



1. Introducción

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

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

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

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

En el ámbito autonómico, la última reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, reguló el derecho a la no discriminación por razón de género y exige a los poderes públicos autonómicos la garantía de la transversalidad de género en todas sus políticas. A partir de esta reforma, “la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género” (artículo (70.1. 11ª) es competencia exclusiva del Gobierno autonómico.

1. En el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado importantes avances normativos como la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad real de las mujeres, contemplando los aspectos de promoción de la igualdad de oportunidades.

El Plan Autonómico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013-2018), se conforma como el instrumento de planificación estratégica en la materia, dando continuidad a los cuatro planes anteriores que se han ido desarrollando año tras año, avanzando con ello en la posición de la mujer en Castilla y León.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La Agenda surge En un proceso de revisión y valoración iniciado a raíz de los tres años de vigencia del “Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018”, surge la “Agenda para la Igualdad de Género 2020”.

Dicho proceso, previsto en el Plan mencionado, se desarrolló con una doble finalidad: por un lado, proceder al ajuste de las políticas de igualdad de mujeres y hombres a los cambios socioeconómicos y normativos, teniendo en cuenta los resultados alcanzados en los años de implantación del Plan y, por otro, alinear las políticas en esta materia al “Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019”, aprobado por la Unión Europea como marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles (europeo, nacional, regional y local) y como forma de reafirmar el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020.

En definitiva, la Agenda 2020 constituye el marco de intervención de la Junta de Castilla y León y la planificación de sus políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo la plasmación de su compromiso con la ciudadanía en esta materia para los próximos años.

Así mismo se han potenciado las medidas de igualdad de género en el sector agrario de la Comunidad con la aprobación mediante Acuerdo de Junta de 25 de agosto de 2016, de las Directrices para la promoción de la mujer en el sector agrario de la comunidad de Castilla y León.

Para que la transversalidad del principio de igualdad de género esté presente en la totalidad de las actuaciones de las Administraciones Públicas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León determina la obligatoriedad de evaluar el impacto de género de las leyes y demás disposiciones normativas y administrativas, dando así un paso más en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

2. Por otra parte, en cuanto al ámbito de la lucha contra la Violencia de Género, la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León se aprobó con la intención de ser un instrumento efectivo para erradicar este tipo de violencia, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a las víctimas.

Mediante Acuerdo de Junta de 10 de septiembre de 2015, se aprobaron las Directrices de funcionamiento de Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género “Objetivo Violencia Cero”, estableciendo las claves del modelo de gestión que fundamenta la lucha contra lacra social.

Con los objetivos contenidos en este Plan de Igualdad para los empleados públicos de la Junta de Castilla y León y con las acciones y medidas previstas para conseguirlos, la Administración de la Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A pesar de los avances conseguidos en el ámbito laboral y familiar, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público. Las



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

medidas contenidas en este Plan buscan atajar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en la Administración autonómica, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

2 Compromiso del Consejo de Gobierno de la Junta de Castilla y León para con el Plan de Igualdad para los empleados público de la Junta de Castilla y León

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

Tres de los ejes fundamentales para garantizar el equilibrio entre sexos: el económico, el personal y el social, pueden y deben servir de guía a las Instituciones Públicas en el empeño de la consecución de la igualdad entre sexos, no obstante por muchos esfuerzos que hagamos en tratar de lograr el cumplimiento de tales ejes no serán plenamente alcanzables si no conseguimos fijar entre aquellos que forman parte de nuestras Instituciones una Cultura de Equilibrio, una cultura que respete y garantice el acceso equitativo a la estructura de nuestra Organización, a sus puestos y funciones, sin ningún tipo de discriminación ni valoración sexista.

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

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

Es irrenunciable marcarnos como reto el provocar esos cambios garantizando la implicación del personal técnico y político para combatir la segregación que pudiera perjudicar las carreras profesionales de las mujeres en el seno de la Administración Pública de nuestra Comunidad Autónoma.

