca cambios en materia de igualdad en el ejercicio de las funciones asignadas.
Nombre de la medida: E2M02	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración regional.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de cursos especializados, seminarios y jornadas on-line programadas. 2. Número de cursos especializados, seminarios y jornadas presenciales programadas. 3. Número de horas formativas especializadas impartidas, especificando cuántas de ellas son on-line.
Indicador de impacto	1. Número de personas que reciben los cursos o participan en los seminarios y jornadas desagregado por sexo. 2. Tasa de cobertura del personal que ha recibido los cursos o participado en los seminarios y jornadas, con respecto al personal potencial desagregado por sexo. 3. Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.
Nombre de la medida: E2M03	Incluir un módulo transversal de igualdad de género en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de cursos que incluyen dicho módulo. 2. Número de horas formativas en dichas materias.
Indicador de impacto	1. Número de personas que han realizado cursos de autoformación que incluyan un módulo de igualdad de género desagregado por sexo. 2. Tasa de cobertura del personal que ha recibido los cursos o participado en los seminarios y jornadas, con respecto al personal potencial desagregado por sexo. 3. Análisis de la formación recibida en materia de igualdad de género mediante la realización de cuestionarios.
Nombre de la medida: E2M04	Realizar cursos específicos en materia de igualdad de género, igualdad retributiva y de aplicación de la perspectiva de género para las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración. Así como realizar formación continua de especialización en perspectiva de género para aquellas personas que formen parte de las unidades de igualdad de género de las consejerías.
Fecha prevista de inicio	Permanente.

Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de acciones formativas en materia de igualdad para personal específico. 2. Número de horas formativas en materia de igualdad para personal específico.
Indicador de impacto	1. Número de personas que realizan acciones formativas para personal específico desagregado por sexo. 2. Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación con respecto al personal potencial desagregado por sexo. 3. Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional. 4. Análisis de la formación recibida en materia de igualdad de género mediante la realización de cuestionarios.
Nombre de la medida: E2M05	Planificar acciones destinadas a formar a las jefaturas de unidades administrativas y de centros de trabajo que incluyan contenidos sobre igualdad de género, igualdad retributiva y aplicación de la perspectiva de género, con el fin de formar a este personal en esta materia y de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de acciones formativas realizadas.
Indicador de impacto	1. Tasa de cobertura del personal que ha recibido los cursos o participado en los seminarios y jornadas, con respecto al personal potencial desagregado por sexo. 2. Porcentaje de mujeres que ha recibido formación. 3. Análisis de la formación recibida en materia de igualdad de género mediante la realización de cuestionarios.
Nombre de la medida: E2M06	Revisión de los contenidos formativos que garanticen la visibilización de las aportaciones de las mujeres a los distintos ámbitos de conocimiento, así como la presentación de los mismos conforme al lenguaje inclusivo. Utilización de contenidos y lenguaje inclusivos en todas las actividades de formación, impartidas con medios propios o mediante contratación externa.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Informe anual. 2. Número y porcentaje de las acciones formativas con revisión del contenido.
Indicador de impacto	1. Incremento anual de las acciones formativas revisadas.
Nombre de la medida: E2M07	Desarrollar acciones de formación sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública, que incluyan contenidos sobre violencia de género, al personal empleado público de nuevo ingreso, en el plazo máximo de un año tras la superación del proceso selectivo.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de cursos programados en dichas materias. 2. Número de horas formativas.
Indicador de impacto	1. Número de personas que han recibido el curso en el plazo de un año tras la superación del proceso selectivo desagregado por sexos.

Nombre de la medida: E2M08	Fomentar la formación de las empleadas públicas en habilidades profesionales favoreciendo su inclusión como alumnas en las acciones formativas incluidas en los planes de formación para el personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha relacionadas con las mismas.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de cursos programados en dichas materias. 2. Número de horas formativas.
Indicador de impacto	1. Número de empleadas públicas que han participado en las acciones formativas.
Nombre de la medida: E2M9	Establecer con carácter general la obligatoriedad para todo el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de realizar una acción formativa sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de cursos programados en dichas materias. 2. Número de horas formativas.
Indicador de impacto	1. Número de personas que han recibido el curso desagregado por sexos.
Nombre de la medida: E2M10	Realizar cursos específicos en negociación y elaboración de planes de igualdad a representantes legales y personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que forme parte de las mesas de negociación.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de cursos programados en dichas materias. 2. Número de horas formativas.
Indicador de impacto	1. Número de personas que han recibido el curso desagregado por sexos.

Objetivo estratégico 2.	Favorecer la sensibilización y concienciación del personal de la Administración regional en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Nombre de la medida: E2M11	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la igualdad y la perspectiva de género.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Instituto de la Mujer. Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Número de campañas/acciones formativas realizadas. 2. Número de materiales producidos y difundidos. 3. Número de horas dedicadas a actividades de sensibilización.
Indicador de impacto	1. Número de personas que participan en las acciones formativas desagregado por sexo.
Nombre de la medida: E2M12	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad del personal empleado público realizando formación presencial en las distintas provincias de la región.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.

Indicador de ejecución	1. Porcentaje y número de cursos celebrados en provincias distintas a Toledo desagregado por provincias. 2. Número de horas formativas impartidas en cada provincia. 3. Número de personas inscritas en los cursos desagregado por sexo y provincia.
Indicador de impacto	1. Porcentaje de personas que solicitan los cursos con respecto al total de personas solicitantes de cursos dentro del plan de formación. 2. Número de personas que completan los cursos desagregados por sexo.
Nombre de la medida: E2M13	Elaborar una guía dirigida al personal docente de las escuelas de formación del personal empleado público que impulse el diseño y difusión de materiales didácticos que respeten el principio de no discriminación por razón de sexo y fomenten contenidos inclusivos y representativos, evitando estereotipos de género que puedan perpetuar desigualdades.
Fecha prevista de inicio	1 año.
Órgano/s responsable/s	Unidad de Género de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.
Indicador de ejecución	1. Elaboración de la guía. 2. Número de personas docentes a las que se remiten las guías desagregado por sexos.
Indicador de impacto	1. Porcentaje de acciones formativas que incorporan contenidos inclusivos y no sexistas.
Nombre de la medida: E2M14	Garantizar a las mujeres un porcentaje de plazas en función de la representación que tenga en el sector, en los cursos dirigidos a formar personal directivo, para mejorar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de cursos programados en dichas materias. 2. Número de horas formativas. 3. Porcentaje de plazas reservadas para mujeres en cada curso. 4. Número de mujeres inscritas en los cursos, desagregado por sector.
Indicador de impacto	1. Número de mujeres que han completado el curso. 2. Porcentaje de mujeres que han completado el curso.
Nombre de la medida: E2M15	Priorizar la formación de las mujeres que se incorporan al servicio activo procedente del permiso de nacimiento y cuidado del menor o hayan reingresado procedentes de la situación de excedencia por cuidado de familiares.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de solicitudes formativas de mujeres reincorporadas al servicio activo. 2. Número de mujeres beneficiarias de la medida.
Indicador de impacto	1. Número de mujeres que han recibido el curso tras su reincorporación al servicio activo. 2. Porcentaje de mujeres que han recibido el curso tras su reincorporación al servicio activo.

