

Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

0. Resumen Ejecutivo del Informe de Impacto de Género

Denominación	Anteproyecto de Ley de reactivación de la carrera profesional y de fidelización e incentivación del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
Órgano proponente	Dirección General de Recursos Humanos y Transformación del SESCAM.
Objeto	Reactivar y modernizar la carrera profesional del personal del SESCAM tras su paralización desde 2012, extendiendo el nuevo modelo a determinados perfiles profesionales vinculados a la prestación sanitaria, e introduciendo medidas extraordinarias para cubrir plazas de difícil cobertura y habilitar la movilidad voluntaria.
Estructura normativa	Cinco artículos, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y dos disposiciones finales.
Marco legal de obligado cumplimiento en materia de transversalidad de género	Constitución Española (arts. 9.2 y 14), Ley Orgánica 3/2007 (arts. 4 y 19), Ley 12/2010 de CLM (arts. 6 y 12), Ley 5/2022 de CLM (art. 5).

1. Identificación de la Norma y Marco Legal

Anteproyecto de Ley de reactivación de la carrera profesional y de fidelización e incentivación del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (en adelante **Anteproyecto de Ley**), promovida por la **Dirección General de RR.HH. y Transformación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (en adelante SESCAM)**, se somete a Informe de Impacto de género en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, en los artículos 4 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los artículos 6 y 12 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha y en el artículo 5 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.

El contenido de este **Anteproyecto de Ley** se estructura en cinco artículos, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y dos disposiciones finales.

La exposición de motivos justifica la ley como una medida para reactivar y modernizar la carrera profesional del personal del **SESCAM** tras su paralización desde 2012, corrigiendo los efectos negativos sobre la promoción, el reconocimiento y la motivación profesional, y extendiendo el nuevo modelo a determinados perfiles profesionales vinculados a la prestación sanitaria para garantizar una gestión más homogénea, eficiente y orientada a la calidad asistencial; además, introduce medidas extraordinarias para cubrir plazas de difícil cobertura y habilitar la movilidad voluntaria, todo ello con el objetivo de mejorar la continuidad del servicio, la captación y retención de profesionales y la calidad de la atención sanitaria.

En este marco, el **Anteproyecto de Ley** hace referencia a la **Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud**: en el artículo 41.1, *define la carrera profesional de los profesionales de los servicios de salud como el derecho de estos profesionales*

¹ Estructura del Informe de Evaluación del Impacto de Género según la Guía de Evaluación del Impacto de Género del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2009).

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59	
	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56	
Observaciones		Página	1/10	
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan servicios.

Asimismo, se remite a la regulación del sistema de desarrollo profesional establecida en la **Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias**, estableciendo los principios generales, comunes y homologables en todo el Sistema Sanitario.

Por su parte, el Estatuto Marco, regulado en la **Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**, cuyo artículo 40 establece los criterios generales de la carrera profesional para que las comunidades autónomas los desarrollen, previa negociación en las mesas correspondientes, de manera que posibilite el derecho a la promoción del personal estatutario de los servicios de salud conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias públicas.

En consecuencia, se regula la implantación del modelo de carrera profesional en el ámbito del **SESCAM** mediante dos Decretos: **Decreto 117/2006**, de 28 de noviembre, por el que se regula la carrera profesional de licenciados y diplomados sanitarios del **SESCAM**, y el **Decreto 62/2007**, de 22 de mayo, que regula el sistema de carrera profesional del personal estatutario sanitario de formación profesional y del personal estatutario de gestión y servicios del Sescam.

