



Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la administración pública de la Comunidad Autónoma de la Región De Murcia por el que se aprueba el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017, del ámbito sectorial de Administración y Servicios.

La igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres. Aunque el estatus legal de las mujeres en Europa ha mejorado, la igualdad efectiva está aún muy lejos de ser una realidad. Si bien el progreso es visible, las brechas de género aún persisten en muchas áreas, manteniéndose los hombres en sus roles tradicionales y limitando las oportunidades de las mujeres para alcanzar sus derechos fundamentales y hacer valer sus intereses

La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. No obstante, en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. La igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social. Se necesita todo el talento que, tanto mujeres como hombres, pueden aportar para avanzar hacia un modelo social más justo y un desarrollo económico basado en un crecimiento sostenible e integrador.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, establece criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de igualdad entre hombres y mujeres. En la Región de Murcia, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género dispone, que la Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal ha de plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

La obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar planes de igualdad a través de los instrumentos de negociación colectiva se estableció en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (disposición adicional octava).

La Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, alcanzó con fecha 3 de julio de 2014 un Acuerdo sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el que se establecía la constitución de las Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres y contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad. El Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 6 de octubre de 2015 para la mejora del empleo público, recuperación de las condiciones de trabajo y desarrollo de un nuevo modelo de Función Pública. (BORM nº 265), establecía en su apartado 3.3 un plazo de tres meses para presentar ante la Mesa General de Negociación los Planes de Igualdad de los diferentes ámbitos sectoriales.



De conformidad con lo expuesto, la propuesta del presente Plan, ha sido aprobada por la Comisión de Igualdad de Administración y Servicios, con fecha 10 de febrero de 2016 acordando elevarla a la Mesa General de Negociación

ACUERDO

Primero

Aprobar el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia del ámbito sectorial de Administración y Servicios que se incluye como Anexo.

Segundo

La vigencia del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, una vez ratificado por el Consejo de gobierno corresponderá al periodo 2016-2017

Tercero

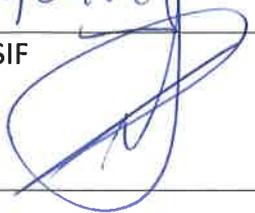
Se publicarán en el boletín Oficial de la Región de Murcia las medidas contenidas en el Plan de Igualdad así como su cronograma, publicando en la página web de la Administración Regional, el diagnóstico de situación y sus sucesivas actualizaciones.

Murcia, 1 de marzo de 2016

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL,

El Consejero de Hacienda y Administración Pública 	La Consejera de Educación y Universidades 	La Consejera de Sanidad 
--	--	--

POR LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL,

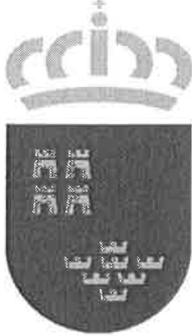
FSES (ANPE) 	FSES (SATSE) 	CCOO 
UGT 	CESM 	CSIF 
LA INTERSINDICAL 		



Región de Murcia

**Plan para la Igualdad entre
mujeres y hombres en la
Administración Pública
de la Región de Murcia
2016-2017**

Comisión de Igualdad

	 <p>comisiones obreras de la Región de Murcia</p>
	 <p>Región de Murcia</p>
	 <p>INTERSINDICAL Región Murciana</p>

**Dirección General de
la Función Pública
y Calidad de los Servicios**

Prólogo

La igualdad es uno de cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra esta igualdad y prohíbe la discriminación por razón del sexo. La igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres. Aunque el estatus legal de las mujeres en Europa ha mejorado, sin lugar a dudas, durante las últimas décadas, la igualdad efectiva está aún muy lejos de ser una realidad. Si bien el progreso es visible (logros educativos, participación en el mercado laboral, representación política), las brechas de género aún persisten en muchas áreas, manteniéndose los hombres en sus roles tradicionales y limitando las oportunidades de las mujeres para alcanzar sus derechos fundamentales y hacer valer sus intereses

La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. No obstante, en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. La maternidad limita el acceso al empleo, y en el hogar las mujeres siguen trabajando más horas, sin salario, que los hombres. Las desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales y demás, imponen una pesada carga a la economía y suponen un despilfarro de talentos.

Además del progreso social, promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales. Para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz.

Los roles asignados a los sexos siguen influyendo en decisiones individuales cruciales sobre cuestiones de educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia y fertilidad. A su vez, estas decisiones tienen un impacto en la economía y la sociedad. Por tanto, para todos es positivo que se ofrezcan auténticas opciones, tanto a los hombres como a las mujeres, a lo largo de las distintas fases de sus vidas.

La igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social. Se necesita todo el talento que, tanto mujeres como hombres, podamos aportar para avanzar hacia un modelo social más justo y un desarrollo económico basado en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Índice

1. **Introducción**
2. **Resumen del diagnóstico**
3. **Objetivos del Plan para la Igualdad**
4. **Acciones y medidas**
5. **Cronograma**
6. **Gestión del Plan**
7. **Seguimiento y evaluación del Plan**
8. **Tablas de medidas y agentes**

1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Es además un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los 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 Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre.

Además, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó en marzo de 2010 la Carta de la Mujer, en la que renovó su compromiso por la igualdad entre los sexos, e insistió en la necesidad de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres, de forma transversal, en todas sus políticas.

En mayo de 2011, cinco años después del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

En el camino para la consecución de dichos objetivos, en nuestro país debemos referirnos a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que en lo que respecta a la Administración Pública establece criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

En la Región de Murcia, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género dispone, que la Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal ha de plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

La obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar planes de igualdad a través de los instrumentos de negociación colectiva, se estableció en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (disposición adicional

octava). Dichos Planes de Igualdad deben desarrollarse por Acuerdo con la representación del personal al servicio de la Administración Pública.

En la Administración Pública de la Región de Murcia, la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, alcanzó con fecha 3 de julio de 2014 un Acuerdo sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el que se establecía la constitución de las Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres, dependientes de cada una de las Mesas Sectoriales de Negociación que contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad.

Plan para la Igualdad

El presente Plan para la Igualdad contiene el conjunto de medidas negociadas con las Organizaciones Sindicales para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres hombres, y contiene el diagnóstico de la situación de partida, así como los objetivos y medidas concretas en atención a los resultados de dicho diagnóstico.

Aprobación

El presente Plan ha sido elaborado y aprobado por la Comisión de Igualdad de Administración y Servicios de fecha _____ y negociado y Acordado por la Mesa General de Negociación de las Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de fecha _____, siendo ratificado por el Consejo de Gobierno en su sesión de fecha _____.

Ámbito

Todo el Personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Incluye al personal de Consejerías y Organismos Autónomos cualquiera que sea su régimen jurídico, excepto el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud y el personal docente de enseñanza no universitaria.

Vigencia

La duración del presente Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia abarcará los ejercicios 2016 y 2017.

2. Diagnóstico

El Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de fecha 3 de julio de 2014, contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad.

El citado Acuerdo establecía que las direcciones generales competente en materia de Recursos Humanos, elaborarían un diagnóstico con el fin de conocer la situación previa existente, que permitiera identificar la desigualdad real y poder fijar objetivos y medidas concretos indicando que, a partir de los datos del diagnóstico, se realizarían los Planes de Igualdad que serían elaborados y aprobados por las Comisiones Sectoriales y elevados a las Mesas Sectoriales de Negociación para su posterior ratificación por el Consejo de Gobierno.

Si bien el citado Acuerdo atribuye a las Comisiones de Igualdad los trabajos dirigidos a elaborar dentro de cada ámbito sectorial de negociación su Plan para la Igualdad, en el apartado tercero del mismo se indica que corresponderá a la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género el establecimiento de unos criterios comunes de actuación, especialmente en lo que se refiere a los Planes de Igualdad. Dichos criterios fueron aprobados por Acuerdo de la Comisión de Coordinación con fecha 27 de noviembre de 2014.

Para la elaboración del presente plan, tal y como se recogía en el citado Acuerdo, se ha utilizado la metodología para la elaboración de los Planes de Igualdad de la Guía para el desarrollo de planes de igualdad elaborada por la Administración Regional en colaboración con el Ministerio de Igualdad, con las adaptaciones correspondientes a las peculiaridades de cada ámbito sectorial de la Administración Pública Regional.

Los datos que se han tenido en cuenta en el estudio se han obtenido de la Base de datos del Registro de Personal contenidas en el programa informático FIGESPER, la Base de datos de los Planes de Formación de la EFIAP y Base de datos de Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo. Los datos del diagnóstico están referidos a noviembre de 2014, debiendo actualizarse para el próximo plan, una vez agotada la vigencia del presente.

La realización del diagnóstico se ha realizado en las siguientes fases:

- Planificación de las tareas a realizar y comunicación al personal de la decisión de realizar un diagnóstico.
- Recogida de información y sistematización de la misma.
- Análisis de la información obtenida y redacción del informe con propuestas de mejora, discusión y debate con la dirección y la Comisión de Igualdad, decisión sobre prioridades y medidas.
- Informe final resultado del estudio-diagnóstico y presentación a la Comisión de Igualdad para su aprobación.

TABLAS DE PERSONAL

a) Personal al servicio de la Administración Regional

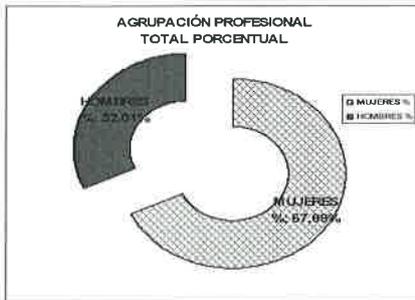
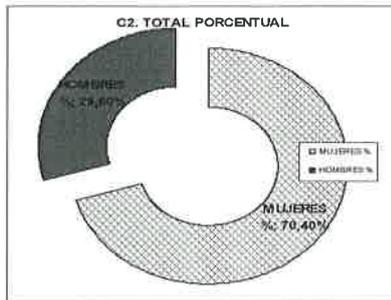
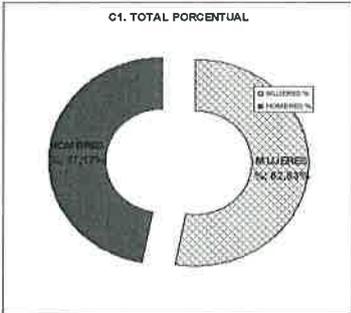
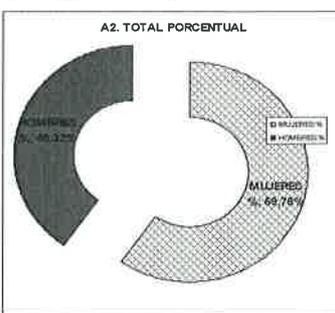
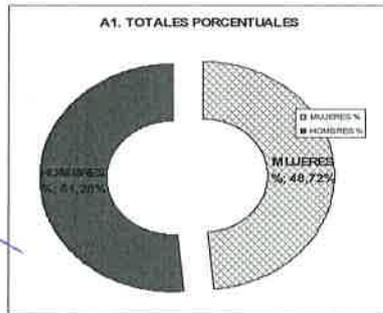
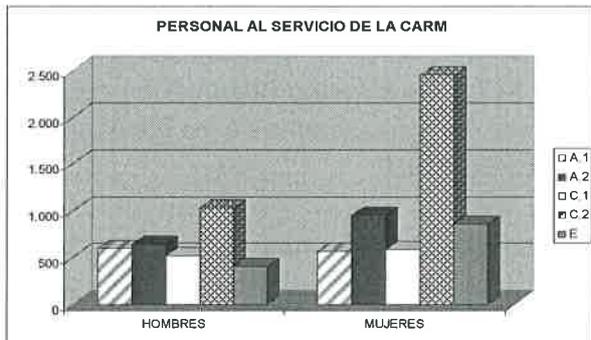
T ABLA 1. PERSONAL AL SERVICIO DE LA CARM

	A.1	A.2	C.1	C.2	E	TOTAL
HOMBRES	602	644	526	1.030	404	3.206
MUJERES	572	957	589	2.450	858	5.426
	1.174	1.601	1.115	3.480	1.262	8.632

PORCENTAJES.