Eje 3. Condiciones laborales, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Garantizar unas condiciones laborales adecuadas y promover la corresponsabilidad y la conciliación son aspectos esenciales para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la Administración pública. Este eje del III Plan de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se orienta a impulsar medidas que faciliten

la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral, asegurando que el desarrollo profesional no suponga un obstáculo para el ejercicio de derechos vinculados al cuidado y la atención.

La Administración, como empleadora ejemplar, debe ofrecer un marco que favorezca la flexibilidad, la corresponsabilidad y la igualdad en el acceso a permisos y recursos, evitando que las cargas familiares recaigan de manera desigual. Estas acciones contribuyen a reducir brechas en la participación y promoción profesional, consolidando entornos laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad de situaciones personales.

Con este eje, cuyo objetivo es “eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad” se refuerza el compromiso institucional de garantizar que la organización pública sea un espacio donde la conciliación y la igualdad no sean una opción, sino un derecho efectivo para todas las personas.

El objetivo estratégico uno persigue a través de tres medidas “proseguir con el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, así como la erradicación de las desigualdades de género”.

Por su parte, el objetivo estratégico dos incluye tres medidas con la finalidad de “avanzar para lograr el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Eje 3. Condiciones laborales, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
Objetivo del eje: eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad.	
Objetivo estratégico 1.	Proseguir con el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, así como con la erradicación de las desigualdades de género.
Nombre de la medida: E3M01	Difundir campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Instituto de la Mujer. Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Número de campañas/acciones formativas realizadas.
Indicador de impacto	1. Número de personas que participan en las acciones formativas desagregado por sexo.
Nombre de la medida: E3M02	Elaborar y difundir guías sectoriales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Fecha prevista de inicio	Primer semestre.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública).
Indicador de ejecución	1. Guías sectoriales sobre las medidas de conciliación. 2. Publicación de las guías en portal web o intranet (Sí/No).
Indicador de impacto	1. Número de personas a las que se remiten las guías desagregado por sexos.
Nombre de la medida: E3M03	Adaptar y actualizar el Plan Concilia a la normativa vigente.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública).
Indicador de ejecución	1. Plan Concilia actualizado.
Indicador de impacto	1. Incremento de los permisos solicitados tras la actualización del plan concilia.

Objetivo estratégico 2.	Avanzar para lograr el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
Nombre de la medida: E3M04	Realizar un estudio con perspectiva de género de los permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal empleado público a fin de analizar su distribución dentro de la plantilla.
Fecha prevista de inicio	1 año.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Realización de informe. 2. Número de permisos, licencias y medidas analizadas desagregado por sexo. 3. Número de sectores administrativos incluidos en el estudio.
Indicador de impacto	1. Evolución en el uso equilibrado de medidas de conciliación entre mujeres y hombres.
Nombre de la medida: E3M05	Impulsar la regulación de una bolsa de horas de conciliación para el personal laboral del sector de administración general de hasta un 5 % de la jornada anual, para el cuidado y la atención de familiares.
Fecha prevista de inicio	1 año.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública).
Indicador de ejecución	1. Actualización de la normativa (Sí/No).
Indicador de impacto	1. Número de personas beneficiarias de la medida desagregadas por sexo.
Nombre de la medida: E3M06	Realizar un estudio con perspectiva de género de la implantación de la modalidad de teletrabajo que permita identificar como influye en la perpetuación de los roles de género.
Fecha prevista de inicio	1 año.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública).
Indicador de ejecución	1. Realización de informe. 2. Propuestas de actuación (número y contenido). 3. Número de personas teletrabajadoras analizadas por sectores, desagregado por sexo.
Indicador de impacto	1. Número de personas destinatarias de las propuestas, desagregado por sexos. 2. Evolución en el uso equilibrado del teletrabajo entre mujeres y hombres.

Eje 4. Igualdad retributiva.

La igualdad retributiva constituye un principio básico en la Administración pública, donde la normativa presupuestaria garantiza que la remuneración se determine exclusivamente por criterios objetivos de mérito, capacidad y responsabilidad, sin distinción por razón de sexo. Este eje del III Plan de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha tiene como finalidad reforzar este compromiso, asegurando la transparencia y la correcta aplicación de los sistemas retributivos, así como la prevención de cualquier práctica que pueda generar desigualdad indirecta.

Aunque en el ámbito público no se detectan brechas salariales estructurales, resulta necesario mantener mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan identificar posibles desequilibrios derivados de factores

como la distribución de complementos, la ocupación de puestos de responsabilidad o la promoción profesional. Con ello, se garantiza que la igualdad retributiva no solo sea un principio normativo, sino una realidad efectiva en todos los niveles de la organización.

Por ello, este eje tiene como objetivo “asegurar el derecho a la igualdad retributiva” impulsando la equidad salarial y garantizando la transparencia de la estructura retributiva.

El objetivo estratégico uno, con dos medidas, pretende “detectar y corregir desigualdades salariales”.

Por su parte, el objetivo estratégico dos “promueve la transparencia salarial” con la incorporación de una nueva medida.

Eje 4. Igualdad retributiva.	
Objetivo del eje: asegurar el derecho a la igualdad retributiva.	
Objetivo estratégico 1.	Detectar y corregir desigualdades salariales.
Nombre de la medida: E4M01	Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres o a la aplicación de medidas de conciliación que puedan poner en evidencia las brechas salariales existentes.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Número de estudios o diagnósticos realizados. 2. Número de variables analizadas. 3. Disponibilidad de datos desagregados por sexo.
Indicador de impacto	1. Identificación de factores clave que generan brecha. 2. Número de medidas correctivas propuestas. 3. Número de personas destinatarias de las medidas. 4. Porcentaje de reducción de la brecha salarial tras aplicar las medidas.
Nombre de la medida: E4M02	Realizar un estudio de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas con perspectiva de género para detectar posibles desigualdades salariales.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Número de informes elaborados. 2. Disponibilidad de datos desagregados por sexo. 3. Número de relaciones de puestos de trabajo analizadas. 4. Porcentaje de plantilla incluida en el estudio. 5. Número de variables analizadas.
Indicador de impacto	1. Identificación de brechas salariales por puesto. 2. Número de medidas correctivas propuestas o implementadas. 3. Número de personas destinatarias de las medidas.

Objetivo estratégico 2.	Promover la transparencia salarial.
Nombre de la medida: E4M03	Realizar un informe anual que contemple la evolución de las retribuciones del personal empleado público por especialidades y categorías.
Fecha prevista de inicio	Anual.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Informe anual elaborado. 2. Número de especialidades y categorías analizadas. 3. Disponibilidad de datos desagregados por sexo. 4. Inclusión de análisis comparativo interanual.
Indicador de impacto	1. Reducción porcentual de la brecha salarial. 2. Identificación de brechas salariales por especialidad/categoría. 3. Reducción de la brecha salarial interanual.

Eje 5. Salud laboral con perspectiva de género.