Igualmente, esta regulación se estructura al amparo de las competencias que tiene atribuidas la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en los artículos 31.1. 1ª, 31.1. 2ª, 32, 33 y 39.3 del **Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha**. A continuación, se expone de forma resumida el contenido normativo del referido **Anteproyecto de Ley**:

*En el artículo 1 se determina el objeto y ámbito de aplicación de la ley, y en los artículos 2 y 3 se regula la reactivación de la carrera profesional del personal estatutario del **SESCAM**, con las especialidades aplicables al personal funcionario sanitario local adscrito al **SESCAM** y al personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha y el nuevo modelo de carrera profesional. El artículo 4 establece la selección del personal estatutario fijo mediante concurso en las categorías que requieran formación sanitaria especializada en ciencias de la salud cuando existan dificultades de cobertura relacionadas con la escasez de estos perfiles profesionales, y el artículo 5 habilita a la persona titular de la Dirección-Gerencia del Sescam para aprobar la convocatoria del procedimiento de movilidad voluntaria por el sistema de concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de los puestos del personal incluido en el ámbito de aplicación del Decreto 42/2005, de 26 de abril.*

*La disposición adicional primera prevé el reconocimiento de la carrera profesional del personal funcionario sanitario local adscrito al **SESCAM**, la disposición adicional segunda el reconocimiento de la carrera profesional del personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha y la disposición adicional tercera la homologación de los grados de carrera profesional reconocido al personal procedente del Sistema Nacional de Salud.*

La disposición transitoria primera establece la vigencia con carácter transitorio de determinadas normas en tanto no se aprueben las normas que las sustituyan, la disposición transitoria segunda los procedimientos extraordinarios de reconocimiento de grado, la disposición transitoria tercera la progresión excepcional al grado de carrera siguiente en el procedimiento ordinario y la disposición derogatoria única deroga expresamente las normas que se detallan en la disposición transitoria primera.

Finalmente, las disposiciones finales primera y segunda respectivamente, contienen la habilitación normativa al Consejo de Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta ley y la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59
Observaciones	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

2. Análisis de la Pertinencia de Género

La **norma presenta una clara pertinencia de género** porque regula un ámbito, el sanitario, en el que **la feminización es estructural**² y donde persisten desigualdades en acceso, promoción, desarrollo y reconocimiento profesional. En este sentido, presente análisis de pertinencia de género se fundamenta en cuatro evidencias estructurales del sector sanitario que determinan la necesidad de incorporar perspectiva de género en el diseño del nuevo modelo de carrera profesional del SESCAM:



A continuación, se desarrollan cada uno de estos fundamentos de hecho con los datos oficiales que los sustentan:

Feminización estructural del sector sanitario	Según el informe oficial del Ministerio de Sanidad "Recursos Humanos, ordenación profesional y formación continuada en el Sistema Nacional de Salud, 2024 ³ ", las mujeres constituyen el 75,3% del personal de enfermería y superan el 53% del total del personal colegiado en medicina . El mismo informe advierte expresamente de que esta realidad plantea retos específicos en materia de conciliación, desarrollo profesional y planificación de plantillas. En la misma línea, el Observatorio de Salud de las Mujeres subraya que las políticas sanitarias deben integrar la perspectiva de género y producir conocimiento desagregado por sexo para corregir desigualdades en salud y en las estructuras del sistema sanitario.
Brecha en puestos de responsabilidad y liderazgo	A pesar de la feminización del sector, las mujeres solo ocupan aproximadamente un tercio de las jefaturas de servicio en el ámbito hospitalario, existiendo una infrarrepresentación persistente en órganos de decisión, comités de evaluación y posiciones de liderazgo. La evidencia oficial y sectorial también muestra que la feminización del sector no se traduce automáticamente en acceso equilibrado al poder, la investigación o la promoción. En medicina, aunque las mujeres ya superan el 53% de las personas colegiadas, solo alrededor de un tercio de las jefaturas de servicio están ocupadas por mujeres; en enfermería, las mujeres alcanzan el 84,2% del total del personal colegiado, aunque la presencia en puestos directivos (nivel estratégico) sigue siendo escasa. Además, WOMEDS⁴ y otras fuentes sectoriales describen barreras persistentes vinculadas a sesgos en la valoración del mérito, menor reconocimiento de la labor asistencial cuando convive con docencia e investigación, y una participación desigual en órganos de representación y decisión.

