

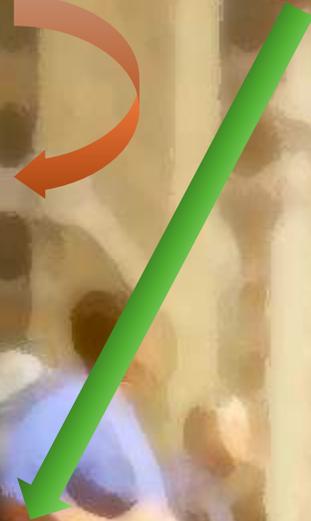
PLAN DE IGUALDAD



SONIA BUSTOS ARRIBAS

**JEFA DE SERVICIO DE RELACIONES LABORALES
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA**

CONVENCIONALISMO



No gritar en un restaurante.



No escuchar música con volumen alto en el transporte público.



No colarse en un fila.



Ceder el asiento a embarazadas, personas mayores o con alguna discapacidad en el transporte público.

DESIGUALDAD DE GÉNERO





LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007
Referencia: BOE-A-2007-6115

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 27 de julio de 2013

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.





Ley Orgánica 3/2007, de 22
de marzo, para la igualdad
efectiva de mujeres y
hombres



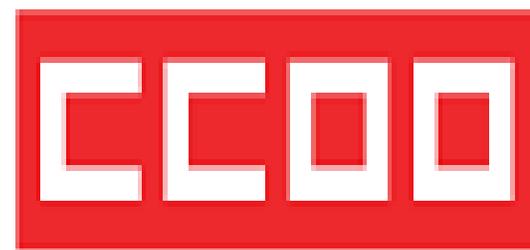
INFORME DE DIAGNÓSTICO



CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

- **La corresponsabilidad**, vimos cómo está aún lejos de estar equilibrada entre los hombres y las mujeres en la administración ya que los datos de **excedencias** nos dicen que el **85% se ha solicitado por mujeres**, indicando por tanto que son las mujeres las que se encargan de forma mayoritaria del cuidado de los hijos y otros familiares.
- Asimismo, la solicitud de **reducción de jornada**, representada en un **91% por mujeres**.
- De este diagnóstico, además, se desprendieron ciertas recomendaciones que tomamos como referencia a la hora de elaborar el plan, tales como la revisión de los criterios de acceso a las diferentes posiciones de la Función Pública, la revisión de los criterios de promoción, o el necesario análisis de los factores que provocan la brecha salarial, entre otras.