	A.1	A.2	C.1	C.2	E	TOTAL
HOMBRES	51,28%	40,22%	47,17%	29,60%	32,01%	37,14%
MUJERES	48,72%	59,78%	52,83%	70,40%	67,99%	62,86%

	INDICE DE DISTRIBUCIÓN		INDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
A.1	572	602	48,72	51,28
A.2	957	644	59,78	40,22
C.1	589	526	52,83	47,17
C.2	2.450	1.030	70,40	29,60
E	858	404	67,99	32,01



El personal empleado público de la Mesa de Administración y Servicios, está constituido por 8.632 personas. De ellas 5.426 son mujeres y 3.206 hombres. Es decir, un **62,86% de mujeres** y un **37,14 % de hombres**. Más de dos tercios del total de personal son mujeres empleadas públicas. Con lo que resulta un dato favorable de empleabilidad si lo comparamos con los datos de población de la Región de Murcia, puesto que de 1.015.288 habitantes entre 18 y 70 años, 497.657 son mujeres lo que supone un 49,01%.

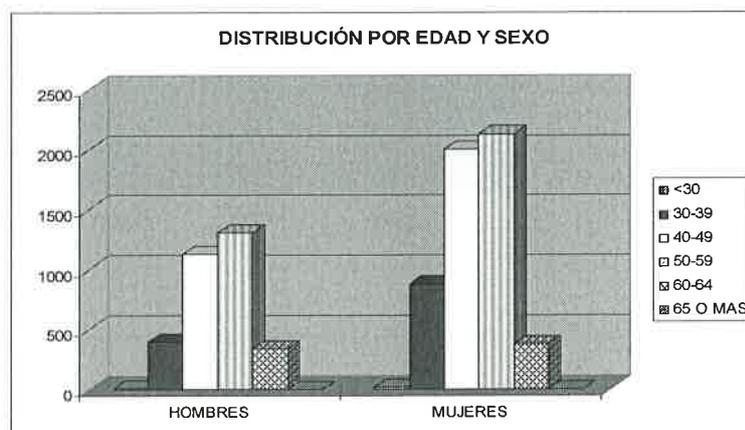
No obstante, si analizamos la distribución en función de los diferentes grupos, se observa una evolución muy dispar. Mientras que los hombres superan su media general en el grupo A1, A2 y C1, con 51,28 %, 40,22% y 47,17%, puntos, la situación de las mujeres es totalmente inversa. Ellas sólo superan su media general en las categorías inferiores C2 y E con un 70,40% y 67,99 % respectivamente.

También es significativo el hecho de que los hombres sólo superan a las mujeres (con un 51,28% del total) en la categoría superior A1. Es decir, que del total de personas funcionarias en el A1, un 51, 28 % son hombres, frente a un 48,72% de mujeres. Respecto a la media general masculina del 37,14% hay +14,14 puntos de diferencia. Existe una distribución muy polarizada por cuerpos con clara desventaja para las mujeres, situadas mayoritariamente en las categorías inferiores. De hecho, casi la mitad de las mujeres se sitúa en el C2, un 45,15 %. Si sumamos el porcentaje de las situadas en el grupo E, tendremos que prácticamente el 61% de las mujeres se concentra en los niveles inferiores. Esto constata que ellas se concentran en menos categorías, mientras que los índices de concentración masculina por grupos son más equilibrados y registran puntuaciones menos extremas.

b) Distribución por edad

TABLA 3. DISTRIBUCION POR EDAD Y SEXO (HORQUILLAS SEGÚN MAP)

	Mujeres	Hombres	M %	H %	INDICE DISTRIBUCIÓN		IND.CONCENTRACIÓN	
					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<30	20	12	0,23%	0,14%	62,50	37,50	0,37	0,37
30-39	879	399	10,18%	4,62%	68,78	31,22	16,20	12,45
40-49	2006	1133	23,24%	13,13%	63,91	36,09	36,97	35,34
50-59	2133	1312	24,71%	15,20%	61,92	38,08	39,31	40,92
60-64	383	345	4,44%	4,00%	52,61	47,39	7,06	10,76
65 O MAS	5	5	0,06%	0,06%	50,00	50,00	0,09	0,16
TOTAL	5.426	3.206	62,86%	37,14%				



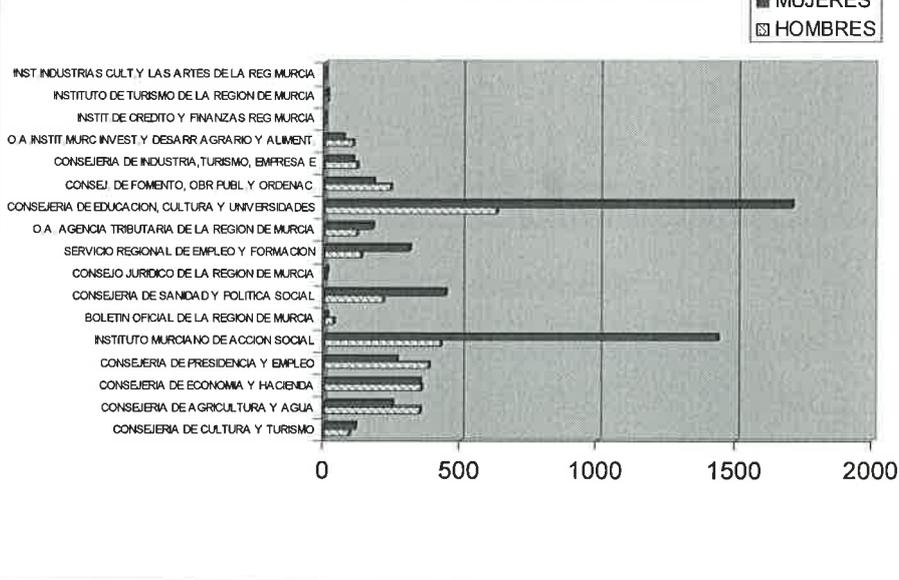
Respecto a la distribución por edad y sexo, encontramos que el grupo más numeroso son mujeres entre 30 y 39 años, 68,78%, es decir, mujeres en edad fértil con hijos e hijas en las dos primeras etapas de cuidados. Sería necesario analizar cómo influye esta circunstancia y los mandatos de género en su carrera profesional, licencias, bajas, formación, etc.

c) Distribución por Consejerías y Organismos autónomos

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERIAS Y SEXO

			INDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
CONSEJERIA DE CULTURA Y TURISMO	115	91	55,83	44,17	2,12	2,84
CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y AGUA	248	350	41,47	58,53	4,57	10,92
CONSEJERIA DE ECONOMIA Y HACIENDA	351	354	49,79	50,21	6,47	11,04
CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y EMPLEO	265	380	41,09	58,91	4,88	11,85
INSTITUTO MURCIANO DE ACCION SOCIAL	1432	423	77,20	22,80	26,39	13,19
BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA	11	31	26,19	73,81	0,20	0,97
CONSEJERIA DE SANIDAD Y POLITICA SOCIAL	444	215	67,37	32,63	8,18	6,71
CONSEJO JURIDICO DE LA REGION DE MURCIA	9	6	60,00	40,00	0,17	0,19
SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION	310	134	69,82	30,18	5,71	4,18
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGION DE MURCIA	176	118	59,86	40,14	3,24	3,68
CONSEJERIA DE EDUCACION, CULTURA Y UNIVERSIDADES	1706	629	73,06	26,94	31,44	19,62
CONSEJ. DE FOMENTO, OBR.PUBL.Y ORDENAC. TERRITORIO	178	242	42,38	57,62	3,28	7,55
CONSEJERIA DE INDUSTRIA, TURISMO, EMPRESA E INNOV	102	118	46,36	53,64	1,88	3,68
O.A. INSTIT. MURC. INVEST. Y DESARR. AGRARIO Y ALIMENT.	67	104	39,18	60,82	1,23	3,24
INSTIT. DE CREDITO Y FINANZAS REG. MURCIA	2	1	66,67	33,33	0,04	0,03
INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGION DE MURCIA	8	8	50,00	50,00	0,15	0,25
INST. INDUSTRIAS CULT. Y LAS ARTES DE LA REG. MURCIA	2	2	50,00	50,00	0,04	0,06

DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS Y SEXO



Esta distribución muestra que más de la mitad de las mujeres, 57,83%, se congregan en dos entidades: Educación y Cultura 31,44% y el IMAS con el 26,39. En el caso de los hombres, para alcanzar un nivel de agrupación equivalente a la mayoría de los mismos, (55,70%) tendríamos que congregar hasta 4 categorías. Las mujeres se sitúan en Consejerías y OOA relacionados con los roles tradicionales de cuidado, asistencia y educación.

d) Distribución por Cuerpos y categorías

**Se incluyen con la denominación actual, que será revisada según lo previsto en este Plan.*

A1

TABLA 5. GRUPO A.1 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO						
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
1	ANALISTA DE SISTEMAS	3	23	26	11,54%	88,46%
2	ARCHIVO	8	6	14	57,14%	42,86%
3	ARQUEOLOGIA	0	3	3	0,00%	100,00%
4	ARQUITECTO	13	21	34	38,24%	61,76%
5	BIBLIOTECONOMIA	2	2	4	50,00%	50,00%
6	BIOLOGIA	10	15	25	40,00%	60,00%
7	CIENCIAS AMBIENTALES	1	0	1	100,00%	0,00%
8	CONSERVADOR DE MUSEOS	3	4	7	42,86%	57,14%
9	CUERPO DE INSPECTORES	0	1	1	0,00%	100,00%
10	CUERPO FACULTATIVO MEDICOS TITULARES	0	2	2	0,00%	100,00%
11	DERMATOLOGIA	0	1	1	0,00%	100,00%
12	EDUCACION FISICA	1	1	2	50,00%	50,00%
13	ESTADISTICA	3	0	3	100,00%	0,00%
14	FARMACIA	34	13	47	72,34%	27,66%
15	GEOGRAFIA	3	3	6	50,00%	50,00%
16	GEOLOGIA	0	1	1	0,00%	100,00%
17	HISTORIA DEL ARTE	3	2	5	60,00%	40,00%
18	INGENIERIA AERONAUTICA	0	1	1	0,00%	100,00%
19	INGENIERIA AGRONOMA	1	27	28	3,57%	96,43%
20	INGENIERIA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	6	17	23	26,09%	73,91%
21	INGENIERIA DE MINAS	0	2	2	0,00%	100,00%
22	INGENIERIA DE MONTES	0	10	10	0,00%	100,00%
23	INGENIERIA DE TELECOMUNICACIONES	2	9	11	18,18%	81,82%
24	INGENIERIA INDUSTRIAL	1	18	19	5,26%	94,74%
25	INSPECTOR FARMACEUTICO	2	0	2	100,00%	0,00%
26	INSPECTOR MEDICO	13	11	24	54,17%	45,83%
27	INTERVENTORES Y AUDITORES	8	6	14	57,14%	42,86%
28	INVESTIGACION AGRARIA	20	27	47	42,55%	57,45%
29	LABORATORIO	13	7	20	65,00%	35,00%
30	LCDO. EN DERECHO	0	1	1	0,00%	100,00%
31	LETRADOS DE LA REGION DE MURCIA	10	14	24	41,67%	58,33%
32	MEDICINA DE DROGODEPENDENCIAS	0	1	1	0,00%	100,00%
33	MEDICINA DEL TRABAJO	4	0	4	100,00%	0,00%
34	MEDICINA DEPORTIVA	0	1	1	0,00%	100,00%
35	MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	3	0	3	100,00%	0,00%
36	MEDICINA GENERAL	20	13	33	60,61%	39,39%
37	NEUMOLOGIA	0	1	1	0,00%	100,00%
38	PALEONTOLOGIA	0	1	1	0,00%	100,00%
39	PEDAGOGIA	19	7	26	73,08%	26,92%
40	PEDIATRIA	0	2	2	0,00%	100,00%
41	PERIODISMO	5	6	11	45,45%	54,55%
42	PREVENCION	4	4	8	50,00%	50,00%
43	PROFESOR DE SECUNDARIA	3	15	18	16,67%	83,33%
44	PSICOLOGIA	38	16	54	70,37%	29,63%

45	PSIQUIATRIA	3	1	4	75,00%	25,00%
46	QUIMICA	11	14	25	44,00%	56,00%
47	REHABILITACION	0	1	1	0,00%	100,00%
48	RESTAURACION	0	3	3	0,00%	100,00%
49	SALUD PUBLICA	11	14	25	44,00%	56,00%
50	SOCIOLOGIA	5	6	11	45,45%	54,55%
51	SUPERIOR ADMINISTRADORES	239	173	412	58,01%	41,99%
52	SUPERIOR FACULTATIVO	0	1	1	0,00%	100,00%
53	TECNICO AMBIENTAL	0	2	2	0,00%	100,00%
54	VETERINARIA	47	72	119	39,50%	60,50%
TOTAL		572	602	1.174	48,72%	51,28%