² Según el estudio *Value gender and equity in the global health workforce* de la Organización Mundial de la Salud (OMS), las mujeres representan el 67% de la fuerza laboral mundial en profesiones sociosanitarias. Disponible en: [OMS - Value gender and equity in the global health workforce](https://www.who.int/publications/m/item/value-gender-and-equity-in-the-global-health-workforce) y [OMS - 10 cuestiones clave para garantizar la equidad entre hombres y mujeres en el personal sanitario mundial](https://www.who.int/publications/m/item/oms-10-cuestiones-clave-para-garantizar-la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres-en-el-personal-sanitario-mundial)

³ Nota de prensa "El número de profesionales de medicina sube un 3,3% y el de enfermería un 2,5%" (Ministerio de Sanidad, 2026). Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/eu/gabinete/notasPrensa.do?id=6820>

⁴ Proyecto WOMEDS (Women in Medicine in Spain) es un observatorio que monitoriza las áreas de mejora en la representación de las mujeres en las posiciones de liderazgo en la medicina española disponible en: <https://womeds.es/>

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59
Observaciones	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

Carga desigual de cuidados y de conciliación

El Instituto de las Mujeres señala que las mujeres asumen de forma desproporcionada las responsabilidades de cuidados, lo que impacta directamente en sus trayectorias profesionales mediante interrupciones, reducciones de jornada y parcialidad no deseada.

La carrera profesional, además, no es una herramienta neutral desde el punto de vista de género, porque su diseño puede reproducir sesgos si valora trayectorias lineales, disponibilidad plena o dedicación continua sin atender a interrupciones asociadas a cuidados, maternidad, reducción de jornada o corresponsabilidad. El Instituto de las Mujeres⁵ recuerda que la conciliación y la corresponsabilidad son condiciones esenciales para ejercer el derecho al cuidado y al cuidado de otras personas, y que las administraciones públicas deben asumir su responsabilidad en esta materia. En este contexto, *incorporar cláusulas que eviten la penalización de trayectorias profesionales condicionadas por cuidados* no es solo coherente con la normativa de igualdad, sino *necesario para garantizar*

Pertinencia de Género del Anteproyecto de Ley

Lo expuesto conecta directamente con la pertinencia de género del **Anteproyecto de Ley**: si el nuevo modelo de carrera profesional se limita a reproducir criterios aparentemente neutros, puede acabar penalizando de forma indirecta a las mujeres profesionales más expuestas a interrupciones de trayectoria, parcialidad o sobrecarga de cuidados. Por ello, resulta pertinente que la norma incorpore datos desagregados por sexo, representación equilibrada en los comités de evaluación y criterios objetivos que no castiguen trayectorias interrumpidas por conciliación o corresponsabilidad, tal y como exigen la Ley Orgánica 3/2007 y la lógica de transversalidad de género en la acción pública.

3. Previsión de Efectos sobre la Igualdad de Género

3.1. Descripción sobre los tipos de Impacto:

Impactos positivos directos

- Reconocimiento de la trayectoria profesional del personal estatutario, mayoritariamente femenino.
- Incorporación de cláusulas de perspectiva de género en el diseño del nuevo modelo (art. 3.7).
- Garantía de representación equilibrada en los comités de evaluación (art. 3.3).
- No penalización de trayectorias condicionadas por cuidados (art. 4.3).
- Extensión del reconocimiento de la carrera profesional a perfiles profesionales adscritos al SESCAM con regímenes jurídicos propios (personal funcionariado sanitario local y personal de la Agencia de Transformación Digital).