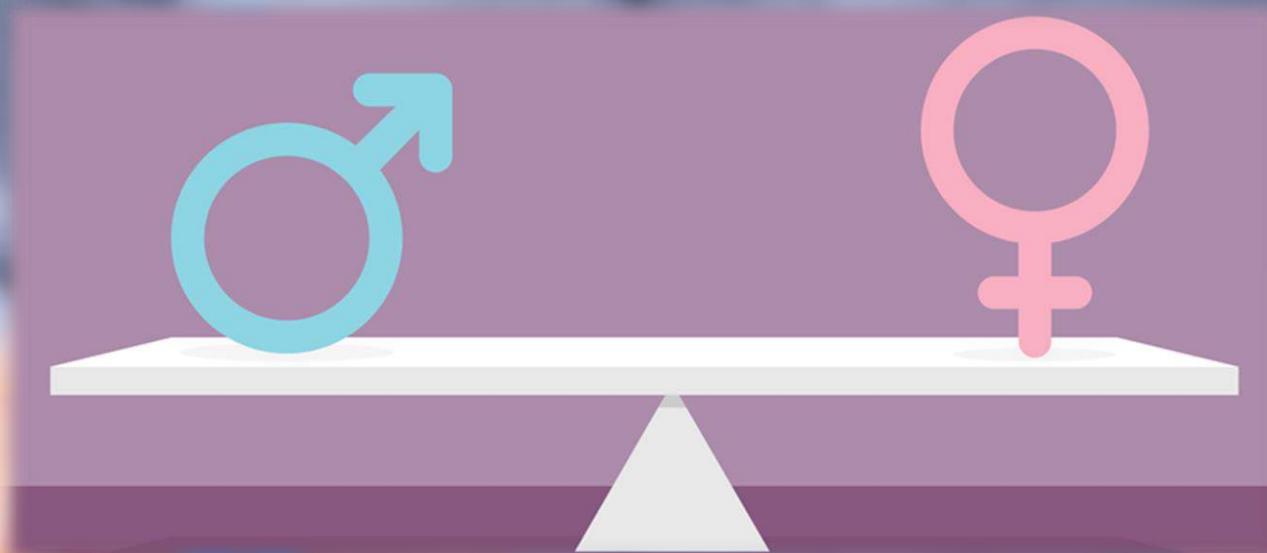
NEGOCIACIÓN



Área Pública
Castilla y León



CENTRAL SINDICAL
INDEPENDIENTE Y
DE FUNCIONARIOS



***I Plan de igualdad para las
empleadas y empleados públicos
de la Junta de Castilla y León.***

[https://empleopublico.jcyl.es/web/es/
plan-igualdad-para-empleadas.html](https://empleopublico.jcyl.es/web/es/plan-igualdad-para-empleadas.html)

ESTRUCTURA

8 EJES DE ACTUACIÓN

21 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

94 MEDIDAS DE ACTUACIÓN



8 EJES DE ACTUACIÓN

- Aplicación transversal de la perspectiva de género
- Acceso al empleo público
- Igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional
- Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género
- Atención a situaciones necesitadas de especial protección
- Formación en igualdad, información y sensibilización
- Retribuciones



ÁMBITO DE APLICACIÓN

PERSONAL AL SERVICIO DE LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL Y OOAA

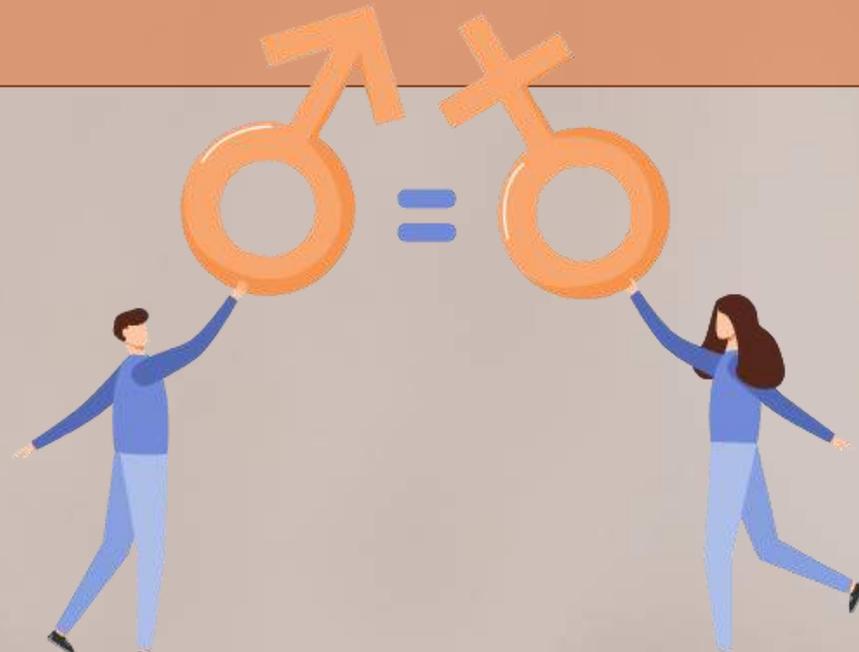
PERSONAL AL SERVICIO DE LAS
INSTITUCIONES SANITARIAS

PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE
LOS CENTROS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD



