



EXTRACTO DE DOCUMENTOS CONTENIDOS EN EL EXPEDIENTE RELATIVO A: PROPUESTA DE ACUERDO DE RATIFICACIÓN DEL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS POR EL QUE SE APRUEBA LA PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD SOBRE IMPLANTACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Orden	Nombre del documento	Tipo de acceso (total / parcial / reservado)	Motivación del acceso parcial o reservado
1	Acuerdo de la Comisión de Igualdad de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia por el que se aprueba la propuesta sobre implantación del “Distintivo de igualdad en la Administración Pública”	TOTAL	
2	Acuerdo de la Mesa Sectorial de la Administración y Servicios por el que se aprueba la propuesta de la comisión de Igualdad sobre implantación del “Distintivo de igualdad en la Administración Pública”	TOTAL	
3	Certificación del Secretario de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios en sus reuniones de fecha 6 y 27 de febrero de 2018 sobre negociación de aprobación del distintivo de Igualdad en la Administración Pública Regional	TOTAL	
4	Informe-propuesta de acuerdo de ratificación del citado acuerdo de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios	TOTAL	
5	Informe del Servicio de Ordenación Normativa de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios	TOTAL	
6	Informe del Servicio Jurídico de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas	TOTAL	
7	Propuesta de acuerdo al Consejo de Gobierno	TOTAL	
8	Certificación de Consejo de Gobierno de fecha 11 de abril de 2018	TOTAL	



Región de Murcia
Consejería de Hacienda

Según lo establecido en el artículo 14.3.c) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre de 2014, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia y siguiendo las instrucciones establecidas por la Comisión de Secretarios Generales de 21 de diciembre de 2015, se propone el límite de acceso a los documentos arriba indicados y su correspondiente motivación.

En Murcia, a nueve de mayo de dos mil dieciocho.



ACUERDO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA POR EL QUE SE APRUEBA LA PROPUESTA SOBRE IMPLANTACIÓN DEL "DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA".

Los Planes para la Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración Pública de la Región de Murcia aprobados por Consejo de Gobierno de fecha 13 de abril de 2016 (BORM nº 101, de 3 de mayo) establecían en su medida 7.6 del Anexo I "la creación de un distintivo de igualdad para destacar las buenas prácticas de las unidades y órganos administrativos en la aplicación de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres".

Con fecha 23 de noviembre de 2017 la Comisión Sectorial de Igualdad de Administración y Servicios acordó delegar en un grupo de trabajo el cumplimiento de dicha medida.

En el convencimiento de que los avances en materia de igualdad de género redundan en una mejora de la eficiencia y calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, y teniendo en cuenta que la Administración Regional viene reconociendo y premiando la innovación pública y las buenas prácticas a través de las convocatorias anuales de los "Premios a la Innovación y Buenas Prácticas", Administración y Organizaciones Sindicales consideran como fórmula más adecuada para su implantación introducir una nueva Categoría en la convocatoria anual de los citados premios, que reconozca y estimule las actuaciones a favor del compromiso con la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres.

En base a lo expuesto y con el objetivo de integrar y garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, se adopta el siguiente

ACUERDO

1º.- Aprobar la creación del "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública" para destacar las buenas prácticas de unidades y órganos administrativos en la aplicación efectiva de las medidas de igualdad, con el fin de reconocer y estimular el esfuerzo en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2º.- El "Distintivo de Igualdad" tendrá por finalidad reconocer y estimular aquellas actuaciones, metodologías y herramientas puestas en marcha en el ámbito de unidades administrativas, Administraciones y Organismos Públicos, comprometidos con la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, que han realizado propuestas o introducido transformaciones con resultados positivos en la eliminación de los factores de desigualdad de género o que hayan destacado en el cumplimiento de las medidas recogidas en los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres de las Administraciones Públicas de la Región de Murcia.

3º.- Para la implantación de dicho distintivo se incluirá una nueva categoría en la convocatoria anual de los "Premios a la Innovación y las Buenas Prácticas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia" bajo la denominación de "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública".

4º.- El diseño de dicho distintivo será realizado por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y podrá consistir en un diploma acreditativo de su obtención.



