



## MEMORIA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

La Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.

En el mismo sentido, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad de Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, en su artículo 41 dispone que *“La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, para su personal, un Plan de Igualdad de Oportunidades en la Función Pública. Este plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.”*

Consecuencia de dicha obligatoriedad se elaboró el I Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, aprobado mediante acuerdo de la Mesa General de Negociación de 19 de enero de 2011.

Agotada la vigencia del I Plan de Igualdad, se hace necesario contar con un nuevo Plan que venga a satisfacer las necesidades que todavía hoy subsisten en consonancia con el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2019-2021, aprobado por el Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018.

Desde finales de 2019 un Comité de Igualdad, en el que han estado representadas las organizaciones sindicales, las consejerías con competencias en materia de empleo público y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, ha trabajado en la elaboración del II Plan de Igualdad.

Como resultado final del proceso de elaboración del Plan, la Mesa General de Negociación del personal empleado público, en su reunión de fecha 4 de octubre de 2021 ha acordado el II Plan de Igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El ámbito de aplicación del Plan, con una vigencia de tres años, se extiende a todos los sectores del empleo público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (personal funcionario docente no universitario, personal funcionario de administración general, personal estatutario del Servicio de Salud, persona laboral).





El objetivo general a alcanzar se centra en la consecución de la igualdad efectiva en el empleo público mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Para alcanzar dicho objetivo general, se articulan los nueve ejes de actuación que a continuación se relacionan, cada uno de los cuales contiene los objetivos específicos y las medidas necesarias para alcanzarlos.

- Eje 1. Acceso al empleo público.
- Eje 2. Promoción profesional.
- Eje 3. Formación.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Igualdad retributiva.
- Eje 6. Prevención y salud laboral con perspectiva de género.
- Eje 7. Violencia de género.
- Eje 8. Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Eje 9. Comunicación y sensibilización en igualdad.

Este Plan requiere de un proceso de seguimiento y evaluación de las medidas planteadas en el mismo, 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. Para el seguimiento y evaluación del Plan se constituirá una Comisión Técnica de Igualdad.

La metodológica diseñada para desarrollar el proceso de seguimiento y evaluación del II Plan de igualdad consta de diferentes momentos o fases, que comenzarán con la elaboración de las fichas de acción y los indicadores de seguimiento y evaluación y terminarán con una evaluación final de resultados tras la implementación del Plan.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