⁵ Apartado del Instituto de las Mujeres sobre Cuidados, Corresponsabilidad y Conciliación disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59
Observaciones	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

Impacto negativos potenciales (si no se aplican medidas correctoras)

- Reproducción de sesgos en la valoración del mérito si no se incorporan criterios objetivos que eviten la penalización de interrupciones por cuidados.
- Subrepresentación de mujeres en órganos de decisión si no se garantiza la presencia equilibrada.
- Lenguaje no inclusivo que invisibiliza a las mujeres profesionales (uso genérico del masculino "los profesionales", "colectivos", etc.).
- Impacto indirectamente discriminatorio sobre mujeres y hombres en atención a las posibles diferencias en estabilidad, parcialidad o discontinuidad de las trayectorias profesionales.

3.2. Medidas Correctoras Propuestas:

A efectos del cumplimiento de la **Ley 12/2010**, de 18 de noviembre, de Igualdad de Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y de las medidas en materia de igualdad contempladas en los Ejes 5.1 Gestión Pública con perspectiva de género y 5.6. Calidad de Vida y Salud del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2026** y el **III Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 2026-2030**, se recomiendan las siguientes mejoras:

1. Corrección del lenguaje para garantizar la efectividad de la transversalidad de género y que el Anteproyecto esté libre de sesgos de género, por ejemplo:

- Sustitución de términos como "los profesionales" o "estos profesionales" o "los profesionales afectados" o "los profesionales interesados":

▪ Exposición de motivos

- La carrera profesional es una importante herramienta motivacional que permite valorar y reconocer el trabajo, esfuerzo y desempeño excelente de la plantilla del Sescam y, en este contexto, el Gobierno regional ha considerado como objetivo prioritario la necesidad de iniciar un proceso de reactivación de la carrera profesional, que regule la implantación y desarrollo de un nuevo modelo que responda a las necesidades estratégicas del Sescam, incentivando la formación, la investigación, el compromiso con la calidad y la humanización.
- En este contexto de modernización y transformación, se trata de conseguir un nuevo modelo de carrera profesional orientado al desarrollo del talento, que contribuya a fortalecer la motivación profesional ofreciendo a las personas trabajadoras un camino de crecimiento constante lo cual se convierte en el factor más potente de fidelización y atracción.
- En este contexto, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Sescam, suscrito el día 20 de abril de 2026, aprueba el Pacto por el que se establecen las bases para la reactivación de la carrera profesional en el ámbito del Sescam, publicado mediante la Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM núm. 92, de 18 de mayo de 2026); con este pacto se persiguen dos objetivos fundamentalmente: el establecimiento de un procedimiento extraordinario de carrera profesional y la asunción de un compromiso estratégico de negociación de un nuevo modelo de carrera profesional para el personal del Sescam.

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59
Observaciones	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A	Página	5/10
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