A2

TABLA 6. GRUPO A.2 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
1	A.T.S./D.U.E.	1	1	2	50,00%	50,00%
2	ANALISTA DE APLICACIONES	40	73	113	35,40%	64,60%
3	ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	18	4	22	81,82%	18,18%
4	ARQUITECTURA TECNICA	14	25	39	35,90%	64,10%
5	ASISTENTE SOCIAL	1	0	1	100,00%	0,00%
6	AYUDANTE DE MUSEOS	1	0	1	100,00%	0,00%
7	CUERPO DE MAESTROS	3	0	3	100,00%	0,00%
8	CUERPO GESTION ADMINISTRATIVA	139	105	244	56,97%	43,03%
10	CUERPO TECNICO	25	10	35	71,43%	28,57%
11	DOCUMENTACION	20	6	26	76,92%	23,08%
12	EDUCACION EN INTERVENCION SOCIAL	63	34	97	64,95%	35,05%
13	EDUCACION INFANTIL	34	8	42	80,95%	19,05%
14	EDUCACION PERMANENTE PERSONAS ADULTAS	2	1	3	66,67%	33,33%
15	ENFERMERIA	164	41	205	80,00%	20,00%
16	ESCALA A EXTINGUIR DE MONITORES	0	14	14	0,00%	100,00%
17	ESCALA A EXTINGUIR DEL GRUPO B	0	2	2	0,00%	100,00%
18	ESTADISTICA	6	2	8	75,00%	25,00%
19	FISIOTERAPIA	90	27	117	76,92%	23,08%
20	INGENIERIA TECNICA AGRICOLA	52	122	174	29,89%	70,11%
21	INGENIERIA TECNICA DE MINAS	0	5	5	0,00%	100,00%
22	INGENIERIA TECNICA DE TELECOMUNICACIONES	2	1	3	66,67%	33,33%
23	INGENIERIA TECNICA DE TOPOGRAFIA	0	2	2	0,00%	100,00%
24	INGENIERIA TECNICA FORESTAL	3	20	23	13,04%	86,96%
25	INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL	4	36	40	10,00%	90,00%
26	INGENIERIA TECNICA OBRAS PUBLICAS	0	21	21	0,00%	100,00%
27	INGENIERO TECNICO AGRICOLA	1	8	9	11,11%	88,89%
28	INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL	0	1	1	0,00%	100,00%
29	INSPECCION DE CONSUMO	9	2	11	81,82%	18,18%
30	INVESTIGACION AGRARIA Y ALIMENTARIA	7	12	19	36,84%	63,16%
31	LOGOPEDIA	1	0	1	100,00%	0,00%
32	NIVEL B- PERSONAL DE ADMINISTRACION	0	1	1	0,00%	100,00%

33	ORIENTADOR/A LABORAL	112	14	126	88,89%	11,11%
34	PREVENCION	9	20	29	31,03%	68,97%
35	PROGRAMADOR DE PRIMERA	1	0	1	100,00%	0,00%
36	PSICOMOTRICIDAD	1	1	2	50,00%	50,00%
37	RECAUDACION	2	0	2	100,00%	0,00%
38	SUBINSPECTOR DE ENFERMERIA	8	7	15	53,33%	46,67%
39	TECNICO VALORADOR EN DEPENDENCIA	7	4	11	63,64%	36,36%
40	TECNICO/A CULTURAL	1	1	2	50,00%	50,00%
41	TRABAJO SOCIAL	114	11	125	91,20%	8,80%
42	TURISMO	2	2	4	50,00%	50,00%
		957	644	1.601	59,78%	40,22%

C1

TABLA 7. GRUPO C.1 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
1	ADMINISTRATIVO	1	3	4	25,00%	75,00%
2	AGENTE RECAUDACION	2	0	2	100,00%	0,00%
3	AGENTES MEDIOAMBIENTALES	2	100	102	1,96%	98,04%
4	AGRARIA	2	15	17	11,76%	88,24%
5	ANALISTA DE LABORATORIO	4	5	9	44,44%	55,56%
6	ANIMACION SOCIAL Y CULTURAL	12	11	23	52,17%	47,83%
7	ARTES GRAFICAS	1	0	1	100,00%	0,00%
8	AUTOMOCION	0	13	13	0,00%	100,00%
9	AYUDANTE TECNICO	1	15	16	6,25%	93,75%
10	BIBLIOTECA	2	7	9	22,22%	77,78%
11	CAPELLAN	0	1	1	0,00%	100,00%
12	CUERPO ADMINISTRATIVO	330	214	544	60,66%	39,34%
13	CUERPO TECNICOS ESPECIALISTAS	1	4	5	20,00%	80,00%
14	DELINEACION	4	30	34	11,76%	88,24%
15	EDUCACION FISICA Y DEPORTE	2	1	3	66,67%	33,33%
16	EDUCACION INFANTIL	102	8	110	92,73%	7,27%
17	EDUCACION INTERVENCION SOCIAL	65	14	79	82,28%	17,72%
18	ELECTRONICA	0	2	2	0,00%	100,00%
19	ENCARGADO AGRARIO	0	1	1	0,00%	100,00%
20	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	0	1	1	0,00%	100,00%
21	ENCARGADO DE TALLER	0	1	1	0,00%	100,00%
22	ESPECIALISTA EN INFORMATICA	0	1	1	0,00%	100,00%
23	GEMOLOGIA	0	1	1	0,00%	100,00%
24	IMAGEN Y SONIDO	0	2	2	0,00%	100,00%
25	INFORMACION	1	0	1	100,00%	0,00%
26	INFORMATICA	6	31	37	16,22%	83,78%
27	INVESTIGACION AGRARIA Y ALIMENTARIA	12	19	31	38,71%	61,29%
28	LABORATORIO	10	3	13	76,92%	23,08%
29	OBRAS PUBLICAS	0	6	6	0,00%	100,00%
30	PREVENCIÓN	1	4	5	20,00%	80,00%

31	RECAUDACION	8	6	14	57,14%	42,86%
32	RESTAURACION	2	0	2	100,00%	0,00%
33	SANIDAD AMBIENTAL	5	1	6	83,33%	16,67%
34	TECNICOS ESPECIALISTAS	2	1	3	66,67%	33,33%
35	TERAPEUTA	11	5	16	68,75%	31,25%
	TOTAL	589	526	1.115	52,83%	47,17%

C2

TABLA 8. GRUPO C.2 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
1	AGENTES FORESTALES A EXTINGUIR	0	4	4	0,00%	100,00%
2	AGRARIA	7	26	33	21,21%	78,79%
3	ALBAÑILERIA	0	8	8	0,00%	100,00%
4	ALMACEN	2	5	7	28,57%	71,43%
5	ARTES GRAFICAS	6	29	35	17,14%	82,86%
6	AUTOMOCION	0	24	24	0,00%	100,00%
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1169	481	1.650	70,85%	29,15%
8	AUXILIAR EDUCATIVO	434	83	517	83,95%	16,05%
9	AUXILIAR SANITARIO	660	56	716	92,18%	7,82%
10	BASCULERO	0	3	3	0,00%	100,00%
11	CELADOR DE CAZA Y PESCA FLUVIAL	0	4	4	0,00%	100,00%
12	CELADOR GUARDAMUELLES	0	1	1	0,00%	100,00%
13	COCINA	78	22	100	78,00%	22,00%
14	CONDUCCION	2	56	58	3,45%	96,55%
15	GUARDAMUELLES	0	3	3	0,00%	100,00%
16	LABORATORIO	7	14	21	33,33%	66,67%
17	MANTENIMIENTO	1	48	49	2,04%	97,96%
18	MAQUINISTA	0	9	9	0,00%	100,00%
19	PESCA Y ACUICULTURA	1	5	6	16,67%	83,33%
20	RECAUDACION	66	34	100	66,00%	34,00%
21	SERVICIOS	1	0	1	100,00%	0,00%
22	TECNICOS AUXILIARES	7	9	16	43,75%	56,25%
23	TRANSMISIONES	5	12	17	29,41%	70,59%
24	VIGILANCIA DE OBRAS	0	16	16	0,00%	100,00%
25	VIGILANCIA SEGURIDAD Y CONTROL ACCESOS	4	78	82	4,88%	95,12%
	TOTAL	2.450	1.030	3.480	70,40%	29,60%

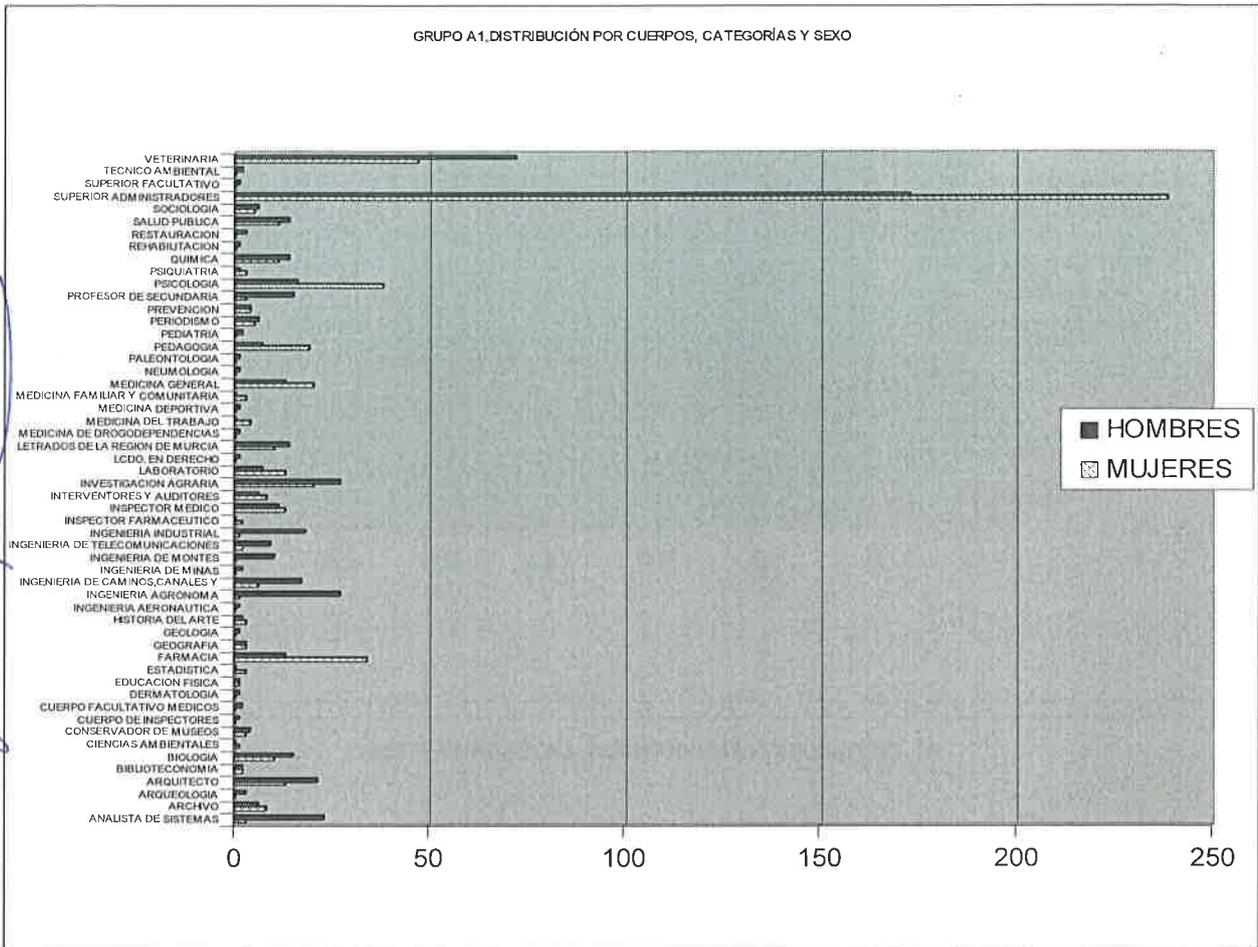
Agrupación Profesional (E)

TABLA 9. AGRUPACION PROFESIONAL. DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