Por ello suscribimos nuestro compromiso, el empeño en lograr aplicar medidas que tiendan al equilibrio entre sexos, revisando desde la perspectiva de género los derechos y deberes de los empleados públicos de la administración pública autonómica; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, la promoción de un presencia paritaria en los órganos de representación y órganos colegiados, las políticas de conciliación de todas las facetas de la vida, de modo que ello no suponga



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

una traba para el desarrollo profesional de las mujeres; en general cuantas aquellas se prevén en el presente Plan de Igualdad .

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

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

3. Ámbito de aplicación

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

En concreto será de aplicación a:

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

4. Vigencia del Plan

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

5. Diagnóstico de situación: Resultados

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

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



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

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

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

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

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

Los ámbitos sometidos a análisis fueron:

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

Y los parámetros a cuantificar en cada uno de los ámbitos analizados han sido los siguientes:

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

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

BLOQUE II. Retribuciones.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

BLOQUE III. Formación:

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

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

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

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

BLOQUE I

Los datos sobre colectivos de actividad, grupos profesionales de la plantilla, Cuerpos y Escalas, competencias funcionales, puestos de trabajo de responsabilidad, así como las áreas de gestión, todos ellos desagregados por sexo, nos permiten concluir, como datos generales, los siguientes:

- En el ámbito de la administración general, de un total de 23.280 personas, 14.477 son mujeres y 8.803 son hombres. Según su vínculo jurídico, un 38,99 % de los funcionarios no docentes son hombres y un 61,01 % mujeres y un 36,48 % del personal laboral son hombres y un 63,52 % mujeres.
- En el ámbito del personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Castilla y León, de un total de 34.964 efectivos, 27.142 son mujeres y 7.822 son hombres. El 22,37% del personal estatutario son hombres y el 77,62% de mujeres:
- En el ámbito del personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León, de un total de 27.884 efectivos, 19.579 son mujeres y 8.305 son hombres. El personal funcionario docente, que representa un 97,20% del total de empleados públicos docentes, tiene una presencia de mujeres del 70,21 %. En el caso del personal laboral docente, el porcentaje de mujeres es del 73,66%

A la vista de los análisis realizados en cada una de las áreas relacionadas, las conclusiones serían las siguientes:

- Las mujeres desarrollan su actividad de forma mayoritaria en sectores y colectivos considerados tradicionalmente femeninos, como es el caso del personal de administración, los servicios sociales, la sanidad y la



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

educación.

- Los hombres siguen desarrollando su actividad de forma mayoritaria en las áreas técnicas o de oficios considerados tradicionalmente masculinos: ingenieros de distintas especialidades, personal informático o agentes medioambientales.
- El acceso a determinados puestos puede ser condicionante de la presencia de hombres o de mujeres en ellos. La revisión de los procesos de acceso (constitución mixta de los tribunales, redacción de convocatorias incluyentes, etc.) facilitará un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo
- Si se habla de segregación horizontal cuando mujeres y hombres se concentran en sectores de actividad específicas distintos, en nuestra administración hay segregación horizontal en muchos de los cuerpos profesionales, así como un alto grado de concentración de mujeres en un número reducido de cuerpos.

La segregación viene motivada por los diferentes itinerarios formativos de hombres y mujeres que se eligen en base a los estereotipos y roles de género que continúan existiendo.

- En la Administración también existe una cierta segregación vertical. En los puestos de más responsabilidad la presencia está equilibrada, pero lo cierto es que en los puestos de jefatura de servicio está el 38% del total de empleados públicos y el 31,36% del total de empleadas públicas, 6,64 puntos porcentuales de diferencia.

Sin embargo, en las jefaturas de unidad, de menor rango, está el 21,59% de las empleadas públicas y el 16,12% de los empleados públicos, superando las mujeres en 5,47 puntos porcentuales a los hombres.