La salud laboral es un derecho fundamental que debe garantizarse en condiciones de igualdad, asegurando entornos seguros y saludables para todas las personas trabajadoras. En la Administración pública, la prevención de riesgos laborales se rige por principios de protección integral, pero resulta imprescindible incorporar la perspectiva de género para identificar factores que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Estas diferencias pueden derivarse tanto de las características de los puestos como de condicionantes sociales, culturales y organizativos que influyen en la exposición a riesgos y en la percepción de la salud.

La Administración, debe promover entornos laborales inclusivos y seguros, donde la salud física y emocional sea una prioridad y donde se eliminen las desigualdades que puedan derivarse de roles de género. Por ello, este eje del III Plan de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha tiene como objetivo “promocionar la salud laboral del personal empleado público desde una perspectiva de género”.

El objetivo estratégico uno pretende “integrar la perspectiva de género en todas las fases de la gestión preventiva” mediante el diseño de dos medidas.

Por su parte, el objetivo estratégico dos propone “implantar estrategias de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género” con la incorporación de seis nuevas medidas.

Eje 5. Salud laboral con perspectiva de género	
Objetivo del eje: promocionar la salud laboral del personal empleado público desde una perspectiva de género.	
Objetivo estratégico 1.	Integrar la perspectiva de género en todas las fases de la gestión preventiva.
Nombre de la medida: E5M01	Establecer acciones preventivas y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia en el trabajo (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Servicio de Prevención de cada uno de los sectores.
Indicador de ejecución	1. Informe anual.
Indicador de impacto	1. Identificación de riesgos de tipo psicosocial con impacto de género (Sí/No). 2. Adopción de medidas frente a los riesgos psicosociales detectados en las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas (Sí/No). 3. Número de adaptaciones realizadas.

Nombre de la medida: E5M02	Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género y, en particular, a los y las miembros de los comités de seguridad y salud laboral, así como a los y las delegadas de prevención.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Servicio de Prevención de cada uno de los sectores.
Indicador de ejecución	1. Número de campañas y acciones formativas realizadas. 2. Número de horas en campañas y acciones formativas realizadas.
Indicador de impacto	1. Número de personas destinatarias de las campañas de sensibilización y acciones formativas dirigidas al personal empleado público desagregadas por sexo. 2. Número de personas destinatarias de las campañas de sensibilización y acciones formativas dirigidas a las personas que componen los comités de seguridad y salud laboral desagregadas por sexo. 3. Número de personas destinatarias de las campañas de sensibilización y acciones formativas dirigidas a los y las delegadas de prevención desagregadas por sexo.

Objetivo estratégico 2.	Implantar estrategias de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.
Nombre de la medida: E5M03	Explotar los datos contenidos en las estadísticas del Servicio de Prevención desagregados por sexo para detectar factores de riesgo diferenciados entre mujeres y hombres.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Servicio de Prevención de cada uno de los sectores.
Indicador de ejecución	1. Número de variables analizadas con enfoque de género. 2. Número de informes elaborados con perspectiva de género.
Indicador de impacto	1. Identificación de factores de riesgo diferenciados por sexo. 2. Número de medidas preventivas adaptadas por razón de sexo. 3. Mejora en la adecuación de los puestos de trabajo. 4. Número de accidentes que han tenido lugar por sexo, puesto, sector y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
Nombre de la medida: E5M04	Promover campañas de sensibilización sobre salud laboral y autocuidado diferenciadas por sexo y sector.
Fecha prevista de inicio	1 año.
Órgano/s responsable/s	Servicio de Prevención de cada uno de los sectores.
Indicador de ejecución	1. Número de campañas realizadas. 2. Número de materiales adaptados por sexo. 3. Número de personas destinatarias de las campañas.
Indicador de impacto	1. Inclusión de las campañas en la planificación anual de prevención. 2. Reducción de riesgos laborales asociados al autocuidado.
Nombre de la medida: E5M05	Revisar y, en su caso, incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales de todos los centros de trabajo.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Servicio de Prevención de cada uno de los sectores.
Indicador de ejecución	1. Número de evaluaciones de riesgos revisadas con perspectiva de género. 2. Número de centros de trabajo con revisión completada. 3. Inclusión de variables diferenciadas por sexo en las evaluaciones.
Indicador de impacto	1. Identificación de riesgos diferenciados por sexo. 2. Número de medidas preventivas adaptadas tras la revisión.

Nombre de la medida: E5M06	Evaluar, revisar, actualizar y difundir los protocolos de protección frente a riesgos laborales de las empleadas en periodo de gestación, maternidad reciente y/o lactancia natural.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos). Servicio de Prevención de cada uno de los sectores.
Indicador de ejecución	1. Número de protocolos revisados y actualizados. 2. Número de centros de trabajo en los que se aplica el protocolo actualizado. 3. Disponibilidad del protocolo en formatos accesibles. 4. Número de acciones de difusión realizadas.
Indicador de impacto	1. Número de evaluaciones específicas realizadas para trabajadoras en situación de gestación, maternidad o lactancia. 2. Número de adaptaciones de puesto realizadas.
Nombre de la medida: E5M07	Promover la presencia de mujeres en los órganos de participación de PRL, tales como delegadas de prevención, comités de seguridad y salud, etc.).
Fecha prevista de inicio	Permanente
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Número y porcentaje de mujeres en comités de seguridad y salud. 2. Número y porcentaje de mujeres delegadas de prevención.
Indicador de impacto	1. Incremento porcentual de mujeres en órganos de participación de PRL.
Nombre de la medida: E5M08	Promover el bienestar físico, emocional y laboral de las empleadas públicas en la etapa del climaterio (perimenopausia y menopausia).
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Servicio de Prevención de cada uno de los sectores.
Indicador de ejecución	1. Número de acciones formativas y de sensibilización sobre el climaterio. 2. Número de empleadas públicas participantes en las acciones. 3. Inclusión del climaterio en los protocolos de salud laboral.
Indicador de impacto	1. Porcentaje de mujeres participantes en las acciones con respecto al total de empleadas públicas que se encuentran en la etapa del climaterio. 2. Incremento en la participación de mujeres en esta etapa en acciones de salud y bienestar.

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 constituye una prioridad para garantizar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación. La Administración pública, como referente en la aplicación de principios de igualdad, debe adoptar medidas eficaces que aseguren la protección integral de las personas trabajadoras y la tolerancia cero frente a estas conductas.

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se aprobó la Resolución de 11/09/2024, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al 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

Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, como resultado del proceso de revisión del anterior protocolo hasta entonces aplicable y con el objetivo primordial de la promoción de una cultura presidida por el principio de “tolerancia cero” frente a cualquier tipo de violencia y falta de respeto al derecho a la igualdad de trato que pueda afectar al personal empleado público.

Para continuar en dicha línea este eje seis tiene como objetivo “garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación”.

El objetivo estratégico uno mantiene las acciones preventivas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para salvaguardar la integridad física, psicológica y profesional de las empleadas públicas.