- El extenso período transcurrido desde la entrada en vigor de la citada Ley 1/2012, de 21 de febrero, produjo efectos desfavorables en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras afectadas, quienes se vieron privadas del acceso a los procedimientos ordinarios de acceso y progresión previstos en el sistema de carrera profesional. Esta situación ha hecho necesario articular medidas que permitan corregir las consecuencias derivadas de dicha paralización.
- Asimismo, durante el citado período, un número significativo de profesionales accedió a una categoría profesional distinta. No obstante, la suspensión de la carrera profesional imposibilitó el inicio de esta en la nueva categoría por parte del personal interesado. Esta circunstancia de carácter excepcional ha motivado que, en el marco del procedimiento extraordinario, la valoración de los servicios prestados se lleve a cabo también con carácter excepcional.
- En segundo lugar, en el ámbito hospitalario concurre una circunstancia añadida, como es la propia función que cumplen estos centros lo que determina unas peculiaridades, tanto organizativas y de recursos humanos, como de desarrollo de la cartera de servicios, de la dotación de recursos tecnológicos o del despliegue de actividades de investigación y docencia. Factores que, en conjunto, influyen en que las plazas de estos centros hospitalarios sean menos llamativas para el personal sanitario, lo que hace difícil su cobertura.
- Por lo tanto, con carácter extraordinario y excepcional, atendiendo a la evaluación continua y garantía de capacidad y conocimientos que otorga el sistema de formación especializada en ciencias de la salud, así como las peculiaridades de las tareas a desarrollar por este personal, el Sescam podrá efectuar a través del sistema de concurso la selección del personal estatutario fijo en plazas o puestos declarados de difícil cobertura correspondientes a categorías y/o especialidades que requieran formación sanitaria especializada en ciencias de la salud, teniendo en cuenta las dificultades excepcionales relacionadas con la escasez de este personal cuando resulte difícil la cobertura de estas plazas mediante los sistemas de selección o de provisión ordinarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
- Sustitución de términos como “los profesionales” o “estos profesionales” y Reconfiguración de la frase para mejor comprensión y que esté libre de sesgos:
 - **Exposición de motivos**
 - Por último, la ley no regula el carácter retroactivo del reconocimiento de la carrera profesional por dos motivos: por un lado, el citado pacto prevé, un procedimiento extraordinario, que se articula a través de dos convocatorias extraordinarias, para que estas personas trabajadoras puedan progresar de grado de carrera profesional en su categoría y, en su caso, especialidad; también prevé el pacto una tercera convocatoria extraordinaria para el personal que presentó solicitud en el procedimiento ordinario de carrera profesional que quedó suspendido y que se convocó mediante la Resolución de 4 de octubre de 2010, de la Dirección-Gerencia, por la que se convoca el procedimiento ordinario para el acceso a los grados I, II, III y IV de carrera profesional para el personal licenciado y diplomado sanitario del Sescam; y, en segundo lugar, porque los compromisos económicos adquiridos con dichos procedimientos extraordinarios no permiten la disponibilidad presupuestaria con carácter retroactivo.
- Sustitución “colectivos” para evitar subjetividad en la interpretación y sesgos de género:
 - **Exposición de motivos**
 - No obstante, la realidad organizativa actual del Sescam aconseja que dicho reconocimiento no quede limitado exclusivamente al personal estatutario del Sescam.

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59
Observaciones	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A	Página	6/10
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

Existen perfiles profesionales que, aun manteniendo un régimen jurídico propio, como es el caso del personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam, o una adscripción orgánica diferenciada, como es el caso del personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha, participan de manera directa en la prestación y gestión de los servicios sanitarios públicos.

- Por ello, la ley prevé también la aplicación del régimen de reconocimiento de la carrera profesional a los dos perfiles profesionales antes citados. Esta extensión se articula de tal modo que el reconocimiento de la carrera profesional no altera la naturaleza jurídica de la relación de empleo del personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam, ni la adscripción orgánica del personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha, sino que produce exclusivamente los efectos administrativos y económicos previstos en esta ley y en sus normas de desarrollo en todo lo que se refiere al sistema de carrera profesional.
 - En definitiva, estamos ante una medida dirigida a unos perfiles profesionales que, además de tener un peculiar ámbito funcional y prestacional en el marco general de las gerencias del Sescam, cuenta con un alto nivel de cualificación, al ser personal especialista en ciencias de la salud, caracterizado por la garantía de la evaluación continua y la capacidad profesional que le otorga su exigente y muy reconocido régimen de formación sanitaria especializada.
- Inclusión del término “perfiles” para evitar conflictos con el lenguaje y que esté libre de sesgos

▪ Exposición de motivos

- En el artículo 1 se determina el objeto y ámbito de aplicación de la ley, y en los artículos 2 y 3 se regula la reactivación de la carrera profesional del personal estatutario del Sescam, con las especialidades aplicables al personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam y al personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha y el nuevo modelo de carrera profesional. El artículo 4 establece la selección del personal estatutario fijo mediante concurso en las categorías que requieran formación sanitaria especializada en ciencias de la salud cuando existan dificultades de cobertura relacionadas con la escasez de estos perfiles profesionales, y el artículo 5 habilita a la persona titular de la Dirección-Gerencia del Sescam para aprobar la convocatoria del procedimiento de movilidad voluntaria por el sistema de concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de los puestos del personal incluido en el ámbito de aplicación del Decreto 42/2005, de 26 de abril.

