



## **PROPUESTA DE ACUERDO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, POR EL QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

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

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

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

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



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

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

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



El Plan de estructura en ocho ejes de actuación:

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

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

Objetivos específicos:

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

### EJE 2.- ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

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

Objetivos específicos:

1. Incorporar el enfoque de género en las políticas procesos y sistemas de gestión de recursos humanos.



2. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.
3. Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión de puestos de trabajo.

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

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

Objetivos específicos:

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

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

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

Objetivos específicos:

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



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

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

Objetivos específicos:

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

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

Objetivo general: prevenir y eliminar cualquier situación de violencia en el trabajo que por razón de género pueda darse, garantizar la protección de las mujeres que trabajan en la Administración y garantizar la protección integral de las mujeres que sufren violencia de género.

Objetivos específicos:

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



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

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

Objetivos específicos:

1. Realizar acciones de formación y de sensibilización dirigido a todos los ámbitos de la organización.
2. Introducir la perspectiva de género en todas las actividades de formación.

Mejorar y avanzar en la transparencia e implantación de las medidas del plan de igualdad

## EJE 8.- RETRIBUCIONES

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

Objetivo específico:

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



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

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero de la Presidencia, previa negociación en Comisión Técnica para la Igualdad y la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Comunidad de Castilla y León y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión de..... la Junta de Castilla y León  
adopta el siguiente

### **ACUERDO**

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

**CONFIDENTIAL**