- A la vista de los datos de edad y antigüedad, la plantilla masculina está más envejecida que la femenina. Una mayor antigüedad de los hombres se trasladará a una posible brecha salarial de las mujeres al percibir menos ingresos por este concepto.
- Si estudiamos la distribución de la plantilla según la relación jurídica, la temporalidad de las mujeres supera la media de la administración que se encuentra en el 23%. Un mayor porcentaje de temporalidad en las mujeres se suma a los factores que influyen en la brecha salarial.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

BLOQUE II

Las retribuciones básicas de las empleadas y empleados públicos vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que no hay diferencias en la percepción de las cuantías.

La explicación de la brecha salarial, no lo es tanto por las cuantías retributivas que son iguales para todos los empleados públicos, en función de sus grupos, cuerpos, escalas, niveles, complementos, sino por la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones donde los pluses y complementos son menores, por su presencia en grupos profesionales, en cuerpos y puestos más bajos, por la segregación vertical al disminuir el número de mujeres a medida que aumenta el poder de decisión

BLOQUE III.

Una formación progresiva, integradora y completa en materia de igualdad es un elemento fundamental a la hora de valorar el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Castilla y León

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

- Los cursos más demandados en la modalidad de presencial, son los relacionados con grupos de actividad o áreas de gestión feminizados, en los que la presencia de mujeres es mayor (Económico-Presupuestaria y Recursos Humanos)
- La modalidad más utilizada es la teleformación o formación on line. Es innegable que facilita el acceso de la mujer a la formación y que le permite conciliar su vida familiar, personal y laboral por este orden.
- Llama la atención que entre los contenidos temáticos o cursos definidos en área de la igualdad, la presencia de los hombres es mucho menor que la de las mujeres.

BLOQUE IV.

Las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ya establecidas en la Administración Autónoma, han permitido avanzar en la orientación de que las medidas de conciliación se dirijan a hombres y mujeres y tiendan, además de a alcanzar un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, a favorecer una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado.

No obstante, siguen existiendo ámbitos donde la presencia femenina es más significativa que masculina, como en las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos y de personas mayores y de personas con discapacidad. .

Entendemos, que a medida que se incremente la participación masculina en las medidas de conciliación facilitadas por la Administración General del Estado, se



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

consolidará la cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos. Por ello, resulta necesario incidir en estas medidas.

6. Objetivos del Plan

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

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

- Prevenir desigualdades, corregir las detectadas y avanzar en la implementación transversal de la cultura de igualdad en toda la organización.
- Fomentar y garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en las condiciones de trabajo y carrera profesional, atendiendo a las situaciones necesitadas de especial protección derivadas de desigualdad por razón de género.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y representación.
- Impulsar y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización en sobre igualdad y prevención de la violencia de genero.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.
- Analizar las condiciones laborales para favorecer la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.
- Atender situaciones que requieren una especial protección como el acoso laboral y por razón de sexo y la violencia de género.
- Profundizar y actualizar el diagnóstico de la situación de igualdad laboral de los empleados dando participación, sensibilizando e implicando a toda la organización para una mejora continua del Plan.
- Establecer mecanismos de seguimiento y mejora continua del Plan.

7. Principios de actuación

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

Pero además, derivado del diagnóstico previo efectuado y de las aportaciones y sugerencias efectuadas por las organizaciones sindicales, el Plan incluye un elenco de



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

nuevas medidas tendentes a profundizar y avanzar en la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en la organización.

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

- Igualdad entre mujeres y hombres.
Este principio garantiza la eliminación de toda discriminación basada en el sexo y se contempla de forma específica a lo largo del Plan en los siguientes supuestos: acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional, presencia y representación en los diferentes órganos de las Administraciones autonómicas
- Transversalidad.
- Participación.
- Seguimiento y mejora continua.
- Comunicación no sexista.
- Flexibilidad y adaptación a la diversidad de circunstancias de los distintos sectores y categorías.

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

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

8. Ejes y medidas de actuación

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

EJE 1.- APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Objetivo:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe estar presente de forma transversal la actuación de la Administración y se debe integrar en el desarrollo de todas sus actividades.