El objetivo estratégico dos, con dos nuevas medidas, se centra en garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y con las mujeres trabajadoras de la administración pública promoviendo la revisión del 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 Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

Eje 6. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	
Objetivo del eje: garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.	
Objetivo estratégico 1.	Mantener las acciones preventivas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Nombre de la medida: E6M01	Realizar sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos). Instituto de la Mujer. Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Número de sesiones y acciones de información y sensibilización realizadas. 2. Número de campañas de difusión del protocolo realizadas. 3. Número de campañas de sensibilización realizadas.
Indicador de impacto	1. Número de personas destinatarias de las sesiones y acciones de información y sensibilización desagregado por sexo. 2. Número de personas destinatarias de las campañas de difusión desagregado por sexo. 3. Número de personas destinatarias de las campañas de sensibilización desagregado por sexo.
Nombre de la medida: E6M02	Impartir formación especializada sobre el acoso sexual y por razón de género y sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Número de acciones realizadas.

Indicador de impacto	1. Número de personal empleado público que ha recibido la formación general desagregado por sexo. 2. Número de personal empleado público que ha recibido la formación específica desagregado por sexo.
Nombre de la medida: E6M03	Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos). Instituto de la Mujer. Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Realización de informe. 2. Recomendaciones realizadas.
Indicador de impacto	1. Número de personas destinatarias de las recomendaciones.

Objetivo estratégico 2.	Establecer un marco de protección de las empleadas públicas víctimas de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Nombre de la medida: E6M04	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 Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Revisiones del protocolo realizadas. 2. Inclusión de perspectiva de género en la revisión. 3. Número de propuestas realizadas para la modificación.
Indicador de impacto	1. Informe de los comités asesores sobre la efectividad del protocolo tras su revisión.
Nombre de la medida: E6M05	Difundir el protocolo en los portales sectoriales del personal empleado público para garantizar su accesibilidad y conocimiento.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Número de portales sectoriales donde se ha publicado el protocolo. 2. Fecha de publicación en cada portal. 3. Disponibilidad del protocolo en formatos accesibles.
Indicador de impacto	1. Número de consultas o dudas recibidas sobre el protocolo. 2. Número de casos gestionados conforme al protocolo.

Eje 7. Prevención de la violencia de género.

La violencia de género constituye una vulneración muy grave de los derechos humanos y un obstáculo para la igualdad real entre mujeres y hombres. Cualquier Administración Pública tiene la responsabilidad de actuar como referente en la prevención, detección y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en su proyección hacia la sociedad.

Un hito del II Plan de Igualdad Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha fue la Resolución de 15/07/2024, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al 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 administración general, con el objetivo de garantizar la mejor protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, así como de aquellas que quieren acceder a un empleo público.

En este III Plan de Igualdad se pretende que el Eje 7, “prevención de la violencia de género” cumpla el objetivo de “promover acciones de prevención y mejora de la respuesta institucional frente a la violencia de género”.

El objetivo estratégico uno apuesta por la promoción de entornos seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia hacia las mujeres con cinco medidas.

Por su parte, el objetivo estratégico dos incluye seis nuevas medidas con las que se pretende “consolidar un entorno laboral libre de violencia de género fortaleciendo la protección de las mujeres frente a cualquier forma de violencia o discriminación por razón de género”.

La violencia de género ha generado en los últimos tiempos un proceso de toma de conciencia social, que ha llevado a reconocerla como un grave problema, que ha dejado de ser exclusivamente privado para convertirse en una cuestión pública.

Con estas actuaciones, la Administración reafirma su compromiso institucional con la protección integral de las víctimas, la prevención activa y la construcción de espacios laborales donde la igualdad y la seguridad sean principios irrenunciables.

Eje 7. Prevención de la violencia de género.	
Objetivo del eje: promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.	
Objetivo estratégico 1.	Promover entornos seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia hacia las mujeres.
Nombre de la medida: E7M01	Realizar campañas para prevenir la violencia contra las mujeres, visibilizando su relación con la desigualdad de género. Estas campañas se desarrollarán de forma permanente y se intensificarán en fechas conmemorativas clave como: • 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.
Fecha prevista de inicio	Permanente
Órgano/s responsable/s	Instituto de la Mujer. Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Número de campañas realizadas. 2. Número de horas en campañas de sensibilización e información realizadas. 3. Número de materiales divulgativos elaborados y distribuidos. 4. Número de unidades administrativas implicadas en la ejecución. 5. Número de canales de comunicación utilizados.

Indicador de impacto	1. Número de personas destinatarias de las campañas, desagregado por sexo. 2. Número de comunicaciones internas relacionadas con violencia o desigualdad. 3. Número de propuestas de mejora recibidas tras las campañas.
Nombre de la medida: E7M02	Desarrollar cursos sobre prevención de violencia de género específicos, dirigidos a quienes tienen implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en casos de violencia, en concreto, al personal directivo y de recursos humanos.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Escuelas de formación.
Indicador de ejecución	1. Elaboración del plan integral de formación sobre prevención de violencia de género. 2. Número de cursos programados. 3. Número de horas de formación impartidas. 4. Diversidad de formatos utilizados.
Indicador de impacto	1. Número de personas que tienen implicación directa en la tramitación de los protocolos de actuación en casos de violencia desagregado por sexo. 2. Número de cursos realizados por las personas implicadas desagregado por sexo. 3. Porcentaje de participantes que consideran útil la formación para aplicar los protocolos.
Nombre de la medida: E7M03	Facilitar la aplicación del Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que tengan la condición de víctimas de violencia de género (BOE n.º 278, de 17 de noviembre de 2018).
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Guía sobre movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género. 2. Procedimiento para garantizar el anonimato. 3. Tiempo medio de tramitación de las solicitudes.
Indicador de impacto	1. Número de solicitudes de movilidad recibidas y atendidas. 2. Porcentaje de solicitudes resueltas favorablemente.
Nombre de la medida: E7M04	Facilitar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Órgano directivo o de apoyo al que se encuentren adscritos los puestos de trabajo.
Indicador de ejecución	1. Regulación de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género. 2. Número de solicitudes de teletrabajo recibidas de víctimas de violencia de género. 3. Número de unidades administrativas que aplican esta medida.

Indicador de impacto	1. Número de solicitudes de asesoramiento recibidas. 2. Número de solicitudes de asesoramiento atendidas. 3. Número de solicitudes autorizadas. 4. Porcentaje de solicitudes de teletrabajo aprobadas respecto al total. 5. Porcentaje de mujeres víctimas de violencia de género que acceden al teletrabajo como medida de protección.
Nombre de la medida: E7M05	Realizar informes estadísticos sobre la situación de las empleadas públicas víctimas de violencia de género (tipología de violencia contra la mujer, de derechos ejercidos por estas, casos en lo que se activa el protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género...).
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Realización de estadísticas (Sí/No). 2. Frecuencia de actualización de las estadísticas.
Indicador de impacto	1. Número de medidas adoptadas como resultado de las recomendaciones. 2. Nivel de conocimiento del personal directivo sobre los datos estadísticos.