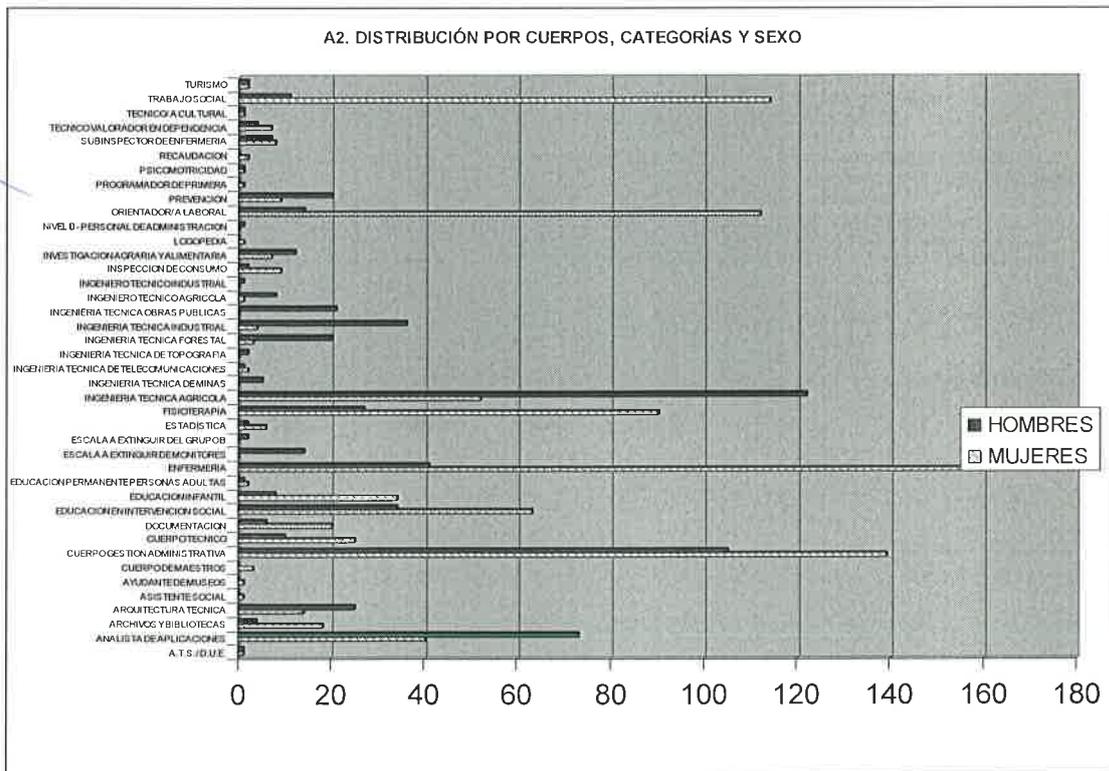
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
PINCHE DE COCINA	0	1	1	0,00%	100,00%
AYUDANTE DE OFICIOS	0	2	2	0,00%	100,00%
LIMPIADORA	4	0	4	100,00%	0,00%
PERSONAL DE SERVICIOS	2	0	2	100,00%	0,00%
CELADOR	0	1	1	0,00%	100,00%

SUBALTERNO	3	1	4	75,00%	25,00%
CAT.UNICA:PERSONAL SUBALTERNO Y SERVICIO	28	10	38	73,68%	26,32%
AGRUPACION PROF.SERV.PUBLICOS	821	389	1.210	67,85%	32,15%
TOTAL	858	404	1.262	67,99%	32,01%

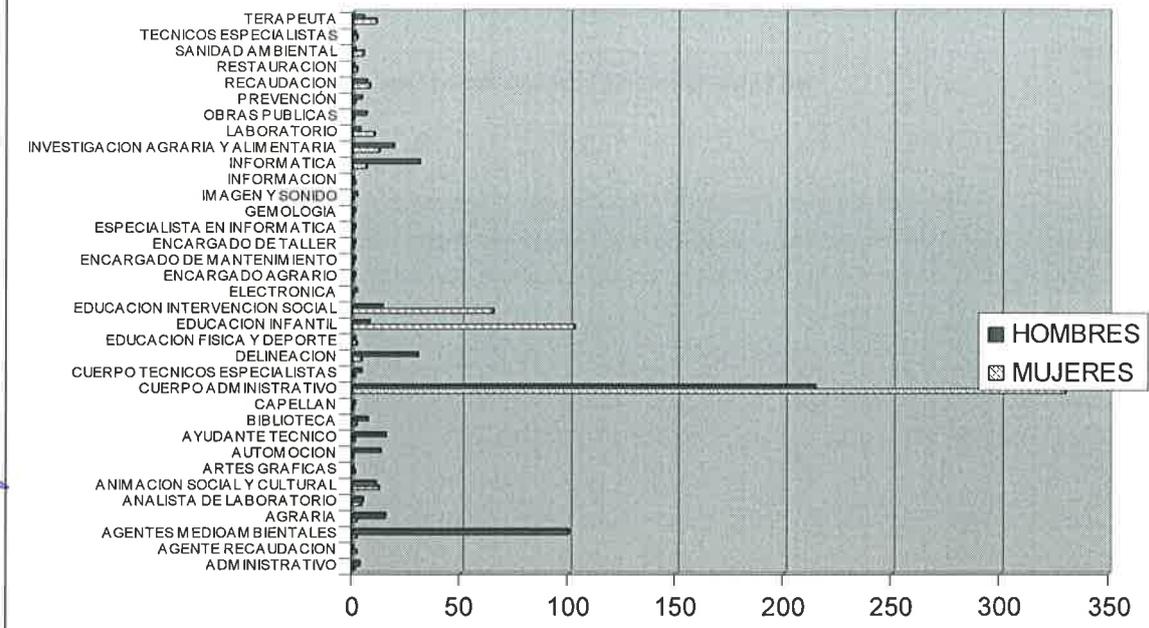
GRUPO A1.DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO



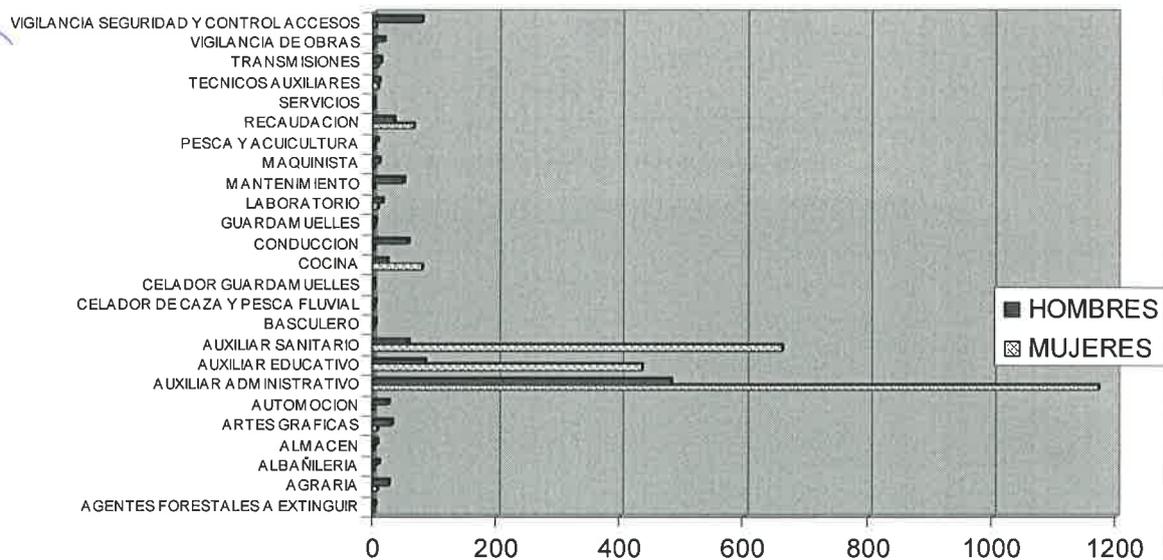
A2. DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO



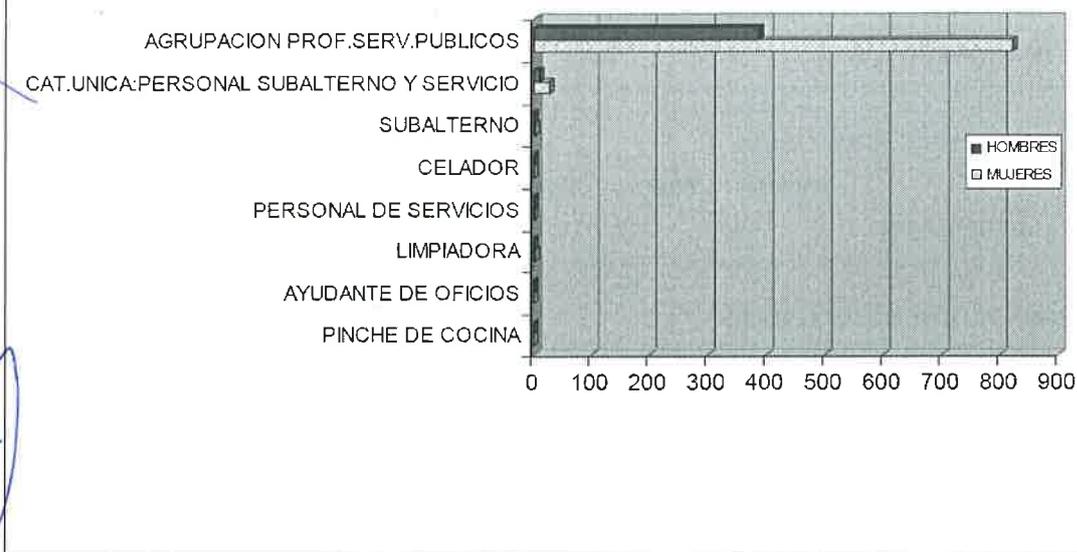
C1. DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO



C2. DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO



AGRUPACIÓN PROFESIONAL. DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO



Los datos obtenidos en esta distribución confirman, en líneas generales, que las mujeres y, en menor medida, los hombres optan por profesiones relacionadas con los mandatos y roles de género establecidos. Concretamente, si observamos la pauta general de distribución por género dentro de las categorías más específicas de los distintos cuerpos, podríamos señalar:

A1 Hay más hombres que son investigadores, veterinarios, ingenieros en sus variantes: agrónomos, canales puertos y caminos, montes, minas, industriales. Analistas de sistemas. Las mujeres del A1 son mayoritariamente médicas, psicólogas, pedagogas, periodistas y pertenecientes al cuerpo superior de administradores.

A2 Las mujeres de las distintas categorías profesionales de este grupo son mayoría en enfermería, fisioterapia, trabajo social, orientación laboral y cuerpo administrativo. Los hombres se sitúan sobre todo en las ingenierías técnicas igual que en el A1.

C1 Dentro de este grupo destaca el 92,73% de educadoras infantiles, educación e intervención social... los hombres optan por ser agentes medio ambientales, 98,04%, informáticos (importancia de la brecha digital) ayudantes técnicos, agrarios.

C2 Ellas son mayoritariamente sanitarias, auxiliares educativas, cocineras, auxiliares administrativas... Ellos conductores, artes gráficas, pesca y acuicultura, automoción (100%), vigilancia, seguridad y control de accesos y recaudación.