En consecuencia, presente eje tiene por finalidad avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la organización, en la planificación, en la gestión de los recursos humanos y en composición de los órganos de toma de decisiones y de participación de la Administración Autonómica.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Medidas:

E1. Medida 1. Generalizar la recogida sistemática de datos desagregados por sexo en las Consejerías, determinando los ámbitos y programas en los que se va a efectuar dicha sistematización.

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

E1. Medida 3. Cuando proceda la contratación de empresas, se estará a lo dispuesto en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

E1. Medida 4. Promover del lenguaje inclusivo en la organización, en la elaboración de normas y en la comunicación interna y externa de la organización

E1. Medida 5. Garantizar el uso no sexista del lenguaje en las categorías, cuerpos y escalas así como en las relaciones de puestos de trabajo y posibilitar que en los documentos administrativos se utilice la denominación que corresponda en función de la persona que lo ocupa.

E1. Medida 6. Incluir la perspectiva de género en las campañas de información y comunicación de manera que se difundan mensajes igualitarios e inclusivos apoyando la ruptura de roles y estereotipos sexistas.

E1. Medida 7. Crear un espacio en la página web (intranet) que contenga un buzón de sugerencias en materia de igualdad en el empleo público. En este espacio se publicará el Plan de Igualdad, la información más significativa sobre las medidas contempladas en el mismo, así como las buenas prácticas e iniciativas innovadoras desarrolladas en este ámbito.

E1. Medida 8 Realización por las Consejerías y Organismos Autónomos de acciones específicas para divulgar y difundir el Plan de Igualdad, para el pleno conocimiento de todo su personal.

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

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



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

EJE 2.- ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

Objetivo:

A pesar de que el acceso al empleo público no muestra especiales desequilibrios en materia de igualdad, al regirse por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el presente eje de actuación tiene por finalidad el continuar garantizando la igualdad real y efectiva y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público.

Medidas:

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

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

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

E2. Medida 4. Inclusión de materias de igualdad y contra la violencia de género en los programas de todas las convocatorias de los distintos procesos selectivos.

E2. Medida 10 Realización por parte de la Dirección General de Función Pública de un estudio interno anual sobre el impacto de género en el acceso al empleo público con referencia expresa a la representación de mujeres y hombres en los procesos selectivos concluidos el año anterior. Para la realización de este estudio la Dirección General de Función Pública podrá recabar la información pertinente a las distintas Consejerías y Organismos Autónomos.



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

Objetivo:

La carrera profesional está conformada por un conjunto de ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad mérito y capacidad y se manifiesta fundamentalmente a través de la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna.

Este eje pretende asegurar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional en el empleo público y promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y más relevantes de la administración.

Medidas:

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

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

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

E3. Medida 4. Garantizar en el marco de la Administración autonómica que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso a un puesto o para la promoción en la carrera profesional.

E3 Medida 5. En la provisión de puestos mediante el sistema de concurso de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos mayoritariamente ocupados por hombres o a la inversa.

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

E1. Medida 7 Realización de un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo con especial incidencia en los puestos superiores, en los nombrados mediante libre designación, así como en el personal eventual.

E1. Medida 8 Realizar un estudio sobre trayectorias profesionales distribuido por sexo, con inclusión del indicador tiempo de permanencia en los distintos niveles y grupos, así como los tramos de edad.



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

Objetivo:

El presente eje de actuación tiene por finalidad reducir desigualdades y desequilibrios en materia de conciliación y corresponsabilidad que explican la menor participación laboral de las mujeres y que dificultan su incorporación a puestos de responsabilidad en el seno de la organización, contribuyendo a la remoción de los obstáculos que dificultan la participación plena de las mujeres en dichos ámbitos.

Los análisis con enfoque de género permiten constatar que los esfuerzos de conciliación de la vida familiar y laboral siguen recayendo principalmente en las mujeres, produciendo situaciones como la “doble carga” de trabajo que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres, mermando de manera significativa sus oportunidades laborales.

La Administración Autonómica ha dado pasos importantes en este ámbito con iniciativas como la Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León y la aplicación de las medidas correspondientes del Estatuto Básico del empleado Público

No obstante es necesario seguir avanzando en la puesta en marcha de acciones que impulsen la igualdad de oportunidades y fomentar la implantación de medidas de conciliación y el reparto equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades domésticas en el ámbito del empleo público.