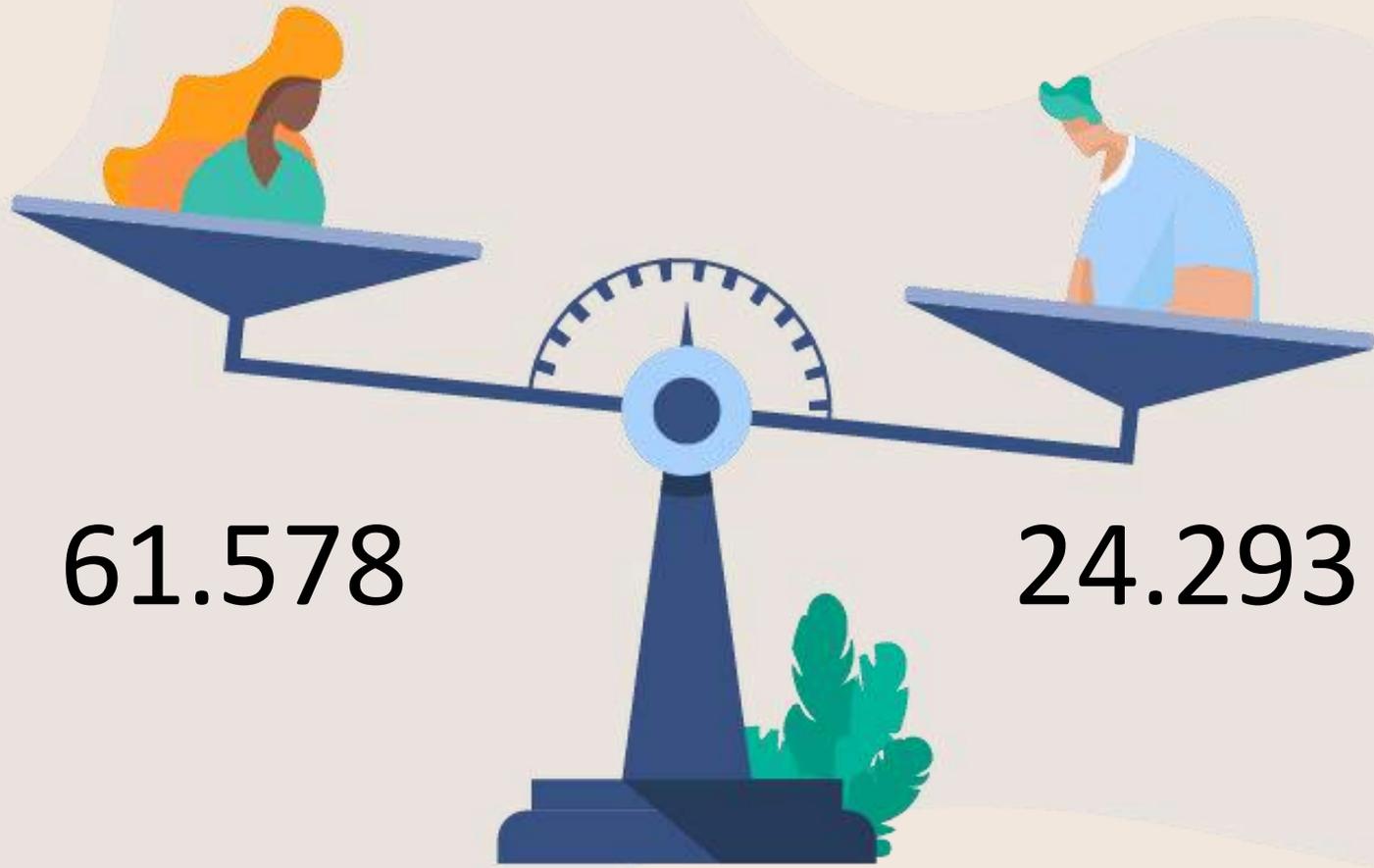
OBJETIVO

Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 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 y sus organismos autónomos.



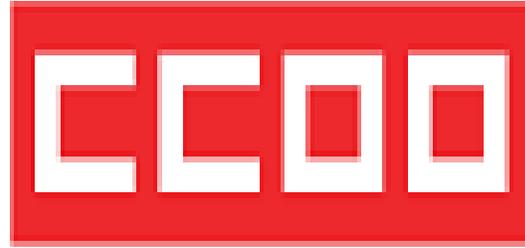
**COMISIÓN SEGUIMIENTO
DEL I PLAN DE IGUALDAD
PARA LOS EMPLEADOS Y
EMPLEADAS DE
LA JUNTA DE
CASTILLA Y LEÓN**