E. Los números absolutos son muy pequeños para la desagregación y concreción de pautas, excepto en la categoría única personal subalterno y servicio con un 73,68 %de mujeres y la agrupación de profesionales de servicios públicos en la que las mujeres son el 67,85% frente al 32,15% de los hombres.

e) Puestos de responsabilidad

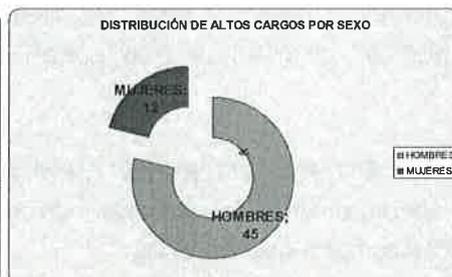
TABLA 10. NIVEL 30				I. DISTRIBUCIÓN		I. CONCENTRACIÓN	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
JEFATURAS NIVEL 30	27	22	55,10	44,90	0,86	0,40	

TABLA 10bis. ALTOS CARGOS				I. DISTRIBUCIÓN		I. CONCENTRACIÓN	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
ALTOS CARGOS	45	12	78,95	21,05	1,43	0,22	

TABLA 11. JEFATURA DE SERVICIO				I. DISTRIBUCIÓN		I. CONCENTRACIÓN	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
JEFATURAS DE SERVICIO	121	90	57,35	42,65	3,83	1,64	

TABLA 12. JEFATURA DE SECCIÓN				I. DISTRIBUCIÓN		I. CONCENTRACIÓN	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
JEFATURAS DE SECCIÓN	125	157	44,33	55,67	3,96	2,87	

TABLA 13. JEFATURA DE NEGOCIADO				I. DISTRIBUCIÓN		I. CONCENTRACIÓN	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
JEFATURAS DE NEGOCIADO	80	133	37,56	62,44	2,53	2,43	



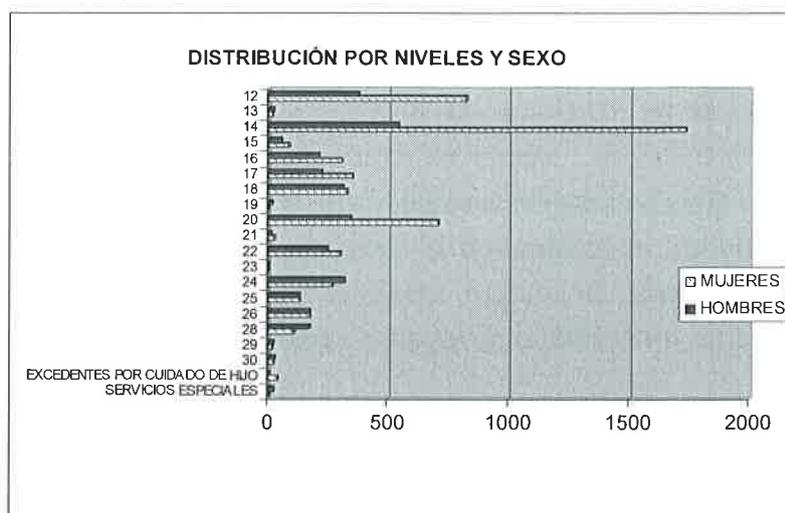
Si analizamos la clasificación de las distintas categorías de jefaturas y altos cargos en el ámbito de Administración y Servicios en función de los índices de distribución, podemos observar como la media de las mujeres en las distintas categorías no supera su media general (63,43%) en ninguno de los casos, siendo las diferencias menores en jefatura de negociado (-0,99 puntos) y las más altas en relación la categoría de altos cargos (-41,39 puntos). En el caso de los hombres la situación es totalmente la contraria, esto es, superan su media general (36,57%) en todas las categorías de jefatura, siendo la diferencia más notable en este aspecto, al revés que en las mujeres, en el ámbito de los altos cargos (+42,38 puntos de diferencia).

Los datos anteriores nos vienen a indicar que en el ámbito de las posiciones administrativas superiores, los hombres están sobrerrepresentados en todas las categorías, siendo las diferencias teóricamente favorables a las mujeres en algunos casos (jefaturas de negociado y de sección) más aparentes que reales, dado que si hacemos dichos cálculos sobre el número potencial de mujeres que pueden aspirar a dichas posiciones, los resultados son muy distintos, tal como pone de relieve el hecho de que los valores de los índices de concentración de las mujeres en las distintas jefaturas son siempre inferiores al de los hombres.

f) Distribución por niveles

TABLA 14. DISTRIBUCION POR NIVELES Y SEXO

					I. DISTRIBUCIÓN		I. CONCENTRACIÓN	
	M	H	M %	H %	M	H	M	H
12	823	375	68,70%	31,30%	68,70	31,30	15,17	11,70
13	15	22	40,54%	59,46%	40,54	59,46	0,28	0,69
14	1738	542	76,23%	23,77%	76,23	23,77	32,03	16,91
15	83	53	61,03%	38,97%	61,03	38,97	1,53	1,65
16	304	210	59,14%	40,86%	59,14	40,86	5,60	6,55
17	348	221	61,16%	38,84%	61,16	38,84	6,41	6,89
18	327	312	51,17%	48,83%	51,17	48,83	6,03	9,73
19	0	16	0,00%	100,00%	0,00	100,00	0,00	0,50
20	709	342	67,46%	32,54%	67,46	32,54	13,07	10,67
21	24	11	68,57%	31,43%	68,57	31,43	0,44	0,34
22	300	244	55,15%	44,85%	55,15	44,85	5,53	7,61
23	1	0	100,00%	0,00%	100,00	0,00	0,02	0,00
24	268	317	45,81%	54,19%	45,81	54,19	4,94	9,89
25	127	126	50,20%	49,80%	50,20	49,80	2,34	3,93
26	170	173	49,56%	50,44%	49,56	50,44	3,13	5,40
28	105	169	38,32%	61,68%	38,32	61,68	1,94	5,27
29	18	22	45,00%	55,00%	45,00	55,00	0,33	0,69
30	22	27	44,90%	55,10%	44,90	55,10	0,41	0,84
EXCEDENTES CUIDADO DE HIJO/A	37	3	92,50%	7,50%	92,50	7,50	0,68	0,09
SERVICIOS ESPECIALES	7	21	25,00%	75,00%	25,00	75,00	0,13	0,66



En los niveles inferiores 12 y 14 se concentran el 47,20 de las mujeres, casi la mitad. Las excedencias por cuidado de hijos e hijas ofrecen datos relevantes relacionados con la asignación de roles. Así el 92,50% de las personas que están en excedencia por cuidado de hijas e hijos son mujeres. En servicios especiales se produce una situación inversa, siendo los hombres el 75% de las personas que se encuentran en dicha circunstancia.

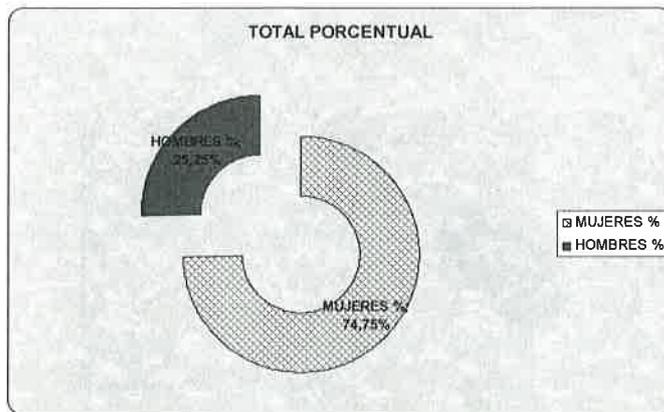
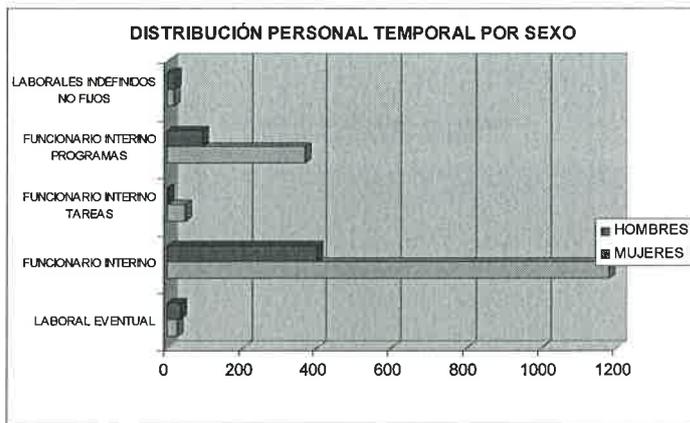
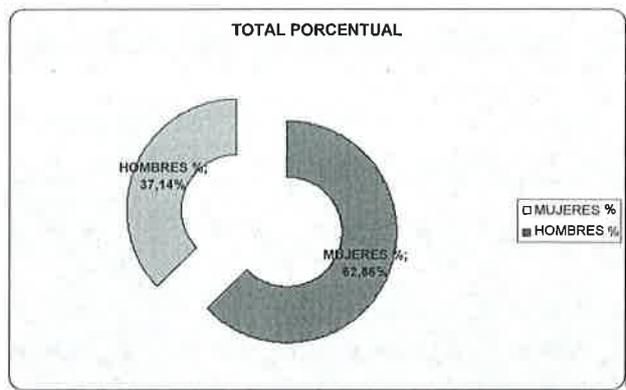
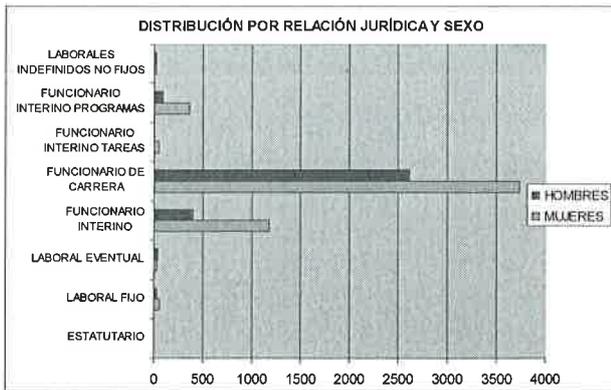
g) Temporalidad

TABLA 15. DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR RELACION JURIDICA Y SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
ESTATUTARIO	3	2	5	60,00%	40,00%
LABORAL FIJO	55	32	87	63,22%	36,78%
LABORAL EVENTUAL	27	35	62	43,55%	56,45%
FUNCIONARIO INTERINO	1179	402	1.581	74,57%	25,43%
FUNCIONARIO DE CARRERA	3731	2619	6.350	58,76%	41,24%
FUNCIONARIO INTERINO TAREAS	48	3	51	94,12%	5,88%
FUNCIONARIO INTERINO PROGRAMAS	367	93	460	79,78%	20,22%
LABORAL INDEFINIDO NO FIJO	16	20	36	44,44%	55,56%
	5.426	3.206	8.632	62,86%	37,14%

TABLA 16. DISTRIBUCION DEL PERSONAL TEMPORAL POR SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
LABORAL EVENTUAL	27	35	62	43,55%	56,45%
FUNCIONARIO INTERINO	1179	402	1.581	74,57%	25,43%
FUNCIONARIO INTERINO TAREAS	48	3	51	94,12%	5,88%
FUNCIONARIO INTERINO PROGRAMAS	367	93	460	79,78%	20,22%
LABORALE INDEFINIDO NO FIJO	16	20	36	44,44%	55,56%
TOTAL	1.637	553	2.190	74,75%	25,25%

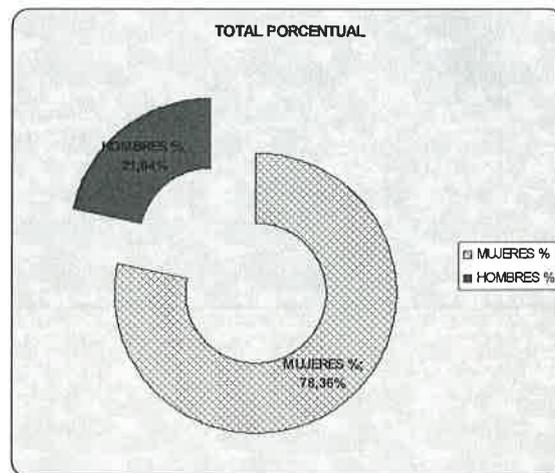
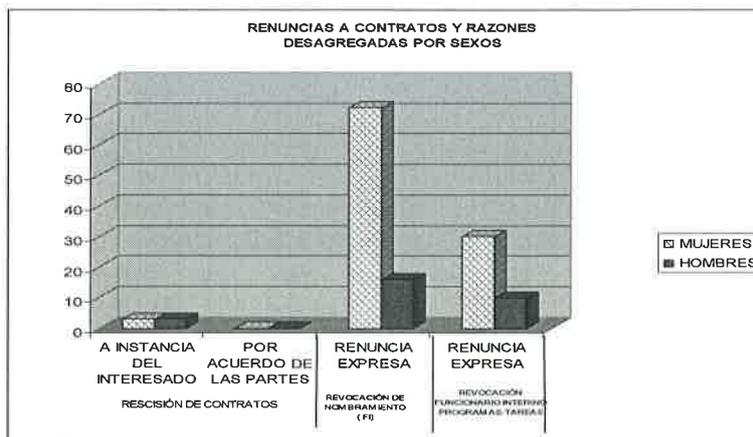


Del total del personal interino la inmensa mayoría son mujeres: Interinas por tareas (94,12%), interinas por programas (79,78%) y funcionarias interinas (74,57 %). Las situaciones de temporalidad dentro del ámbito de administración y servicios tienen pues un claro sesgo femenino.

h) Renuncias a nombramientos

TABLA 17. RENUNCIAS A CONTRATOS Y RAZONES. DESAGREGADAS POR SEXOS

Realizadas en los último 3 años						
ANOTACIÓN	MOTIVO	M	H	T	M%	H%
RESCISIÓN DE CONTRATOS / PRORROGAS	A INSTANCIA DE LA PERONA INTERESADA	3	3	6	50,00	50,00
RESCISIÓN DE CONTRATOS / PRORROGAS	POR ACUERDO DE LAS PARTES	0	0	0	0	0
REVOCACIÓN DE NOMBRAMIENTO(FI)	RENUNCIA EXPRESA	72	16	88	81,82	18,18
REVOCACIÓN FUNCIONARIO/A INTERINO/A PROGRAMAS-TAREAS	RENUNCIA EXPRESA	30	10	40	75,00	25,00
TOTAL		105	29	134	78,36	21,64



