



EXTRACTO DE DOCUMENTOS CONTENIDOS EN EL EXPEDIENTE RELATIVO A: PROPUESTA DE ACUERDO AL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS PLANES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA 2016-2017.

1. Acta de la Comisión de Igualdad Sectorial de Administración y Servicios, en la que consta la aprobación por dicha Comisión de la propuesta del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia.
2. Certificados del Secretario de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la CARM, de las reuniones celebradas el día 1 de marzo de 2016, donde se negoció y aprobó, el "Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región en los ámbitos sectoriales de: Educación, Administración y Servicios y del Servicio Murciano de Salud.
3. Certificación del informe favorable del Consejo Regional de la Función Pública, emitida por el Secretario de dicho Consejo.
4. Informe-Propuesta de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.
5. Informe del Servicio de Ordenación Normativa de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.
6. Informe del Servicio Jurídico de la Secretaría General de Hacienda y Administración Pública
7. Propuesta de Acuerdo al Consejo de Gobierno.



AL CONSEJO DE GOBIERNO

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 establece en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (disposición adicional séptima).

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 anterior, las Comisiones Sectoriales de Igualdad de Administración y Servicios, Servicio Murciano de Salud y Educación aprobaron sus propuestas de Planes para la Igualdad que fueron negociadas en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, con fecha 1 de marzo de 2016. En el caso del ámbito sectorial de Administración y Servicios, el Plan para la Igualdad fue suscrito por las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT, FSES, La Intersindical y CSIF; el Plan para la Igualdad del Servicio Murciano de Salud fue suscrito por las Organizaciones Sindicales CCOO, CESM, UGT, FSES y CSIF y el Plan del ámbito sectorial de Educación fue suscrito por las Organizaciones Sindicales FSES, La Intersindical y CSIF.

Los Planes para la Igualdad de la Administración Pública de la Región de Murcia establecen cinco objetivos fundamentales:

El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.

El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.

El tercero es 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.

El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

El quinto es 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.

Dichos objetivos se articulan en nueve 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, a fomentar la creación de condiciones y estructuras y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género. Las citadas líneas estratégicas son las siguientes:

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.

En el ámbito sanitario se ha introducido una décima línea estratégica relacionada con la humanización de los cuidados para contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género.

Enmarcadas en estas líneas estratégicas, los Planes para la Igualdad establecen diferentes medidas en cada uno de los ámbitos sectoriales de negociación de la Administración Pública Regional, con el objetivo general de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que prestan servicios en la Administración General de la Región de Murcia.

De conformidad con lo expuesto y en virtud de lo establecido en el artículo 11.2.g) del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, el Consejero de Hacienda y Administración Pública eleva al Consejo de Gobierno la adopción del siguiente

ACUERDO

Primero. Planes para Igualdad entre mujeres y hombres.

Aprobar los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia de los ámbitos sectoriales de Administración y Servicios, Servicio Murciano de Salud y Educación.

Segundo. Publicación de los Planes para la Igualdad.

1. Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" de las Medidas contenidas en los Planes de Igualdad, que se incluyen en los siguientes anexos:

- **Anexo I:** Medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sectorial de Administración y Servicios y cronograma de implantación.
- **Anexo II:** Medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sectorial del Servicio Murciano de Salud y cronograma de implantación.
- **Anexo III:** Medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sectorial de Educación y cronograma de implantación.



2. Ordenar la publicación de los citados Planes en el Portal de la Transparencia de la Administración Regional en la siguiente dirección web: transparencia.carm.es , incluyendo su diagnóstico y sucesivas actualizaciones.

Tercero. Aplicación de las medidas.

Las medidas indicadas en el apartado anterior deberán implantarse en los plazos previstos para cada una de las mismas.

Cuarto. Vigencia.

La vigencia de los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres, abarcará el periodo 2016-2017.

Murcia, a 7 de abril de 2016.

EL CONSEJERO DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Fdo. Andrés Carrillo González.

ANEXO I

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Línea estratégica 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.

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan.

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.

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

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos de la Administración Regional referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.

Línea estratégica 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.

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.

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.

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.

Línea estratégica 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.

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.

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.

Línea estratégica 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Línea estratégica 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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Línea estratégica 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).

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.

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.

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.

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.

Línea estratégica 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Línea estratégica 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.

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.

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.

Línea estratégica 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.

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.

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.

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.

CRONOGRAMA PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Profundizar en la realización del diagnóstico	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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 forzados 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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												
4.7. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de												

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												
6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá garantías de confidencialidad, incluyendo procedimiento de movilidad.												
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.												
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.												
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												

Estructuras organizativas	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												
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.												
7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración de la Administración Regional, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas												
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.												
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.												
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.												

Retribuciones	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												

ANEXO II
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DEL
SERVICIO MURCIANO DE SALUD

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

Medida 1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el Plan.

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.

Medida 1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación del Servicio Murciano de Salud.

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.

Medida 1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan.

Línea estratégica 2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. Cuando se modifique la normativa en materia de selección y provisión se introducirá 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 supuesto de que lo hubiera.

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.

Medida 2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

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 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.

Línea estratégica 3. Igualdad en el desarrollo profesional.

Medida 3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos la realización de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que proponga la Comisión de Igualdad.

Medida 3.2. En las regulaciones de movilidad de personal, 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.

Medida 3.3. En las regulaciones de 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.

Medida 3.4. Establecer indicadores que nos permitan detectar segregación vertical y horizontal en el SMS. Analizar en profundidad las posibles dificultades de promocionar a los puestos de más responsabilidad.

Línea estratégica 4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. Realizar un curso obligatorio sobre igualdad e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos.

Medida 4.2. Se realizarán 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.

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 del Servicio Murciano de Salud, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas sobre enfermedades específicas de la mujer. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line.

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.

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.

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.

Medida 4.7. Establecer indicadores de formación con perspectiva de género, en todas sus fases: solicitud, aceptación/rechazo, realización curso/abandono, opinión sobre facilidad o dificultad de realización curso por razones de conciliación laboral.

Línea estratégica 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 de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.

Medida 5.2. 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.

Medida 5.3. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de servicio de guardería para la atención de hijos e hijas menores del personal del SMS.

Medida 5.4. 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.

Medida 5.5. Se creará un Grupo de Trabajo para revisar y actualizar la resolución de 2 de febrero de 2007, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Incluyendo las medidas propuestas en este apartado y otras que se acuerden por la Comisión de Igualdad y que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Además, se apoyará a la mujer lactante tras su incorporación al trabajo.

Medida 5.6. Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las medidas de conciliación puestas en marcha. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla para adaptar su diseño.

Línea estratégica 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 administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014).

Medida 6.2. El SMS adaptará el procedimiento sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género que la Comunidad Autónoma desarrolle.

Medida 6.3. Se estudiara la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.

Medida 6.4. Sensibilizar y formar en la aplicación del enfoque de género a la práctica de la prevención de riesgos laborales a todos los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, para incorporarlo a las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y crear indicadores de vigilancia de la salud. (Objetivo 5)

Línea estratégica 7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud.

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.

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.

Medida 7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Servicio Murciano de Salud, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

Medida 7.4. Se determinará, en el decreto de estructura del Servicio Murciano de Salud, la unidad administrativa competente, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad, y se dotará de personal técnico y administrativo suficiente para poner en marcha el presente Plan.

Medida 7.5. Se determinará, en cada Gerencia del Servicio Murciano de Salud, la unidad responsable de coordinar las medidas relativas al Plan para la Igualdad.

Línea estratégica 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.

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.

Medida 8.3. Crear indicadores cuantitativos y cualitativos para profundizar en los aspectos que puedan generar desigualdades.

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

Medida 9.1. Se desarrollarán criterios y directrices encaminados a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, que serán presentados para su aprobación a la Comisión de Igualdad.

Medida 9.2. Se promoverá, 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.

Medida 9.3. Crear indicadores cuantitativos y/o cualitativos para realizar un seguimiento de la incorporación del lenguaje no sexista en el SMS.

Línea estratégica 10. Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.

Medida 10.1. Desarrollar políticas, estrategias y programas de salud incorporando la perspectiva de género. Se potenciará la investigación científica que incorpore la variable sexo en relación con la salud, tanto en los aspectos clínicos como asistenciales.

Medida 10.2. 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.

Medida 10.3. Sensibilizar a todo el personal para adoptar una nueva visión más amplia en la concepción del estado de salud y bienestar de las personas incorporando la perspectiva de género. Se fomentará la humanización de los cuidados entre las y los profesionales de la salud.)

Medida 10.4. Se fomentará la comunicación oral y de imágenes para el profesional y la profesional sanitaria en el trato diario a las personas usuarias, incorporando la comunicación no sexista en el ámbito de la salud.

Medida 10.5. En los hospitales universitarios del SMS se potenciará los estudios de género así como su divulgación.

CRONOGRAMA PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD

Profundizar en diagnóstico	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el 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 del Servicio Murciano de Salud. (Objetivo 1).												
1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.												
1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan.												

Acceso al empleo público	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2.1. Cuando se modifique la normativa en materia de selección y provisión se introducirá 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 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.												
2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, 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 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.												

Igualdad en el desarrollo profesional		2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos la realización de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que proponga la Comisión de Igualdad.													
3.2. En las regulaciones de movilidad de personal, 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 la regulación de los traslados forzados 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.													
3.4. Establecer indicadores que nos permitan detectar segregación vertical y horizontal en el SMS. Analizar en profundidad las posibles dificultades de promocionar a los puestos de más responsabilidad.													

Formación		2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4.1. Realizar un curso obligatorio sobre igualdad e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos.													
4.2. Se realizarán 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.													
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 del Servicio Murciano de Salud, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas sobre enfermedades específicas de la mujer. 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.													

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												
4.7. Establecer indicadores de formación con perspectiva de género, en todas sus fases: solicitud, aceptación/rechazo, realización curso/abandono, opinión sobre facilidad o dificultad de realización curso por razones de conciliación laboral.												

Conciliación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5.1. Se podrá iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.												
5.2. 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.												
5.3. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de servicio de guardería para la atención de hijos e hijas menores del personal del SMS.												
5.4. 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.												
5.5. Se creará un Grupo de Trabajo para revisar y actualizar la resolución de 2 de febrero de 2007, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Incluyendo las medidas propuestas en este apartado y otras que se acuerden por la Comisión de Igualdad y que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Además, se apoyará a la mujer lactante tras su incorporación al trabajo.												
5.6. Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las medidas de conciliación puestas en marcha. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla para adaptar su diseño.												

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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 administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014).												
6.2. El SMS adaptará el procedimiento sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género que la Comunidad Autónoma desarrolle.												
6.3. 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.												
6.4. Sensibilizar y formar en la aplicación del enfoque de género a la práctica de la prevención de riesgos laborales a todos los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, para incorporarlo a las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y crear indicadores de vigilancia de la salud.												

Estructura organizativa	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												
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.												
7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Servicio Murciano de Salud, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.												
7.4. Se determinará, en el decreto de estructura del Servicio Murciano de Salud, la unidad administrativa competente, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad, y se dotará de personal técnico y administrativo suficiente para poner en marcha el presente Plan.												
7.5. Se determinará, en cada Gerencia del Servicio Murciano de Salud, la unidad responsable de coordinar las medidas relativas al Plan para la Igualdad.												

Retribuciones	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.												
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.												
8.3. Crear indicadores cuantitativos y cualitativos para profundizar en los aspectos que puedan generar desigualdades.												

Comunicación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9.1. Se desarrollarán criterios y directrices encaminados a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, que serán presentados para su aprobación a la Comisión de Igualdad												
9.2. Se promoverá, 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.												
9.3. Crear indicadores cuantitativos y/o cualitativos para realizar un seguimiento de la incorporación del lenguaje no sexista en el SMS.												

Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10.1. Desarrollar políticas, estrategias y programas de salud incorporando la perspectiva de género. Se potenciará la investigación científica que incorpore la variable sexo en relación con la salud, tanto en los aspectos clínicos como asistenciales.												
10.2. 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.												
10.3. Sensibilizar a todo el personal para adoptar una nueva visión más amplia en la concepción del estado de salud y bienestar de las personas incorporando la perspectiva de género. Se fomentará la humanización de los cuidados entre las y los profesionales de la salud.												

Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
10.4. Se fomentará la comunicación oral y de imágenes para la y el profesional sanitario en el trato diario a las personas usuarias, incorporando la comunicación no sexista en el ámbito de la salud.												
10.5. En los hospitales universitarios del SMS se potenciará los estudios de género así como su divulgación.												

ANEXO III

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE EDUCACIÓN

Línea estratégica 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 igual.

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos del Plan.

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.

Medida 1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Consejería de Educación y Universidades.

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal docente no universitario deberán desagregarse por sexo.

Línea estratégica 2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. 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.

Medida 2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica.

Medida 2.3 Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad 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

Línea estratégica 3. Igualdad en el desarrollo profesional.

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

Medida 3.2. En las comisiones de servicio, se continuará primando 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.

Línea estratégica 4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre igualdad e impacto de Género.

Medida 4.2. Realización de 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.

Medida 4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre “lenguaje y comunicación no sexista” con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad.

Medida 4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

Medida 4.5. 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.

Medida 4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación.

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

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

Medida 5.2. Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del centro.

Medida 5.3. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

Medida 5.4. 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.

Medida 5.5. 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.

Medida 5.6. 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.

Línea estratégica 6. Atención de situaciones de especial protección.

Medida 6.1. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo.

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.

Medida 6.3. Realizar actuaciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo.

Línea estratégica 7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Consejería de Educación y Universidades

Medida 7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.

Medida 7.2. Se procurará la 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.

Medida 7.3. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas.

Medida 7.4. Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos.

Línea estratégica 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.

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.

Medida 8.3. Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad.

Línea estratégica 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 todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos.

Medida 9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos.

Medida 9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas 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.

Medida 9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería.

CRONOGRAMA PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE EDUCACIÓN

Diagnóstico	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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 cumplimientos 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 Consejería de Educación y Universidades												
1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.												

Acceso al empleo público	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2.1. 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.												
2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica												
2.3. Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad 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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3.1. Se impulsará la inclusión 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 comisiones de servicio, se continuará primando 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.												

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre igualdad e impacto de Género.												
4.2. Realización de 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.												
4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad												
4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.												
4.5. 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.												
4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación.												

Conciliación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
5.1. Posibilidad de iniciar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.												
5.2. Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.												
5.3. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.												
5.4. 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.												
5.5. 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.												
5.6. 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.												

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
6.1. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo.												
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.												
6.3. Realizar actuaciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo.												

Estructuras organizativas	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.												

Estructuras organizativas	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7.2. Se procurará la 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.												
7.3. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas.												
7.4. Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos.												

Retribuciones	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.												
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.												
8.3. Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad.												

Comunicación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos.												
9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos.												
9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas 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.												
9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería.												



**INFORME SOBRE LA PROPUESTA DE ACUERDO AL CONSEJO DE GOBIERNO
POR EL QUE SE APRUEBAN LOS PLANES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA 2016-2017.**

El presente informe se emite por el Servicio Jurídico en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.1 c) del Decreto n.º 32/2006, de 21 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda.

Primero.- Con fecha 4 de abril de 2016, por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, se remite el expediente sobre la Propuesta de Acuerdo al Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Planes para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.

Segundo.- Constan en el expediente los siguientes antecedentes:

- 1) Certificado del Secretario 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, de la reunión celebrada el día 1 de marzo de 2016, donde se negoció y aprobó, el "Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia en el ámbito sectorial de Educación."
- 2) Certificado del Secretario 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, de la reunión celebrada el día 1 de marzo de 2016, donde se negoció y aprobó, el "Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia en el ámbito sectorial de Administración y Servicios."
- 3) Certificado del Secretario 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, de la reunión celebrada el día 1 de marzo de 2016, donde se negoció y aprobó, el "Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia en el ámbito sectorial del Servicio Murciano de Salud."
- 4) Certificado del Secretario del Consejo Regional de la Función Pública, donde indica que: "En la sesión celebrada el día 15 de marzo de 2016, se emitió informe en el sentido favorable de los Planes de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017, en los ámbitos de Administración y Servicios, Educación y Servicio Murciano de Salud."
- 5) Informe que emite el Servicio de Ordenación Normativa de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, de fecha 30 de marzo de 2016, relativo a la tramitación de la Propuesta de Acuerdo al Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Planes para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.



- 6) Informe -Propuesta del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, de fecha 28 de marzo de 2016, sobre la Propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Planes para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.
- 7) Propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueban los Planes para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.

Tercero.- 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 de la Región de Murcia, 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 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, 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. Posteriormente, en fecha 6 de octubre de 2015, la citada Mesa General de Negociación aprobó un Acuerdo para la mejora del empleo público, recuperación de las condiciones de trabajo y desarrollo de un nuevo modelo de Función Pública. Estableciendo un plazo de tres meses para presentar ante la Mesa General de Negociación Planes de igualdad de los diferentes ámbitos sectoriales.

En base a ello, 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, en la reunión celebrada el día 1 de marzo de 2016, aprobó los Planes de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017, en los ámbitos de Administración y Servicios, Educación y Servicio Murciano de Salud.

Vista la documentación presentada por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la Propuesta de Acuerdo al Consejo de Gobierno por el que se aprueban los Planes para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017, así como que la citada propuesta al Consejo de Gobierno, ha sido informada favorablemente por el Servicio de Ordenación Normativa de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, en atención a la normativa aplicable en esta materia, no se encuentran en ella, previsiones contrarias a lo dispuesto en la citada normativa.

Cuarto.- La competencia para tramitar la presente Propuesta ante el Consejo de Gobierno, corresponde al Consejero de Hacienda y Administración Pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

La propuesta a Consejo de Gobierno la realiza el Consejero de Hacienda y Administración Pública en virtud de lo dispuesto en el Decreto 105/2015, de 10 de julio, por



el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

La aprobación del Acuerdo le corresponde al Consejo de Gobierno, en virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2.g), del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, que regula las competencias del Consejo de Gobierno.

En conclusión, se informa favorablemente la Propuesta de Acuerdo al Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Planes para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.

Murcia, a 7 de abril de 2016

Vº Bº
LA JEFA DE SERVICIO JURÍDICO



EL ASESOR JURIDICO



INFORME QUE EMITE EL SERVICIO DE ORDENACIÓN NORMATIVA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS, RELATIVO A LA TRAMITACIÓN DE LA PROPUESTA DE ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS PLANES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA 2016-2017.

Vista la Propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.

Vista el Acta de la reunión del día 10 de febrero de 2016, de la Comisión de Igualdad Sectorial de Administración y Servicios, en la que consta la aprobación por dicha Comisión de la propuesta del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia.

Vista la Certificación de la negociación y aprobación por acuerdo en la Mesa General de Negociación celebrada el día 1 de marzo de 2016, del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia en el ámbito sectorial de Administración y Servicios, emitida por el Secretario de la Mesa General de Negociación.

Vista la Certificación de la aprobación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Murciano de Salud, por la Comisión de Igualdad del Servicio Murciano de Salud, en su reunión del día 22 de febrero de 2016, emitida por la Secretaria suplente de dicha Comisión.

Vista la Certificación de la negociación y aprobación por acuerdo del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-17, del ámbito sectorial del Servicio Murciano de Salud, de fecha 1 de marzo de 2016, emitida por el Secretario de la Mesa General de Negociación de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Vista la Certificación de la aprobación del Plan de Igualdad de Educación, por la Comisión de Igualdad de Educación, en su reunión del día 24 de febrero de 2016, emitida por la Secretario de dicha Comisión.

Vista la Certificación de la negociación en la Mesa General de Negociación celebrada el día 1 de marzo de 2016, del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia en el ámbito sectorial de Educación, emitida por el Secretario de la Mesa General de Negociación.



Vista la Certificación del informe favorable del Consejo Regional de la Función Pública, en su sesión del día 15 de marzo de 2016, de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017 en los ámbitos de Administración y Servicios, Educación y Servicio Murciano de Salud, emitida por el Secretario de dicho Consejo.

Vista la disposición adicional séptima y los artículos 37.1 y 38.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; el artículo 21.1 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, así como los artículos 11.2.g) y 12.1 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, en relación con el artículo 7 del Decreto 105/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y con los artículos 56 y 59 del Decreto 32/2006, de 21 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda.

El expediente de referencia es ajustado a la tramitación correspondiente y conforme a derecho.

Murcia, a 30 de marzo de 2016.

EL JEFE DE SERVICIO
DE ORDENACIÓN NORMATIVA

VºBº y Conforme,
EL DIRECTOR GENERAL DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE
LOS SERVICIOS

Fdo.: Enrique Gallego Martín



4

INFORME-PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS, SOBRE LA PROPUESTA DE ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS PLANES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA 2016-2017.

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 establece en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (disposición adicional séptima).

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 anterior, las Comisiones Sectoriales de Igualdad de Administración y Servicios, Servicio Murciano de Salud y Educación aprobaron sus propuestas de Planes para la Igualdad que fueron negociadas en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, con fecha 1 de marzo de 2016.

Los Planes para la Igualdad de la Administración Pública de la Región de Murcia establecen cinco objetivos fundamentales:

El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.

El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.

El tercero es 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.

El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

El quinto es 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.

Dichos objetivos se articulan en nueve 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, a fomentar la creación de condiciones y estructuras y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género. Las citadas líneas estratégicas son las siguientes:

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.

En el ámbito sanitario se ha introducido una décima línea estratégica relacionada con la humanización de los cuidados para contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género.

Enmarcadas en estas líneas estratégicas, los Planes para la Igualdad establecen diferentes medidas en cada uno de los ámbitos sectoriales de negociación de la Administración Pública Regional, con el objetivo general de alcanzar la igualdad de



oportunidades entre mujeres y hombres que prestan servicios en la Administración General de la Región de Murcia.

De conformidad con lo expuesto y en virtud de lo establecido en los artículos 11.2.g) y 12 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, y con el artículo 7 del Decreto 105/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, procede la elevación al Consejero de Hacienda y Administración Pública de la Propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.

En Murcia, a 28 de marzo de 2016.

EL JEFE DE SERVICIO
DE RELACIONES LABORALES

1

Visto el anterior informe y considerándolo conforme, se eleva al Consejero de Hacienda y Administración Pública para su firma, si procede, la Propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS



Fdo.: Enrique Gallego Martín.



Mariano Tébar Martínez, en calidad de Secretario del Consejo Regional de la Función Pública,

CERTIFICA que el Consejo Regional de la Función Pública en la sesión del martes quince de marzo de dos mil dieciséis, emitió informe en el sentido favorable de los Planes de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017 en los ámbitos de Administración y Servicios, Educación y Servicio Murciano de Salud.

Y para que así conste expido la presente certificación el quince de marzo de dos mil dieciséis.



EL SECRETARIO

Fdo: Mariano Tébar Martínez

VºBº

EL CONSEJERO DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Fdo. Andrés Carrillo González.



Región de Murcia

Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios

D. JESÚS ENRIQUE FERNÁNDEZ MARÍN, COMO SECRETARIO 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,

C E R T I F I C O: Que en la Mesa General de Negociación celebrada el día **1 de marzo de 2016**, se negoció el siguiente asunto:

“Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia en el ámbito sectorial de Educación.”

Lo que se hace constar con anterioridad a la aprobación del Acta según lo dispuesto en el artículo 27.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a los efectos oportunos en Murcia, a quince de marzo de dos mil dieciséis.

Vº. Bº.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS**



Fdo.: Enrique Gallego Martín.



El Subdirector General de Planificación Educativa y Recursos Humanos, en calidad de Secretario de la Mesa Sectorial de Educación y Secretario de la Comisión de Igualdad de Educación,

CERTIFICA

Que convocada la Comisión de Igualdad de Educación en tiempo y forma para el día 15 de febrero de 2016, quedó aprobado el Plan de Igualdad de Educación elaborado por dicha Comisión y firmado por las organizaciones sindicales STERM, ANPE y SIDI.

Murcia, a 24 de febrero de 2016

**EL SUBDIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA
Y RECURSOS HUMANOS
(SECRETARIO DE LA MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN,
SECRETARIO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE EDUCACIÓN)**

Fdo. : Andrés Nortes Navairo





Región de Murcia

**Plan para la Igualdad entre mujeres
y hombres en la
Consejería de Educación y Universidades
de la Comunidad Autónoma de la Región
de Murcia
2016-2017**

Comisión de Igualdad



Dirección General de
Planificación Educativa
y Recursos Humanos

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, además es 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 en 1983.

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 y 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 Educación de fecha 15 de febrero de 2016 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 docente de enseñanza no universitaria, tanto funcionario de carrera como interinos de la Consejería de Educación y Universidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Vigencia

La duración del presente Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Consejería de Educación y Universidades 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 competentes 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 elaborado 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 las Bases de datos del Registro de Personal Docente no universitario mediante el programa Informático FIPER y el aplicativo Plumier XXI Gestión. Los datos del diagnóstico están referidos al año 2014, debiendo actualizarse para el próximo plan, una vez agotada la vigencia del presente.