Objetivo estratégico 2.	Consolidar un entorno laboral libre de violencia de género fortaleciendo la protección de las mujeres frente a cualquier forma de violencia o discriminación por razón de género.
Nombre de la medida: E7M06	Realizar sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario.
Fecha prevista de inicio	6 meses.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos). Instituto de la Mujer. Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Número de sesiones y acciones de información y sensibilización realizadas. 2. Número de campañas de difusión del protocolo realizadas. 3. Número de campañas de sensibilización realizadas.
Indicador de impacto	1. Número de personas destinatarias de las sesiones y acciones de información y sensibilización desagregado por sexo. 2. Número de personas destinatarias de las campañas de difusión desagregado por sexo. 3. Número de personas destinatarias de las campañas de sensibilización desagregado por sexo. 4. Número de solicitudes de información o asesoramiento relacionadas con el protocolo recibidas tras las campañas.
Nombre de la medida: E7M07	Difundir los protocolos en los portales sectoriales del personal empleado público para garantizar su accesibilidad y conocimiento.

Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	2. Fecha de publicación en los portales sectoriales. 3. Disponibilidad del protocolo en formatos accesibles.
Indicador de impacto	1. Número de consultas o dudas recibidas sobre el protocolo. 2. Número de solicitudes recibidas conforme al protocolo.
Nombre de la medida: E7M8	Difundir la guía sobre derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género en los portales sectoriales del personal empleado público para garantizar su accesibilidad y conocimiento.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	2. Fecha de publicación en los portales sectoriales. 3. Disponibilidad de la guía en formatos accesibles.
Indicador de impacto	1. Número de consultas o dudas recibidas sobre la guía.
Nombre de la medida: E7M9	Establecer un protocolo para la protección de víctimas de violencia de género en los sectores de educación y sanidad.
Fecha prevista de inicio	1 año.
Órgano/s responsable/s	Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Protocolo elaborado y aprobado (Sí/No). 2. Número de centros educativos y sanitarios que han recibido el protocolo. 3. Difusión del protocolo entre el personal empleado público.
Indicador de impacto	1. Número de casos detectados y atendidos conforme al protocolo. 2. Análisis del grado en que el protocolo ha permitido minimizar las situaciones de violencia.
Nombre de la medida: E7M10	Actualizar y elaborar guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
Fecha prevista de inicio	1 año.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).

Indicador de ejecución	1. Actualización de la guía (Sí/No). 2. Elaboración de la guía (Sí/No). 3. Número de centros educativos y sanitarios que han recibido la guía. 4. Difusión de la guía entre el personal empleado público.
Indicador de impacto	1. Número de solicitudes de asesoramiento recibidas. 2. Número de solicitudes de asesoramiento atendidas. 3. Número de mejoras introducidas en la guía tras su actualización.
Nombre de la medida: E7M11	Revisar y actualizar el protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general.
Fecha prevista de inicio	1 año.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública).
Indicador de ejecución	1. Actualización del protocolo (Sí/No). 2. Informe sobre las novedades introducidas.
Indicador de impacto	1. Incremento del número de solicitudes recibidas conforme al protocolo tras la revisión. 2. Porcentaje de solicitudes resueltas favorablemente.

Eje 8. Comunicación y transversalidad de la perspectiva de género.

La comunicación es un pilar estratégico en la implementación de políticas de igualdad, ya que influye directamente en la forma en que se transmiten valores, se construyen imaginarios y se consolidan prácticas sociales. Este eje tiene como objetivo garantizar que todos los procesos comunicativos internos y externos de la organización incorporen la perspectiva de género de manera transversal, evitando reproducir estereotipos y promoviendo mensajes inclusivos que reflejen la diversidad.

Asimismo, este eje contribuye a crear una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la corresponsabilidad, alineada con los principios del Plan de Igualdad mediante el objetivo de “fomentar la comunicación en igualdad mediante el lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito interno y hacia la ciudadanía”.

El objetivo estratégico uno pretende integrar de forma transversal la perspectiva de género en todas las políticas, comunicaciones y prácticas de la Administración a través de seis medidas.

Por su parte, el objetivo estratégico dos tiene como objetivo “hacer partícipes al personal empleado público de la igualdad de género como principio de transversal en todas las áreas de actuación de la Administración”. El objetivo estratégico dos incorpora cinco medidas, con las que se busca integrar la igualdad de género como un principio transversal en todas las áreas y actuaciones de la Administración.

Eje 8. Comunicación y transversalidad de la perspectiva de género.	
Objetivo del eje: fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.	
Objetivo estratégico 1.	Integrar de forma transversal la perspectiva de género en todas las políticas, comunicaciones y prácticas de la Administración.
Nombre de la medida: E8M01	Incluir la perspectiva de género en las campañas de difusión internas y externas desarrolladas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de manera que éstas difundan mensajes igualitarios e inclusivos apoyando la ruptura de roles y estereotipos de género. Se cuidará especialmente la imagen de aquellos grupos donde la mujer esté infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.
Fecha prevista de inicio	Permanente

Órgano/s responsable/s	Todas las consejerías. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos). Unidades de igualdad de género.
Indicador de ejecución	1. Recomendaciones realizadas. 2. Número de campañas internas y externas realizadas con enfoque de género. 3. Porcentaje de campañas revisadas para garantizar lenguaje e imagen inclusiva. 4. Número de materiales comunicativos adaptados (carteles, vídeos, folletos, redes sociales, etc.).
Indicador de impacto	1. Número de acciones de difusión realizadas en las que se ha incluido la perspectiva de género.
Nombre de la medida: E8M02	Sistematizar el uso de una comunicación corporativa con perspectiva de género en la Administración regional, en toda norma, escrito administrativo o medio de comunicación social.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Número de documentos administrativos revisados para incorporar lenguaje inclusivo y perspectiva de género. 2. Porcentaje de normas y escritos oficiales adaptados con lenguaje no sexista. 3. Número de campañas o comunicaciones institucionales que aplican criterios de igualdad.
Indicador de impacto	1. Mejora en la calidad y coherencia del discurso institucional en materia de igualdad. 2. Reducción de expresiones sexistas o estereotipadas en documentos oficiales.
Nombre de la medida: E8M03	Revisar las denominaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) y plantillas orgánicas, convocatorias de procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo, ofertas de puestos de trabajo, normativa vigente, etc., con lenguaje igualitario y eliminando los sesgos de género.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Todas las consejerías. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Número de documentos revisados. 2. Porcentaje de documentos modificados con lenguaje inclusivo respecto al total revisado. 3. Número de unidades administrativas que han aplicado la revisión.