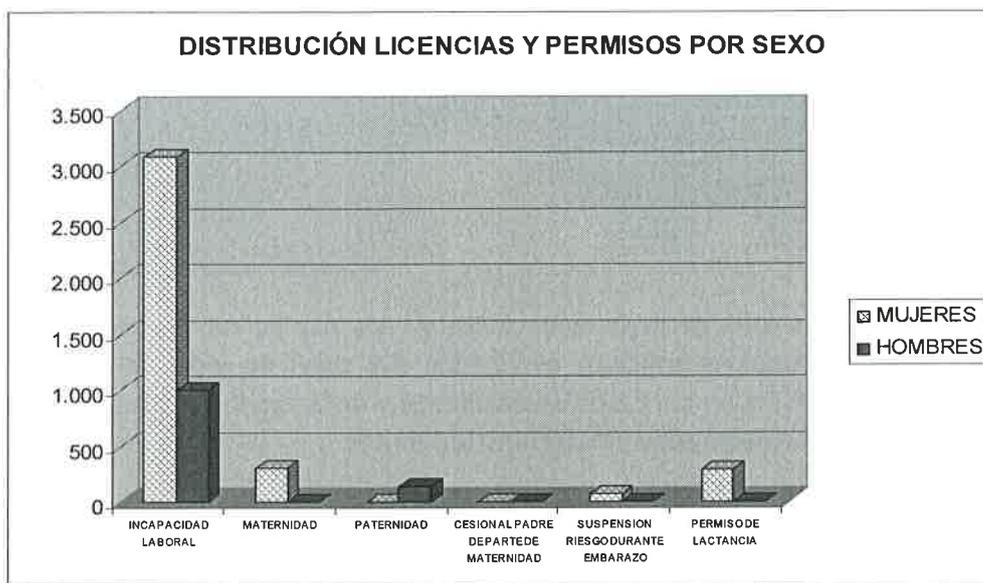
Es muy llamativo el dato de que las renuncias expresas a nombramientos como personal interino se realiza mayoritariamente por mujeres un 78,36%, frente al 21/64% de los hombres, debería realizarse un estudio más a fondo de esta cuestión para analizar sus causas y detectar si tienen que ver con los roles tradicionales femeninos, lo que podría suponer una limitación de oportunidades de las mujeres para el acceso al empleo aún en su vertiente temporal.

i) Distribución de diversas licencias

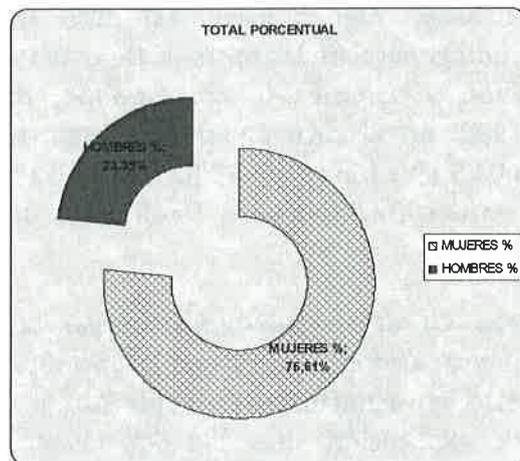
TABLA 19. DISTRIBUCION DIVERSAS LICENCIAS Y PERMISOS EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS POR SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
INCAPACIDAD LABORAL	3.090	1.008	4.098	75,40%	24,60%
MATERNIDAD	307	0	307	100,00%	0,00%
PATERNIDAD	0	136	136	0,00%	100,00%
CESION AL PADRE DE PARTE DE MATERNIDAD	0	3	3	0,00%	100,00%
SUSPENSION RIESGO DURANTE EMBARAZO	74	0	74	100,00%	0,00%
PERMISO DE LACTANCIA	286	0	286	100,00%	0,00%
TOTAL	3.757	1.147	4.904	76,61%	23,39%

DISTRIBUCIÓN LICENCIAS Y PERMISOS POR SEXO



TOTAL PORCENTUAL

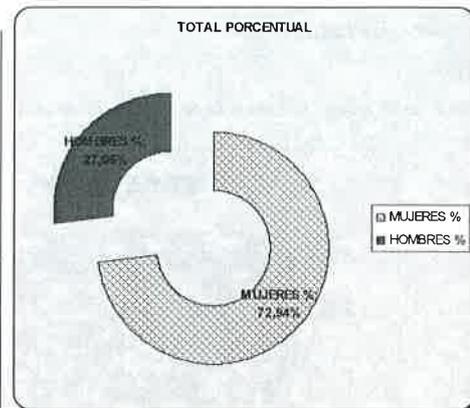
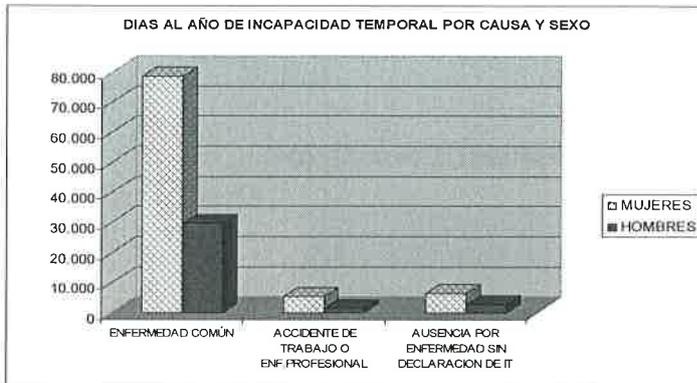


Además de los datos esperados respecto a las bajas por maternidad, se observa un mayor número de incapacidades laborales de las mujeres respecto a los hombres, siendo las primeras un 75,40% del total de personas que lo solicitan, frente al 24,60 %.

j) Incapacidad laboral

TABLA 21. DÍAS AL AÑO DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CAUSA

Desde la fecha actual hasta 1 año atrás					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
ENFERMEDAD COMÚN	78.666	29.651	108.317	72,63%	27,37%
ACCIDENTE DE TRABAJO O ENF.PROFESIONAL	5.495	1.329	6.824	80,52%	19,48%
AUSENCIA POR ENFERMEDAD SIN DEC. DE IT	6.468	2.646	9.114	70,97%	29,03%



Destaca la amplia mayoría de mujeres en todas y cada una de las situaciones que implican incapacidad laboral: las mujeres solicitan el 72,63% del total de días de incapacidad por enfermedad común, el 80,52% en los casos de accidente y enfermedad profesional y el 70,97% en el caso de ausencia por enfermedad sin declaración de I.T.

Considerando la distinta representación y proporción de mujeres y hombres en el conjunto del personal de administración y servicios (62,86% frente 37,14%), con el fin de dividir el total de días en cada situación anterior por cada sexo, podemos observar una matización de las diferencias anteriores (se hacen menos extremas) pero sin que ello implique una modificación sustancial del sentido general de las mismas. De esta forma a cada mujer ocupada en el ámbito de administración y servicios le corresponde, de media, 14,50 días por enfermedad común frente a 9,25 en el caso de los hombres; en accidente de trabajo o enfermedad profesional serían 0,85 días frente a 0,42 (la diferencia más extrema), y finalmente en ausencia por enfermedad sin declaración de I. T tendríamos de media 1,19 días frente a 0,83.

Tanto en un caso como en otro, podemos observar un sesgo de género en la distribución del total de días de incapacidad ,con distinta intensidad, en todas y cada una de las causas consideradas, siendo éste un aspecto para el que no se encuentra en la evidencia general una causa concreta de explicación, más allá del posible hecho de que, bajo esta circunstancia, subyace el uso de estas causas de ausencia en el trabajo como un recurso extremo para hacer frente a las mayores demandas que implica la conciliación de la vida familiar para las mujeres. Todo lo anteriormente señalado, nos ha de llevar a considerar una cierta disfunción del sistema de permisos existentes para a la cobertura de las necesidades de conciliación, *que no son, recordémoslo una vez más, responsabilidad exclusiva o esencial de las mujeres.*

k) Provisión

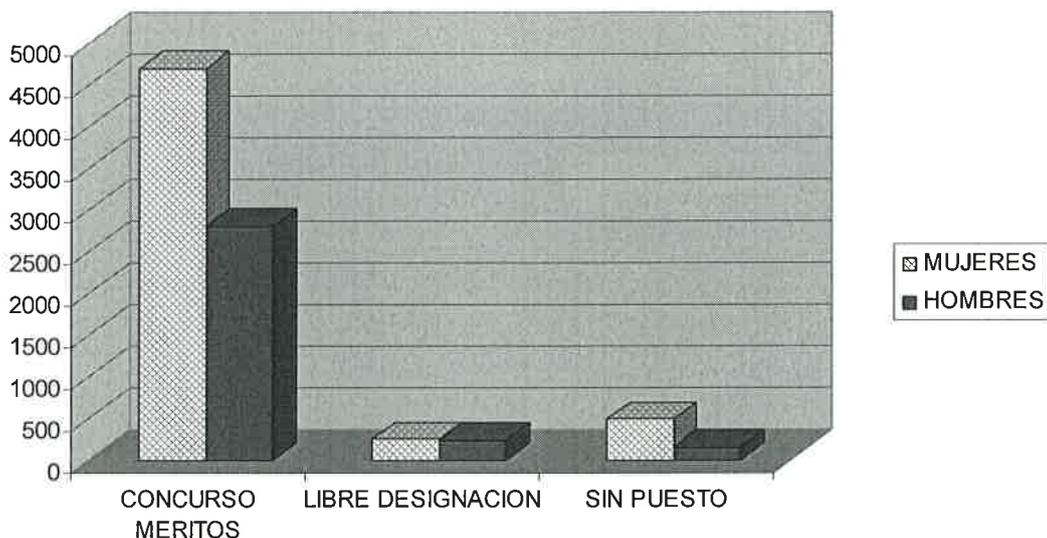
TABLA 22. FORMA DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO

(Todos los puestos)	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
CONCURSO MERITOS	4692	2803	7.495	62,60%	37,40%
LIBRE DESIGNACION	248	242	490	50,61%	49,39%
SIN PUESTO DEFINITIVO	490	157	647	75,73%	24,27%

TABLA 22. FORMA DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO

(Todos los puestos)	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
CONCURSO MERITOS	86,41	87,54	62,60	37,40
LIBRE DESIGNACIÓN	4,57	7,56	50,61	49,39
SIN PUESTO DEFINITIVO	9,02	4,90	75,73	24,27

FORMA DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO
(Todos los puestos)



Del análisis de estos datos se infiere que la promoción y acceso a los distintos puestos de trabajo está asociado, en el caso de las mujeres mayoritariamente, a criterios de mérito y capacidad. Concretamente, cuando observamos el índice de distribución por sexo de las personas que acceden a sus puestos por concurso de méritos (criterios objetivos y profesionales) sus porcentajes (62,60% en el caso de las mujeres frente a 37,40% en el caso de los hombres) se aproximan bastante al que representan los correspondientes a su distribución general entre el total del personal (62,86% y 37,14% respectivamente), situación que no se da cuando consideramos como criterio de acceso la libre designación (50,61% frente a 49,39%). En otras palabras, cuando los puestos se asignan por de libre designación, las mujeres están infra-representadas en 12,25 puntos, los mismos en los que los hombres ven mejorada su posición general.

I) Formación

TABLA 23. FORMACION.

DISTRIBUCION POR SEXO.