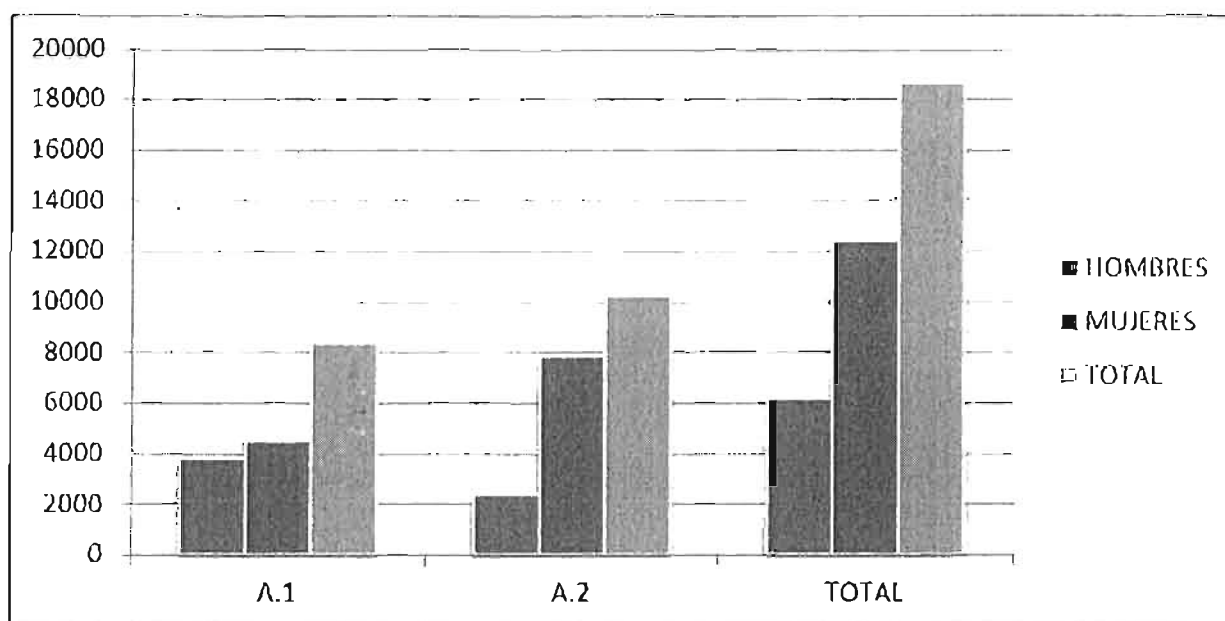
La realización del diagnóstico se ha realizado en las siguientes fases:

- 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.

a) Personal al servicio de la Consejería de Educación y Universidades

TABLA 1. PERSONAL. DISTRIBUCION POR SEXO.

Columna1	A.1	A.2	TOTAL
HOMBRES	3850	2375	6225
MUJERES	4551	7894	12445
TOTAL	8401	10269	18670



ÍNDICES

TIPO	A.1	A.2	TOTAL
MASCULINIDAD	84,60%	30,09%	50,02%
FEMINIZACIÓN	118,21%	332,38%	199,92%
C. HOMBRES	61,85%	38,15%	
C. MUJERES	36,57%	63,43%	
D. HOMBRES	45,83%	23,13%	33,34%
D. MUJERES	54,17%	76,87%	66,66%

Leyenda:

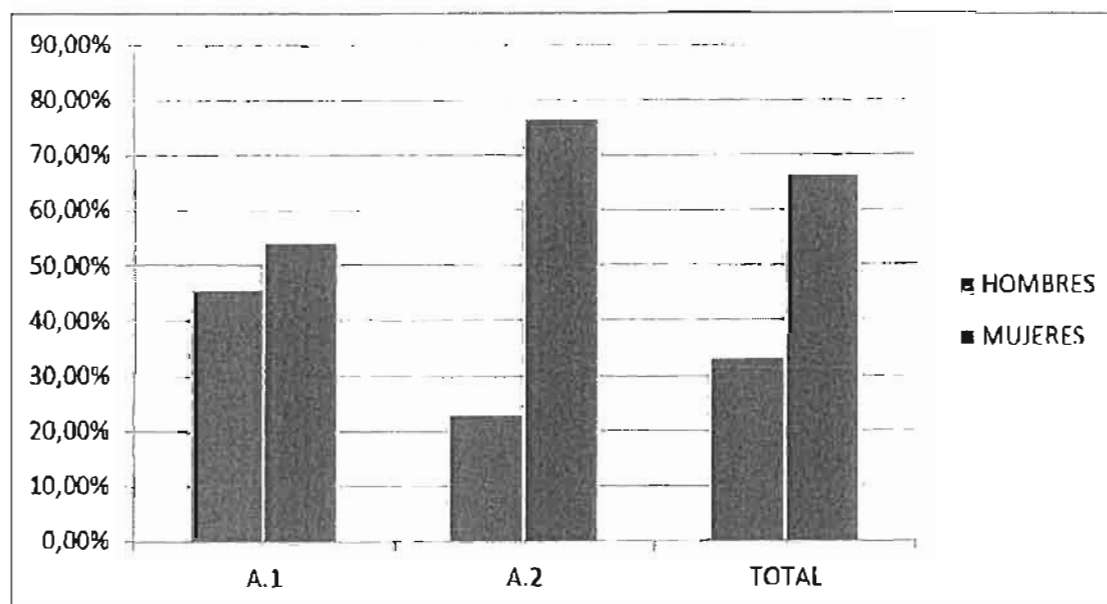
C. Concentración

D. Distribución

Del análisis de los datos obtenidos, observamos que nos aportan información en el sentido de que en la función docente existe un desequilibrio, habiendo un mayor número de mujeres que de hombres, especialmente en el grupo A2, en el que de cada 4 docentes, 3 son mujeres, tendiendo a una mayor paridad en el grupo A1

**TABLA 2. PERSONAL. DISTRIBUCION POR SEXO.
PORCENTAJES.**

SEXO	A.1	A.2	TOTAL
HOMBRES	45,83%	23,13%	33,34%
MUJERES	54,17%	76,87%	66,66%
	100,00%	100,00%	100,00%



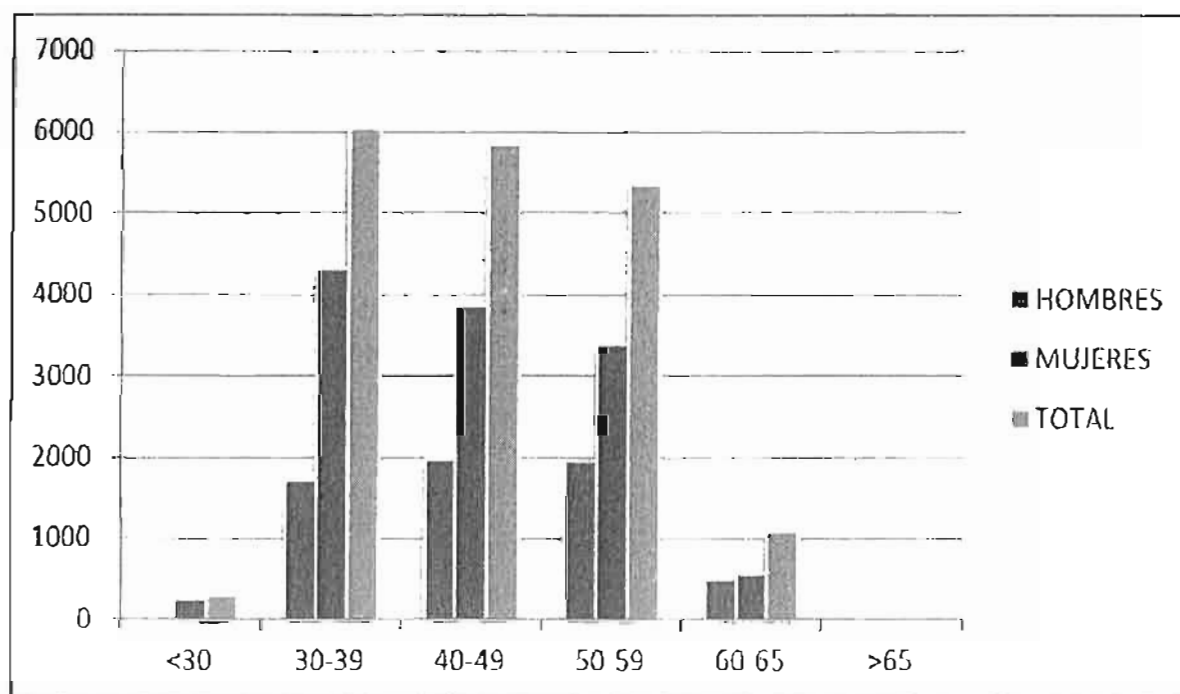
TIPO	ÍNDICES		
	A.1	A.2	TOTAL
MASCULINIDAD	84,60%	30,09%	50,02%
FEMINIZACIÓN	118,20%	332,34%	199,94%
C. HOMBRES	137,46%	69,38%	
C. MUJERES	81,26%	115,32%	
D. HOMBRES	45,83%	23,13%	33,34%
D. MUJERES	54,17%	76,87%	66,66%

La tabla 2 confirma en los porcentajes de feminización los datos analizados en la Tabla 1. Así en el grupo A2 obtenemos el dato de 332,34% frente a un porcentaje de masculinidad de 30,09%.

b) Distribución por edad

TABLA 3. DISTRIBUCION POR EDAD Y SEXO

Columna1	<30	30-39	40-49	50-59	60-65	>65	TOTAL
HOMBRES	38	1721	1975	1971	514	6	6225
MUJERES	261	4328	3877	3393	578	8	12445
TOTAL	299	6049	5852	5364	1092	14	18670



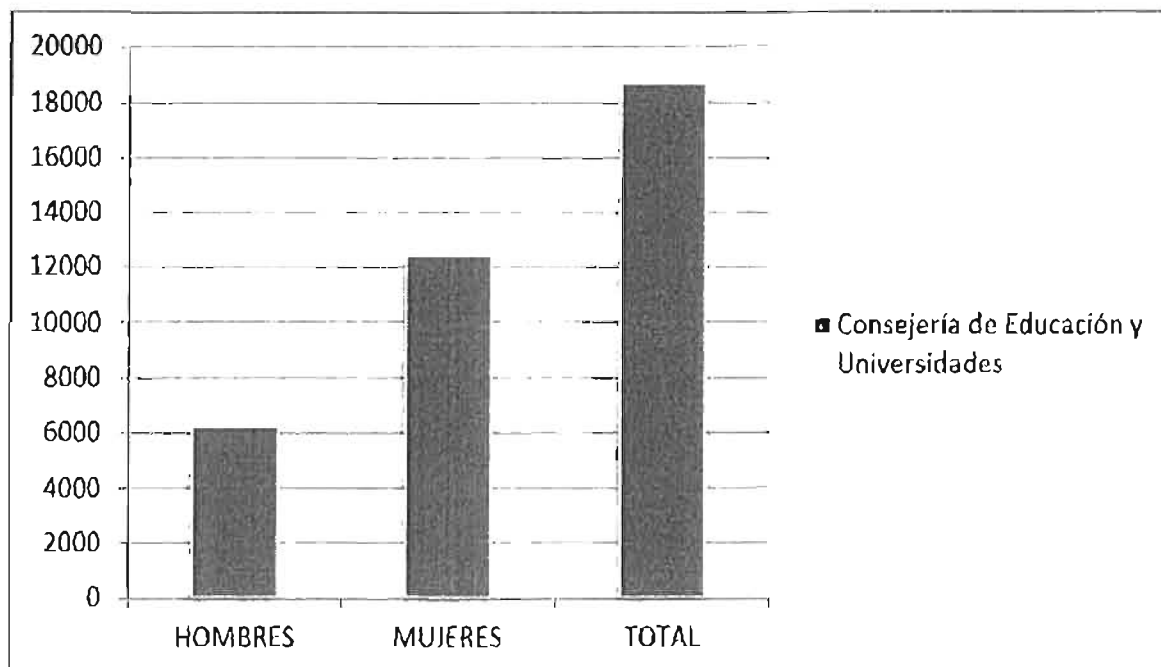
TIPO	ÍNDICES						TOTAL
	<30	30-39	40-49	50-59	60-65	>65	
MASCULINIDAD	14,56%	39,76%	50,94%	58,09%	88,93%	75,00%	50,02%
FEMINIZACIÓN	686,84%	251,48%	196,30%	172,15%	112,45%	133,33%	199,92%
C. HOMBRES	0,61%	27,65%	31,73%	31,66%	8,26%	0,10%	
C. MUJERES	2,10%	34,78%	31,15%	27,26%	4,64%	0,06%	
D. HOMBRES	12,71%	28,45%	33,75%	36,74%	47,07%	42,86%	33,34%
D. MUJERES	87,29%	71,55%	66,25%	63,26%	52,93%	57,14%	66,66%

Respecto a la distribución por edad y sexo, observamos que en los datos del margen inferior a 30 años la feminización llega hasta el 87,29% (Casi 9 de cada 10 son mujeres). Igualmente es significativa la amplia franja intermedia, de mayores de 30 a menores de 60, en la que se produce una disminución de 20 puntos porcentuales en la distribución de mujeres del 67,7%. En la franja de mayores de 60 prácticamente se iguala la distribución entre hombres y mujeres, siendo solo 5 puntos porcentuales superiores los datos de mujeres que los de hombre, esto es un 53% sobre un 47%.

c) Distribución por Consejería y Sexo

TABLA 4. DISTRIBUCION POR CONSEJERIA Y SEXO

DENOMINACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Consejería de Educación y Universidades	6225	12445	18670



ÍNDICES

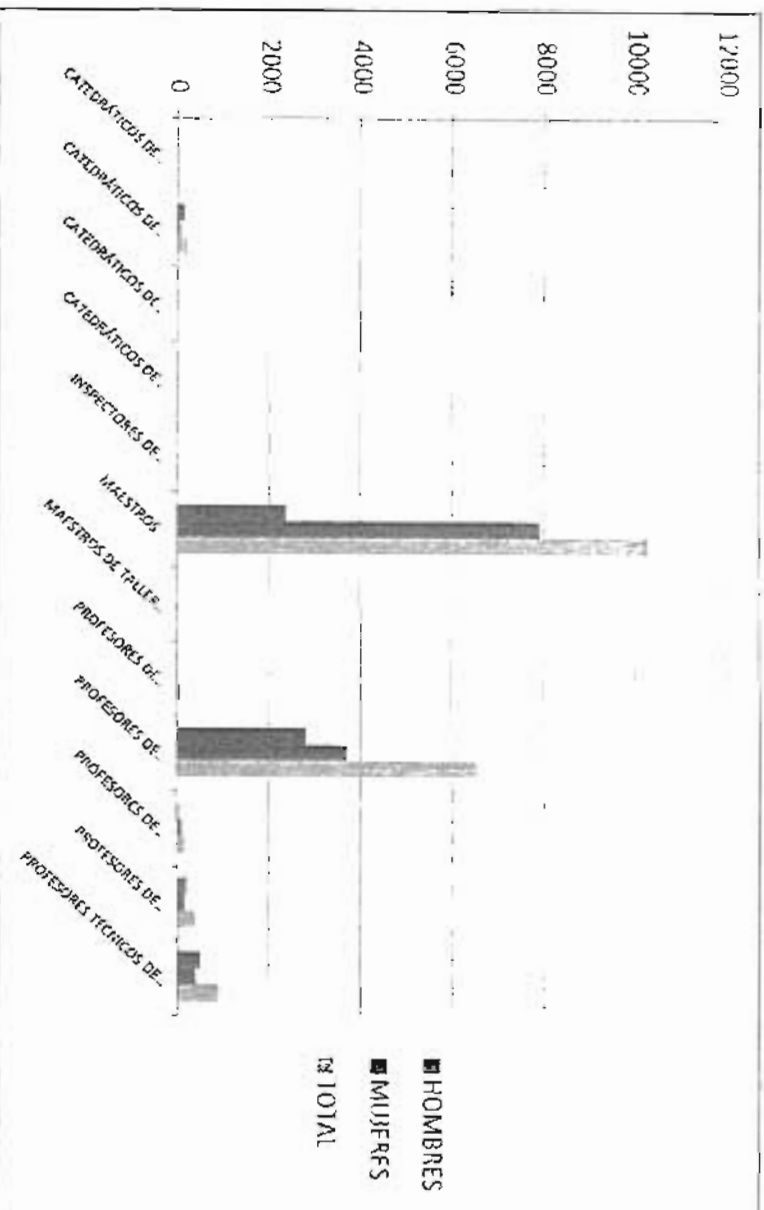
TIPO	%
MASCULINIDAD	50,02%
FEMINIZACIÓN	199,92%
C. HOMBRES	33,34%
C. MUJERES	66,66%

La Tabla 4 aporta el dato numérico de la totalidad de hombres y mujeres sin distinción de grupos y su visualización gráfica. La tabla del índice confirma los datos analizados de la Tabla 1.

c) Distribución por cuerpos y categorías

TABLA 5. DISTRIBUCION POR CUERPOS Y SEXO

SEXO	CATEDRÁTICOS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	INSPECTORES DE EDUCACIÓN	MAESTROS	MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	TOTAL
HOMBRES	0	183	3	21	15	2379	1	38	2821	45	211	508	6225
MUJERES	1	84	9	7	1	7899	2	34	3712	119	175	402	12445
TOTAL	1	267	12	28	16	10278	3	72	6533	164	386	910	18670



TIPO	TOTAL	
MASCULINIDAD	6,60%	217,80%
FEMINIZACIÓN	0,00%	47,90%
C. HOMBRES	0,00%	2,04%
C. MUJERES	0,01%	0,67%
D. HOMBRES	0,00%	60,54%
D. MUJERES	100,00%	71,46%

CATEDRÁTICOS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	33,33%	300,00%	33,33%	300,00%
CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	0,34%	3,33%	0,34%	3,33%
CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INSPECTORES DE EDUCACIÓN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
MAESTROS	30,12%	287,01%	30,12%	287,01%
MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	50,00%	200,00%	50,00%	200,00%
PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	131,76%	80,47%	131,76%	80,47%
PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	76,00%	131,50%	76,00%	131,50%
PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	37,24%	206,44%	37,24%	206,44%
PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	82,04%	70,13%	82,04%	70,13%
PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	126,37%	104,92%	126,37%	104,92%

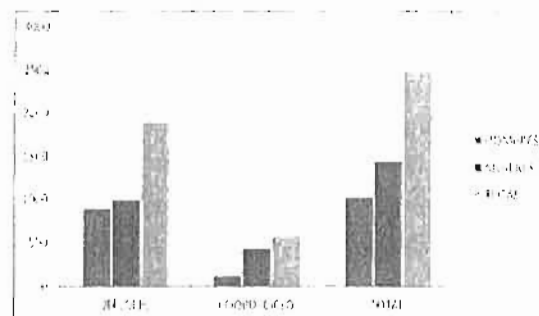
El mayor índice de masculinidad se produce en el cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria, seguido de los Profesores Técnicos de Formación Profesional, de los Profesores de Música y Artes Escénicas y por último el Profesorado de Artes Plásticas y Diseño. Por el contrario el mayor índice de feminización se produce en el cuerpo de Maestros, Profesores de Escuelas de Idiomas y Profesores de Secundaria.

e) Cargos de responsabilidad

Jefatura Departamento-Coordinación Ciclo

TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE DEPARTAMENTO Y COORDINACIONES DE CICLO POR SEXO

SEXO	JEF. DEP.	COORD. CICLO	TOTAL
HOMBRES	905	133	1042
MUJERES	1051	453	1454
TOTAL	1910	586	2496



ÍNDICES

TIPO	JEF. DEP.	COORD. CICLO	TOTAL
MASCULINIDAD	90,81%	29,36%	71,66%
FEMINIZACIÓN	110,12%	340,60%	139,34%
C. HOMBRES	87,24%	12,76%	
C. MUJERES	68,84%	31,15%	
D. HOMBRES	47,59%	22,70%	41,75%
D. MUJERES	52,41%	77,30%	58,25%

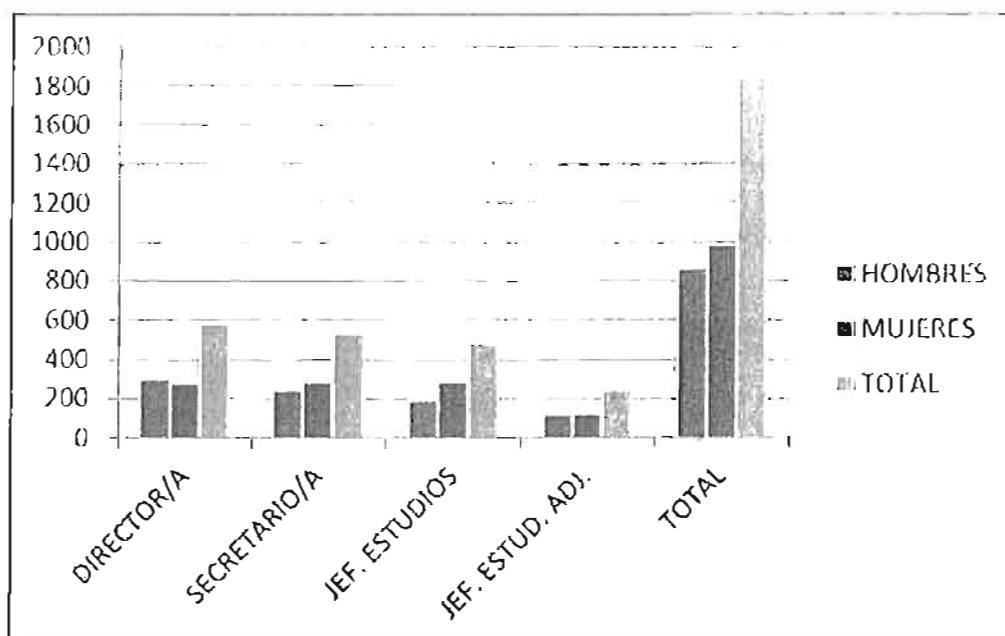
Los datos de distribución de Jefaturas de Departamento (Educación Secundaria) y Coordinaciones de Ciclo (Educación Primaria) representan la consecuencia lógica de la feminización descrita en la Tabla 1.

Ahora bien, si lo desglosamos entre Jefatura de Departamento y Coordinación de Ciclo, mientras en el primer caso se mantiene la proporción de la tabla 1 (algo más de feminización) 56% de mujeres y 44% de hombres, en la Coordinación de Ciclo la situación se agudiza, puesto que el 76% son mujeres y 24% hombres.

Equipos Directivos

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DIRECTIVOS POR SEXO

SEXO	DIRECTOR/A	SECRETARIO/A	JEF. ESTUDIOS	JEF. ESTUD. ADJ.	TOTAL
HOMBRES	304	247	195	119	865
MUJERES	277	290	288	131	986
TOTAL	581	537	483	250	1851



ÍNDICES						
TIPO	DIRECTOR/A	SECRETARIO/A	JEF. ESTUDIOS	JEF. ESTUD. ADJ.	TOTAL	
MASCULINIDAD	109,75%	85,17%	67,71%	90,84%	87,73%	
FEMINIZACIÓN	91,12%	117,41%	147,69%	110,08%	113,99%	
C. HOMBRES	35,14%	28,55%	22,54%	13,76%		
C. MUJERES	28,09%	29,41%	29,21%	13,29%		
D. HOMBRES	52,32%	46,00%	40,37%	47,60%	46,73%	
D. MUJERES	47,68%	54,00%	59,63%	52,40%	53,27%	

Los datos de distribución de cargos directivos por sexo nos indican que existe una realidad distinta con respecto a la Tabla 1. El dato de feminización de 199,92% se reduce hasta el 113,99% en cargos directivos.

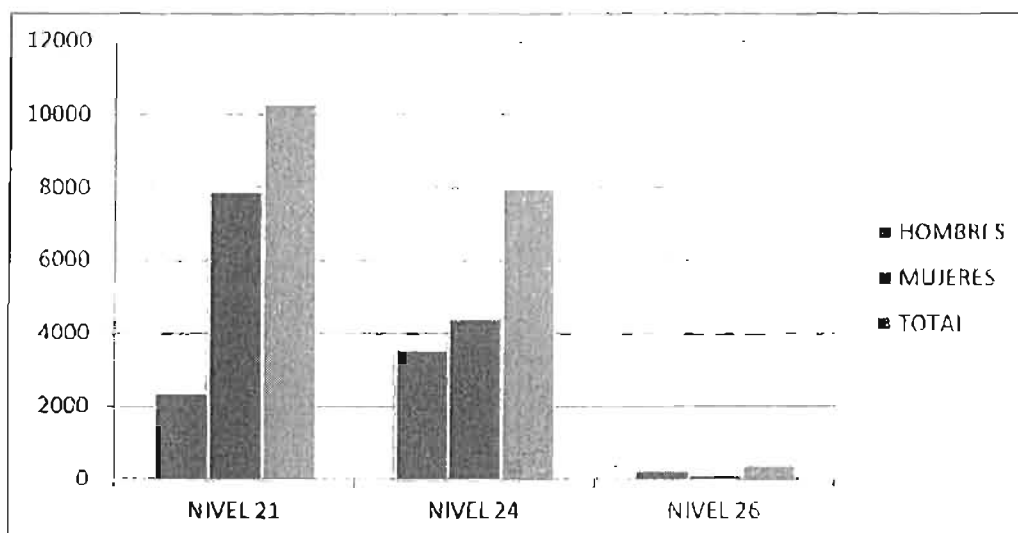
Desglosando por cargos, tenemos que el porcentaje referido a la Dirección se reduce al 91,12%, la Secretaría al 117,41%, en el caso de Jefatura de Estudios al 147,69% y en la Jefatura de Estudios Adjunta a 110,08%.