Indicador de impacto	1. Incremento en el uso de lenguaje igualitario en la documentación revisada. 2. Reducción de expresiones sexistas o estereotipadas en la documentación revisada. 3. Número de recomendaciones o buenas prácticas incorporadas tras la revisión.
Nombre de la medida: E8M04	Adecuar la información estadística del Plan Regional de Estadística de Castilla-La Mancha a la perspectiva de género, en toda la relación de operaciones que es pertinente, a fin de obtener informes, investigaciones y estudios que analicen las situaciones sociolaborales en todos sus aspectos de las mujeres empleadas públicas.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Oficina del Dato.
Indicador de ejecución	1. Realización del informe. 2. Propuestas realizadas.
Indicador de impacto	1. Porcentaje de operaciones estadísticas adaptadas con enfoque de género respecto al total de operaciones pertinentes. 2. Número de variables desagregadas por sexo y otras variables interseccionales. 3. Número de informes o estudios publicados con análisis específicos sobre mujeres empleadas públicas. 4. Porcentaje de bases de datos públicas del Plan Regional con perspectiva de género incorporada. 5. Nivel de integración del enfoque de género en la planificación estadística regional.
Nombre de la medida: E8M05	Habilitar un espacio en los portales sectoriales del personal empleado público que permita la realización de sugerencias en materia de igualdad de forma permanente.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Verificar la habilitación del espacio específico para la realización de sugerencias en materia de igualdad.
Indicador de impacto	1. Número de sugerencias realizadas clasificadas por ejes y desagregadas por sexo. 2. Número de sugerencias atendidas clasificadas por ejes y desagregadas por sexo.
Nombre de la medida: E8M06	Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud, que sean relevantes desde el punto de vista de género para la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación).

Indicador de ejecución	1. Informe anual. 2. Número de investigaciones científicas que incorporan la perspectiva de género. 3. Número de publicaciones científicas que abordan desigualdades de género en salud.
Indicador de impacto	1. Incremento porcentual de investigaciones que integran la perspectiva de género.

Objetivo estratégico 2.	Hacer partícipes al personal de la igualdad de género como principio transversal en todas las áreas de actuación de la Administración.
Nombre de la medida: E8M07	Difundir el III Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta.
Fecha prevista de inicio	Permanente.
Órgano/s responsable/s	Todas las consejerías. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Publicación del III Plan de igualdad. 2. Remisión del III Plan de igualdad al correo corporativo. 3. Disponibilidad del III Plan en formatos accesibles. 4. Número de unidades administrativas que han recibido el Plan.
Indicador de impacto	1. Número de propuestas o iniciativas surgidas a raíz del conocimiento del Plan.
Nombre de la medida: E8M08	Promover la transversalidad de la perspectiva de género mediante la evaluación del grado de percepción y conocimiento del personal empleado público sobre la igualdad entre mujeres y hombres, a través de una encuesta anónima, con el fin de identificar áreas de mejora, diseñar acciones formativas y fortalecer una cultura institucional igualitaria y libre de discriminación.
Fecha prevista de inicio	6 meses.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos).
Indicador de ejecución	1. Encuesta diagnóstica elaborada y difundida (Sí/No). 2. Número de personal empleado público que han respondido la encuesta. 3. Porcentaje de participación respecto al total del personal. 4. Número de unidades administrativas que han colaborado en la difusión.
Indicador de impacto	1. Nivel de conocimiento del personal sobre igualdad entre mujeres y hombres. 2. Porcentaje de personas que identifican correctamente conceptos clave relacionados con igualdad y perspectiva de género. 3. Identificación de áreas de mejora en materia de igualdad. 4. Incremento en la participación en acciones formativas posteriores a la encuesta. 5. Percepción del personal sobre el compromiso institucional con la igualdad.
Nombre de la medida: E8M09	Elaborar una guía de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación administrativa.

Fecha prevista de inicio	6 meses.
Órgano/s responsable/s	Instituto de la Mujer Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda Administraciones Públicas y Transformación Digital.
Indicador de ejecución	1. Elaboración de la guía (Sí/No). 2. Número de unidades administrativas que han recibido la guía. 3. Número de acciones de difusión realizadas.
Indicador de impacto	1. Porcentaje de documentos administrativos que aplican las recomendaciones de la guía. 2. Reducción de expresiones sexistas o estereotipadas en documentos oficiales. 3. Mejora en la calidad y coherencia del lenguaje inclusivo en la comunicación administrativa.
Nombre de la medida: E8M10	Habilitar un espacio en los portales sectoriales del personal empleado público para la creación de un repositorio de buenas prácticas impulsadas por las unidades de igualdad.
Fecha prevista de inicio	6 meses.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos). Unidades de Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Verificar la habilitación del espacio específico para la realización de sugerencias en materia de igualdad. 2. Número de campañas publicadas. 3. Número de unidades de igualdad que han publicado contenido. 4. Número de actualizaciones por trimestre.
Indicador de impacto	1. Número de áreas temáticas cubiertas por las campañas. 2. Número de unidades que adoptan prácticas difundidas.
Nombre de la medida: E8M11	Habilitar un sistema para el cómputo del número de visitas a los espacios de igualdad de los portales sectoriales del personal empleado público, así como el número de descargas de la documentación incluida en ellos.
Fecha prevista de inicio	6 meses.
Órgano/s responsable/s	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (Dirección General de la Función Pública). Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Dirección General de Recursos Humanos y Transformación). Consejería de Educación, Cultura y Deportes (Dirección General de Recursos Humanos). Unidades de Unidades de Igualdad de Género.
Indicador de ejecución	1. Verificar la implantación del sistema. 2. Fecha de implantación del sistema en cada portal sectorial.
Indicador de impacto	1. Número total de visitas a los espacios de igualdad. 2. Número total de descargas de documentación. 3. Tasa de crecimiento anual de las visitas.

6. Seguimiento y evaluación.

6.1 Comisión técnica de igualdad

El desarrollo de este III Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 2026-2030 se sustenta en el compromiso institucional de

garantizar la igualdad como principio rector en todas las áreas de actuación. Para ello, se requiere de un proceso de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas, con el fin de conocer el grado de desarrollo de las medidas propuestas en el documento y en consecuencia verificar si se han cumplido con los objetivos vinculados a las mismas, para corregir los posibles desequilibrios detectados y asegurar su eficacia y mejora continua.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se constituirá una comisión técnica de igualdad, dependiente de la Mesa General de Negociación del Personal Empleado Público prevista en el artículo 148.1.a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

La comisión técnica de igualdad estará formada por los siguientes miembros:

- Tres personas representantes designadas por cada Organización Sindical firmante del III Plan de Igualdad presente en la Mesa General de Negociación prevista en el artículo 148.1.a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo.
- Un número igual de miembros designados por la Dirección General de la Función Pública, uno de los cuales actuará como Secretario/a.
- Una persona representante designada por el Instituto de la Mujer.

Corresponde a la comisión técnica de igualdad:

- 1ª. Colaborar en el desarrollo y seguimiento de las medidas contenidas en el presente Plan.
- 2ª. Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados.
- 3ª. Proponer a la mesa de negociación correspondiente cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de la evaluación del presente Plan de Igualdad.
- 4ª. Realizar estudios sobre la igualdad en la Administración Autonómica.
- 5ª. Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la normativa vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.
- 6ª. Cualquier otra competencia que las partes acuerden en el marco del seguimiento, vigilancia, control, interpretación y desarrollo del III Plan de Igualdad.