Medidas

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

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

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

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

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

E4. Medida 6: Estudiar la posibilidad y en su caso implantar medidas de flexibilidad horaria que permitan disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo reducido en la semana o semanas siguientes.(bolsas de horas)



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

E4. Medida 7: Priorizar la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad o por cuidado de personas dependientes.

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

Objetivo:

El presente eje tiene por objetivo avanzar en la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, reduciendo la siniestralidad laboral y las enfermedades derivadas del ejercicio de la actividad laboral, que contribuya a lograr la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres mediante la modificación del entorno laboral y de las pautas de comportamiento.

Para ello, el conocimiento de los efectos que las desigualdades de género pudieran producir en la salud del personal al servicio de la Administración, se considera un elemento fundamental para la puesta en marcha de medidas cada vez más efectivas.

Medidas:

E5. Medida 1. Incorporar el enfoque de género y valorar del impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos.

E5. Medida 2. Incluir la perspectiva de género en las campañas de prevención de enfermedades y promoción de la salud.

E5. Medida 3. Potenciar el análisis de las bajas laborales de las mujeres.

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

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

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

EJE 6. ATENCIÓN A SITUACIONES NECESITADAS DE ESPECIAL PROTECCIÓN.

Objetivo:

La prevención, eliminación y seguimiento de situaciones de violencia en el trabajo en el seno de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos es objeto de atención continuada por la Administración con iniciativas como la elaboración de un protocolo de actuación, informado y negociado con las organizaciones sindicales integrantes de la Mesa General de Negociación de los



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Empleados Públicos en su reunión de 28 de julio de 2016, por el que se determinan las medidas a realizar en los casos que se detecten, protocolo que en el marco de los objetivos perseguidos en el presente Plan de Igualdad debe ser adaptado a situaciones de acoso en el trabajo por razón de género.

Por otro lado, la Administración Pública no es ajena a uno de los problemas más acuciantes de la sociedad actual como es la violencia contra las mujeres y es necesario siempre incidir en la sensibilización en la formación y también en la protección del bienestar y la calidad de vida de aquellas empleadas públicas que sufren violencia de género.

El presente eje tiene por finalidad prevenir y eliminar cualesquiera situaciones de violencia en el trabajo que por razón de género puedan darse y prevenir la violencia de contra la mujer y garantizar la protección de las mujeres que trabajan en la Administración y que sufren violencia de género.

Medidas:

E6. Medida 1. Adaptar el Protocolo para la prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de Violencia en el trabajo en los centros de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, a situaciones de acoso en el trabajo por razón de género.

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

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

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

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

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

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

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

E6. Medida 9. Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de violencia de género de las empleadas públicas que presenten sus servicios en la Administración



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta.

E6. Medida 10. Elaborar un procedimiento en materia de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas de violencia de género, que presten servicios en las Administraciones Públicas, en desarrollo del Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública de 22 de octubre de 2018, por el que se favorece la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

EJE 7.- FORMACIÓN EN IGUALDAD, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Objetivo:

Este eje de actuación tiene por finalidad profundizar en la implementación en todos los ámbitos de la organización de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres y cumplir el mandato legal de formar y sensibilizar en y difundir los datos para fomentar el conocimiento de las situaciones de desigualdad que continúan existiendo.

Medidas:

E7. Medida 1. Programar cursos y seminarios en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género dentro del Plan de Formación de la Administración.

E7. Medida 2. Incorporar módulos específicos de enfoque de género y su transversalización en acciones formativas.

E7. Medida 3. Generalizar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para impartir la formación de las empleadas y los empleados públicos.

E7. Medida 4. Inclusión de indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar desigualdades.

E7. Medida 5. Programar acciones formativas en materia de liderazgo, dirección y gerencia desde una perspectiva de género, priorizando las solicitudes de personas responsables en las jefaturas de recursos humanos y de representantes de las empleadas y empleados públicos que desempeñen puestos de jefatura en su organización.