Cabe destacar que a medida que aumenta la responsabilidad de los cargos aumenta la masculinidad. De forma numérica, la concentración de hombres en el cargo de Dirección aparece con un 35,1% frente al cargo de Secretaría con 28,6% o Jefatura de Estudios con 22,5% y en la Jefatura de Estudios Adjunta con 13,8%.

f) Distribución por niveles

TABLA 8. DISTRIBUCION POR NIVELES Y SEXO

SEXO	NIVEL 21	NIVEL 24	NIVEL 26	TOTAL
HOMBRES	2376	3573	276	6225
MUJERES	7895	4423	127	12445
TOTAL	10271	7996	403	18670



ÍNDICES

TIPO	NIVEL 21	NIVEL 24	NIVEL 26	TOTAL
MASCULINIDAD	30,09%	80,78%	217,32%	50,02%
FEMINIZACIÓN	332,28%	123,79%	46,01%	199,92%
C. HOMBRES	38,17%	57,40%	4,43%	
C. MUJERES	63,44%	35,54%	1,02%	
D: HOMBRES	23,13%	44,68%	68,49%	33,34%
D. MUJERES	76,87%	55,32%	31,51%	66,66%

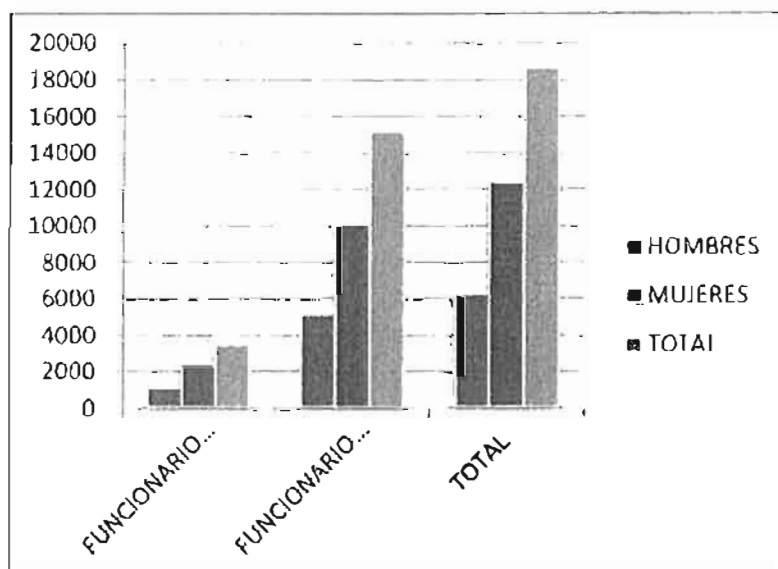
Los datos de la Tabla 8 confirman el análisis de la tabla 2, aportando los mismos índices de masculinidad y feminización en los datos de niveles 21 y 24 que se corresponden al cuerpo de Maestros y Maestras y al cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria. Los datos de nivel 26 confirman lo analizado en la tabla 5: mayor masculinidad en este nivel.

La masculinidad aumenta conforme asciende el nivel.

g) Relación jurídica y sexo

TABLA 9. DISTRIBUCION POR RELACION JURIDICA Y SEXO

SEXO	FUNCIONARIO INTERINO	FUNCIONARIO DE CARRERA	TOTAL
HOMBRES	1094	5131	6225
MUJERES	2376	10069	12445
TOTAL	3470	15200	18670



ÍNDICES

TIPO	FUNCIONARIO INTERINO	FUNCIONARIO DE CARRERA	TOTAL
MASCULINIDAD	46,04%	50,96%	50,02%
FEMINIZACIÓN	217,18%	196,24%	199,92%
C. HOMBRES	17,57%	82,43%	
C. MUJERES	19,09%	80,91%	
D. HOMBRES	31,53%	33,76%	33,34%
D. MUJERES	68,47%	66,24%	66,66%

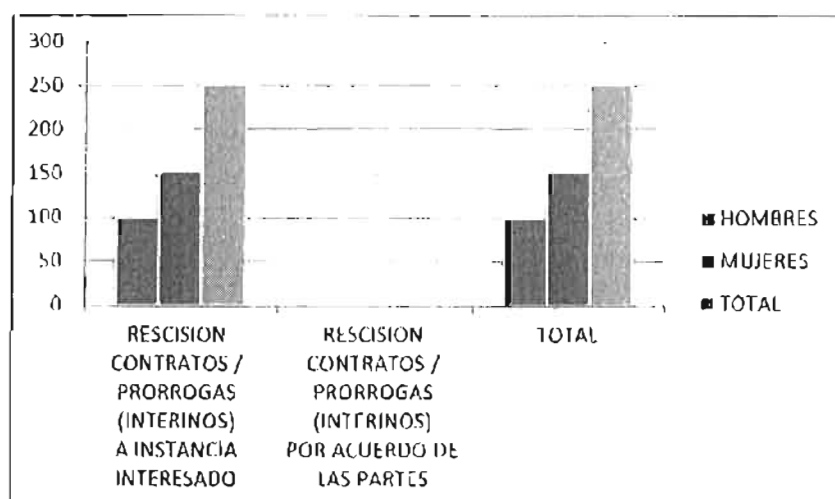
Destaca la paridad en los datos de concentración tanto en funcionarios interinos: 17,57% en hombres frente a un 19,09% en mujeres, como en los funcionarios de carrera: el 82,43% en hombres frente a un 80,91% en mujeres.

La diferencia en todo caso no llega a dos puntos porcentuales.

h) Renuncias a nombramientos

TABLA 10. RENUNCIAS A CONTRATOS/NOMBRAMIENTOS Y RAZONES DESAGREGADAS POR SEXOS (ÚLTIMOS 3 AÑOS)

SEXO	RESCISION CONTRATOS / PRORROGAS (INTERINOS) A INSTANCIA INTERESADO	RESCISION CONTRATOS / PRORROGAS (INTERINOS) POR ACUERDO DE LAS PARTES	TOTAL
HOMBRES	100	0	100
MUJERES	152	0	152
TOTAL	252	0	252



ÍNDICES

TIPO	RESCISION CONTRATOS / PRORROGAS (INTERINOS) A INSTANCIA INTERESADO	RESCISION CONTRATOS / PRORROGAS (INTERINOS) POR ACUERDO DE LAS PARTES	TOTAL
MASCUINIDAD	65,79%	0,00%	65,79%
FEMINIZACIÓN	152,00%	0,00%	152,00%
C. HOMBRES	100,00%	0,00%	
C. MUJERES	100,00%	0,00%	
D. HOMBRES	39,68%	0,00%	39,68%
D. MUJERES	60,32%	0,00%	60,32%

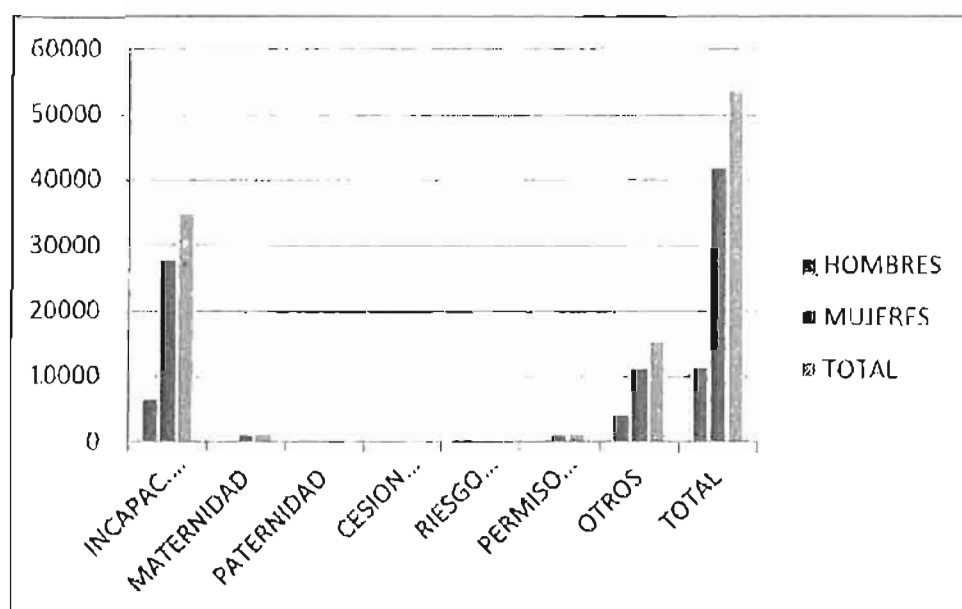
Es muy llamativo el dato de que las renuncias expresas a nombramientos como personal interino se realizan mayoritariamente por mujeres: un 60,32%, frente al 39,68% de

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. No obstante, se observa que estos datos se corresponden con lo obtenido en la Tabla 1.

i) Distribución de diversas licencias

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE DIVERSAS LICENCIAS Y PLANES EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR SEXO

SEXO	INCAPAC. LABORAL	MATERNIDAD	PATERNIDAD	CESION PADRE DE PARTE MATERN.	RIESGO EMBARAZO	PERMISO DE LACTANCIA	OTROS	TOTAL
HOMBRES	6737	45	441	45	0	34	4261	11563
MUJERES	28059	1299	13	0	90	1218	11324	42093
TOTAL	34796	1344	454	45	90	1252	15585	53656



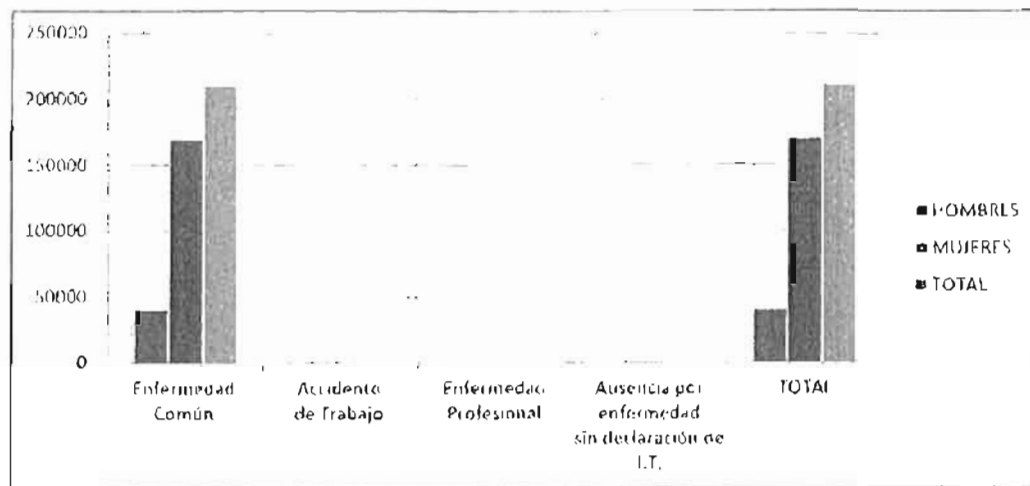
TIPO	INCAPAC. LABORAL	MATERNIDAD	PATERNIDAD	CESION PADRE DE PARTE MATERN.	RIESGO EMBARAZO	PERMISO DE LACTANCIA	OTROS	TOTAL
MASCULINIDAD	24,01%	3,46%	3392,31%	0,00%	0,00%	2,79%	37,63%	27,53%
FEMINIZACIÓN	416,49%	2886,67%	2,95%	0,00%	0,00%	3582,35%	265,76%	363,25%
C. HOMBRES	58,26%	0,39%	3,81%	0,39%	0,00%	0,29%	36,85%	
C. MUJERES	66,80%	3,09%	0,03%	0,00%	0,21%	2,90%	26,96%	
D. HOMBRES	19,36%	3,35%	97,14%	100,00%	0,00%	2,72%	27,54%	21,59%
D. MUJERES	80,64%	96,65%	2,86%	0,00%	100,00%	97,28%	72,66%	78,41%

Los datos de feminización de incapacidad laboral son el doble de lo esperado, vista la feminización general de un 200% recogida en la tabla 1, por lo que se debería tender a profundizar en la obtención de desglose de datos que aclaren y mejoren el diagnóstico continuo del plan.

j) Incapacidad laboral

TABLA 12. DÍAS AL AÑO DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CAUSA Y SEXO CURSO 2014/2015

SEXO	Enfermedad Común	Accidente de Trabajo	Enfermedad Profesional	Ausencia por enfermedad sin declaración de I.T.	TOTAL
HOMBRES	40924	294	0	0	41218
MUJERES	169879	754	0	0	170633
TOTAL	210803	1048	0	0	211851



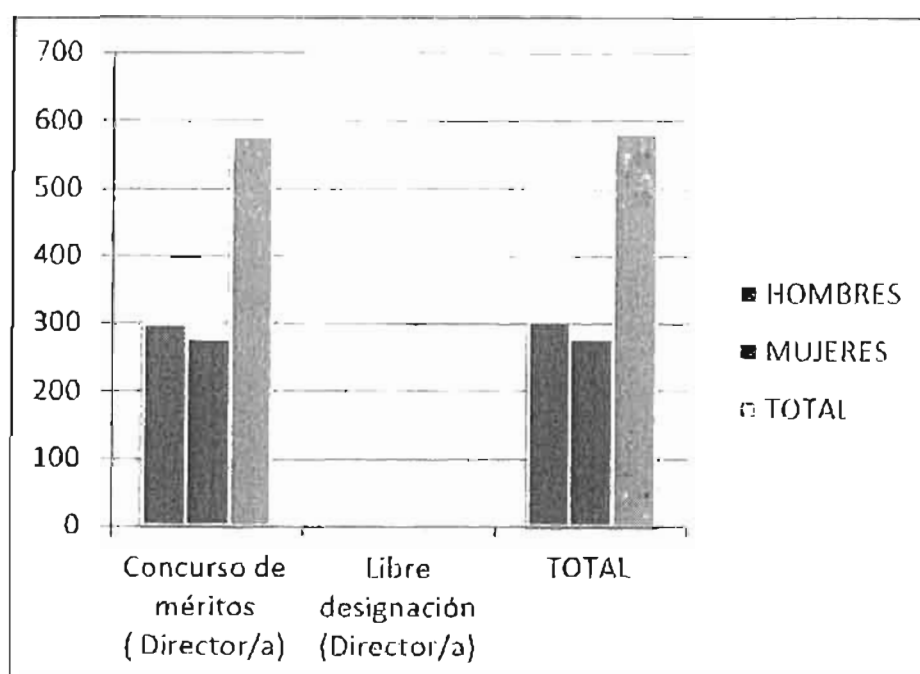
TIPO	Enfermedad Común	Accidente de Trabajo	Enfermedad Profesional	Ausencia por enfermedad sin declaración de I.T.	TOTAL
MASCULINIDAD	24,09%	28,99%	0,00%	0,00%	24,16%
FEMINIZACIÓN	415,11%	256,46%	0,00%	0,00%	413,98%
C. HOMBRES	99,29%	0,71%	0,00%	0,00%	
C. MUJERES	99,56%	0,44%	0,00%	0,00%	
D. HOMBRES	19,41%	28,05%	0,00%	0,00%	19,46%
D. MUJERES	80,59%	71,95%	0,00%	0,00%	80,54%

Se profundiza en el diagnóstico realizado para la tabla 11, incidiendo en que se analizarán datos desagregados por asociación embarazo en los próximos análisis que se deriven del establecimiento de este plan.

k) Acceso a los puestos de trabajo por sexo

TABLA 13. ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO

SEXO	Concurso de méritos (Director/a)	Libre designación (Director/a)	TOTAL
HOMBRES	300	4	304
MUJERES	277	0	277
TOTAL	577	4	581



ÍNDICES

SEXO	Concurso de méritos (Director/a)	Libre designación (Director/a)	TOTAL
MASCULINIDAD	48,01%	0,00%	47,68%
FEMINIZACIÓN	208,30%	0,00%	209,75%
C. HOMBRES	98,68%	1,32%	
C. MUJERES	100,00%	0,00%	
D. HOMBRES	51,99%	100,00%	52,32%
D. MUJERES	48,01%	0,00%	47,68%

En cuanto a los datos sobre libre designación, se debe tender a la paridad por el control que se puede ejercer sobre la misma. Se debe reseñar que la muestra no es significativa en cuanto al número de directores libremente designados (4).

I) Formación

Tablas 14 y 15

TABLA 14. FORMACIÓN OFERTADA

Temática	PRESENCIALES (M)	PRESENCIALES (H)	ON LINE (M)	ON LINE (H)	VOLUNTARIAS (M)	VOLUNTARIAS (H)
Igualdad						
violencia de género	32	6	0	0	32	6
Uso TIC	1289	1090	162	150	1451	1150
Actualización didáctica	1740	800	236	110	1976	910
Formación idiomas	430	212	58	30	488	242
Formación profesional	260	528	67	40	327	568
Calidad y gestión directiva	681	500	100	61	781	561
Atención a la diversidad	1432	705	191	100	1623	805
Innovación	153	200	29	20	187	220
Fomento lectura	56	25	7	4	63	29
Competencias	274	125	34	20	308	145
Convivencia	296	120	37	20	333	140
Educación salud	96	40	12	6	108	46
Recursos profesionales	1000	583	130	86	1130	669

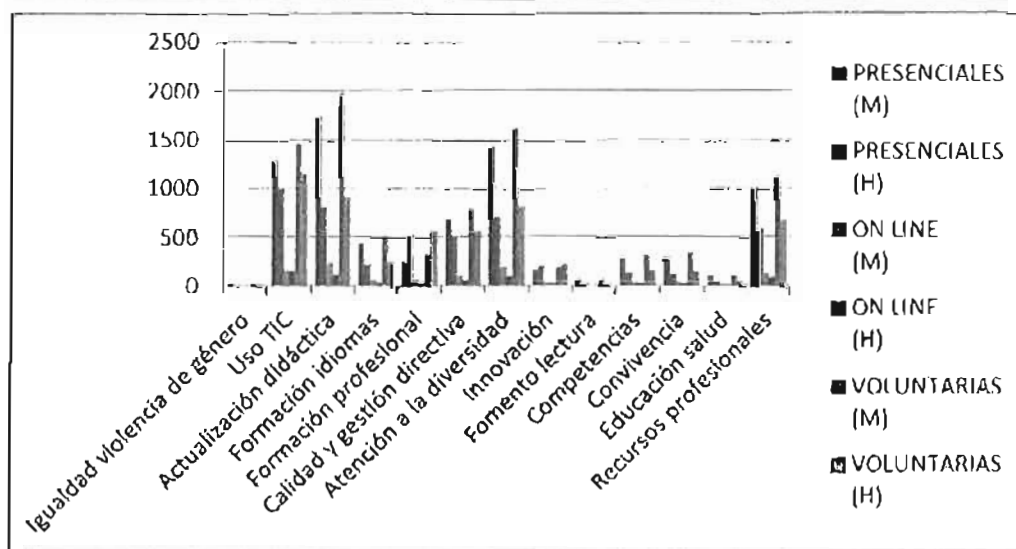
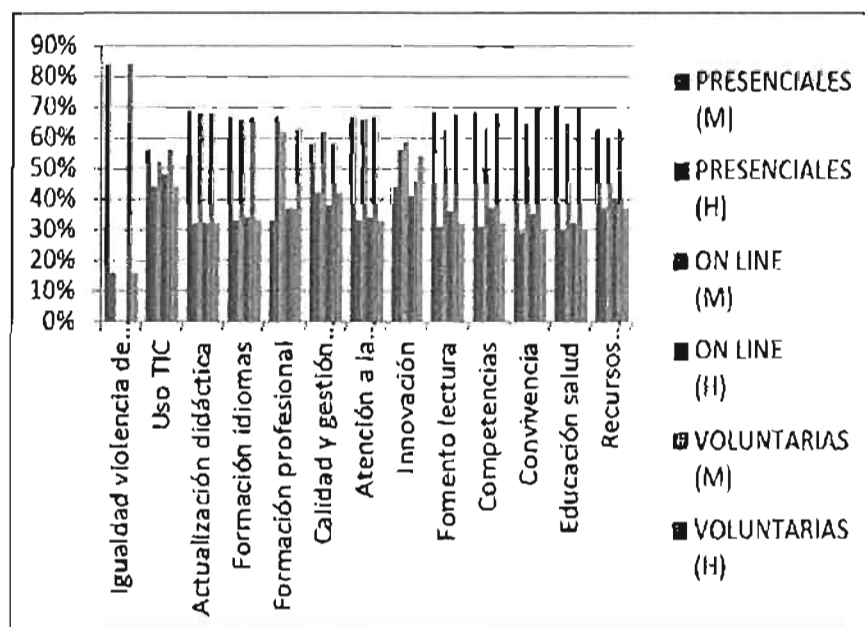


TABLA 15. FORMACIÓN. Porcentajes

Temática	PRESENCIALES (M)	PRESENCIALES (H)	ON LINE (M)	ON LINE (H)	VOLUNTARIAS (M)	VOLUNTARIAS (H)
Igualdad violencia de género	84%	16%	0%	0%	84%	16%
Uso TIC	56%	44%	52%	48%	56%	44%
Actualización didáctica	69%	32%	68%	32%	68%	32%
Formación idiomas	67%	33%	66%	34%	67%	33%
Formación profesional	33%	67%	62%	37%	37%	63%
Calidad y gestión directiva	58%	42%	62%	38%	58%	42%
Atención a la diversidad	67%	33%	66%	34%	67%	33%
Innovación	44%	56%	50%	41%	46%	54%
Fomento lectura	69%	31%	63%	36%	68%	32%
Competencias	69%	31%	63%	37%	68%	32%
Convivencia	71%	29%	65%	35%	70%	30%
Educación salud	71%	30%	65%	32%	70%	30%
Recursos profesionales	63%	37%	60%	40%	63%	37%



Dividiendo la formación en temáticas, la distribución en la mayoría de los campos de formación se corresponde con la distribución general que se maneja desde la tabla 1. Destacaremos a título puntual el altísimo porcentaje de mujeres (84%) que elijen realizar cursos sobre igualdad y violencia de género.

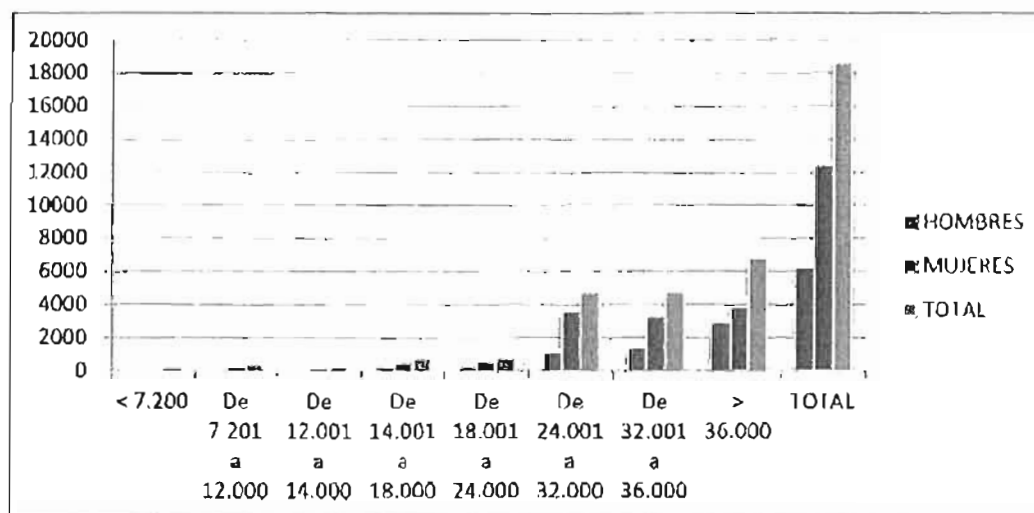
Las dos temáticas ofertadas en las que la distribución de hombres es superior, son la Formación Profesional (63%, cosa lógica pues es mayor también la proporción del hombre respecto a la mujer en esta enseñanza) y cabe destacar especialmente la temática ofertada sobre innovación en la que existe una desviación de 20 puntos porcentuales.

La situación existente finalmente revela una equiparación aproximada entre el número de beneficiarias y beneficiarios de acciones formativas de contenido general, si bien de los datos obtenidos también se infiere que es necesario promover mas actividades de formación que conecten directamente con la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y la no discriminación e impulsar también el contenido y la periodicidad de aquellas acciones que fomenten el aprendizaje sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres para terminar generando planes de igualdad en los centros educativos.

m) Retribuciones

TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

SEXO	< 7.200	De 7.201 a 12.000	De 12.001 a 14.000	De 14.001 a 18.000	De 18.001 a 24.000	De 24.001 a 32.000	De 32.001 a 36.000	> 36.000	TOTAL
HOMBRES	50	109	62	246	240	1.103	1.450	2.961	6.725
MUJERES	176	282	162	518	570	3.608	1.315	1.848	12.429
TOTAL	176	391	224	764	810	4.711	4.765	6.809	18.654



TIPO	< 7.200	INDICES						> 36.000	TOTAL
		De 7.201 a 12.000	De 12.001 a 14.000	De 14.001 a 18.000	De 18.001 a 24.000	De 24.001 a 32.000	De 32.001 a 36.000		
MASCULINIDAD	39,62%	38,15%	38,22%	44,49%	47,81%	30,32%	44,74%	46,95%	51,08%
FEMINIZACIÓN	60,37%	61,85%	61,77%	55,51%	52,19%	69,67%	55,25%	53,05%	48,91%
C. HOMBRES	0,00%	1,75%	1,00%	5,92%	3,90%	12,72%	21,74%	47,57%	
C. MUJERES	1,31%	0,22%	0,30%	0,17%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	
D. HOMBRES	25,00%	27,85%	27,68%	37,29%	29,08%	25,41%	32,40%	43,69%	33,37%
D. MUJERES	75,00%	72,15%	72,32%	62,70%	70,92%	74,59%	67,60%	56,31%	66,63%

Las retribuciones básicas de las empleadas y empleados públicos vienen recogidas en *Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016*, no habiendo diferencias en percepción de las cuantías.