La comisión técnica de igualdad establecerá sus propias normas de funcionamiento. En tanto se aprueben las mismas serán de aplicación las disposiciones contenidas en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.2. Informe anual

La Dirección General de Función Pública realizará un informe, con carácter anual, que presentará a la comisión técnica de igualdad. Dicho informe contendrá al menos, lo siguientes apartados:

- a) Análisis del proceso de implantación desarrollado y de los datos actualizados en cada uno de los ejes de actuación.
- b) Comprobación de los resultados obtenidos para conocer el grado de consecución de los objetivos y acciones del Plan.
- c) Propuestas y recomendaciones para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

6.3 Evaluación final

Con carácter previo a la negociación de un nuevo Plan, la Dirección General de la Función Pública elaborará un informe de evaluación final, que será presentado a la comisión técnica de igualdad, con la finalidad de obtener conclusiones sobre los avances logrados en materia de igualdad y sobre la idoneidad y eficacia de las acciones llevadas a cabo durante la vigencia del plan. Los objetivos de la evaluación final son:

- a) Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad a través de la evaluación de los objetivos que se establecen en el Plan para cada una de las medidas.
- b) Analizar el desarrollo del proceso de implantación del Plan de Igualdad y recabar datos actualizados sobre las medidas desarrolladas.
- c) Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

7. Duración del III Plan de Igualdad.

El plazo de duración de este Plan de Igualdad será de cuatro años, a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha. Con una antelación mínima de seis meses respecto a la finalización de la

vigencia del Plan, se procederá a la elaboración de un diagnóstico integral que permita generar un mapa actualizado de la igualdad en el empleo público en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Dicho diagnóstico servirá como base para la definición y negociación del nuevo plan.

Toledo, 10 de febrero de 2026

El Secretario del Consejo de Gobierno
JOSÉ LUIS MARTÍNEZ GUIJARRO

III Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Empleado Público de la Administración de la JCCM.	
Eje 1. Acceso al empleo público y promoción profesional.	
Objetivo: Prevenir toda posible causa de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional.	
Objetivo estratégico 1: Continuar con la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional.	
E1M01	Mantener un módulo de igualdad y violencia de género en los temarios de todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicho módulo.
E1M02	Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo En el ámbito sectorial docente el principio de presencia equilibrada se aplicará en la designación de la Presidencia de los tribunales.
E1M03	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas selectivas sin menoscabo de los derechos del resto de las personas aspirantes.
E1M04	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas. En el ámbito sectorial docente se instará al ministerio competente en materia educativa a incluir dicha cláusula.
E1M05	Incorporar al expediente administrativo del proceso selectivo un informe de evaluación de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas.
E1M06	Publicar los índices de distribución en función de la representación de hombres y de mujeres en los procesos selectivos para el acceso al empleo público.
E1M07	Mantener en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo público en el ámbito sectorial del SESCOAM la formación en igualdad de trato de oportunidades de hombre y mujeres y en violencia de género.
E1M08	Garantizar en el marco de la Administración regional que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso al empleo público temporal, facilitando su contratación o su permanencia en las bolsas de trabajo durante este periodo.
E1M09	Aplicar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, teniendo en cuenta la distribución inicial entre mujeres y hombres en el ámbito de cada consejería u organismo autónomo, con respeto a la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
Objetivo estratégico 2: Impulsar la presencia de las mujeres en las áreas y sectores donde exista infrarrepresentación.	
E1M10	Fomentar la participación de las mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas mediante campañas de sensibilización.
E1M11	Reconocer como mérito específico para los concursos singularizados que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o de prevención de la violencia de género.

III Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Empleado Público de la Administración de la JCCM.	
Eje 2. Formación y sensibilización en igualdad.	
Objetivo: Formar y sensibilizar al personal de la Administración regional en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	
Objetivo estratégico 1: Continuar promoviendo la participación del personal empleado público en materia de igualdad e impulsando acciones de sensibilización y concienciación.	
E2M01	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cursos, seminarios y jornadas sobre materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, tales como: uso del lenguaje no sexista, prevención de la violencia de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, políticas de igualdad puestas en marcha en la Región, etc., adaptadas a un entorno metodológico de flexibilidad con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line así como a su realización en el horario de jornada laboral. Éstas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.
E2M02	Incluir en los planes de formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración regional.
E2M03	Incluir un módulo transversal de igualdad de género en los cursos de autoformación que tengan una duración superior a 20 horas lectivas.
E2M04	Realizar cursos específicos en materia de igualdad de género, igualdad retributiva y de aplicación de la perspectiva de género para las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración. Así como realizar formación continua de especialización en perspectiva de género para aquellas personas que formen parte de las unidades de igualdad de género de las consejerías.
E2M05	Planificar acciones destinadas a formar a las jefaturas de unidades administrativas y de centros de trabajo que incluyan contenidos sobre igualdad de género, igualdad retributiva y aplicación de la perspectiva de género, con el fin de formar a este personal en esta materia y de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.
E2M06	Revisión de los contenidos formativos que garanticen la visibilización de las aportaciones de las mujeres a los distintos ámbitos de conocimiento, así como la presentación de los mismos conforme al lenguaje inclusivo. Utilización de contenidos y lenguaje inclusivos en todas las actividades de formación, impartidas con medios propios o mediante contratación externa.
E2M07	Desarrollar acciones de formación sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública, que incluyan contenidos sobre violencia de género, al personal empleado público de nuevo ingreso, en el plazo máximo de un año tras la superación del proceso selectivo.
E2M08	Fomentar la formación de las empleadas públicas en habilidades profesionales favoreciendo su inclusión como alumnas en las acciones formativas incluidas en los planes de formación para el personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha relacionadas con las mismas.
E2M09	Establecer con carácter general la obligatoriedad para todo el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de realizar una acción formativa sobre igualdad de género y su aplicación en la administración pública.
E2M10	Realizar cursos específicos en negociación y elaboración de planes de igualdad a representantes legales y personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que forme parte de las mesas de negociación.

Objetivo estratégico 2: Favorecer la sensibilización y concienciación del personal de la Administración regional en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	
E2M11	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la igualdad y la perspectiva de género
E2M12	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad del personal empleado público realizando formación presencial en las distintas provincias de la región.
E2M13	Elaborar una guía dirigida al personal docente de las escuelas de formación del personal empleado público que impulse el diseño y difusión de materiales didácticos que respeten el principio de no discriminación por razón de sexo y fomenten contenidos inclusivos y representativos, evitando estereotipos de género que puedan perpetuar desigualdades.
E2M14	Garantizar a las mujeres un porcentaje de plazas en función de la representación que tenga en el sector, en los cursos dirigidos a formar personal directivo, para mejorar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.
E2M15	Priorizar la formación de las mujeres que se incorporen al servicio activo procedente del permiso de nacimiento y cuidado del menor o hayan reingresado procedentes de la situación de excedencia por cuidado de familiares.

III Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Empleado Público de la Administración de la JCCM.	
Eje 3. Condiciones laborales, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo: Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad.	
Objetivo estratégico 1: Proseguir con el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, así como con la erradicación de las desigualdades de género.	
E3M01	Difundir campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.
E3M02	Elaborar y difundir guías sectoriales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
E3M03	Adaptar y actualizar el Plan Concilia a la normativa vigente.
Objetivo estratégico 2: Avanzar para lograr el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.	
E3M04	Realizar un estudio con perspectiva de género de los permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal empleado público a fin de analizar su distribución dentro de la plantilla.
E3M05	Impulsar la regulación de una bolsa de horas de conciliación para el personal laboral del sector de administración general de hasta un 5 % de la jornada anual, para el cuidado y la atención de familiares.
E3M06	Realizar un estudio con perspectiva de género de la implantación de la modalidad de teletrabajo que permita identificar como influye en la perpetuación de los roles de género.

III Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Empleado Público de la Administración de la JCCM.	
Eje 4. Igualdad retributiva.	
Objetivo: Asegurar el derecho a la igualdad retributiva.	
Objetivo estratégico 1: Detectar y corregir desigualdades salariales.	
E4M01	Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres o a la aplicación de medidas de conciliación que puedan poner en evidencia las brechas salariales existentes.
E4M02	Realizar un estudio de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas con perspectiva de género para detectar posibles desigualdades salariales.
Objetivo estratégico 2: Promover la transparencia salarial.	
E4M03	Realizar un informe anual que contemple la evolución de las retribuciones del personal empleado público por especialidades y categorías.

III Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Empleado Público de la Administración de la JCCM.	
Eje 5. Salud laboral con perspectiva de género.	
Objetivo: Promocionar la salud laboral del personal empleado público desde una perspectiva de género.	
Objetivo estratégico 1: Integrar la perspectiva de género en todas las fases de la gestión preventiva.	
E5M01	Establecer acciones preventivas y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia en el trabajo (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.
E5M02	Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género y, en particular, a los y las miembros de los comités de seguridad y salud laboral, así como a los y las delegadas de prevención.
Objetivo estratégico 2: Implantar estrategias de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.	
E5M03	Explotar los datos contenidos en las estadísticas del Servicio de Prevención desagregados por sexo para detectar factores de riesgo diferenciados entre mujeres y hombres.
E5M04	Promover campañas de sensibilización sobre salud laboral y autocuidado diferenciadas por sexo y sector.
E5M05	Revisar y, en su caso, incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales de todos los centros de trabajo.
E5M06	Evaluar, revisar, actualizar y difundir los protocolos de protección frente a riesgos laborales de las empleadas en periodo de gestación, maternidad reciente y/o lactancia natural.
E5M07	Promover la presencia de mujeres en los órganos de participación de PRL, tales como delegadas de prevención, comités de seguridad y salud, etc.).
E5M08	Promover el bienestar físico, emocional y laboral de las empleadas públicas en la etapa del climaterio (perimenopausia y menopausia).

III Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Empleado Público de la Administración de la JCCM.	
Eje 6. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	
Objetivo: Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.	
Objetivo estratégico 1: Mantener las acciones preventivas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	
E6M01	Realizar sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.
E6M02	Impartir formación especializada sobre el acoso sexual y por razón de género y sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
E6M03	Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
Objetivo estratégico 2: Establecer un marco de protección de las empleadas públicas víctimas de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	
E6M04	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 Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.
E6M05	Difundir el protocolo en los portales sectoriales del personal empleado público para garantizar su accesibilidad y conocimiento.

III Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Empleado Público de la Administración de la JCCM.	
Eje 7. Prevención de la violencia de género	
Objetivo: Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.	
Objetivo estratégico 1: Promover entornos seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia hacia las mujeres.	
E7M01	Realizar campañas para prevenir la violencia contra las mujeres, visibilizando su relación con la desigualdad de género. Estas campañas se desarrollarán de forma permanente y se intensificarán en fechas conmemorativas clave como: • 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.
E7M02	Desarrollar cursos sobre prevención de violencia de género específicos, dirigidos a quienes tienen implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en casos de violencia, en concreto, al personal directivo y de recursos humanos.
E7M03	Facilitar la aplicación del Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que tengan la condición de víctimas de violencia de género (BOE n.º 278, de 17 de noviembre de 2018).
E7M04	Facilitar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo como medida de protección frente a la violencia de género.
E7M05	Realizar informes estadísticos sobre la situación de las empleadas públicas víctimas de violencia de género (tipología de violencia contra la mujer, de derechos ejercidos por estas, casos en lo que se activa el protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género...).
Objetivo estratégico 2: Consolidar un entorno laboral libre de violencia de género fortaleciendo la protección de las mujeres frente a cualquier forma de violencia o discriminación por razón de género.	
E7M06	Realizar sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario.
E7M07	Difundir los protocolos en los portales sectoriales del personal empleado público para garantizar su accesibilidad y conocimiento.
E7M08	Difundir la guía sobre derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género en los portales sectoriales del personal empleado público para garantizar su accesibilidad y conocimiento.
E7M09	Establecer un protocolo para la protección de víctimas de violencia de género en los sectores de educación y sanidad.
E7M10	Actualizar y elaborar guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
E7M11	Revisar y actualizar el protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general.

III Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Empleado Público de la Administración de la JCCM.	
Eje 8. Comunicación y transversalidad de la perspectiva de género.	
Objetivo: Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito interno y hacia la ciudadanía	
Objetivo estratégico 1: Integrar de forma transversal la perspectiva de género en todas las políticas, comunicaciones y prácticas de la Administración.	
E8M01	Incluir la perspectiva de género en las campañas de difusión internas y externas desarrolladas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de manera que éstas difundan mensajes igualitarios e inclusivos apoyando la ruptura de roles y estereotipos de género. Se cuidará especialmente la imagen de aquellos grupos donde la mujer esté infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.
E8M02	Sistematizar el uso de una comunicación corporativa con perspectiva de género en la Administración regional, en toda norma, escrito administrativo o medio de comunicación social.
E8M03	Revisar las denominaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) y plantillas orgánicas, convocatorias de procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo, ofertas de puestos de trabajo, normativa vigente, etc., con lenguaje igualitario y eliminando los sesgos de género.
E8M04	Adecuar la información estadística del Plan Regional de Estadística de Castilla-La Mancha a la perspectiva de género, en toda la relación de operaciones que es pertinente, a fin de obtener informes, investigaciones y estudios que analicen las situaciones sociolaborales en todos sus aspectos de las mujeres empleadas públicas.
E8M05	Habilitar un espacio en los portales sectoriales del personal empleado público que permita la realización de sugerencias en materia de igualdad de forma permanente.
E8M06	Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud, que sean relevantes desde el punto de vista de género para la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres.
Objetivo estratégico 2: Hacer partícipes al personal de la igualdad de género como principio transversal en todas las áreas de actuación de la Administración.	
E8M07	Difundir el III Plan de igualdad de oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta.
E8M08	Promover la transversalidad de la perspectiva de género mediante la evaluación del grado de percepción y conocimiento del personal empleado público sobre la igualdad entre mujeres y hombres, a través de una encuesta anónima, con el fin de identificar áreas de mejora, diseñar acciones formativas y fortalecer una cultura institucional igualitaria y libre de discriminación.
E8M09	Elaborar una guía de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación administrativa.
E8M10	Habilitar un espacio en los portales sectoriales del personal empleado público para la creación de un repositorio de buenas prácticas impulsadas por las unidades de igualdad.
E8M11	Habilitar un sistema para el cómputo del número de visitas a los espacios de igualdad de los portales sectoriales del personal empleado público, así como el número de descargas de la documentación incluida en ellos.