E7. Medida 6. Introducir la perspectiva de género en las actividades de formación.

E7. Medida 7. Promover cursos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género en las unidades administrativas que elaboren informes de evaluación de impacto de género de proyectos normativos, disposiciones administrativas de carácter general y planes de especial relevancia económica y social.

E7. Medida 8. Priorizar la participación de las mujeres en cursos formativos en habilidades directivas, con el fin de potenciar su incorporación a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.

E7. Medida 9: Organización de acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

E7. Medida 10: Diseño de un plan formativo dirigido a todas las consejerías, organismos autónomos, recursos humanos y al personal de la Comisión Permanente con el fin de capacitarlas suficientemente para el desarrollo de su labor.

EJE 8.- RETRIBUCIONES

Objetivo:

Son numerosas y complejas las variables que influyen y determinan la brecha salarial de género: las desigualdades vinculadas a la promoción, a la carrera profesional o la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las posibles diferencias de cuantía en las retribuciones medias que perciben las mujeres respecto a los hombres viene también determinadas por la segregación horizontal, las características de los puestos que ocupan las mujeres, la menor especialización o el tipo de jornada desempeñada.

Este eje tiene como objetivo analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Comunidad.

Medidas:

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

E8. Medida 2: Garantizar que las herramientas de gestión permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

E8. Medida 3: Analizar las causas o factores asociados a la promoción profesional y a las características de los puestos que ocupan las mujeres y hombres que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o retribución.

9. Diagnóstico participativo, seguimiento y evaluación del Plan

El presente eje de actuación tiene por finalidad, por un lado, el profundizar y actualizar el diagnóstico de la situación de igualdad entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, como instrumento esencial para realizar un análisis de la realidad que permita sobre el impacto de las medidas contempladas en el Plan y la necesidad de su modificación o replanteamiento, dando participación a la plantilla destinataria y sensibilizando e implicando a toda la organización en la mejora continua.

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

E8. Medida 1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres en cada Consejería y Organismos Autónomo.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

E8. Medida 2. Los responsables de Igualdad de cada Consejería y Organismo Autónomo, remitirán a la Comisión Técnica de Igualdad los resultados debidamente analizados, proponiendo las modificaciones que se consideren necesarias en el Plan. Asimismo, remitirán, a la Comisión técnica información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.

E8. Medida 3. Recoger la opinión de empleados públicos a través de instrumentos de muestreo aleatorio sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

E8. Medida 4. Promover la reflexión, el análisis y el diagnóstico del equipo responsable de cada centro directivo.

E8. Medida 5. Implicación y sensibilización en igualdad a toda la plantilla y a los equipos directivos.

E8. Medida 6. Articulación de un sistema de seguimiento y diagnóstico continuado de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

E8. Medida 7. Centralización de la información sobre las medidas contempladas en el Plan de Igualdad en espacio virtual.

E8. Medida 8 Para el seguimiento y evaluación del presente Plan, cada Consejería y OOAA designará una persona responsable encargada de la elaboración de un informe anual el que se hará constar lo siguiente:

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

Seguimiento y evaluación del Plan

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

La composición de la Comisión de Igualdad es la siguiente :

1. Una persona representante por cada Organización Sindical presente en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos
2. Un número igual de miembros designados por la Administración Autonómica.
3. El/la Secretario/a de la Comisión de Igualdad
4. Una persona representante del órgano directivo de la Administración Pública autonómica competente en materia de igualdad de género.

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

1. Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad y de las acciones de desarrollo.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

2. Recibir información de forma periódica sobre las distintas acciones de desarrollo del Plan de igualdad y analizar los resultados.
3. Proponer a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de la evaluación del presente Plan de Igualdad.
4. Realización de estudios sobre la igualdad en la Administración autonómica.

El presente Plan de igualdad, requiere de un proceso de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento y efectividad de los objetivos y las medidas incluidas para el avance y fortalecimiento del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

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

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