En relación a la cuantía, en la distribución por bandas salariales se desprende que los primeros cinco tramos se encuentran condicionados por la extensión de los contratos en interinidad.

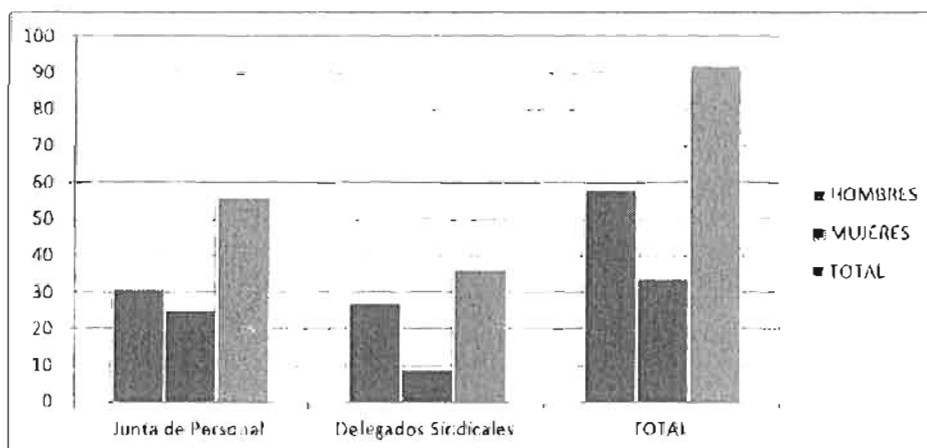
La feminización se encuentra por encima de la media en todos los tramos.

n) Representación del personal

Tablas 17 y 18

TABLA 17. REPRESENTACIÓN UNITARIA

SEXO	Junta de Personal	Delegados Sindicales
HOMBRES		31 27
MUJERES		25 9
TOTAL		56 36

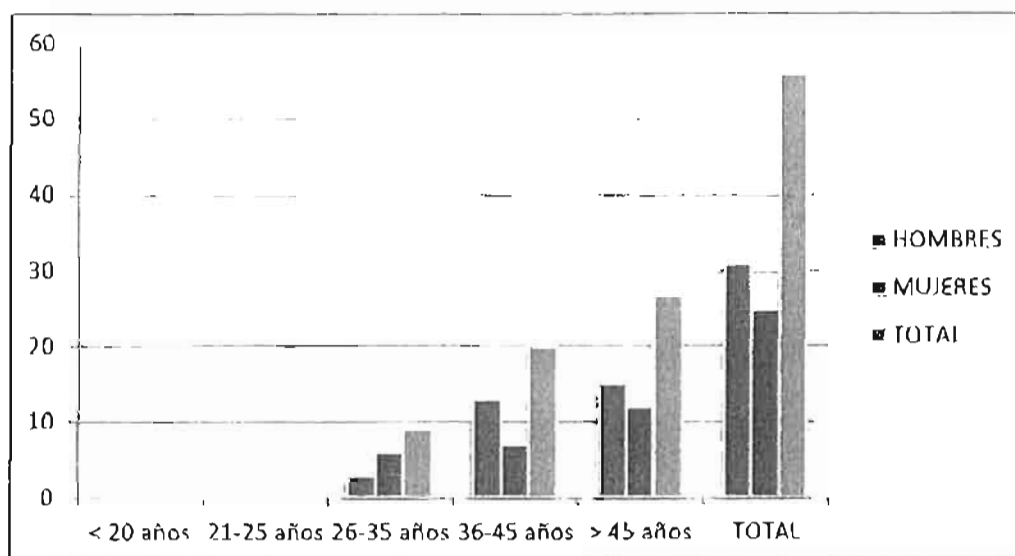


ÍNDICES

TIPO	Junta de Personal	Delegados Sindicales	TOTAL
MASCULINIDAD	174,00%	300,00%	170,59%
FEMINIZACIÓN	80,65%	33,33%	58,62%
C. HOMBRES	53,45%	46,55%	
C. MUJERES	73,53%	26,47%	
D. HOMBRES	55,36%	75,00%	63,04%
D. MUJERES	44,64%	25,00%	36,96%

TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES

SEXO	< 20 años	21-25 años	26-35 años	36-45 años	> 45 años	TOTAL
HOMBRES	0	0	3	13	15	31
MUJERES	0	0	6	7	12	25
TOTAL	0	0	9	20	27	56

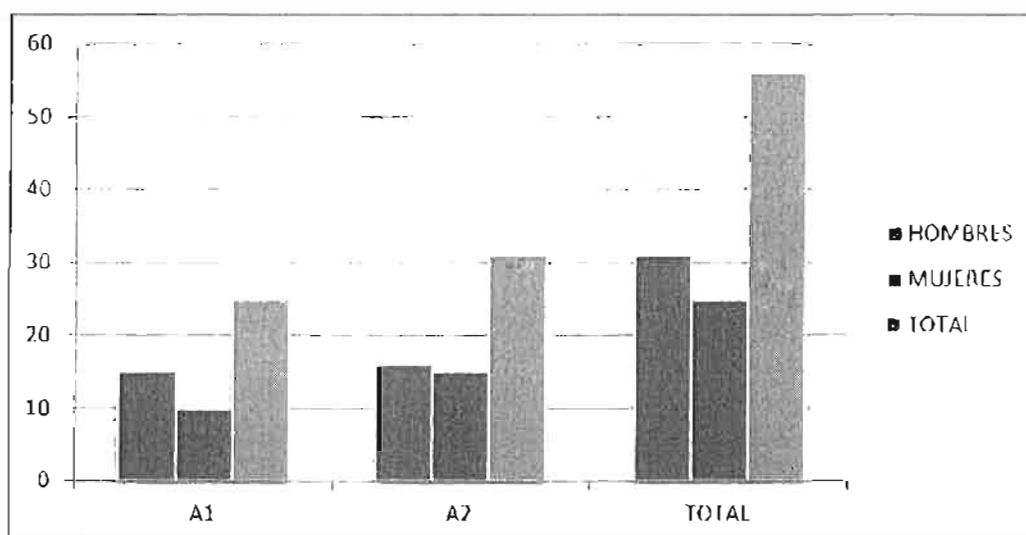


TIPO	< 20 años	21-25 años	26-35 años	36-45 años	> 45 años	TOTAL
MASCULINIDAD	0,00%	0,00%	50,00%	185,71%	125,00%	124,00%
FEMINIZACIÓN	0,00%	0,00%	200,00%	53,85%	80,00%	80,65%
C. HOMBRES	0,00%	0,00%	9,68%	41,94%	48,39%	
C. MUJERES	0,00%	0,00%	24,00%	28,00%	48,00%	
D. HOMBRES	0,00%	0,00%	33,33%	65,00%	55,56%	55,36%
D. MUJERES	0,00%	0,00%	66,67%	35,00%	44,44%	44,64%

Se observa una alta representación referida a la masculinidad en delegación sindical, hasta un 300%, y de una manera más moderada en la Junta de Personal, hasta un 124%. La representatividad por sexo en este caso no se corresponde con la distribución general de los datos que aporta la tabla 1.

**TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DE LA
REPRESENTACIÓN LEGAL POR GRUPOS Y
NIVELES/CATEGORIAS**

SEXO	A1	A2	TOTAL
HOMBRES	15	16	31
MUJERES	10	15	25
TOTAL	25	31	56



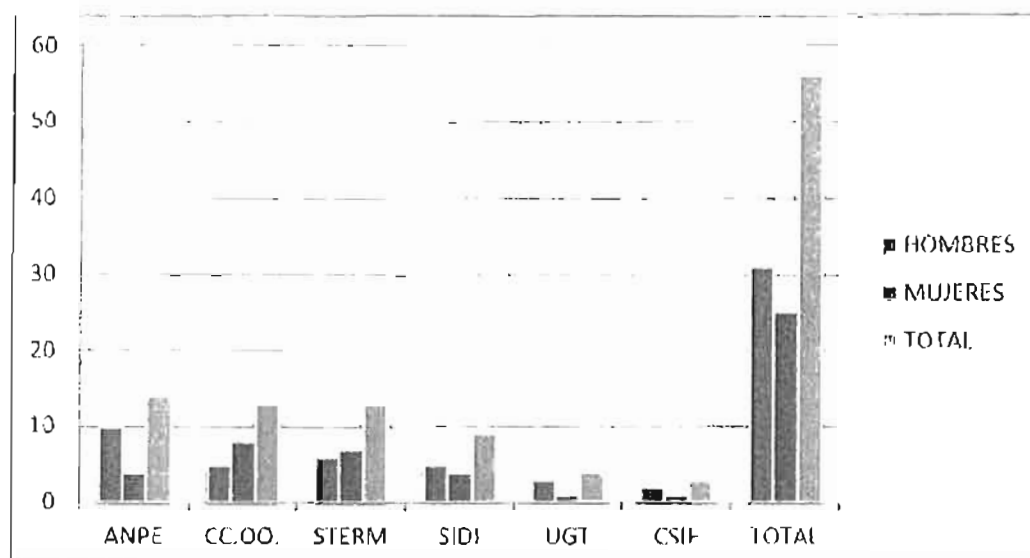
ÍNDICES

TIPO	A.1	A.2	TOTAL
MASCULINIDAD	150,00%	106,67%	124,00%
FEMINIZACIÓN	66,67%	93,75%	80,65%
C. HOMBRES	48,39%	51,61%	
C. MUJERES	40,00%	60,00%	
D. HOMBRES	60,00%	51,61%	55,36%
D. MUJERES	40,00%	48,39%	44,64%

La representatividad por sexos tampoco se corresponde con los datos generales de la Tabla 1 si se observa la distribución por cuerpos docentes (A1 y A2), llamando la atención el dato de distribución en el A2, 51,61% en hombres y 48,39% en mujeres, frente a los 16 hombres y 15 mujeres que aportan los datos de esta Tabla cuando la proporcionalidad correcta hubiera sido la de 7 hombres y 24 mujeres.

TABLA 20. SINDICATOS CON REPRESENTACION

SEXO	ANPE	CC.OO.	STERM	SIDI	UGT	CSIF	TOTAL
HOMBRES	10	5	6	5	3	2	31
MUJERES	4	8	7	4	1	1	25
TOTAL	14	13	13	9	4	3	55

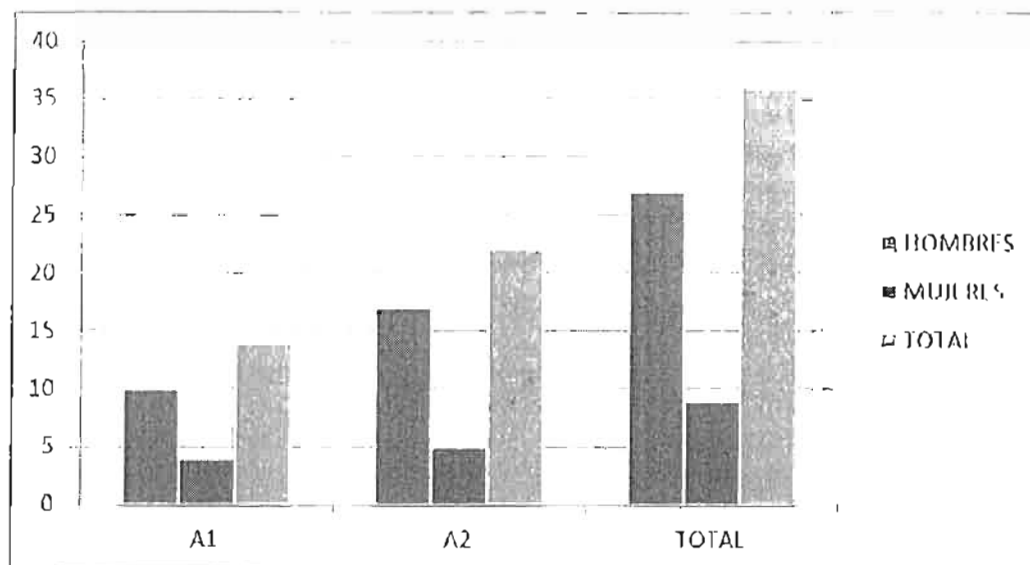


TIPO	INDICES						TOTAL
	ANPE	CC.OO.	STERM	SIDI	UGT	CSIF	
MASCULINIDAD	250,00%	62,50%	85,71%	125,00%	300,00%	200,00%	124,00%
FEMINIZACIÓN	40,00%	160,00%	116,67%	80,00%	33,33%	50,00%	80,65%
C. HOMBRES	32,26%	16,13%	19,35%	16,13%	9,68%	6,45%	100,00%
C. MUJERES	16,00%	32,00%	28,00%	16,00%	4,00%	4,00%	100,00%
D. HOMBRES	71,43%	38,46%	46,15%	55,56%	75,00%	66,67%	55,36%
D. MUJERES	28,57%	61,54%	53,85%	44,44%	25,00%	33,33%	44,64%

Por organizaciones sindicales todas mantienen la tendencia de más hombres que mujeres salvo STERM y CC.OO. En el sindicato ANPE las mujeres solo suponen el 28,57% de sus representantes.

TABLA 21. DISTRIBUCIÓN DE DELEGADOS SINDICALES POR GRUPOS Y NIVELES/CATEGORIAS

SEXO	A1	A2	TOTAL
HOMBRES	10	17	27
MUJERES	4	5	9
TOTAL	14	22	36



ÍNDICES			
TIPO	A.1	A.2	TOTAL
MASCULINIDAD	250,00%	340,00%	300,00%
FEMINIZACIÓN	40,00%	29,41%	33,33%
C. HOMBRES	37,04%	62,96%	
C. MUJERES	44,44%	55,56%	
D. HOMBRES	71,43%	77,27%	75,00%
D. MUJERES	28,57%	22,73%	25,00%

Para concluir el 61,11% se corresponde con el grupo A2 frente al 38,89% al grupo A1. Ahora bien del total de 36, solo el 25% son mujeres frente al 75% de representatividad masculina.

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 Consejería de Educación y Universidades.
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 Consejería de Educación y Universidades.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Consejería de Educación y Universidades.
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 Consejería de Educación y Universidades.
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 Consejería de Educación y Universidades.

El objetivo general del presente Plan es alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que prestan servicios en la Consejería de Educación y Universidades 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 específicos 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 igual. (Objetivos 1, 3 y 5)

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos 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 Consejería de Educación y Universidades (Objetivo 1)

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal docente no universitario deberán desagregarse por sexo. (Objetivos 1 y 5)

2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. 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. (Objetivos 1 y 2)

Medida 2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica (Objetivos 1 y 4)

Medida 2.3 Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad 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 impulsará la inclusión 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 comisiones de servicio, se continuará primando 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. (Objetivos 1 y 5)

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre Igualdad e impacto de Género. (Objetivos 4 y 5)

Medida 4.2. Realización de 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. (Objetivo 4)

Medida 4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad. (Objetivo 4)

Medida 4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. (Objetivo 4)

Medida 4.5. 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)

Medida 4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación. (Objetivo 4)

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

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

Medida 5.2. Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del centro. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.3. 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 5.4. 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 5.5. 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 5.6. 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. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo. (Objetivo 5)

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 5)

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

7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Consejería de Educación y Universidades

Medida 7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno. (Objetivo 1)

Medida 7.2. Se procurará la 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. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas. (Objetivo 2)

Medida 7.4. Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos. (Objetivo 3)

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 procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad. (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 todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos. (Objetivos 1 y 4)

Medida 9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos. (Objetivos 1 y 4)

Medida 9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas 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 y 4)

Medida 9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería. (Objetivos 1 y 4)

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. (Objetivos 1, 3 y 5)												

Diagnóstico	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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 Consejería de Educación y Universidades												
1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.												

Acceso al empleo público	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2.1. 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. (Objetivos 1 y 2).												
2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica (Objetivos 1 y 4)												
2.3. Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad 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)												

Desarrollo profesional	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3.1. Se impulsará la inclusión como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. (Objetivo 3)												
3.2. En las comisiones de servicio, se continuará primando 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. (Objetivos 1 y 5)												

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre Igualdad e impacto de Género. (Objetivos 4 y 5)												
4.2. Realización de 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. (Objetivo 4)												
4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en Igualdad (Objetivo 4)												
4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. (Objetivo 4)												
4.5. 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)												
4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación. (Objetivo 4)												

Conciliación ACCIONES / MEDIDAS	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5.1. Posibilidad de iniciar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización. (Objetivos 1 y 3)												
5.2.. Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.(Objetivos 1 y 3)												
5.3. 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)												
5.4. 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)												
5.5. 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)												
5.6. 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)												

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6.1. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, Informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo. (Objetivo 5)												
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 5)												
6.3. Realizar actuaciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo. (Objetivo 5)												

Estructuras organizativas	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno. (Objetivo 1)												
7.2. Se procurará la 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)												
7.3. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas. (Objetivo 2)												
7.4. Se impulsará la figura del responsable de igualdad en los centros educativos. (Objetivo 3)												

Retribuciones		2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales. (Objetivo 1)													
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).													
8.3. Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad. (Objetivo 5)													

Comunicación		2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos. (Objetivos 1 y 4)													
9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos. (Objetivos 1 y 4)													
9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas 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 y 4)													
9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería. (Objetivos 1 y 4).													

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:

- Un representante por cada organización sindical presente en la Mesa Sectorial
- Un número igual de miembros designados por la Administración Regional.
- El Secretario de la Comisión de Igualdad, el Secretario de la Mesa Sectorial.

Un 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 los distintos 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 Consejería de Educación y Universidades 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 Consejería de Educación y Universidades 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.	Informática - CRI Comisión de Igualdad
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan.	Comisión de Igualdad
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.	Comisión de Igualdad Servicio de Evaluación y Calidad Educativa
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación.	Comisión de Igualdad
1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.	Servicio de Evaluación y Calidad Educativa
2. Acceso al empleo público	
2.1. 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. (Objetivos 1 y 2)	Servicio de Planificación y Provisión de Efectivos
2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica (Objetivos 1 y 4)	Servicio de Planificación y Provisión de Efectivos
2.3. Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad 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)	Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

3. Igualdad en el desarrollo profesional.

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

*Servicio de Planificación y
Provisión de Efectivos*

3.2. En las comisiones de servicio, se continuará primando 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. (Objetivos 1 y 5)

*Servicio de Prevención de
Riesgos*

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre igualdad e impacto de Género. (Objetivos 4 y 5)

*Servicio de Innovación y
Formación del Profesorado*

4.2. Realización de 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. (Objetivo 4)

Comisión de Igualdad

4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad (Objetivo 4)

*Servicio de Innovación y
Formación del Profesorado*



4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. (Objetivo 4)

*Servicio de Innovación y
Formación del Profesorado*

4.5. 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)

*Servicio de Innovación y
Formación del Profesorado*

4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación.

*Servicio de Innovación y
Formación del Profesorado*

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

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

Servicio de Personal Docente

5.2. Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del centro. (Objetivos 1 y 3)

Servicio de Personal Docente

5.3. 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)

Servicio de Personal Docente

5.4. 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)

Servicio de Personal Docente

5.5. 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)

Comisión de Igualdad

5.6. 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)

Servicio de Personal Docente

6. Atención de situaciones de especial protección.

6.1. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo. (Objetivo 5)

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

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 5)

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

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

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

6.4. Difundir guías para el uso no sexista de la lengua e impulsar jornadas de buenas prácticas en igualdad.

Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

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

7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno. (Objetivo 1)

Comisión de Igualdad

7.2. Se procurará la 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)

Vicesecretaría

7.3. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas. (Objetivo 2)

*Dirección General de
Planificación Educativa y
Recursos Humanos*

7.4. Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos. (Objetivo 3)

*Dirección General de
Planificación Educativa y
Recursos Humanos*

8. Política salarial y retribuciones.

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

Servicio de Personal Docente

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).

Servicio de Personal Docente

8.3. Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad. (Objetivo 5)

Servicio de Personal Docente

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

9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos. (Objetivos 1 y 4)

Servicio de Ordenación Académica

Inspección de Educación

9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos. (Objetivos 1 y 4)

Vicesecretaría

9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas 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 y 4)

Servicio Jurídico

9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería. (Objetivos 1 y 4)

Secretaría General



Región de Murcia

Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios

D. JESÚS ENRIQUE FERNÁNDEZ MARÍN, COMO SECRETARIO 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,

C E R T I F I C O: Que en la Mesa General de Negociación celebrada el día **1 de marzo de 2016**, se negoció y aprobó por acuerdo el siguiente asunto:

“Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia en el ámbito sectorial de Administración y Servicios.”

Lo que se hace constar con anterioridad a la aprobación del Acta según lo dispuesto en el artículo 27.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a los efectos oportunos en Murcia, a quince de marzo de dos mil dieciséis.

Vº. Bº.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS**



Fdo.: Enrique Gallego Martín.



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



comisiones obreras
de la Región de Murcia



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

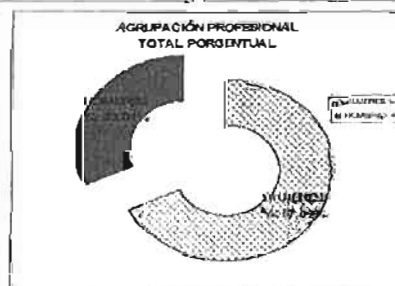
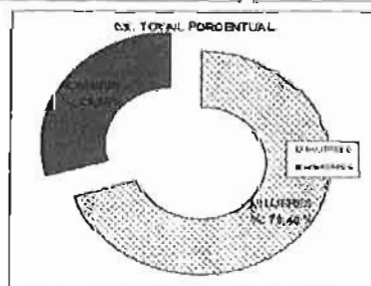
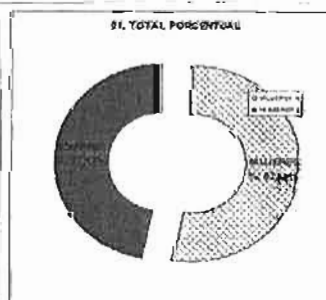
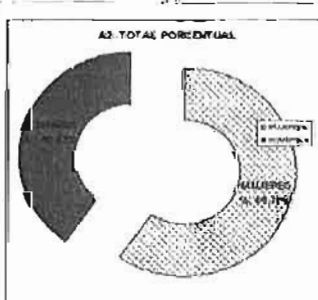
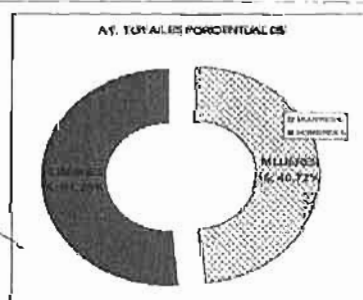
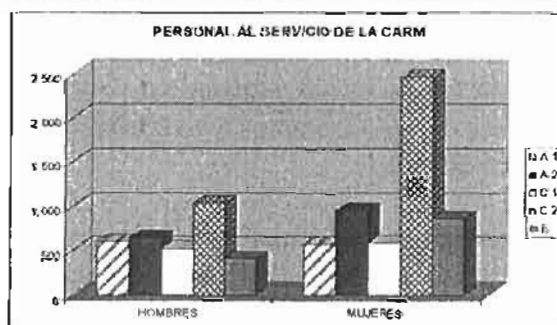
a) Personal al servicio de la Administración Regional

TABLA 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

	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%.