Temática	PRESENCIALES		ON LINE		MIXTOS		OBLIGATORIAS		VOLUNTARIAS		*	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
1	102	12	135	60	0	0	0	0	237	72	237	72
2	163	235	16	17	97	60	0	0	276	312	276	312
3	40	65	43	21	10	18	0	0	93	104	93	104
TOTAL	305	312	194	98	107	78	0	0	606	488	606	488

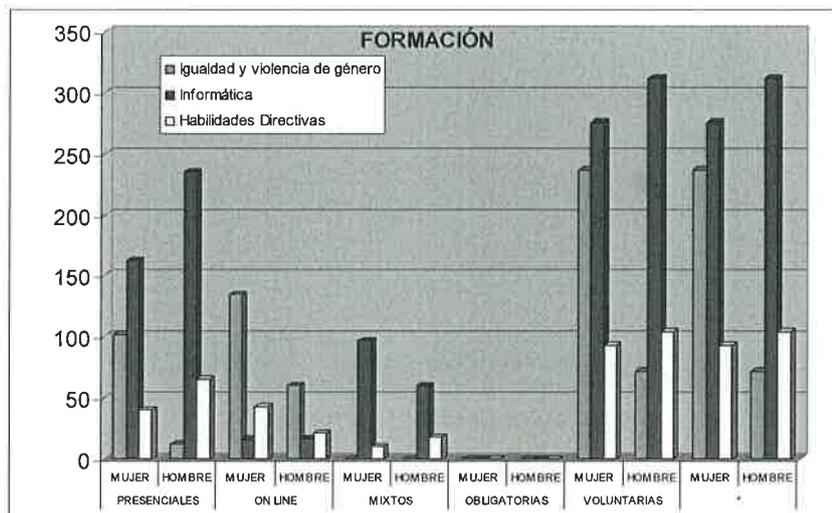
TABLA 23. BIS. FORMACIÓN. Porcentajes

Temática	PRESENCIALES		ON LINE		MIXTOS		OBLIGATORIAS		VOLUNTARIAS			
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
1	89,47	10,53	69,23	30,77	0,00	0,00	0,00	0,00	76,70	23,30	76,70	23,30
2	40,95	59,05	48,48	51,52	61,78	38,22	0,00	0,00	46,94	53,06	46,94	53,06
3	38,10	61,90	67,19	32,81	35,71	64,29	0,00	0,00	47,21	52,79	47,21	52,79

1: Igualdad y violencia de género.

2: Informática.

3: Habilidades Directivas



El estudio de las opciones formativas se realiza en torno a tres temas: Igualdad y violencia de género, informática y habilidades directivas. Los resultados apuntan a un sesgo de género en la elección de los contenidos formativos: las mujeres realizan más cursos de igualdad y Violencia de Género, parecen cuestiones exclusivas de éstas, y los hombres más cursos de informática y de habilidades directivas.

También es de destacar el mayor uso que hacen las empleadas públicas de las modalidades de formación on-line, siendo ése un aspecto que puede apuntar, a la mayor dificultad de las mismas para compatibilizar la formación con el resto de sus necesidades profesionales y familiares.

m) Retribuciones

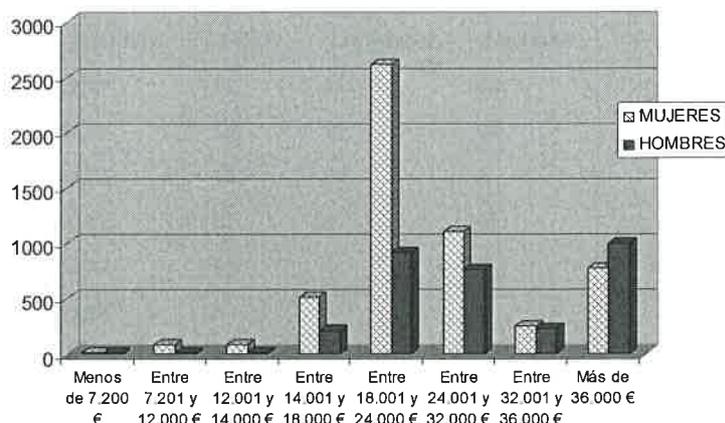
TABLA 24. DISTRIBUCION DE PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES. DISTRIBUCIÓN POR SEXO

(Personal con retribuciones en 2014 eliminando salarios de trámite)

Las retribuciones menores de 12000 están compuestas mayoritariamente por contratos parciales

BANDAS SALARIALES					I. DISTRIBUCIÓN		I. CONCENTRACIÓN	
	M	H	M %	H %	M	H	M	H
Menos de 7.200 €	20	13	0,23%	0,15%	60,61	39,39	0,37	0,41
Entre 7.201 y 12.000 €	92	12	1,07%	0,14%	88,46	11,54	1,68	0,38
Entre 12.001 y 14.000 €	91	12	1,00%	0,14%	88,35	11,65	1,66	0,38
Entre 14.001 y 18.000 €	521	213	6,00%	2,47%	70,98	29,02	9,52	6,75
Entre 18.001 y 24.000 €	2613	915	30,27%	10,60%	74,06	25,94	47,73	28,98
Entre 24.001 y 32.000 €	1107	761	12,82%	8,82%	59,26	40,74	20,22	24,11
Entre 32.001 y 36.000 €	259	234	3,00%	2,71%	52,54	47,46	4,73	7,41
Más de 36.000 €	772	997	8,94%	11,55%	43,64	56,36	14,10	31,58
Total	5475	3157	63,43%	36,57%				

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES



Los datos señalan que el 20,49% del total de personas que trabajan en el ámbito de Administración y Servicios tiene una retribución salarial del nivel más alto (superior a 36.000 euros anuales), no obstante mientras que este porcentaje asciende al 31,58% en el caso de los hombres (11,09 puntos por encima de la media general), en el caso de las mujeres desciende al 14,10% (6,39 puntos por debajo de dicha media general).

Si nos atenemos a la diferencia más grande entre el índice de distribución de las distintas categorías salariales y la media general por sexo, en el caso de las mujeres podemos observar como esta diferencia se da entre quienes ganan entre 7.200 y 12.000 euros: mientras que ellas representan una media del 88,46% del total de personas que cobran esa cantidad, sólo constituyen una media del 63,43% del total de personas que trabajan en el ámbito de Administración y servicios.

En relación a esta misma diferencia entre la media de distribución total y las distintas categorías salariales en el caso de los hombres podemos observar como la misma se produce, paradójicamente, en el caso de quienes reciben las retribuciones más altas, esto es entre quienes ganan más de 36.000 euros anuales: mientras que los hombres suponen un 56,36% del total de personas que ganan dicho sueldo, apenas representan un 36,57% del total de personas que trabajan en el ámbito de Administración y Servicios.

n) Representación del personal

TABLA 25. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Comité de empresa	12	18	30	40,00%	60,00%
Junta de Personal	33	36	69	47,83%	52,17%
TOTAL	45	54	99	45,45%	54,55%

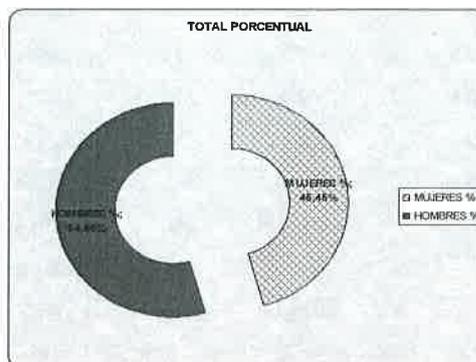
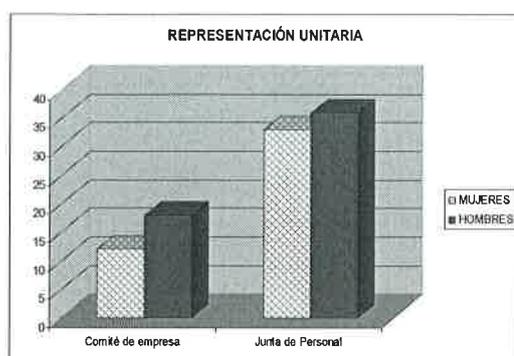


TABLA 28. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN

SINDICATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
CCOO	10	14	24	41,67%	58,33%
CSIF	10	12	22	45,45%	54,55%
ANPE	5	12	17	29,41%	70,59%
UGT	10	8	18	55,56%	44,44%
STERM-INTERSINDICAL	6	5	11	54,55%	45,45%
SATSE	2	2	4	50,00%	50,00%
FSES	1	1	2	50,00%	50,00%
USAE	1	0	1	100,00%	0,00%
TOTAL	45	54	99	45,45%	54,55%



Mientras que en el cómputo total del personal de la Administración General, el 62,86% son mujeres, éstas solo suponen el 45,45% del total de los miembros de órganos de representación del personal, lo que puede servir para plantearse la posibilidad de implantar medidas que corrijan esta infrarrepresentación. Por organizaciones sindicales, todas mantienen esta tendencia excepto el sindicato UGT que está representado por una mayoría de mujeres, destacando el desequilibrio en el sindicato ANPE, donde las mujeres solo suponen el 29,41% de sus representantes.

3. Objetivos

Para la realización del presente Plan para la Igualdad se establecieron unas líneas estratégicas tendentes, de una parte, a conseguir implantar en el personal una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de otra, fomentar la creación de condiciones y estructuras y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género. Dichas líneas estratégicas son las siguientes:

Líneas estratégicas:

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.
2. Acceso al empleo público.
3. Igualdad en el desarrollo profesional.
4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Atención de situaciones de especial protección.
7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional.
8. Política salarial y retribuciones
9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Dentro de dichas líneas estratégicas se fijaron los siguientes objetivos:

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.
4. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
5. Vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo

4. Acciones y medidas

Las medidas contenidas en el presente Plan se llevarán a cabo con los medios personales disponibles en la Administración Regional.

El objetivo general del presente Plan es alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que prestan servicios en la Administración General de la Región de Murcia. Para ello, en consonancia con las líneas estratégicas y para avanzar hacia la plena igualdad, para la consecución de los objetivos previstos se implantarán las siguientes medidas

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.

Medida 1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad. (Objetivos 1, 3 y 5)

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan. (Objetivos 1 y 3)

Medida 1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad. (Objetivos 1, 3 y 5)

Medida 1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Administración Regional. (Objetivo 1)

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos de la Administración Regional referidos a su personal deberán desagregarse por sexo. (Objetivos 1 y 5)

2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. Se modificará la normativa en materia de selección y provisión para introducir en los criterios de desempate que, en caso de igualdad de puntuaciones, antes del sorteo se tenga en cuenta el sexo infra-representado en el Cuerpo, Escala u Opción, en el supuesto de que lo hubiera. (Objetivos 1 y 2)

Medida 2.2. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, con especial incidencia en sus cargos más representativos. (Objetivos 1 y 2)

Medida 2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán materias sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género, uso de lenguaje no sexista, acoso sexual y por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)

Medida 2.4. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)

3. Igualdad en el desarrollo profesional.

Medida 3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. (Objetivo 3)

Medida 3.2. En las adscripciones provisionales y en las comisiones de servicio, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, en función de las necesidades del servicio. (Objetivos 1 y 5)

Medida 3.3. En los traslados forzosos y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, en función de las necesidades del servicio. (Objetivos 1 y 5)

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. Se realizará un curso obligatorio sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos. (Objetivos 4 y 5)

Medida 4.2. Se realizarán acciones de sensibilización, formación e información en materia de derechos de conciliación para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Objetivo 4)

Medida 4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades en los planes de formación del personal de la Administración Regional, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. (Objetivo 4)

Medida 4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. (Objetivo 4)

Medida 4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40%, de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos. (Objetivo 4)

Medida 4.6.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes. (Objetivo 4)

Medida 4.7. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública. (Objetivo 4)

5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.1. Se podrá iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad grave de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización. (Objetivo 1 y 3)

Medida 5.2. Los días de vacaciones, en el caso de personal con responsabilidades familiares tendrán un tratamiento preferente en función de las necesidades del servicio. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.3. Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.4. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.5. Se elaborará un programa de teletrabajo que tendrá por finalidad, entre otras, contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para su implantación se realizará, con carácter previo, un proyecto piloto que tendrá carácter voluntario en aquellos puestos cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración; para ello se utilizarán las nuevas tecnologías de la información y comunicación. (Objetivos 1, 3 y 5)

Medida 5.6. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobre-representado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y laboral. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.7. Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.8. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar. (Objetivo 1)

Medida 5.9. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de un servicio de ludoteca, aula-taller o similar, para la atención de hijos e hijas menores del personal que asista a los cursos de formación en la Escuela de Formación e Innovación. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.10. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos. (Objetivo 1)

6. Atención de situaciones de especial protección.

Medida 6.1. Se efectuará un control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo, contemplados en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el

ámbito de la administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014). (Objetivo 1)

Medida 6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación. (Objetivo 1)

Medida 6.3. Se realizarán actuaciones de promoción y educación de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo. (Objetivo 5)

Medida 6.4. Se explotarán los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos que puedan tener incidencia en el ámbito de la igualdad de género. (Objetivo 5)

Medida 6.5. Se estudiará la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género. (Objetivo 5)

7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional.