61.578

24.293



Área Pública
Castilla y León



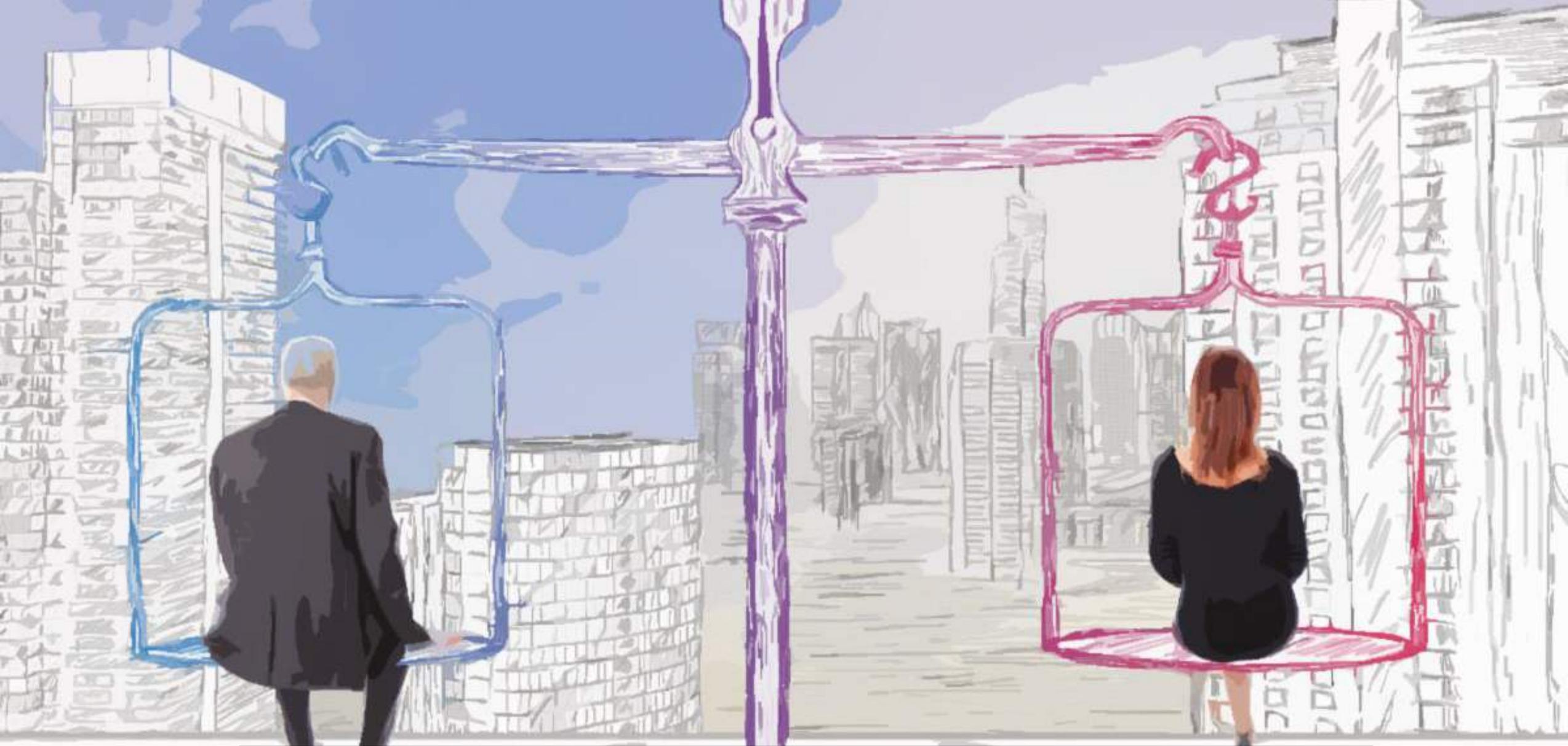
CENTRAL SINDICAL
INDEPENDIENTE Y
DE FUNCIONARIOS



**COMISIÓN SEGUIMIENTO
DEL I PLAN DE IGUALDAD
PARA LOS EMPLEADOS Y
EMPLEADAS DE
LA JUNTA DE
CASTILLA Y LEÓN**

COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD





“No puedo decir si las mujeres son mejores que los hombres. Sin embargo, sí puedo decir sin dudar que no son peor”. (Golda Meir)