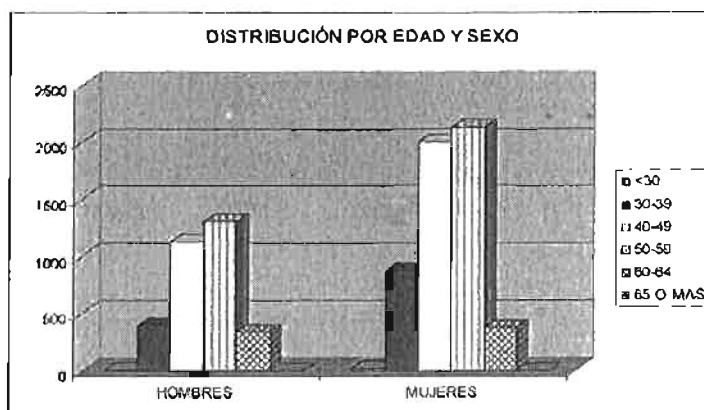
No obstante, si analizamos la distribución en función de los diferentes grupos, se observa una evolución muy dispar. Mientras que los hombres superan su media general en el grupo A1, A2 y C1, con 51,28 %, 40,22% y 47,17%, puntos, la situación de las mujeres es totalmente inversa. Ellas sólo superan su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

					INDICE DISTRIBUCIÓN		IND.CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	M %	H %	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%				

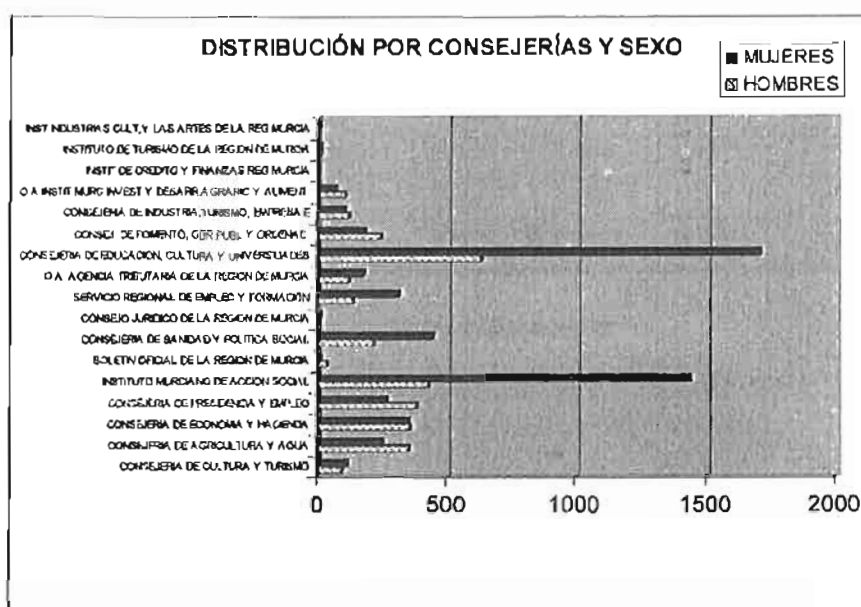


Respecto a la distribución por edad y sexo, encontramos que el grupo más numeroso son mujeres entre 30 y 39 años, 68,78%, es decir, mujeres en edad fértil con hijos e hijas en las dos primeras etapas de cuidados. Sería necesario analizar cómo influye esta circunstancia y los mandatos de género en su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

c) Distribución por Consejerías y Organismos autónomos

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS Y SEXO

	Mujeres	Hombres	ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
CONSEJERÍA DE CULTURA Y TURISMO	115	91	55,83	44,17	2,12	2,84
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y AGUA	248	350	41,47	58,53	4,57	10,92
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA	351	354	49,79	50,21	6,47	11,04
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y EMPLEO	265	380	41,09	58,91	4,88	11,85
INSTITUTO MURCIANO DE ACCIÓN SOCIAL	1432	423	77,20	22,80	26,39	13,19
BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA	11	31	26,19	73,81	0,20	0,97
CONSEJERÍA DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL	444	215	67,37	32,63	8,18	6,71
CONSEJO JURÍDICO DE LA REGIÓN DE MURCIA	9	6	60,00	40,00	0,17	0,19
SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN	310	134	69,82	30,18	5,71	4,18
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGIÓN DE MURCIA	176	118	59,86	40,14	3,24	3,68
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, 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
CONSEJERÍA 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 CRÉDITO Y FINANZAS REG. MURCIA	2	1	66,67	33,33	0,04	0,03
INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGIÓN 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



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 congrega 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 FIS CA	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	LEUDO. 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.7 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	PREVENCIÓN	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	RECAUDACIÓN	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	DELINEACIÓN	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

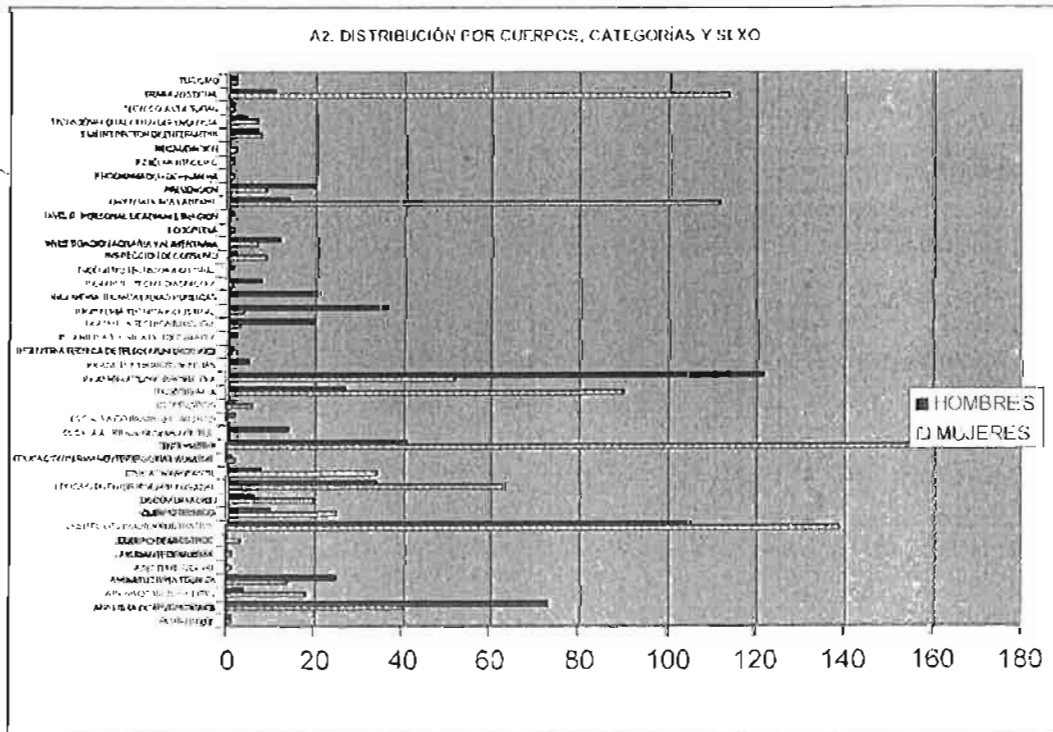
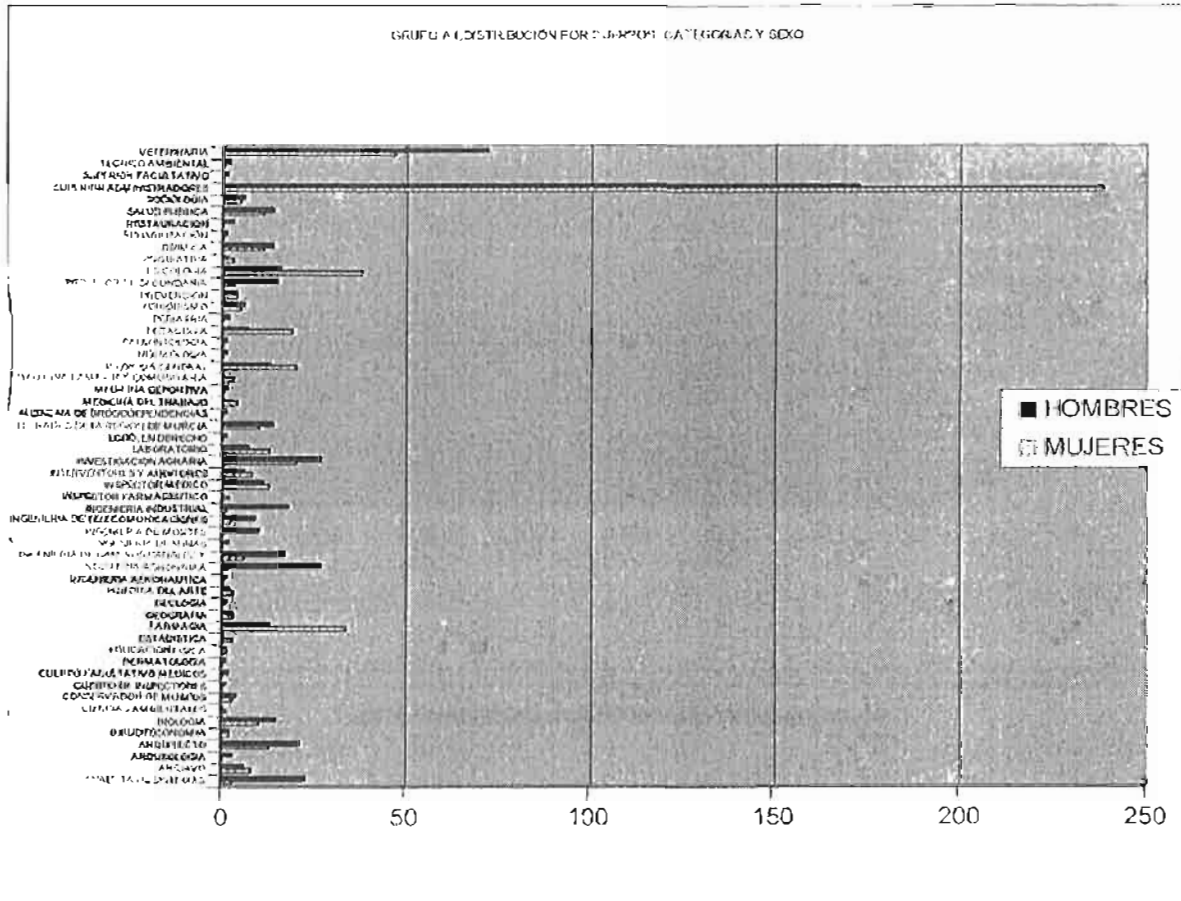
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
1	AGENTES FORESTALES A EXTINGUIR	0	4	4	0,00%	100,00%
2	AGRARIA	1	26	33	21,21%	78,79%
3	ALBAÑILERIA	0	8	8	0,00%	100,00%
4	ALMACEN	2	5	7	28,57%	71,43%
5	ARTES GRAFICAS	6	29	35	17,14%	82,86%
6	AUTOMOCION	0	24	24	0,00%	100,00%
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1169	481	1.650	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)

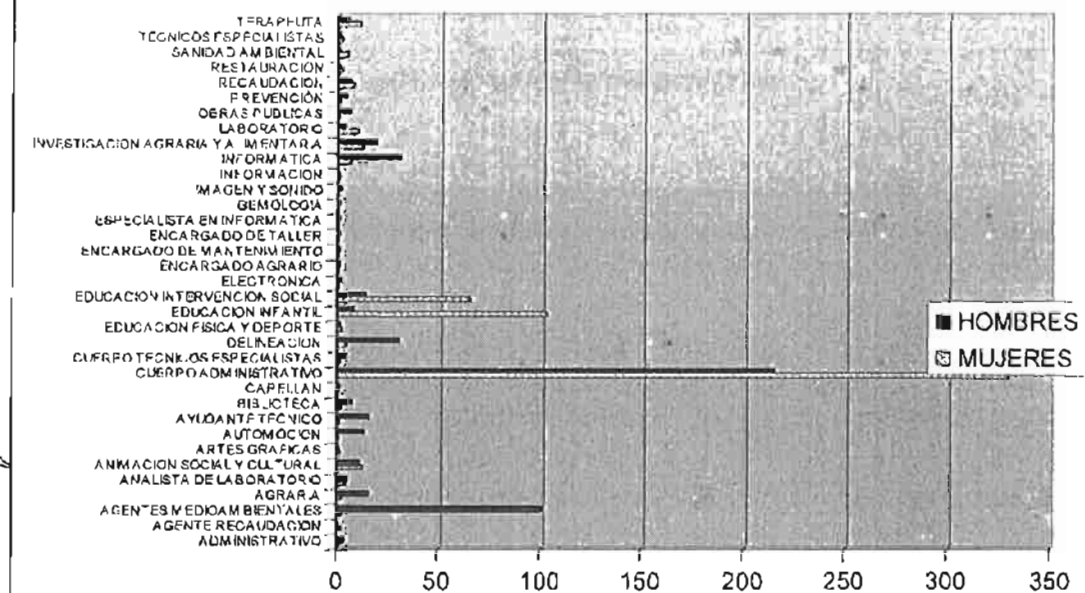
TABLA 9. AGRUPACION PROFESIONAL. DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

	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%

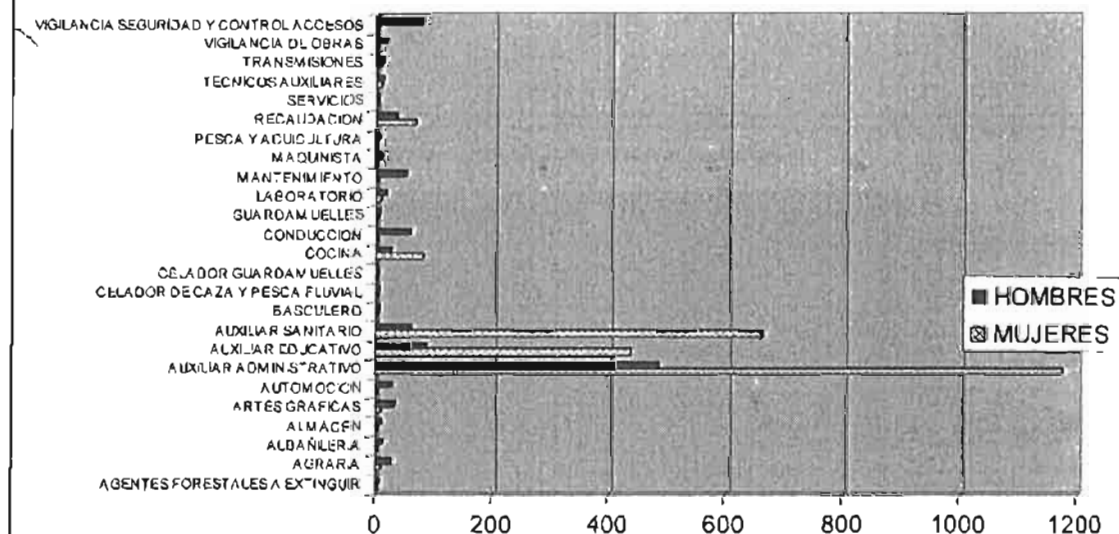
SUBALTERNO	3	1	4	75,00%	25,00%
CAT.ÚNICA:PERSONAL SUBALTERNO Y SERVICIO	28	10	38	72,68%	26,32%
AGRUPACION PROF.SERV.PUBLICOS	821	389	1.210	67,85%	32,15%
TOTAL	858	404	1.262	67,99%	32,01%

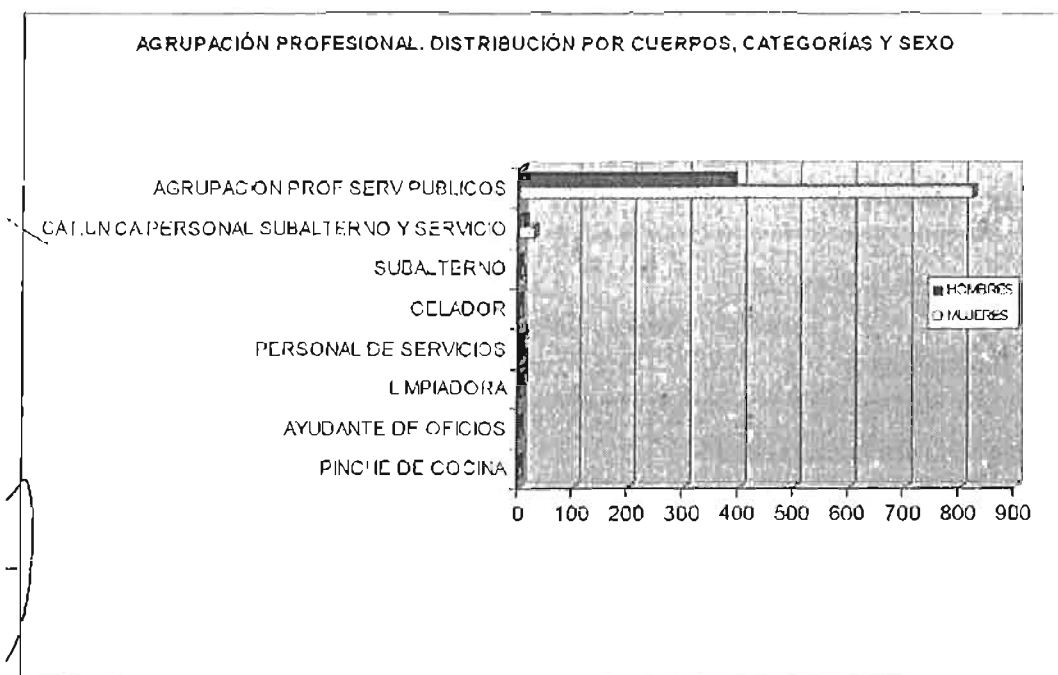


C1. DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO



C2. 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

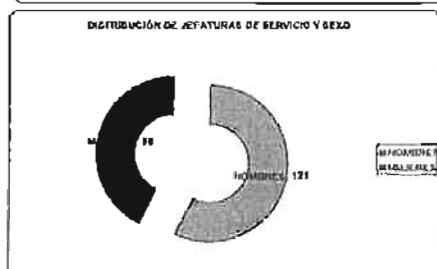
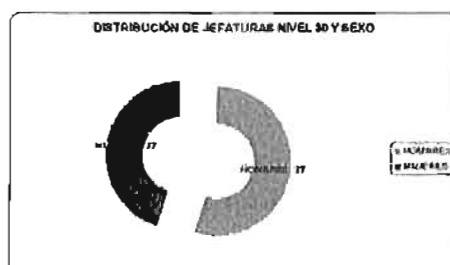
TABLA 10. NIVEL 30		I. DISTRIBUCIÓN		I. CONCENTRACIÓN		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
JEFATURAS NIVEL 30	27	22	55,10	44,90	0,86	0,40

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



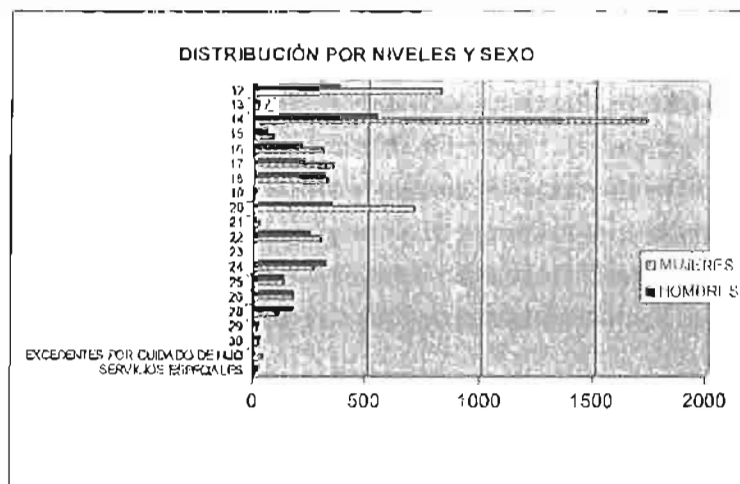
Si analizamos la clasificación de las distintas categorías de jefaturas y altos cargos en el ámbito de Administración y Servicios en función de los índices de distribución, podemos observar como la media de las mujeres en las distintas categorías no supera su media general (63,43%) en ninguno de los 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.

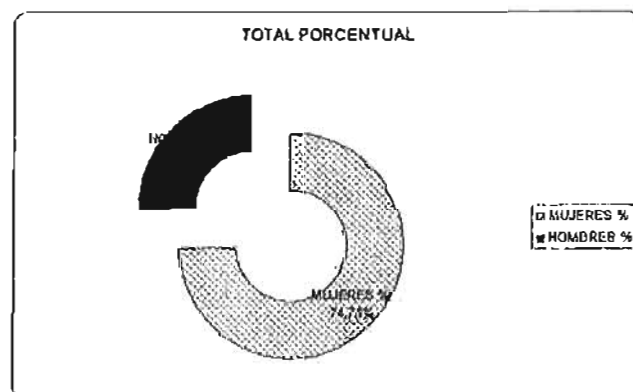
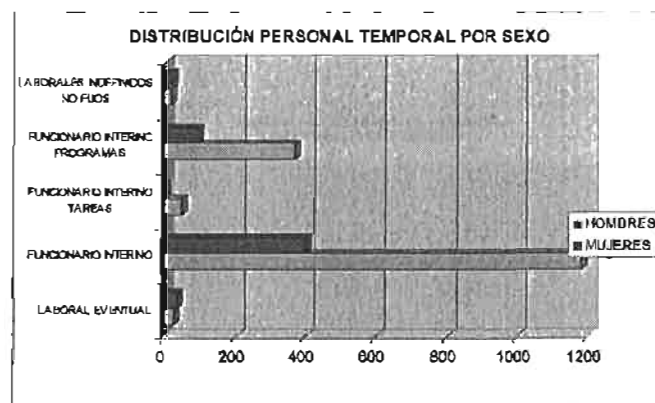
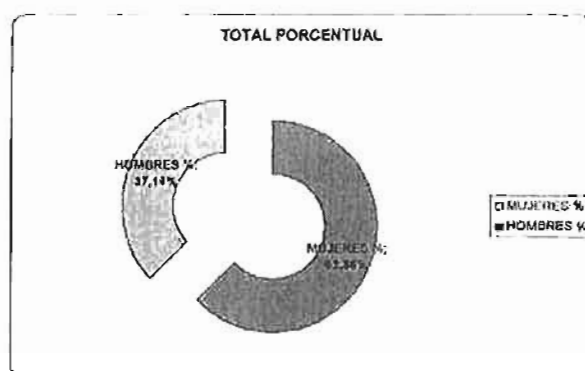
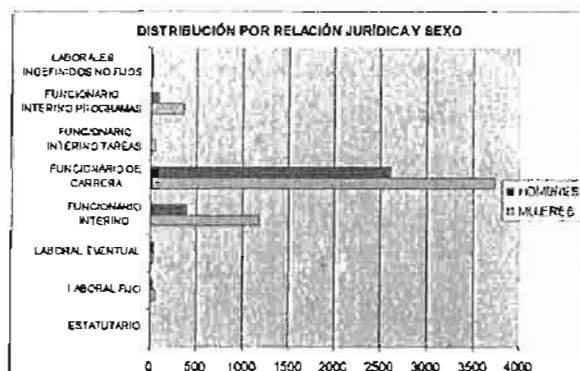
g) Temporalidad

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%
LABORAL INDEFINIDO NO FIJO	16	20	36	44,44%	55,56%
TOTAL	1.637	553	2.190	74,75%	25,25%

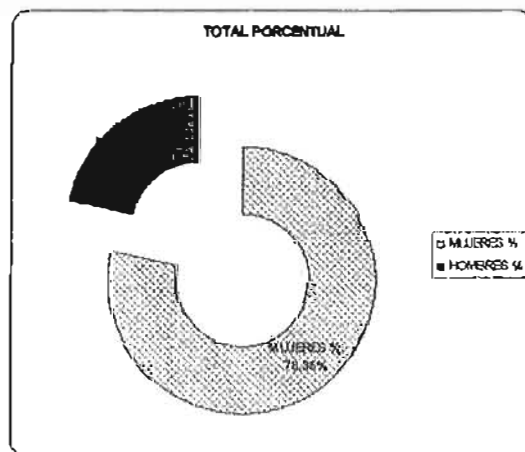
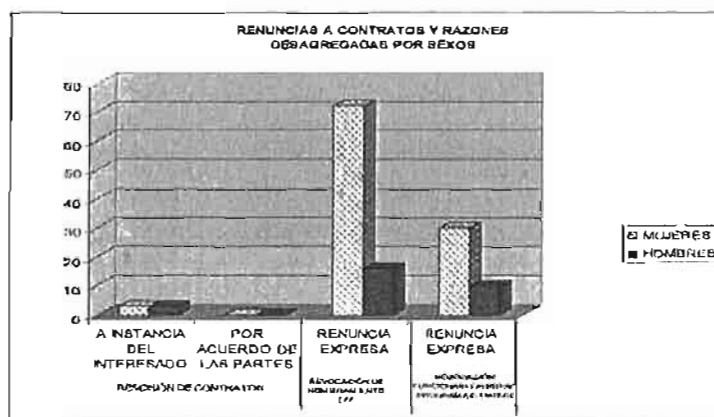


Del total del personal interino la inmensa mayoría son mujeres: Interinas por tareas (94,12%), interinas por programas (79,78%) y funcionarias interinas (74,57 %). Las situaciones de temporalidad dentro del ámbito de administración y servicios tienen pues un claro sesgo femenino.

h) Renuncias a nombramientos

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

Realizadas en los último 3 años		M	H	T	M%	H%
ANOTACIÓN	MOTIVO					
RESCISIÓN DE CONTRATOS / PRORROGAS	A INSTANCIA DE LA PERSONA 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



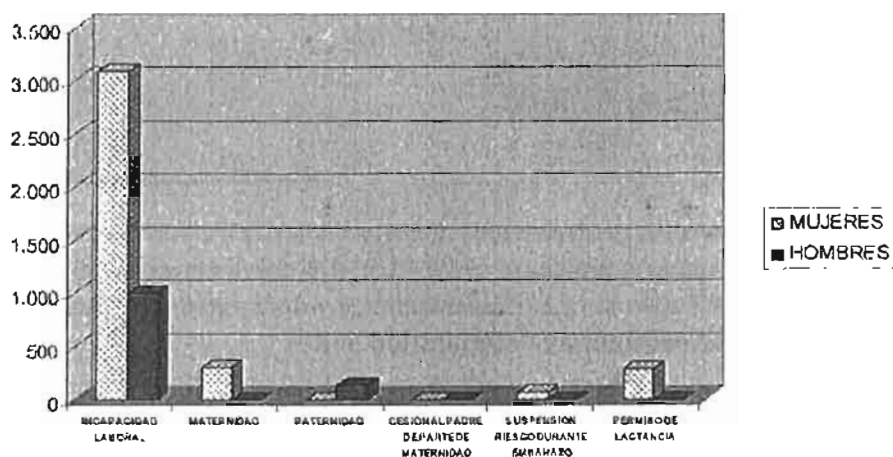
Es muy llamativo el dato de que las renunciaciones expresas a nombramientos como personal interino se realiza mayoritariamente por mujeres un 78,36%, frente al 21,64% de los hombres, debería realizarse un estudio más a fondo de esta cuestión para analizar sus causas y detectar si tienen que ver con los 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

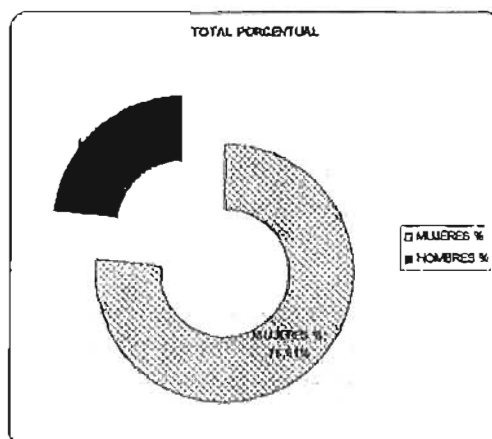
TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DIVERSAS LICENCIAS Y PERMISOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR SEXO

	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



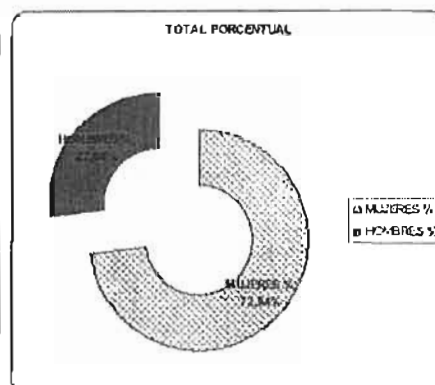
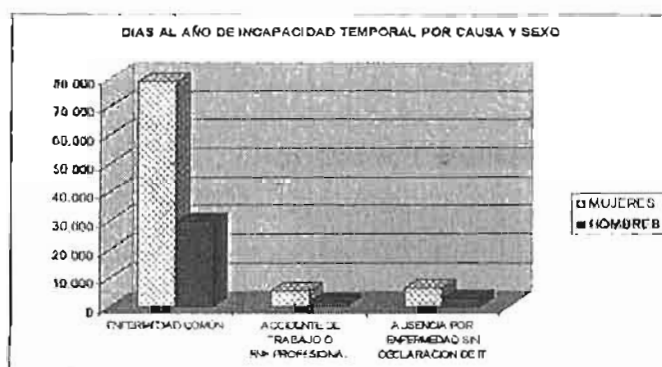
Además de los datos esperados respecto a las bajas por maternidad, se observa un mayor número de incapacidades laborales de las mujeres respecto a los hombres, siendo las primeras un 75,40% del total de personas que lo solicitan, frente al 24,60 %.