Medida 7.1. Se elaborará un reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno. (Objetivo 1)

Medida 7.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. (Objetivo 2)

Medida 7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración Pública Regional, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas. (Objetivo 2)

Medida 7.4. Los nuevos Decretos de Estructura indicarán la unidad administrativa competente, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad y género. (Objetivo 1)

Medida 7.5. Las unidades previstas en la medida anterior y el resto de las unidades implicadas remitirán, al menos anualmente, a la Comisión de Igualdad información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad. (Objetivos 1 y 5)

Medida 7.6. Se estudiará la creación de un distintivo de Igualdad para destacar buenas prácticas de las unidades y órganos administrativos en la aplicación de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres. (Objetivo 4)

8. Política salarial y retribuciones.

Medida 8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales. (Objetivo 1)

Medida 8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad. (Objetivo 1).

Medida 8.3. Se realizará un estudio de los puestos de trabajo para detectar y corregir, en su caso, posibles desigualdades en los puestos con iguales competencias y responsabilidades, si existen diferencias por razón de sexo. (Objetivo 5)

9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Medida 9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de Intranet. (Objetivos 1, 4 y 5)

Medida 9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de las categorías, cuerpos y escalas, así como en los puestos, de la RPT. (Objetivos 1, 4 y 5)

Medida 9.3. La Administración Regional pondrá en marcha los medios necesarios para que toda norma, escrito administrativo o web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga un menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo. (Objetivos 1, 4 y 5)

Medida 9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y se fomentará en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional, una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres, evitando una imagen estereotipada y sexista. (Objetivos 1, 4 y 5)

5. Cronograma

Diagnóstico	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.												
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan.												
1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.												
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Administración Regional.												
1.5. Todos los datos estadísticos de la Administración Regional referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.												

Acceso al empleo público	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
2.1. Se modificará la normativa en materia de selección y provisión para introducir en los criterios de desempate en caso de igualdad de puntuaciones que antes del sorteo se tenga en cuenta el sexo infra-representado en el Cuerpo, Escala u Opción, en el supuesto de que lo hubiera.												
2.2. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, con especial incidencia en sus cargos más representativos												
2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán materias sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género, uso de lenguaje no sexista, acoso sexual y por razón de sexo												
2.4. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.												

Desarrollo profesional	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.												
3.2. En las adscripciones provisionales y en las comisiones de servicio, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, en función de las necesidades del servicio												
3.3. En los traslados forzosos y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, en función de las necesidades del servicio.												

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
4.1. Se realizará un curso obligatorio sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos												
4.2. Se realizarán acciones de sensibilización, formación e información para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.												
4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades en los planes de formación del personal de la Administración Regional, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line.												
4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.												
4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40%, de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.												
4.6.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.												

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
4.7. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.												

Conciliación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
5.1. Posibilidad de iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad grave de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.												
5.2. Los días de vacaciones, en el caso de personal con responsabilidades familiares tendrán un tratamiento preferente, en función de las necesidades del servicio.												
5.3. Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.												
5.4. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.												
5.5. Se elaborará un programa de teletrabajo que tendrá por finalidad, entre otras, contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para su implantación se realizará, con carácter previo, un proyecto piloto que tendrá carácter voluntario en aquellos puestos cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración; para ello se utilizarán las nuevas tecnologías de la información y comunicación.												
5.6. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobre-representado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.												
5.7. Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad.												
5.8. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar.												
5.9. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de un servicio de ludoteca, aula-taller o similar, para la atención de hijos e hijas menores del personal que asista a los cursos de formación en la Escuela de Formación e Innovación.												
5.10. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.												

Retribuciones	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.												
8.2. Se tendrán en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad												
8.3. Se realizará un estudio de los puestos de trabajo para detectar y corregir, en su caso, posibles desigualdades en los puestos con iguales competencias y responsabilidades, si existen diferencias por razón de sexo.												

Comunicación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de Intranet.												
9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de las categorías, cuerpos y escalas, así como en los puestos, de la RPT.												
9.3. Toda norma, escrito administrativo o web institucional debe respetar en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista												
9.4. Promover el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional.												

6. Gestión del Plan para la Igualdad

La gestión del Plan para la Igualdad corresponde a la Comisión de Igualdad, en coordinación con los órganos directivos competentes en materia de función pública e igualdad, así como con las unidades que tengan atribuidas competencias en dicha materia.

Las Comisiones de Igualdad son órganos paritarios de participación y consulta formados por representantes de las Organizaciones Sindicales y de la Administración Regional que tienen por objeto promover políticas de igualdad, velar por evitar la discriminación por razón de sexo, llevar a cabo los trabajos dirigidos a elaborar los Planes de Igualdad.

Si bien el Acuerdo de 3 de octubre de 2014 creó en la Administración Regional, dependientes de cada una de las Mesas Sectoriales de Negociación, las Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres, en el ámbito de la Administración General de la CARM dicha Comisión ya estaba constituida desde el año 2010.

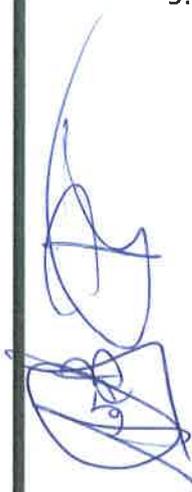
La composición de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

- Una persona representante por cada Organización Sindical presente en la Mesa Sectorial
- Un número igual de miembros designados por la Administración Regional.
- El/la Secretario/a de la Comisión de Igualdad, el/la Secretario/a de la Mesa Sectorial
- Una persona representante del órgano directivo de la Administración Pública de la Región de Murcia competente en materia de igualdad de género.

Son funciones de la Comisión de Igualdad:

1. Promover iniciativas que permitan una mejor implantación, respeto y fomento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública Regional y que estén dirigidas a la erradicación de cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
2. Velar por evitar la discriminación por razón de sexo en la Administración Regional pudiendo elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.
3. Llevar a cabo los trabajos dirigidos a elaborar los Planes de Igualdad, así como el seguimiento de los Planes aprobados a fin de evaluar su cumplimiento.
4. Seguimiento del Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y laboral por razón de sexo.
5. Realizar propuestas en materia de igualdad a la Mesa Sectorial.
6. Ser consultadas y emitir propuestas acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del Plan para la Igualdad.

7. Velar por la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración Regional, especialmente en las relativas a la salud laboral de las trabajadoras.
8. Elaborar la propuesta de Reglamento de funcionamiento que deberá ser ratificado por la Mesa Sectorial correspondiente.
9. Cualquier otra que le sea atribuida expresamente por la Mesa Sectorial.



7. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del presente Plan se efectuará por la Comisión de Igualdad, a tal efecto las personas responsables de las medidas remitirán a la Comisión de Igualdad un informe semestral con el grado de cumplimiento de las mismas.

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 Regional 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.
- Hacer el seguimiento de los empleados y empleadas públicas para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito del programa.

8. Tablas de medidas y agentes

Acciones	Agente responsable
1. Profundizar en el diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.	
1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.	Servicio de Relaciones Laborales (DGFPCS)
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan.	Servicio de Relaciones Laborales (DGFPCS)
1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.	Servicio de Relaciones Laborales (DGFPCS)
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación.	Servicio de Relaciones Laborales (DGFPCS)
1.5. Todos los datos estadísticos de la Administración Regional referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.	Servicio de Integración Actividades Informáticas (DGPI)
2. Acceso al empleo público	
2.1. Se modificará la normativa en materia de selección y provisión para introducir en los criterios de desempate en caso de igualdad de puntuaciones que antes del sorteo se tenga en cuenta el sexo infra-representado en el Cuerpo, Escala u Opción, en el supuesto de que lo hubiera.	Servicio de Selección (DGFPCS)
2.2. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, con especial incidencia en sus cargos más representativos	Servicio de Selección (DGFPCS)
2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán materias sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género, uso de lenguaje no sexista, acoso sexual y por razón de sexo	Servicio de Selección (DGFPCS)
2.4. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.	Servicio de Selección (DGFPCS)

3. Igualdad en el desarrollo profesional.

3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Servicio de Provisión de puestos de trabajo y retribuciones (DGFPCS)

3.2. En las adscripciones provisionales y en las comisiones de servicio, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ponderándose, la agrupación familiar

Servicio de Gestión de RR.HH (DGFPCS)

3.3. En los traslados forzosos y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Servicio de Gestión de RR.HH (DGFPCS)

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

4.1. Curso obligatorio sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos

Escuela de Formación e Innovación (DGFPCS)

4.2. Acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Relaciones Laborales (DGFPCS)/
Servicio de Planificación y Programas (DGM) /

4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades en los planes de formación. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line.

Escuela de Formación e Innovación (DGFPCS)

4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

Escuela de Formación e Innovación (DGFPCS)

4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40%, de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.

Escuela de Formación e Innovación (DGFPCS)

4.6. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

Escuela de Formación e Innovación (DGFPCS)

4.7 Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

Escuela de Formación e Innovación (DGFPCS)

5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5.1. Posibilidad de iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad grave de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.

Servicio de Gestión de RR.HH (DGFPCS)

5.2. Los días de vacaciones, en el caso de personal con responsabilidades familiares tendrán un tratamiento preferente en función de las necesidades del servicio.

Servicio de Gestión de RR.HH (DGFPCS)

5.3. Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.

Servicio de Gestión de RR.HH (DGFPCS)

5.4. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

Servicio de Gestión de RR.HH (DGFPCS)

5.5. Se elaborará un programa de teletrabajo que tendrá por finalidad, entre otras, contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para su implantación se realizará, con carácter previo, un proyecto piloto que tendrá carácter voluntario en aquellos puestos cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración; para ello se utilizarán las nuevas tecnologías de la información y comunicación..

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (DGFPCS)

5.6. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobrerrepresentado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y labora

Comisión de Igualdad (DGFPCS)

5.7. Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad.

Relaciones Laborales (DGFPCS) / Servicio de Planificación y Programas (DGM)

5.8. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar.

Comisión de Igualdad (DGFPCS)

5.9. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de un servicio de ludotecas, aula-taller o similar, para la atención de hijos e hijas menores del personal que asista a los cursos de formación en la Escuela de Formación e Innovación.

Escuela de Formación e Innovación / Servicio de Relaciones Laborales (DGFPSC)

5.10. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.

Servicio de Gestión de RR.HH (DGFPSC)

6. Atención de situaciones de especial protección.

6.1. Se efectuará un control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo

Servicio de Relaciones Laborales (DGFPSC)

6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, garantizando la confidencialidad y procedimiento de movilidad.

Servicio de Relaciones Laborales (DGFPSC)

6.3. Se realizarán actuaciones de promoción y educación de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (DGFPSC)

6.4. Se explotarán los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos que puedan tener incidencia en el ámbito de la igualdad de género.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (DGFPSC)

6.5. Se estudiará la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.

Servicio de Relaciones Laborales (DGFPSC)

7. Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional

7.1. Se elaborará un reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.

Servicio de Relaciones Laborales (DGFPSC)

7.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Servicio de Ordenación Normativa (DGFPSC)

7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración Pública Regional, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas

Servicio de Relaciones Laborales (DGFPCS)

7.4. Los nuevos Decretos de Estructura indicarán la unidad administrativa competente, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad y género.

Servicio de Ordenación Normativa (DGFPCS)

7.5. Las unidades previstas en la medida anterior y el resto de las unidades implicadas remitirán, al menos anualmente, a la Comisión de Igualdad, información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.

Unidades competentes en materia de Igualdad

7.6. Se estudiará la creación de un distintivo de Igualdad para destacar buenas prácticas de las unidades y órganos administrativos en la aplicación de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres.

Servicio de Planificación y Programas (DGMujer) / Relaciones Laborales (DGFPCS)

8. Política salarial y retribuciones.

8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.

Servicio de Relaciones Laborales (DGFPCS)

8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad

Servicio de Relaciones Laborales (DGFPCS)

8.3. Se realizará un estudio de los puestos de trabajo para detectar y corregir, en su caso, posibles desigualdades en los puestos con iguales competencias y responsabilidades, si existen diferencias por razón de sexo.

Servicio de Evaluación de puestos y planificación de efectivos (DGFPCS)

9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de Intranet.

Servicio de Integración Actividades Informáticas (DGPI)

9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de las categorías, puestos y escalas, así como en los puestos, de la RPT

Servicio de Evaluación de puestos y planificación de efectivos (DGFPCS)

9.3. La Administración Pública Regional pondrá en marcha los medios necesarios para que toda norma, escrito administrativo o web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga un menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo.

Inspección General de Servicios (DGFPCS) / Comisión de Igualdad

9.4. Promover el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional

Inspección General de Servicios (DGFPSC) / Comisión de Igualdad

DGFPSC – Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios

DGM – Dirección General de la Mujer

DGPI – Dirección General de Patrimonio e Informática