2. Inclusión de contenidos acorde con la obligación normativa de rango superior que garantiza la igualdad efectiva en el acceso y promoción profesional, y refuerza la legitimidad social de la norma en un momento de reactivación de la carrera profesional del SESCAM:

▪ Exposición de motivos

- Por todo ello, en el nuevo modelo de carrera profesional se habrán de tener en cuenta también los resultados de la evaluación de la actividad profesional, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que para su valoración se establezcan, así como su implicación en la gestión clínica, incorporando asimismo una perspectiva de género que permita detectar y corregir posibles desigualdades en las trayectorias profesionales.
- Asimismo, y de conformidad con la doctrina que la Jurisprudencia ha establecido, en este nuevo modelo de carrera profesional se suprimen las distinciones de trato entre personal fijo y personal temporal que deberá aplicarse respetando los principios de igualdad de trato y oportunidades, de modo que no se generen efectos indirectamente discriminatorios

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59
Observaciones	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A	Página	7/10
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

sobre mujeres y hombres, especialmente en atención a las posibles diferencias en estabilidad, parcialidad o discontinuidad de las trayectorias profesionales.

- En el diseño y desarrollo del nuevo modelo de carrera profesional, así como en su aplicación práctica, deberá garantizarse la integración transversal de la perspectiva de género, de conformidad con los artículos 4 y 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los artículos 6 y 12 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha y en el artículo 5 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha. A tal efecto, los criterios de acceso, progresión, evaluación y reconocimiento profesional habrán de ser objetivos, transparentes y no discriminatorios, evitando cualquier sesgo directo o indirecto por razón de sexo y favoreciendo, en su caso, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos, comités y procedimientos que intervengan en su gestión.

▪ Artículo 3

- 7. El diseño, desarrollo y evaluación del nuevo modelo de carrera profesional incorporarán la perspectiva de género, mediante criterios de acceso y progresión no discriminatorios, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de valoración y seguimiento, y la elaboración de indicadores desagregados por sexo que permitan analizar su incidencia real sobre la igualdad efectiva.

▪ Artículo 5

- El procedimiento de movilidad voluntaria se desarrollará con respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier impacto discriminatorio en el acceso, la participación y la adjudicación de destinos, y podrá incorporar mecanismos de seguimiento desagregados por sexo a efectos de evaluación de su incidencia.

3. **Inclusión de la frase “especialmente por encontrarse en riesgo de despoblación” para contextualizar objetivamente “zonas afectadas”.** Esta inclusión se ajusta a la normativa vigente y evidencia la aplicación de medidas de retención de población, en línea con la Ley 2/2021 de Castilla-La Mancha, que establece medidas económicas, sociales y tributarias para combatir la despoblación y fomentar el desarrollo del medio rural:

▪ Exposición de motivos

- En definitiva, en estos centros concurren una serie de factores que precisan singularidades para el desempeño de estas plazas, así como en las tareas que desarrollan, las cuales, en el momento actual, dificultan gravemente la captación de profesionales. Esta situación exige adoptar, de forma urgente, medidas extraordinarias para garantizar la calidad asistencial y su mejora, y evitar que se produzca un deterioro de la atención sanitaria de la población en las zonas afectadas, especialmente por encontrarse en riesgo de despoblación.

4. **Inclusión de este párrafo acorde con la obligación normativa de rango superior que garantiza la igualdad efectiva en la promoción profesional y en ejercicio de la conciliación y de la corresponsabilidad:**

- En la aplicación de estos criterios deberá garantizarse la ausencia de sesgos de género y la no penalización de trayectorias profesionales condicionadas por responsabilidades de

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59
Observaciones	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A	Página	8/10
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

cuidados, reducciones de jornada o interrupciones vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad.