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 la cobertura de las necesidades de conciliación, que no son, recordémoslo una vez más, responsabilidad exclusiva o esencial de las mujeres.

k) Provisión

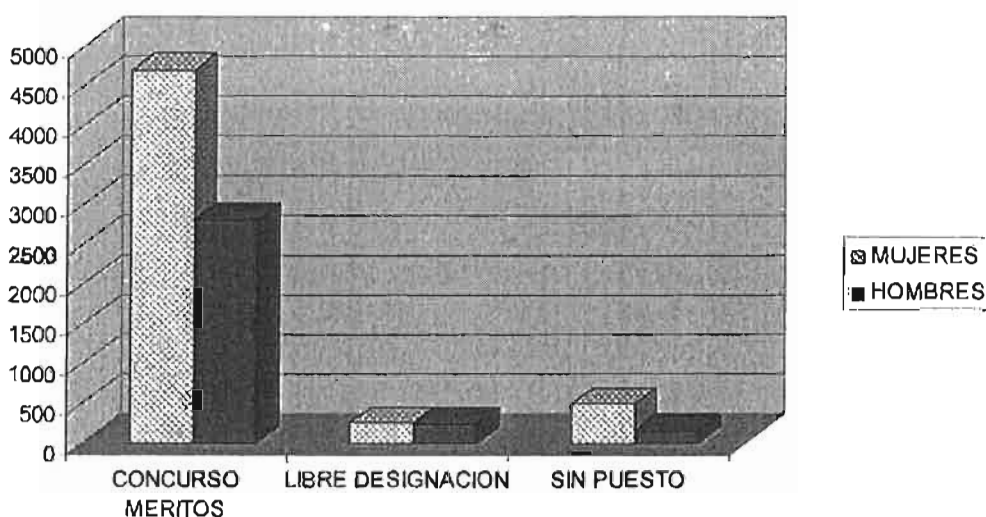
TABLA 22. FORMA DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO

(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

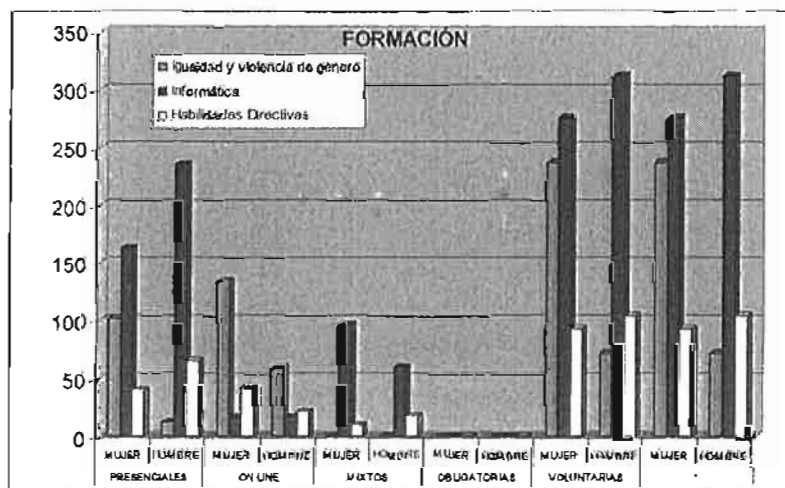
TABLA 23. BIS. FORMACIÓN. Porcentajes

Temática	PRESENCIALES		ON LINE		MIXTOS		OBLIGATORIAS		VOLUNTARIAS			
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
1	59,47	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.

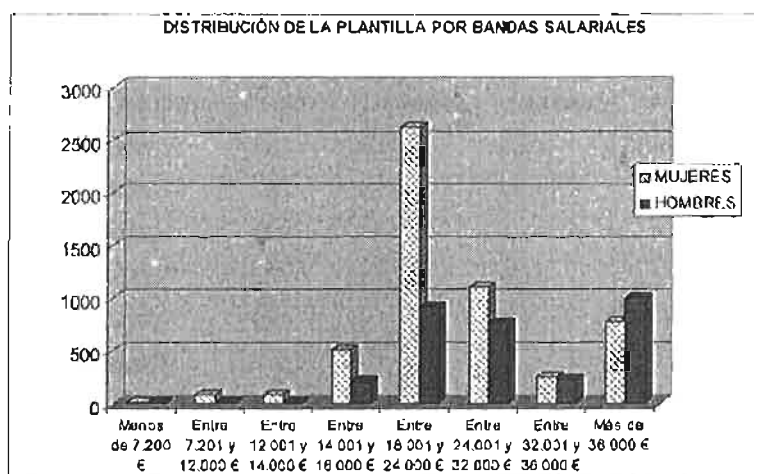
m) Retribuciones

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%				



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%

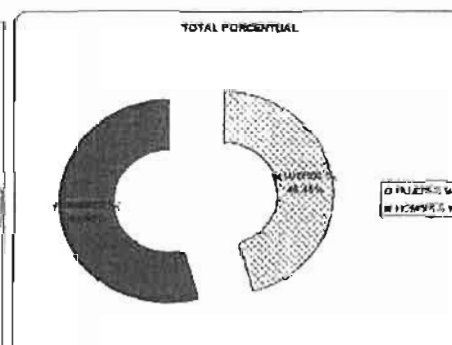
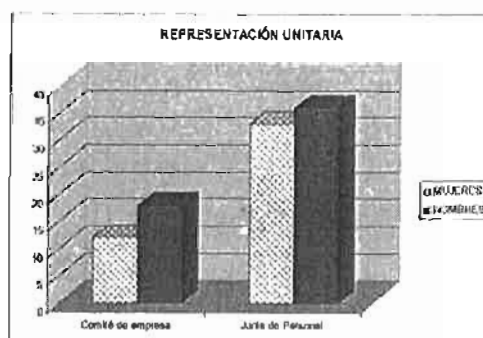
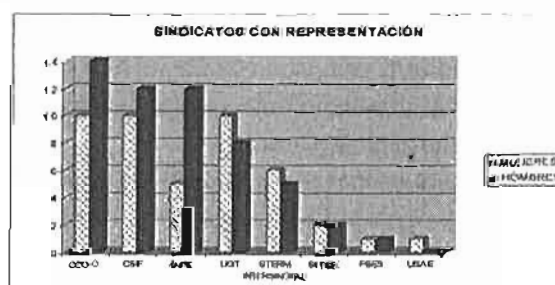


TABLA 28. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN

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 auxllar 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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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 forzados 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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												

Situaciones de especial protección ACCIONES / MEDIDAS	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												
6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá garantías de confidencialidad, incluyendo procedimiento de movilidad.												
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.												
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.												
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												

Estructuras organizativas ACCIONES / MEDIDAS	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
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.												
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.												
7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración de la Administración Regional, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas												
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.												
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.												
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.												

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 (DGFPSC)
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan.	Servicio de Relaciones Laborales (DGFPSC)
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 (DGFPSC)
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación.	Servicio de Relaciones Laborales (DGFPSC)
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 (DGFPSC)
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 (DGFPSC)
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 (DGFPSC)
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 (DGFPSC)

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 (DGFPSC)

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 (DGFPSC)

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 (DGFPSC)

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 (DGFPSC)

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 (DGFPSC)/
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 (DGFPSC)

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 (DGFPSC)

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 (DGFPSC)

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 (DGFPSC)

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 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

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
(DGFPCS)

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
(DGFPCS)

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
(DGFPCS)

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
(DGFPCS)

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 (DGFPCS)

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 (DGFPCS)

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
(DGFPCS)

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
(DGFPCS)

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
(DGFPCS)

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 priorizará 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



Región de Murcia

Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios

D. JESÚS ENRIQUE FERNÁNDEZ MARÍN, COMO SECRETARIO 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,

C E R T I F I C O: Que en la Mesa General de Negociación celebrada el día **1 de marzo de 2016**, se negoció y aprobó por acuerdo el siguiente asunto:

"Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia en el ámbito sectorial del Servicio Murciano de Salud."

Lo que se hace constar con anterioridad a la aprobación del Acta según lo dispuesto en el artículo 27.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a los efectos oportunos en Murcia, a quince de marzo de dos mil dieciséis.

Vº. Bº.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS**



Fdo.: **Enrique Gallego Martín.**



D^a M^a del PRADO MUELA SANCHEZ, secretaria suplente de la COMISIÓN DE IGUALDAD DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD,

CERTIFICA que,

La Comisión de Igualdad del Servicio Murciano de Salud en su reunión del 22 de Febrero de 2016, aprobó el PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD.

Y para que conste donde proceda firmo el presente a 24 de Febrero de 2016



Conforme el
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Fdo: Pablo Alarcón Sabater



Región de Murcia
Consejería de Sanidad



Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Murciano de Salud

2016-2017



Región de Murcia
Consejería de Sanidad



Comisión de Igualdad



comisiones obreras
de la Región de Murcia



Región de Murcia

Sindicato Médico



Región de Murcia



No FIRMA

7



Prólogo

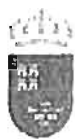
La igualdad es uno de cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra esta igualdad y prohíbe la discriminación por razón de sexo. La Igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación 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 además, 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, podemos 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. Diagnóstico

3. Objetivos del Plan para la Igualdad

4. Acciones y medidas

5. Cronograma

6. Gestión del Plan para la Igualdad

7. Seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad

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, además es 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 Europea 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 del Servicio Murciano de Salud 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 estatutario, funcional y laboral adscrito al Servicio Murciano de Salud.

Vigencia

La duración del presente Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Murciano de Salud abarcará los ejercicios 2016 y 2017.

1

1

11



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 competentes 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 de 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 elaborado 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 Departamento de Personal dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud. 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



Para realizar un Estudio Diagnóstico es necesario utilizar técnicas de análisis: cualitativas y cuantitativas. Las técnicas cualitativas utilizan Indicadores que facilitan la comprensión de los cambios en los procesos, las actitudes, las creencias, los motivos y los comportamientos. Este tipo de técnicas se podrán utilizar en una fase posterior y servirán para profundizar en el diagnóstico inicial.

Por otra parte, aplicaremos técnicas cuantitativas, donde se utilizan indicadores que proporcionan información concreta sobre lo que quieren señalar. Los indicadores más utilizados son el índice de feminización, distribución y concentración. El índice de distribución, se define como la proporción de un sexo con relación al otro, el índice de concentración, se define como la proporción de un sexo en relación a su grupo sexual y por último, el índice de feminización es la proporción de mujeres en relación al número de hombres. Por último, la brecha de género es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

Todos los datos estadísticos referidos al personal se han presentado desagregados por sexo, dado que es la variable principal que permite analizar las diferentes posiciones que ocupan mujeres y hombres dentro de la organización.

El análisis y evaluación de los datos facilitados a través de las 28 tablas recogidas en la Resolución de 23 de diciembre de 2014 (Anexo I) se ha realizado utilizando indicadores de género cuantitativos. Para conocer los datos de nuestra población de forma equitativa, al encontrarnos con una población en desequilibrio por sexo, realizaremos el análisis en dos niveles.

En un nivel inicial calcularemos los porcentajes que expresan los datos en función de la distribución de la población en las distintas tablas y en un segundo nivel, calcularemos las posibles desviaciones respetando la proporción de la población del SMS, que en nuestro caso será 30% para la población masculina y 70% para la población femenina.

De esta forma, comprobaremos en qué niveles se respeta la proporción de nuestra población y en que niveles se desvía. A continuación se recoge el análisis inicial de la situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Servicio Murciano de Salud.

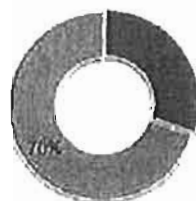
a) Personal al servicio del SMS

El personal al servicio del SMS, a noviembre de 2014, se compone de 20.410 personas, de las cuales 6.243 son hombres y 14.167 son mujeres. La Tasa de Ocupación tiene como resultado que casi el 30% de la plantilla son hombres y el 70% mujeres. El dato indica que la plantilla está feminizada por superar el equilibrio establecido de 60% - 40%.



Gráfico 1. Personal al servicio del SMS

■ Hombres ■ Mujeres



Si observamos la distribución de la plantilla por categorías, existe un equilibrio en la categoría de facultativos y facultativas (A1) que se aleja de la equidad si aplicamos la proporcionalidad de nuestra población (30/70). Por tanto, podemos decir que para la categoría A1 el hombre supera en +10 puntos su proporción, por contra la mujer está infrarrepresentada.

En cambio, conforme bajamos de categoría, la mujer supera su proporción llegando a superarla, a la inversa el hombre está en una proporción menor hasta llegar a la categoría C2. En la categoría E, el hombre supera su media frente a la mujer con +10 puntos de diferencia.

TABLA 1. PERSONAL AL SERVICIO DEL SMS. (Distribución por sexo. Datos absolutos)

GRUPO	A1	A2	C1	C2	E	TOTAL
HOMBRES	2.706	1.623	294	865	755	6.243
MUJERES	2.697	4.630	987	4.747	1.106	14.167
TOTAL	5.403	6.253	1.281	5.612	1.861	20.410

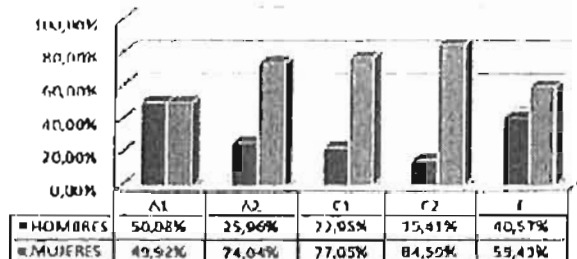
TABLA 2. PERSONAL AL SERVICIO DEL SMS. (Distribución por sexo. Porcentajes)

GRUPO	A1	A2	C1	C2	E	TOTAL
HOMBRES	50,08	25,96	22,95	15,41	40,57	30,59
MUJERES	49,92	74,04	77,05	84,59	59,43	69,41

Por otro lado, la concentración masculina es mayor en la categoría A1 (43,34%), en cambio la mujer trabajadora se encuentra en las categorías A2 y C2 (32,68% en A2 y 33,51% en C2).



Gráfico 2. Personal al Servicio del SMS. Distribución por sexo. Porcentajes

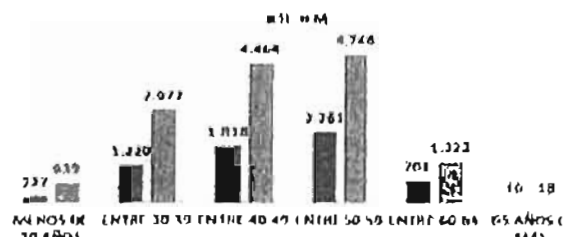


b) Distribución por edad

La distribución por edad y sexo nos muestra que el índice de feminización es mayor en los tramos de edad más jóvenes. Se observa una mayor presencia femenina en los primeros tramos con respecto al hombre (73,79% mujeres menos de 30 años frente a 26,21% hombres) desviándose de la proporción general (30/70) en +3 puntos, tendencia que va invirtiéndose conforme subimos en los tramos de edad, donde el hombre está en mayor porcentaje que la mujer (52,94% mujeres de 65 años o más frente a 47,06% de hombres). Sería necesario profundizar en el análisis de impacto de género para conocer en qué medida afecta los roles de género en el desarrollo de la carrera profesional y la conciliación de la vida familiar.

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO	<30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 O MAS	TOTAL
HOMBRES	227	1.220	1.818	2.261	701	16	6.243
MUJERES	639	2.977	4.464	4.746	1.323	18	14.167
TOTAL	866	4197	6282	7007	2.024	34	20.410

Gráfico 3. Distribución por tramos de edad y sexo



c) Distribución por Gerencias

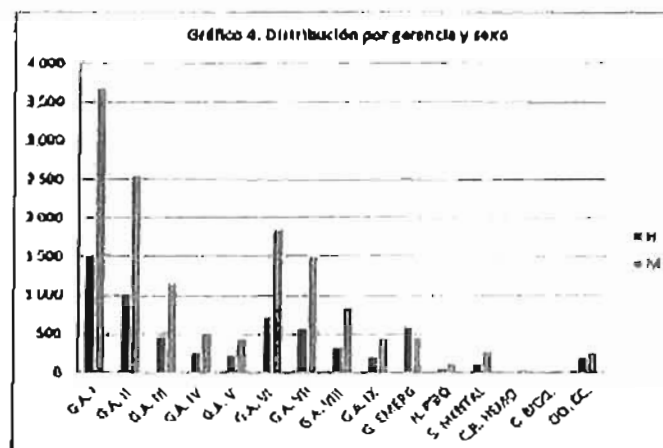
Si analizamos los datos por gerencia y sexo vemos que en la Gerencia de Emergencias, la mujer se aleja del equilibrio en casi -26 puntos. En Servicios Centrales hay un desequilibrio para ambos sexos aunque en menor porcentaje. Para el resto de gerencias existe un



equilibrio siguiendo la tendencia general de distribución (70% mujeres frente a 30% hombres).

TABLA 4. DISTRIBUCION POR GERENCIAS Y SEXO

	H	M	TOTAL	%H	%M
G.A. I MURCIA DESTE	1.508	3.684	5.192	29,04	70,96
G.A. II CARTAGENA	1.025	2.555	3.580	28,63	71,37
G.A. III LORCA	456	1.166	1.622	28,11	71,89
G.A. IV NOBOESTE	259	513	772	33,55	66,45
G.A. V ALTIPLANO	220	440	660	33,33	66,67
G.A. VI VEGA MEDIA	723	1.854	2.577	28,06	71,94
G.A. VII MURCIA ESTE	575	1.500	2.075	27,71	72,29
G.A. VIII MAR MENOR	317	832	1.149	27,59	72,41
G.A. IX VEGA ALTA	204	435	639	31,92	68,08
GERENCIA EMERGENCIAS	584	462	1.046	55,83	44,17
H. PSIQUIÁTRICO	57	121	178	32,02	67,98
RED REGIONAL DE SALUD MENTAL	100	277	377	26,53	73,47
C.R. HEMODONACIÓN	20	47	67	29,85	70,15
C. BIOQUÍMICA	7	27	34	20,59	79,41
OO. CC.	188	254	442	42,53	57,47

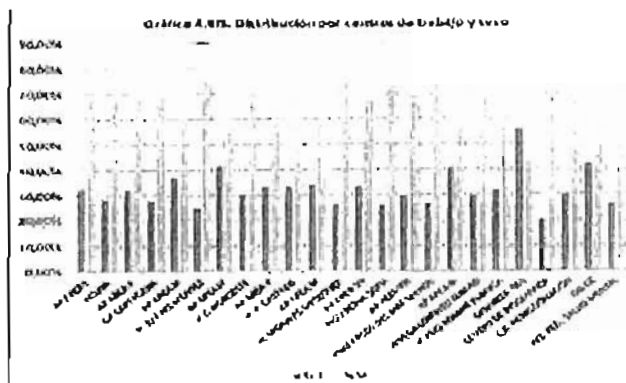


La distribución del personal por centro de trabajo cumple con la proporción de nuestra población (30/70) en la casi totalidad de los centros de trabajo. Podemos destacar que en las áreas de Atención Primaria IV y IX, Gerencia de Emergencias y Servicios Centrales rompen el equilibrio establecido donde se aprecia una mayor representación masculina en detrimento de la mujer. Aunque, en la mayoría de los centros de trabajo existe una proporcionalidad cercana a la equidad, habrá que profundizar en el análisis de los datos por centro de trabajo, sexo y categorías profesionales para determinar si existen condicionantes de género que puedan dificultar el equilibrio entre sexos.



TABLA 4. BIS. CENTRO TRABAJO Y SEXO

	H	M	TOTAL	%H	%M
ATENCIÓN PRIMARIA AREA I	183	381	564	32,45	67,55
HCU V. ARIKACA	1.325	3.303	4.628	28,63	71,37
ATENCIÓN PRIMARIA AREA II	212	443	655	32,37	67,63
COMPLEJO H. CARTAGENA	813	2.112	2.925	27,79	72,21
ATENCIÓN PRIMARIA AREA III	154	261	415	37,11	62,89
H. RAFAEL MENDEZ	302	905	1.207	25,02	74,98
ATENCIÓN PRIMARIA AREA IV	86	119	205	41,95	58,05
H. COMARCAL DEL NOROESTE	173	394	567	30,51	69,49
ATENCIÓN PRIMARIA AREA V	45	91	136	33,09	66,91
H. V. CASTILLO	175	349	524	33,40	66,60
ATENCIÓN PRIMARIA AREA VI	197	376	573	34,38	65,62
H. MORALES MESEGUER	526	1.478	2.004	26,25	73,75
ATENCIÓN PRIMARIA AREA VII	152	306	458	33,19	66,81
HGU REINA SOFIA	423	1.194	1.617	26,16	73,84
ATENCIÓN PRIMARIA AREA VIII	73	170	243	30,04	69,96
HGU LOS ARCOS DEL M. MENOR	244	662	906	26,93	73,07
ATENCIÓN PRIMARIA AREA IX	54	78	132	40,91	59,09
H. VEGA LORENZO GUIRAO	150	357	507	29,59	70,41
H. PSIQ. ROMAN ALBERCA	57	121	178	32,02	67,98
GERENCIA EMERGENCIAS 061	584	462	1.046	55,83	44,17
CENTRO BIOQUIMICA	7	27	34	20,59	79,41
CENTRO R. HEMODONACION	20	47	67	29,85	70,15
ORGANOS CENTRALES	188	254	442	42,53	57,47
RED REG. SALUD MENTAL	100	277	377	26,53	73,47





d) Distribución por categorías

En cuanto a los datos por categoría A1 se observa que en la especialidad de pediatría, el 68,25% son mujeres frente al 31,75% hombres, acercándose a la proporción de nuestra población. En cambio la especialidad de odontología es ejercida por casi el 67% de hombres y tan solo por el 33% de mujeres de forma que la proporción está invertida. El resto de categorías sigue la tendencia general de desequilibrio. Habrá que profundizar en el análisis de género para detectar en qué medida se puede estar produciendo segregación horizontal en algunas especialidades médicas.

TABLA 5. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA A1 Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
FACULTATIVOS URGENCIAS Y EMERGENCIAS	194	166	360	53,89	46,11
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE AREA GUARDIAS	12	18	30	40,00	60,00
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE AREA, CUPOS, Y JEFATURAS MEDICAS ATENCION ESPECIALIZADA	1.515	1.217	2.732	55,45	44,55
MEDICO DE FAMILIA Y MEDICO ESAD	477	457	934	51,07	48,93
ODONTÓLOGO ATENCION PRIMARIA	24	12	36	66,67	33,33
PEDIATRA ATENCION PRIMARIA	80	172	252	31,75	68,25
REFUERZOS ATENCION PRIMARIA	12	4	16	75,00	25,00
FACULTATIVOS REFUERZOS ATENCION PRIMARIA	12	9	21	57,14	42,86
RESIDENTES A1	307	582	889	34,53	65,47
NO SANITARIOS A1, JEFATURAS A1 Y DIRECTIVOS	73	60	133	54,89	45,11

Gráfico 5. Distribución por categoría A1 y sexo



La distribución del personal, en la categoría A2 no presenta una tendencia homogénea al compararla con nuestra población en términos globales. Podemos observar que en la categoría de enfermeros de atención primaria y mandos enfermeros la distribución se desvía de nuestra proporción (30/70) en +7 puntos para la mujer. Para el grupo DUE de urgencias y emergencias y mandos de enfermería la mujer se encuentra menos representada (-11 puntos) y en una proporción mucho mayor en la categoría de no sanitarios A2 tipo administración e informática (-33 puntos la mujer). Se debe profundizar en el diagnóstico



para determinar si existe brecha de género para las distintas funciones y/o responsabilidades relacionadas con el desempeño de los puestos con mayor desequilibrio.

TABLA 6. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA A2 Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
ENFERMEROS EQUIPOS ATENCION PRIMARIA, ESAD Y MANDOS ENFERMEROS	300	592	892	33,63	66,37
ENFERMEROS REFUERZOS ATENCION PRIMARIA	19	32	51	37,25	62,75
ENFERMEROS ATENCION ESPECIALIZADA (Y ORGANOS CENTRALES) Y MANDOS ENFERMEROS	950	3.262	4.212	22,55	77,45
ENFERMEROS URG. Y EMERG. Y MANDOS ENFERM.	151	216	367	41,14	58,86
RESIDENTES A2	12	62	74	16,22	83,78
NO SANIT A2 TIPO ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA Y JEF A2	86	51	137	62,77	37,23
RESTO DIPLOM. NO SANITARIOS	24	74	98	24,49	75,51
RESTO DIPLOMADOS SANITARIOS	81	341	422	19,19	80,81

Gráfico 6. Distribución por categoría A2 y sexo

■ % HOMBRES ■ % MUJERES



Para la categoría profesional Grupo C1 podemos constatar una distribución (22,95% de hombres frente al 77,05% de mujeres) desviándose de nuestra proporción poblacional en +7 puntos, donde la mujer se encuentra más representada. En el caso del puesto de capellán se produce una segregación ocupacional total por razón de género. Las mujeres se concentran en el puesto de técnica especialista con un 71,33%. Habrá que profundizar en el análisis de esta categoría en los diferentes puestos de trabajo para detectar las causas de segregación de género.

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA C1 Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
CAPELLÁN	6	6	6	100,00	0,00
NO SANIT C1 (INFORM, ADVO Y JEF C1)	147	267	414	35,51	64,49
OFICIOS C1	23	16	39	58,97	41,03
TÉCNICOS ESPECIALISTAS	118	704	822	14,36	85,64
TOTAL	294	987	1.281	22,95	77,05



Gráfica 7. Distribución por categoría C1 y sexo

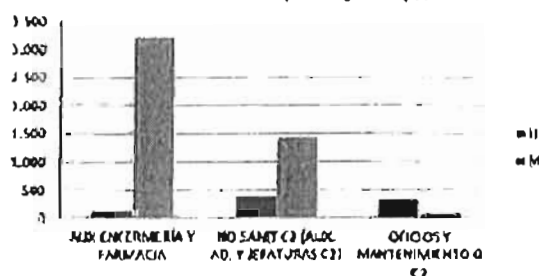


Para la categoría profesional del **Grupo C2**, las auxiliares de enfermería y farmacia son el 95,78% frente al 4,22% del auxiliar enfermero. La distribución del personal auxiliar no sanitario es muy similar (79,16% son mujeres frente al 20,84% hombres). En cambio, para el personal de oficios y mantenimiento la distribución es inversa, tan sólo el 20,32% son mujeres frente al 79,68% de hombres. Esta distribución está muy alejada de nuestra proporción de población. Existe por tanto, una alta segregación horizontal donde las mujeres y los hombres acceden a las ocupaciones que tradicionalmente han sido atribuidas por estereotipos de género. Habrá que profundizar en el análisis de esta categoría en los diferentes puestos de trabajo para detectar posibles barreras que están generando desigualdad entre sexos.

TABLA 8. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA C2 Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
AUX ENFERMERÍA Y FARMACIA	142	3.223	3.365	4,22	95,78
NO SANIT C2 (AUX. AD. Y JEFATURAS C2)	378	1.436	1.814	20,84	79,16
OFICIOS Y MANTENIMIENTO G C2	345	88	433	79,68	20,32
TOTAL	865	4.747	5.612	15,41	84,59

Gráfico C2. Distribución por categoría C2 y sexo



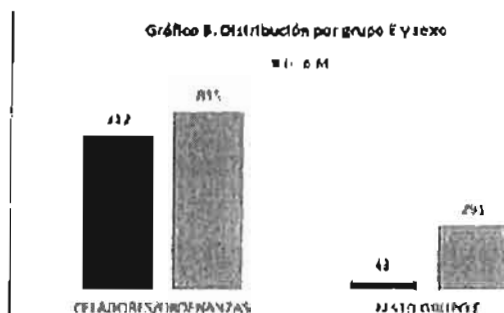
Para la categoría profesional **Grupo E** encontramos que para los puestos de celadores y celadoras así como ordenanza, la distribución es uniforme (53,37% mujeres frente a 46,63% hombres) pero no cumple con el principio de equidad establecido para nuestra población (30/70). Para la categoría "resto grupo E" la mujer está presente en un 87,13% y el hombre sólo representa el 12,87% por lo que está altamente feminizada. En cuanto a la concentración, el hombre se concentra en el puesto de celador/ordenanza (94,30%) y la mujer para el mismo puesto también alcanza los valores más altos (73,69%).



En la profundización del diagnóstico, habría que estudiar la evolución en el tiempo de la plantilla por sexo para estos puestos. Se debe conocer el motivo de la alta feminización para la categoría "resto grupo E"; igualmente, debe analizarse la tendencia de la mujer a optar por puestos menos cualificados o bien, es un indicador de la equiparación de profesiones por lo que podría entenderse como una superación de la segregación horizontal en esta categoría.

TABLA 9. DISTRIBUCIÓN POR GRUPO E Y SEXO

GRUPO E	H	M	Total	%H	%M
CELADORES/ORDENANZAS	712	815	1.527	46,63	53,37
RESTO GRUPO E	43	291	334	12,87	87,13
TOTAL	755	1.106	1.861	40,57	59,43



e) Puestos de responsabilidad

El análisis de los datos para los puestos directivos del SMS refleja que hay un desequilibrio entre mujeres y hombres. Podemos afirmar que la distribución de los altos cargos se acerca al equilibrio, pero no así para el resto de puestos de responsabilidad donde la distribución se presenta a la inversa si tomamos como referencia la distribución general del personal del SMS (30/70).

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN JEFATURAS NIVEL 30 Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
SECRETARIA/O GENERAL TÉCNICO	1	0	1	100	0
SUBDIRECTOR/A GENERAL	6	0	6	100	0
TOTAL	7	0	7		

TABLA 10 BIS. DISTRIBUCIÓN ALTOS CARGOS Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
ALTO CARGO	1	2	3	33,33	66,67
TOTAL	1	2	3		



En las jefaturas tanto de servicio (69% hombres y 31% mujeres) como de sección (68% de hombres frente al 32% mujeres) hay una presencia mayoritaria de hombres. Igual lectura se desprende de los datos desagregados por jefaturas sanitarias y no sanitarias. Para las jefaturas sanitarias se mantiene la desigualdad en cambio para las jefaturas no sanitarias, los datos son más cercanos a la proporción de nuestra población (30/70). El desequilibrio existente en las jefaturas médicas, puede estar incidiendo en la equiparación de igualdad de oportunidades en puestos de responsabilidad.

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN JEFATURAS SERVICIO Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
J. DEPARTAMENTO	1	0	1	100,00	0,00
J. SERVICIO, ASES. JCO. , FAC., TÉC. RESPONS.	192	76	268	71,64	28,36
J. SECCIÓN Y COORD. EQUIV.	330	156	486	67,90	32,10
TOTAL	523	232	755	69,27	30,73

TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE SECCIÓN Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
J. SECCIÓN Y COORD. EQUIV. FACULTATIVO	274	98	372	73,66	26,34
J. SECCIÓN Y COORD. EQUIV. NO FACULTATIVO	56	58	114	49,12	50,88
TOTAL	330	156	486	67,90	32,10

TABLA 13. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE OTROS MANDOS INTERMEDIOS Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
OTROS MANDOS INTERMEDIOS NO SANITARIOS	212	312	524	40,46	59,54
OTROS MANDOS INTERMEDIOS SANITARIOS NO FACULTATIVO	2	2	4	50,00	50,00
J.SERV., ASES. JCO. Y FAC. Y TÉC. RESPONSABLE FACULTATIVO	129	30	159	81,13	18,87
J.SERV., ASES. JCO. Y FAC. Y TÉC. RESPONSABLE NO SANITARIO	63	46	109	57,80	42,20
J. SECCIÓN Y COORDINACIÓN FACULTATIVA	274	98	372	73,66	26,34
J. SECCIÓN Y COORDINACIÓN NO SANITARIA	56	58	114	49,12	50,88
TOTAL	736	546	1282	57,41	42,59



Gráfico 10. Distribución jefaturas por sexo y edad

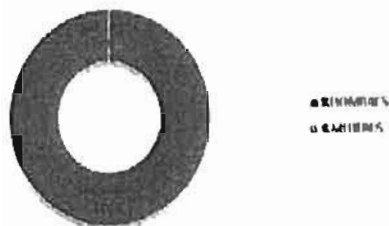


Gráfico 11. Distribución jefaturas de sanidad y salud

■ SANIDAD
■ SALUD



Gráfico 10 bis. Distribución otros cargos y su sexo

■ HOMBRES
■ MUJERES



Gráfico 12. Distribución jefaturas de sanidad y salud

■ SANIDAD
■ SALUD



Gráfico 12. Distribución jefaturas de sanidad y salud

■ SANIDAD
■ SALUD





La distribución de cargos directivos por gerencias revela que existe un gran desequilibrio entre hombres y mujeres ya que el 54,32% de los hombres ostentan los cargos de más responsabilidad frente al 45,68% de las mujeres. Estos datos se alejan de nuestra distribución de población en -24 puntos para la mujer por lo que podemos afirmar que el hombre se encuentra sobrerrepresentado.

Además si observamos dentro de los niveles directivos, vemos que la mujer se encuentra en los puestos de subdirección en mayor número y por tanto, los hombres ocupan los cargos de máxima responsabilidad a pesar de que nuestra población está altamente feminizada (30/70). Por tanto, se debe profundizar en el diagnóstico para detectar posibles barreras que están generando segregación vertical.

TABLA 13. BIS. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DIRECTIVOS POR ÁREAS

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
I	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100	0
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS GENERALES	1		1	100	0
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100	0
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL	1		1	100	0
	SUBDIRECTOR DE ENFERMERÍA DE AP	1		1	100	0
	SUBDIRECTOR DE ENFERMERÍA DEL H. V. ARRIXACA	1	1	2	50	50
	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN Y SS.GG., OBRAS Y MANT.	1		1	100	0
	SUBDIRECTOR DE RR. HH. Y GESTIÓN ECONÓMICA		1	1	0	100
	SUBDIRECTOR MÉDICO DE AP		1	1	0	100
	SUBDIRECTOR MÉDICO DEL H. V. ARRIXACA	1	1	2	50	50
Total I		8	4	12	66,67	33,33

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M.
II	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS GENERALES	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR DE CONTINUIDAD ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENFER. CUIDADOS DE SS. CC.		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENFERMERÍA DE C. PROCESOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN ECONÓMICO ADVO		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS Y G. ECON.		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS.CC	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS. MÉDICOS	1		1	100,00	0,00
	Total II	6	6	12	50,00	50,00



ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
III	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR DE ENFERMERÍA DE CUIDADOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN ECON.-FINAN. Y SS.GG.	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO		1	1	0,00	100,00
Total III		4	3	7	57,14	42,86

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
IV	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN Y SS.GG.	1		1	100,00	0,00
Total IV		4	1	5	80,00	20,00

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
V	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
Total V		1	3	4	25,00	75,00

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
VI	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS.GENERALES	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR DE CONT. DE CUIDADOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE CUIDADOS DE SS. QUIR.		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE G. ECONÓMICA	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS. MÉDICOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SERV. QUIR.	1		1	100,00	0,00
Total VI		6	3	9	66,67	33,33



ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
VII	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR CONTINUIDAD ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENF. DE CUIDADOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE G. ECONÓMICA-ADVA	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS.CC	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS. MÉDICOS	1		1	100,00	0,00
Total VII		4	5	9	44,44	55,56

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
VIII	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENF. CONT. DE CUIDADOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO. SERVICIOS MÉDICOS		1	1	0,00	100,00
Total VIII		2	5	7	28,57	71,43

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
IX	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENF. CONT. DE CUIDADOS	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO DE CONT. ASISTENCIAL	1		1	100,00	0,00
Total IX		4	2	6	66,67	33,33

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
G.061	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO	1		1	100,00	0,00
Total G061		2	2	4	50,00	50,00

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
H. PSIQ	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO		1	1	0,00	100,00
Total HPSIQ		1	2	3	33,33	66,67



ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
C. BIOQUI	DIRECTOR		1	1	0,00	100,00
Total BIOQUI			1	1	0,00	100,00
ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
C.R. HEMO	DIRECTOR DE GESTIÓN	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR TÉCNICO	1		1	100,00	0,00
Total RHEMO		2		2	100,00	0,00
TOTAL CARGOS DIRECTIVOS POR ÁREAS		44	37	81	54,32	45,68

f) Distribución por niveles

En cuanto a la distribución por niveles, la mujer se sitúa en los niveles iniciales superando en distinto porcentaje el 50% con respecto al hombre y alejándose de nuestra proporción (30/70). Es a partir del nivel 23 donde se invierte la tendencia ya que el hombre supera su proporción conforme vamos subiendo de nivel retributivo.

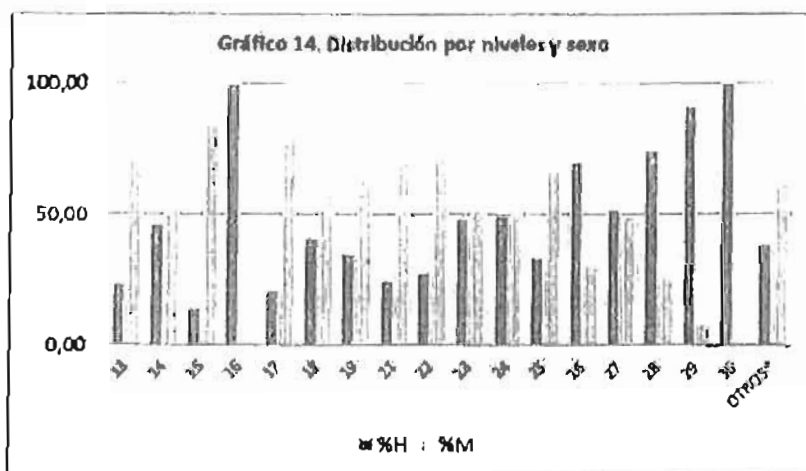
Por último, en los niveles retributivos más altos (28, 29, 30) la mujer va perdiendo representación hasta desaparecer en el último nivel, por el contrario, el hombre se encuentra sobrerrepresentado. Se debe profundizar en el diagnóstico teniendo en cuenta el desarrollo de la carrera profesional así como conceptos extra salariales, adscripción a grupo de desempeño, etc. para determinar si existe brecha salarial.

TABLA 14. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES Y SEXO

	H	M	TOTAL	%H	%M
13	105	341	446	23,54	76,46
14	651	764	1.415	46,01	53,99
15	744	4.514	5.258	14,15	85,85
16	1		1	100,00	0,00
17	261	1.000	1.261	20,70	79,30
18	9	13	22	40,91	59,09
19	89	166	255	34,90	65,10
21	1.345	4.061	5.406	24,88	75,12
22	150	395	545	27,52	72,48
23	43	46	89	48,31	51,69
24	1.891	1.922	3.813	49,59	50,41
25	3	6	9	33,33	66,67
26	333	143	476	69,96	30,04
27	14	13	27	51,85	48,15
28	124	43	167	74,25	25,75
29	10	1	11	90,91	9,09
30	7		7	100,00	0,00
Otros*	463	739	1.202	38,52	61,48



*Otros: altos cargos, capellanes, enfermeros refuerzo, facultativo guardias y refuerzo, giscarinsa, mediterránea, residentes y vinculados.



g) Temporalidad

La distribución de la plantilla del SMS en cuanto a la vinculación a través de su relación jurídica presenta complejidades debido a la variedad de tipos de contrato, por lo que se debe profundizar en el diagnóstico para homogeneizar los datos. No obstante, se puede deducir que el personal estatutario se acerca a la proporción de nuestra población (30/70) a excepción del personal funcionario vinculado donde se invierte la tendencia.

Por último, el 75% de los contratos temporales son femeninos superando en +5 puntos la proporción de nuestra población.

TABLA 15. DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO*

	H	M	TOTAL	% H	% M
ESTATUTARIO FIJO	3.951	8.056	12.007	32,91	67,09
ESTATUTARIO FIJO PI EVENT	25	75	100	25,00	75,00
ESTATUTARIO FIJO OTROS (SUST. IT, VAC., L.SIND., ETC)	14	37	51	27,45	72,55
ESTATUTARIO INTERINO	945	3.026	3.971	23,80	76,20
ESTATUTARIO (Y LAB.) EVENTUAL	499	1.223	1.722	28,98	71,02
FUNCIONARIO CARRERA	180	200	380	47,37	52,63
FUNCIONARIO INTERINO	5	20	25	20,00	80,00
FUNCIONARIO VINCULADO	36	16	52	69,23	30,77
LABORAL FIJO	7	21	28	25,00	75,00
LABORAL INTERINO	11	11	22	50,00	50,00
LABORAL INDEFINIDO	12	7	19	63,16	36,84
LABORAL RESIDENTE	319	644	963	33,13	66,87
OTROS SUST. (NO FIJOS) IT, PR, VAC, LS, RJ, etc	184	767	951	19,35	80,65
GUARDIAS Y REFUERZOS	54	62	116	46,55	53,45



TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL POR SEXO*

	H	M	TOTAL	% H	% M
E. INTERINO	945	3.026	3.971	23,80	76,20
E. EVENTUAL	499	1.223	1.722	28,98	71,02
F. INTERINO	5	20	25	20,00	80,00
L. INTERINO	11	11	22	50,00	50,00
OTROS SUST.	184	767	951	19,35	80,65
GUARDIAS Y REFUERZOS	54	62	116	46,55	53,45
TOTAL	1.698	5.109	6.807	24,94	75,06



* Para facilitar el análisis se aporta el criterio de clasificación utilizado para extraer los datos relativos a las distintas relaciones jurídicas recogidas en las tablas:

ESTATUTARIO (Y LAB) EVENTUAL: Incluye nombramientos eventuales fuera de plantilla.

ESTATUTARIO FIJO: Incluye personal estatutario con vinculación fija.

ESTATUTARIO FIJO OTROS (SUST. IT, VAC., L. SIND., ETC): Incluye personal que si bien cuenta con vinculación fija en el momento del estudio sustituye situaciones de incapacidad temporal, permisos reglamentarios, vacaciones y liberaciones sindicales.

ESTATUTARIO FIJO EVENT: Incluye promociones internas en puestos eventuales.

ESTATUTARIO INTERINO: Incluye personal no fijo, ligado por una interinidad en plaza vacante o sustitución de puesto reservado.

GUARDIAS Y REFUERZOS: Se incluye personal con nombramiento exclusivamente para guardias en atención especializada o refuerzo en atención primaria (por tanto se trata de personal procedente de bolsa de trabajo).

FUNCIONARIO CARRERA: Incluye personal funcionario de carrera (fijo).

FUNCIONARIO VINCULADO: Incluye profesores vinculados (Universidad de Murcia).

LABORAL FIJO: Incluye personal laboral fijo.

LABORAL INTERINO: Incluye personal laboral no fijo ni indefinido (interino).

LABORAL INDEFINIDO: Incluye personal que por sentencia judicial pasa a ostentar tal condición.

LABORAL RESIDENTE: Incluye personal en formación de los subgrupos A1 y A2.



OTROS SUST. (NO HIJOS) IT, PR, VAC, LS, RJ, etc: Incluye personal sin vinculación fija en el momento del estudio que sustituye situaciones de incapacidad temporal, permisos reglamentarios, vacaciones, liberaciones sindicales, reducciones de jornada del ocupante ordinario del puesto...

h) Renuncias a nombramientos

El motivo de una rescisión de contrato, sus prórrogas así como las causas de revocación de nombramiento pueden ser objeto de limitación en cuanto al desarrollo profesional tanto para la mujer como para el hombre. Es importante conocer dichos motivos para analizar si se produce alguna barrera social que impida conciliar la vida profesional con la familiar y personal.

No se dispone de datos cuantitativos que nos puedan ayudar a analizar si esta variable está determinando algún desequilibrio entre sexos. Por tanto, se deberá incorporar como acción para la implantación del plan de igualdad, registro de los motivos de las renuncias y su desagregación por sexo para incorporarlo en las revisiones del presente diagnóstico.

i) Distribución de diversas licencias

En cuanto a los datos sobre la distribución de las diversas licencias y permisos en los dos últimos años, las mujeres representan el 81% del total de licencias y permisos frente al 19% de las solicitudes de los hombres. En términos globales más del 80% de los permisos son femeninos.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral determina sobre todo en las mujeres, una limitada disponibilidad laboral por asumir las cargas familiares de las que son responsables. La excepción a esta tendencia la tenemos en el permiso de paternidad donde el hombre ha disfrutado el 95,44% de ellos. Por tanto, será necesario desarrollar acciones positivas que ayuden a equiparar los derechos de conciliación entre mujeres y hombres.

TABLA 19. DISTRIBUCIÓN LICENCIAS Y PERMISOS (2013/2014)

	H	M	Total	%H	%M
INCAPACIDAD LABORAL	7.422	30.131	37.553	19,76	80,24
REDUCCIÓN JORNADA	4.281	19.955	24.236	17,66	82,34
ADOPCIÓN EN EXTRANJERO	2	12	14	14,29	85,71
BAJA MATERNA (MATERNIDAD Y PATERNIDAD)	0	124	124	0,00	100,00
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR/LABORAL	4	4	8	50,00	50,00
DESCANSO MATERNA / LACTANCIA	70	4.529	4.599	1,52	98,48
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR	409	4.399	4.808	8,51	91,49
MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	212	424	636	33,33	66,67
NACIMIENTO / ADOCIÓN	42	1.650	1.692	2,48	97,52
PARTO / ADOCIÓN MÚLTIPLE	0	24	24	0,00	100,00
PATERNIDAD / ADOCIÓN	523	25	548	95,44	4,56
REUBICACIÓN TEMPORAL	11	57	68	16,18	83,82



RIESGO DURANTE EMBARAZO/LACTANCIA	14	1.751	1.765	0,79	99,21
AUSENCIA NO JUSTIFICADA	41	271	312	13,14	82,94
TOTAL	13.031	63.356	76.387	17,06	82,94



j) Incapacidad laboral

En cuanto a los datos sobre los días al año de Incapacidad temporal por causa y sexo en el año 2013 vemos que en términos globales, el 80,88% de las incapacidades son de trabajadoras del SMS y tan solo un 19,12% del total de días de incapacidad han sido solicitados por los trabajadores varones. Estos datos se desvían de nuestro equilibrio (30/70) en +10 puntos para la mujer.

Los datos de "ausencia no justificada" presentan en la mujer, el mayor desequilibrio superado en +12 puntos del porcentaje general de Incapacidad laboral (80,88%). En cambio, la concentración del total de días de Incapacidad temporal es equitativa entre sexos, el 83,31% de hombres y un 84,90% de mujeres.

TABLA 21. DÍAS AL AÑO DE IT POR CAUSA Y SEXO. AÑO 2013

	H	M	Total	%H	%M
ACC.NO LABORAL	1.175	4.978	6.153	19,10	80,90
ACC.TRABAJO / ENF.PROFESIONAL	3.923	20.325	24.248	16,18	83,82
ACC.TRABAJO SIN BAJA	110	372	482	22,82	77,18
ENFERMEDAD SIN BAJA	5	69	74	6,76	93,24
AUSENCIA NO JUSTIFICADA	19	236	255	7,45	92,55
I. TEMPORAL	49.595	213.729	263.324	18,83	81,17
AGOTAMIENTO PLAZO IT	828	2.181	3.009	27,52	72,48
PROPUESTA DE INCAPACIDAD	507	1.850	2.357	21,51	78,49
PRÓRROGA DE I. TEMPORAL	3.368	8.000	11.368	29,63	70,37
TOTAL	59.530	251.740	311.270	19,12	80,88

En cuanto a la distribución sobre los días al año de incapacidad temporal por causa y sexo en el año 2014 vemos que son datos similares al año anterior (20,14% hombres, 79,86% mujeres). La concentración del total de días de Incapacidad temporal es equitativa entre



sexos, aunque un poco más alta que el año anterior para ambos sexos (85,21% hombres, 87,41% mujeres). Los datos de "ausencia no justificada" presentan en la mujer, el mayor desequilibrio superado en +12 puntos del porcentaje general de Incapacidad laboral (79,86%).

Se deberá profundizar en el diagnóstico y aplicar la perspectiva de género en la investigación de accidentes laborales, incidentes y enfermedades profesionales así como en los reconocimientos médicos laborales. Además, es conveniente analizar los datos de "ausencia no justificada" en mayor profundidad ya que puede evidenciar situaciones de desigualdad para la mujer en el caso de que la causa de las ausencias puedan tener su base en la dificultad de compatibilizar la vida familiar con la profesional.