5. Puesta en valor lo que se viene haciendo y en cumplimiento de las normas sobre representación equilibrada de mujeres y hombres (LO 3/2007, Ley 12/2010 y LO 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres):

▪ **Artículo 3**

- 3. El nuevo modelo deberá regular, en todo caso, la determinación de la estructura de grados, los requisitos de acceso y progresión, la composición y funciones de los comités de evaluación, el número mínimo de créditos exigibles para el acceso a cada grado y la periodicidad de las convocatorias, así como los efectos administrativos y económicos derivados del reconocimiento de los distintos grados de carrera profesional. La composición de los comités de evaluación deberá ajustarse, en la medida de lo posible, a una representación equilibrada de mujeres y hombres, y el procedimiento incorporará mecanismos de seguimiento desagregados por sexo.

6. Medidas adicionales propuestas:

▪ **Indicadores de seguimiento:** Establecer indicadores específicos que permitan medir:

- Porcentaje de mujeres y hombres en cada grado de carrera profesional.
- Tiempo medio de promoción por sexo.
- Impacto de las interrupciones por cuidados en la progresión profesional.
- Representación en órganos de evaluación y decisión.

▪ **Formación en igualdad:**

- Incorporar la formación específica en perspectiva de género como criterio valorable en los procedimientos de acceso y progresión en la carrera profesional.

La incorporación de las medidas correctoras propuestas no solo garantiza el cumplimiento de la normativa de igualdad de rango superior, sino que eleva la calidad jurídica y la legitimidad social de la norma, asegurando que el nuevo modelo de carrera profesional del **SESCAM** sea un instrumento robusto, equitativo y alineado con los estándares de excelencia que exige la administración pública regional en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. Valoración del Impacto de Género

El impacto del **Anteproyecto de Ley** es **positivo**, porque contempla todas las normativas vigentes en la materia.

La valoración del presente **Anteproyecto de Ley** es positiva, siempre que se integren las recomendaciones técnicas formuladas en materia de igualdad y lenguaje libre de sesgos de género. La incorporación de estas mejoras no solo garantiza el estricto cumplimiento de la Ley 12/2010, de Igualdad de Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, y de los ejes estratégicos del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (2019-2026) y el III Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados de la Junta (2026-2030), sino que eleva la calidad jurídica y la

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59	
	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56	
Observaciones		Página	9/10	
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Informe de Impacto de Género¹ – REV.01

solidez normativa del texto. Al subsanar los sesgos de género en la redacción y blindar la norma frente a posibles impugnaciones por falta de transversalidad, se asegura que el nuevo modelo de carrera profesional del **SESCAM** sea un instrumento robusto, legítimo y alineado con los estándares de excelencia que exige la administración pública regional.

Asimismo, la **adopción de estas medidas refuerza la legitimidad social y política de la norma en un momento clave de reactivación de la carrera profesional sanitaria**. La inclusión de cláusulas que garantizan la igualdad efectiva, la no penalización de trayectorias vinculadas a la corresponsabilidad y la representación equilibrada en los órganos de evaluación, proyecta una imagen de modernidad y compromiso con los derechos fundamentales. Esto posiciona al Gobierno regional y al **SESCAM** como referentes en la gestión pública con perspectiva de género, cumpliendo no solo con las obligaciones de rango superior, sino también con el mandato de combatir la despoblación y fomentar el desarrollo del medio rural, asegurando así una implementación exitosa y socialmente justa del nuevo marco normativo.

Código Seguro De Verificación	486C-4F77-5946P6B77-465A	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Alberto Panes Corbelle - J. Área Régimen Jurídico y Gestión de Personal	Firmado	03/08/2026 09:20:59
	Andrea Calvo Cava - Técnico Superior de Apoyo	Firmado	03/08/2026 09:02:56
Observaciones		Página	10/10
Url De Verificación	https://sescam.jccm.es/verifirma/code/486C-4F77-5946P6B77-465A		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