TABLA 21. BIS. DIAS AL AÑO DE IT POR CAUSA Y SEXO

De enero a noviembre de 2014	H	M	TOTAL	%H	%M
ACC.NO LABORAL	1.552	4.226	5.778	26,86	73,14
ACC.TRABAJO / ENF.PROFESIONAL	4.541	15.427	19.968	22,74	77,26
ACC.TRABAJO SIN BAJA	99	320	419	23,63	76,37
AGOTAMIENTO PLAZO I. TEMPORAL	631	2.067	2.698	23,39	76,61
AUSENCIA NO JUSTIFICADA	26	183	209	12,44	87,56
ENFERMEDAD SIN BAJA	3	32	35	8,57	91,43
INCAPACIDAD TEMPORAL	53.511	217.656	271.167	19,73	80,27
PROPUESTA DE INCAPACIDAD	421	1.018	1.439	29,26	70,74
PRÓRROGA DE I. TEMPORAL	2.014	8.090	10.104	19,93	80,07
TOTAL	62.798	249.019	311.817	20,14	79,86



k) Provisión

Los datos obtenidos para analizar la forma de acceso a los puestos de trabajo indican que mediante el acceso de libre designación los porcentajes son similares (53,52% hombres y 46,48% mujeres) pero al compararlos con la proporción establecida (30/70) vemos que el hombre accede en mayor medida (+23 puntos) por la vía de libre designación, produciéndose un desequilibrio entre sexos que afecta a la mujer, ya que se aleja de la equidad. La distribución de la plantilla en la modalidad de acceso por concurso de méritos (28,44% hombre y 71,56% mujer), se acerca más a la proporción de nuestra población (30/70).



La concentración es muy superior para el concurso de méritos en ambos sexos (85,01% hombre y 94,26% mujer) en cambio, para la modalidad de libre designación la mujer apenas tiene representación (14,99% hombre y 5,74% mujer). Por tanto, se deberá profundizar en el análisis del sistema de oferta pública de empleo y las convocatorias de selección, de forma que garantice la participación paritaria en todas las modalidades de acceso al empleo. Así mismo deberán ir acompañadas de un análisis de impacto de género.

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

	H	M	Total	%H	%M
LIBRE DESIGNACIÓN	936	813	1.749	53,52	46,48
CONCURSO DE MÉRITOS	5.307	13.354	18.661	28,44	71,56



I) Formación

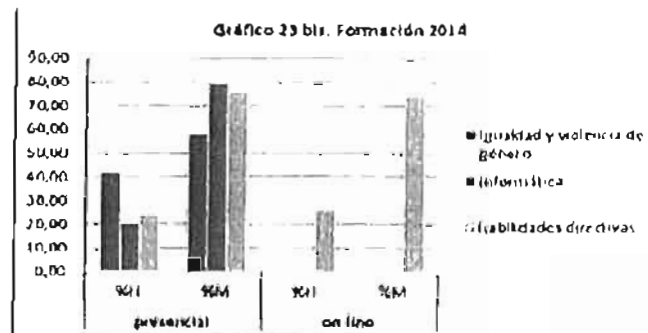
En cuanto a la formación realizada en el año 2014 en la modalidad presencial y on-line vemos que la distribución del personal representa para el hombre un 26% y un 74% para la mujer. Estos datos nos dicen que la mujer supera en +4 puntos la tendencia de la población general analizada para las actividades formativas realizadas en el año 2014. Se necesitaría profundizar en el diagnóstico, así como una comparativa de los cursos ya realizados por ambos sexos.

TABLA 23. FORMACIÓN 2014

	PRESENCIAL		ON-LINE	
	H	M	H	M
IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	88	123		
INFORMÁTICA	109	431		
HABILIDADES DIRECTIVAS	33	104	7	20
TOTAL	230	658	7	20

TABLA 23. FORMACIÓN 2014 PORCENTAJES

	PRESENCIAL		ON-LINE	
	%H	%M	%H	%M
IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	41,71	58,29		
INFORMÁTICA	20,19	79,81		
HABILIDADES DIRECTIVAS	24,09	75,91	25,93	74,07
TOTAL	25,90	74,10	25,93	74,07



m) Retribuciones

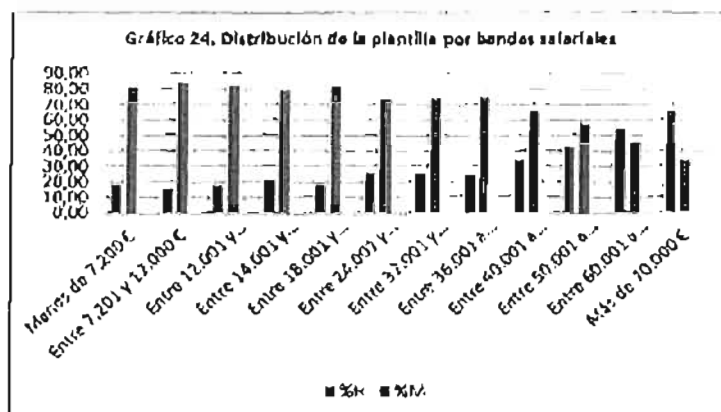
En cuanto a la distribución de la plantilla por bandas salariales, vemos que analizando los tramos de menos de 7200 euros hasta el tramo por debajo de 40.000 euros, la mujer supera en distinto porcentaje, la proporción establecida como media (30/70). A partir del tramo de más de 40.000 euros la población femenina y masculina se distribuye invirtiendo la tendencia y por tanto alejándose, en detrimento de la mujer trabajadora, en los tramos con mayor nivel retributivo. De esta forma, observamos que conforme la banda salarial es mayor, menor es la representación femenina en las distintas escalas.

Por último, si analizamos el tramo de más de 70.000 euros, vemos que la diferencia (65,94% hombres y 34,06% mujeres) llega a doblar el porcentaje masculino con respecto a nuestra proporción de equilibrio (30/70). Es por tanto, el mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, ya que la mujer se posiciona con casi -36 puntos de diferencia frente al hombre. Se necesitaría profundizar en el diagnóstico, para analizar la existencia de segregación vertical relacionada con la asignación de puestos de responsabilidad o desarrollo de la carrera profesional.

TABLA 24. DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

Retribuciones anuales del año 2014 de los efectivos de planta a 31-12-2014, independientemente del número de días trabajados en el año (ejemplo: sustituto de incapacidad, permisos sin sueldo, ...).

	H	M	TOTAL	%H	%M
Menos de 7.200 €	521	2.288	2.809	18,55	81,45
Entre 7.201 y 12.000 €	151	808	959	15,75	84,25
Entre 12.001 y 14.000 €	53	246	299	17,73	82,27
Entre 14.001 y 18.000 €	224	838	1.062	21,09	78,91
Entre 18.001 y 24.000 €	1.025	4.518	5.543	18,49	81,51
Entre 24.001 y 32.000 €	1.011	2.846	3.857	26,21	73,79
Entre 32.001 y 36.000 €	323	949	1.272	25,39	74,61
Entre 36.001 a 40.000 €	459	1.391	1.850	24,81	75,19
Entre 40.001 a 50.000 €	922	1.783	2.705	34,09	65,91
Entre 50.001 a 60.000 €	519	694	1.213	42,79	57,21
Entre 60.001 a 70.000 €	733	623	1.356	54,06	45,94
Más de 70.000 €	1.119	578	1.697	65,94	34,06



n) Representación del personal

La distribución de la representación unitaria sigue la tendencia general de desequilibrio entre hombres y mujeres (46,55% hombres y 53,45% mujeres). La mujer está por debajo de nuestra proporción en casi -17 puntos con respecto del hombre.

TABLA 25. REPRESENTACIÓN UNITARIA

	H	M	TOTAL	%H	%M
COMITÉ DE EMPRESA	10	11	21	47,62	52,38
JUNTA DE PERSONAL	98	113	211	46,45	53,55
TOTAL	108	124	232	46,55	53,45

Si analizamos por edades, la distribución total es muy similar (47% hombres y 53% mujeres) por lo que se aleja de nuestra proporción inicial (30/70) en detrimento de representación sindical femenina en -17 puntos. Las franjas de edad donde hay un mayor desequilibrio se encuentran en los tramos de edad "21-25 años" donde se invierte la tendencia de nuestra proporción global (30/70) llegando a invertirse (67,00% hombres y 33,00% mujeres), así como en el tramo de edad "46 años y más" que también refleja un desequilibrio (49,00% hombres y 51,00% mujeres) alejado de la equidad.

TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES

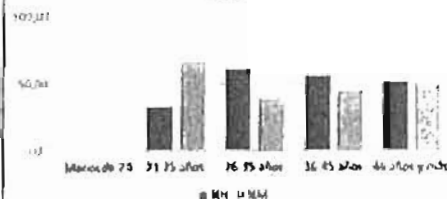
	H	M	TOTAL	%H	%M
MENOS DE 20	0	0	0	0,00	0,00
21-25 AÑOS	2	1	3	67,00	33,00
26-35 AÑOS	13	20	33	39,00	61,00
36-45 AÑOS	29	37	66	44,00	56,00
46 AÑOS Y MÁS	64	66	130	49,00	51,00
TOTAL	108	124	232	47,00	53,00



Gráfico 25. Representación Unitaria



Gráfico 26. Distribución de la representación legal por edades



Si observamos la distribución por grupos y niveles vemos que hay un desequilibrio general donde la mujer se aleja de la proporción establecida (30/70). Incluso, en algunas categorías se produce una inversión de los datos iniciales (A1, C y E).

TABLA 27. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR GRUPOS Y NIVELES

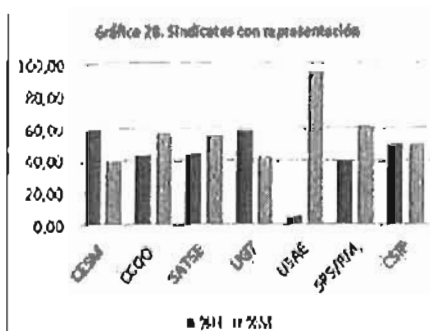
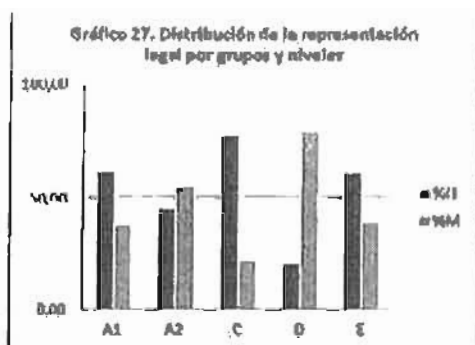
GRUPO	NIVEL	H	M	TOTAL	%H	%M
A1	24	39	24	63	61,90	38,10
A2	21	40	49	89	44,94	55,06
C	17	7	2	9	77,78	22,22
D	15	11	42	53	20,75	79,25
E	13	11	7	18	61,11	38,89
TOTAL		108	124	232	46,55	53,45

Por último, la distribución en los distintos sindicatos sigue la tendencia de reparto al 50% (+/-) pero al compararlos con la proporción establecida, (30/70) vemos que el hombre se posiciona en los sindicatos con representación.

La excepción está en el sindicato USAE donde los datos nos hablan de una representación mayoritariamente femenina debido sin duda, a que este sindicato representa al colectivo auxiliar de enfermería y por tanto, es un puesto feminizado ya que perpetúa el rol de género femenino asociado a las tareas de cuidado de las personas.

TABLA 28. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN

	H	M	TOTAL	%H	%M
CESM	33	22	55	60,00	40,00
CCOO	22	29	51	43,14	56,86
SATSE	20	25	45	44,44	55,56
UGT	22	16	38	57,89	42,11
USAE	1	18	19	5,26	94,74
SPS/RM	7	11	18	38,89	61,11
CSIF	3	3	6	50,00	50,00
TOTAL	108	124	232	46,55	53,45





3. Objetivos del Plan para la Igualdad

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 del Servicio Murciano de Salud.
8. Política salarial y retribuciones.
9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.
10. Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.

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 del Servicio Murciano de Salud.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito del Servicio Murciano de Salud.
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 del Servicio Murciano de Salud.
4. Llevar a cabo programas de sensibilización y formación sobre igualdad de trato y oportunidades y sobre las necesidades específicas de las mujeres y los hombres.
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 el Servicio Murciano de Salud.

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

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan de 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. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el 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 del Servicio Murciano de Salud. (Objetivo 1)

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo. (Objetivos 1 y 5)

Medida 1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan. (Objetivos 1 y 5)

2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. Cuando se modifique la normativa en materia de selección y provisión, se introducirá 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 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. (Objetivos 1 y 2)

2)



Medida 2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, 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 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 realización de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que proponga la Comisión de Igualdad. (Objetivo 3)

Medida 3.2. En las regulaciones de movilidad de personal, 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 las regulaciones de 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)

Medida 3.4. Establecer indicadores que nos permitan detectar segregación vertical y horizontal en el SMS. Analizar en profundidad las posibles dificultades de promocionar a los puestos de más responsabilidad. (Objetivos 1 y 5)

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. Realizar un curso obligatorio sobre igualdad 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 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. (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 del Servicio Murciano de Salud, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas sobre enfermedades específicas de la mujer. 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. Establecer indicadores de formación con perspectiva de género, en todas sus fases: solicitud, aceptación/rechazo, realización curso/abandono, opinión sobre facilidad o dificultad de realización curso por razones de conciliación laboral. (Objetivos 1,4 y 5)

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 de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización. (Objetivo 1 y 3)

Medida 5.2. 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 y 3)

Medida 5.3. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de servicio de guardería para la atención de hijos e hijas menores del personal del SMS. (Objetivos 1 y 3).

Medida 5.4. 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).

Medida 5.5. Se creará un Grupo de Trabajo para revisar y actualizar la resolución de 2 de febrero de 2007, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Incluyendo las medidas propuestas en este apartado y otras que se acuerden por la Comisión de Igualdad y que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Además, se apoyará a la mujer lactante tras su incorporación al trabajo. (Objetivos 1 y 5)



Medida 5.6. Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las medidas de conciliación puestas en marcha. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla para adaptar su diseño. (Objetivos 1, 3 y 5)

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 administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014). (Objetivo 5)

Medida 6.2. El SMS adaptará el procedimiento sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género que la Comunidad Autónoma desarrolle. (Objetivo 5)

Medida 6.3. 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).

Medida 6.4. Sensibilizar y formar en la aplicación del enfoque de género a la práctica de la prevención de riesgos laborales a todos los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, para incorporarlo a las Investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y crear indicadores de vigilancia de la salud. (Objetivo 5)

7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud.

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 del Servicio Murciano de Salud, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas. (Objetivo 2)

Medida 7.4. Se determinará, en el decreto de estructura del Servicio Murciano de Salud, la unidad administrativa competente, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad, y se dotará de personal técnico y administrativo suficiente para poner en marcha el presente Plan. (Objetivo 1) //



Medida 7.5. Se determinará, en cada Gerencia del Servicio Murciano de Salud, la unidad responsable de coordinar las medidas relativas al plan para la igualdad. (Objetivos 1 y 5)

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. Crear indicadores cuantitativos y cualitativos para profundizar en los aspectos que puedan generar desigualdades. (Objetivos 1 y 5)

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

Medida 9.1. Se desarrollarán criterios y directrices encaminados a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, que serán presentados para su aprobación a la Comisión de Igualdad. (Objetivo 5).

Medida 9.2. Se promoverá, 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)

Medida 9.3. Crear indicadores cuantitativos y/o cualitativos para realizar un seguimiento de la incorporación del lenguaje no sexista en el SMS. (Objetivo 5).

10. Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.

Medida 10.1. Desarrollar políticas, estrategias y programas de salud incorporando la perspectiva de género. Se potenciará la investigación científica que incorpore la variable sexo en relación con la salud, tanto en los aspectos clínicos como asistenciales. (Objetivo 5)

Medida 10.2. 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 10.3. Sensibilizar a todo el personal para adoptar una nueva visión más amplia en la concepción del estado de salud y bienestar de las personas incorporando la perspectiva de género. Se fomentará la humanización de los cuidados entre las y los profesionales de la salud. (Objetivo 5)

[Firma]



Región de Murcia
Consejería de Sanidad



Medida 10.4. Se fomentará la comunicación oral y de imágenes para el profesional y la profesional sanitaria en el trato diario a las personas usuarias, incorporando la comunicación no sexista en el ámbito de la salud. (Objetivo 5)

Medida 10.5. En los hospitales universitarios del SMS se potenciará los estudios de género así como su divulgación. (Objetivo 5)

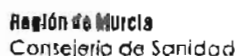


5. Cronograma

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan de Igualdad	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. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el 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 de Igualdad.												
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación del Servicio Murciano de Salud. (Objetivo 1).												
1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.												
1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan.												

2. Acceso al empleo público	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
2.1. Cuando se modifique la normativa en materia de selección y provisión se introducirá 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 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.												
2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, 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 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.												

[Firma]

[illegible][illegible]



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:

- Un/a representante por cada organización sindical presente en la Mesa Sectorial
- Un número igual de miembros designada/os por la Administración Regional,
- El Secretario/a de la Comisión de Igualdad, el Secretario/a de la Mesa Sectorial

Un/a 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.

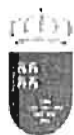
4. Seguimiento del Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y laboral por razón de sexo.

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 de 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.

[Firma]



7. Seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad

El seguimiento y evaluación del presente Plan se efectuará por la Comisión de Igualdad, a tal efecto los distintos 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 el Servicio Murciano de Salud 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 Prevención/Unidad Igualdad
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el Plan.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
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 de Igualdad.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación del Servicio Murciano de Salud.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.	Servicio de Planificación/SGSI
1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
2. Acceso al empleo público	
2.1. Cuando se modifique la normativa en materia de selección y provisión se introducirá 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 supuesto de que lo hubiera.	Servicio de Selección
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.	Servicio de Selección
2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista; igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.	Servicio de Selección



Acciones	Agente responsable
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 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 Formación
3. Igualdad en el desarrollo profesional. 3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos la realización de cursos de formación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres que proponga la Comisión de Igualdad.	Servicio de Selección
3.2. En las regulaciones de movilidad de personal, 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.	Servicio de Personal
3.3. En la regulación de 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.	Servicio de Personal
3.3. Establecer indicadores que nos permitan detectar segregación vertical y horizontal en el SMS. Analizar en profundidad las posibles dificultades de promocionar a los puestos de más responsabilidad.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
4. Formación en Igualdad entre mujeres y hombres. 4.1. Realizar un curso obligatorio sobre igualdad e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos.	Servicio de Formación /Unidades de Gerencias /FFIS
4.2: Se realizarán 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.	Servicio de Prevención/Unidad Iguald



Acciones	Agente responsable
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 del Servicio Murciano de Salud, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas sobre enfermedades específicas de la mujer. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on line.	Servicio de Formación /Unidades de formación Gerencias /FFIS
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.	Servicio de Formación /Unidades de formación Gerencias /FFIS
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.	Servicio de Formación /Unidades de formación Gerencias /FFIS
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.	Servicio de Formación /Unidades de formación Gerencias /FFIS
4.7. Establecer indicadores de formación con perspectiva de género, en todas sus fases: solicitud, aceptación/rechazo, realización curso/abandono, opinión sobre facilidad o dificultad de realización curso por razones de conciliación laboral.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
5.1. Se podrá iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o periodo de hospitalización.	Servicio de Personal
5.2. 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.	Gerencias
5.3. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de servicio de guardería para la atención de hijos e hijas menores del personal del SMS.	Gerencia SMS



5.4. 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
Personal/Gerencias de

5.5. Se creará un Grupo de Trabajo para revisar y actualizar la resolución de 2 de febrero de 2007, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, incluyendo las medidas propuestas en este apartado y otras que se acuerden por la Comisión de Igualdad y que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Además, se apoyará a la mujer lactante tras su incorporación al trabajo.

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad

5.6. Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las medidas de conciliación puestas en marcha. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla para adaptar su diseño.

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad

6. Atención de situaciones de especial protección.

6.1. Se afectará 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 administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014).

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad

6.2. El SMS adaptará el procedimiento sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género que la Comunidad Autónoma desarrolla.

DGRRHH

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

Gerencia SMS

6.4. Sensibilizar y formar en la aplicación del enfoque de género a la práctica de la prevención de riesgos laborales a todos los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, para incorporarlo a las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y crear indicadores de vigilancia de la salud.

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad



7. Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud.

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
Prevención/Unidad Igualdad

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.

Gerencias

7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Servicio Murciano de Salud, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

Gerencias/DGRRHH

7.4. Se determinará, en el decreto de estructura del Servicio Murciano de Salud, la unidad administrativa competente, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad, y se dotará de personal técnico y administrativo suficiente para poner en marcha el presente Plan.

Gerencia SMS/DGRRHH

7.5. Se determinará, en cada Gerencia del Servicio Murciano de Salud, la unidad responsable de coordinar las medidas relativas al plan de igualdad.

Gerencias

8. Política salarial y retribuciones.

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

Servicio de Planificación

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 Planificación

8.3. Crear indicadores cuantitativos y cualitativos para profundizar en los aspectos que puedan generar desigualdades.

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad



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

9.1. Se desarrollarán criterios y directrices encaminados a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, que serán presentados para su aprobación a la Comisión de Igualdad.

Servicio de
Prevención/Unidad
Igualdad/Comisión Igualdad

9.2. Se promoverá, 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.

Servicio de
Prevención/Unidad
Igualdad/Comisión Igualdad

9.3. Crear indicadores cuantitativos y/o cualitativos para realizar un seguimiento de la incorporación del lenguaje no sexista en el SMS.

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad

10. Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.

10.1. Desarrollar políticas, estrategias y programas de salud incorporando la perspectiva de género. Se potenciará la investigación científica que incorpore la variable sexo en relación con la salud; tanto en los aspectos clínicos como asistenciales.

Gerencia SMS

10.2. 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/Unidad Igualdad

10.3. Sensibilizar a todo el personal para adoptar una nueva visión más amplia en la concepción del estado de salud y bienestar de las personas incorporando la perspectiva de género. Se fomentará la humanización de los cuidados entre las y los profesionales de la salud.

SG Humanización

10.4. Se fomentará la comunicación oral y de imágenes para la y el profesional sanitario en el trato diario a las personas usuarias, incorporando la comunicación no sexista en el ámbito de la salud.

SG Humanización/Unidad de
Igualdad

10.5. En los hospitales universitarios del SMS se potenciará los estudios de género así como su divulgación.

Gerencias



ACTA 1

COMISIÓN DE IGUALDAD SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

NUMERO DE ACTA 1/2016

LUGAR Biblioteca de la Escuela de Formación e Innovación.- Avda. Juan Manuel, 14
(Murcia)

FECHA REUNIÓN 10 de febrero de 2016

HORA/S INICIO / 12:00-13:00 h.

FIN

ORDEN DEL DÍA

1. Aprobación del acta de la sesión anterior.
2. Aprobación de la propuesta del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia, para su elevación a la Mesa General de Negociación.
3. Ruegos y preguntas

RELACION DE ASISTENTES

ADMINISTRACIÓN REGIONAL ORGANIZACIONES SINDICALES

D. ENRIQUE GALLEGO MARTÍN
Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
D. JOSE LUIS GIL NICOLÁS
Subdirector General de Empleo Público, Relaciones Colectivas y Calidad Servicios
D^a. M^a TERESA BUENO GUTIERREZ
Técnica de Gestión de Mujer
D. JESUS ENRIQUE FERNANDEZ MARIN
D^a. PILAR DEL MORAL POYATOS
D.G. de la Función Pública y Calidad de los Servicios

INTER-SINDI-CAL:	D ^a M. ^a DOLORES NICOLÁS HERNÁNDEZ D. ^a M. ^a ÁNGELES VIÉTOR HERNÁNDEZ D ^a ASUNCIÓN HERNÁNDEZ GARCÍA
------------------	--

UGT:	D ^a . MARÍA JOSÉ SALAZAR QUEREDA D ^a NIEVES GÁLVEZ SÁNCHEZ
------	---

CCOO	D. FRANCISCO SAURA PÉREZ M ^a DOLORES GARCÍA NAVARRO
------	---

FSES:	D ^a . MERCEDES GARCIA HERRERO
-------	--

CSI-F	D. ^a M ^a ARÁNZAZU BILBAO DE CALA
-------	--

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Punto 1

Acta de la sesión anterior

Se aprueba por unanimidad.

Punto 2

Propuesta del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia

De conformidad con el Acuerdo alcanzado en el Grupo de Trabajo, se aprueba la propuesta adjunta del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración Pública de la Región de Murcia(2016-2017). para su elevación a la Mesa General de Negociación

Punto 3

Ruegos y preguntas

Director General

Agradece a todas las personas que han trabajado en la confección y aprobación de la propuesta del Plan para la Igualdad la labor realizada; a las Organizaciones Sindicales, CCOO, CSI-F, UGT, FSES e INTERSINDICAL, así como a los representantes de la Administración que han intervenido; Jesús Enrique Fernández, Maite Bueno, Pilar del Moral y Manuel Árbol.

Así mismo, propone un reconocimiento especial al trabajo realizado por Asunción Hernández García por sus aportaciones, interés y dedicación a este Plan, propuesta que es ratificada por unanimidad por la Comisión.



Todas las
O.O.SS.

Ha sido un trabajo en equipo para la elaboración del Plan que permitirá la ejecución y puesta en marcha de las medidas incluidas en el mismo, algunas de las cuales deben ser de ejecución inmediata.

Habrà que subsanar con el mismo espíritu los problemas que vayan surgiendo.

El Plan deberá revisarse, mejorarse y ampliarse.

Todas las Organizaciones Sindicales hacen suya la felicitación del Director General y el reconocimiento a la compañera Asunción Hernández.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO

CSIF

UGT

FSES

INTERSINDICAL

El Secretario,