Región de Murcia
Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

Dirección General de la Función Pública y
Calidad de los Servicios

5º.- Se aprueban las bases para la obtención del “Distintivo para la Igualdad en la Administración Pública” que se adjuntan como anexo al presente Acuerdo.

6º.- Elevar a la Mesa Sectorial de Administración y Servicios el presente Acuerdo.

Murcia, a 24 de enero de 2018

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL,

POR LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL,



ANEXO

Bases específicas del Distintivo de Igualdad en la Administración Pública

Las candidaturas se valorarán de acuerdo con los criterios objetivos que se detallan a continuación sobre un total de 100 puntos

a) Aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad de mujeres y hombres. Máximo 30 puntos

1. La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.
2. La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.
3. La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso en materia de igualdad.
4. La participación de la representación legal del personal, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, y su control y evaluación.
5. La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del plan de igualdad o de las políticas de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.
6. La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad.
7. El compromiso de las personas con mayor responsabilidad de la organización con la consecución de la igualdad real y efectiva.
8. La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

b) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo. Máximo 30 puntos.

1. La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
2. La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación.
3. La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.
4. El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el



establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al trabajo a distancia o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación.

5. El establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres.
6. La puesta en marcha de una oferta formativa en materia de igualdad incluyendo acciones que permitan corregir las disfunciones en puestos de trabajo de mayor responsabilidad y remuneración, teniendo en cuenta la obligatoriedad en las acciones formativas.
7. La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
8. El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.
9. La presencia de mujeres y la adopción de medidas para impulsar su presencia en los órganos colegiados así como en los puestos de toma de decisión.
10. El análisis con perspectiva de género de las decisiones a adoptar, para garantizar que no tengan efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
11. La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad

c) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social. Máximo 40 puntos.

1. La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación.
2. La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección.

La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.

El uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres.

La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, usuarios, contratistas y subcontratistas, etc...).
7. Adopción de medidas que fomenten o favorezca la presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad.
8. La iniciativa y participación en la elaboración del Plan de Igualdad.
9. El desarrollo y aplicación de alguna de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
10. Cualquier otro aspecto que contribuya especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS POR EL QUE SE APRUEBA LA PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD SOBRE IMPLANTACIÓN DEL “DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”.

Los Planes para la Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración Pública de la Región de Murcia aprobados por Consejo de Gobierno de fecha 13 de abril de 2016 (BORM nº 101, de 3 de mayo) establecían en su medida 7.6 del Anexo I “la creación de un distintivo de igualdad para destacar las buenas prácticas de las unidades y órganos administrativos en la aplicación de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres”. Con fecha 24 de enero de 2018 la Comisión Sectorial de Igualdad de Administración y Servicios aprobó una propuesta para el cumplimiento de dicha medida acordada en grupo de trabajo delegado de la misma para su elevación a la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

En el convencimiento de que los avances en materia de igualdad de género redundan en una mejora de la eficiencia y calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, y teniendo en cuenta que la Administración Regional viene reconociendo y premiando la innovación pública y las buenas prácticas a través de las convocatorias anuales de los “Premios a la Innovación y Buenas Prácticas”, Administración y Organizaciones Sindicales consideran como fórmula más adecuada para su implantación introducir una nueva Categoría en la convocatoria anual de los citados premios, que reconozca y estimule las actuaciones a favor del compromiso con la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres. Todo ello con el objetivo de integrar y garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

De acuerdo con lo anterior, reunidos en Murcia, en su sesión de 6 de febrero de 2018, la representación de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales CCOO, FSES, UGT, INTERSINDICAL y CSIF, presentes en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptan el siguiente

ACUERDO

1º.- Aprobar la creación del “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública” para destacar las buenas prácticas de unidades y órganos administrativos en la aplicación efectiva de las medidas de igualdad, con el fin de reconocer y estimular el esfuerzo en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2º.- El “Distintivo de Igualdad” tendrá por finalidad reconocer y estimular aquellas actuaciones, metodologías y herramientas puestas en marcha en el ámbito de unidades administrativas, Administraciones y Organismos Públicos, comprometidos con la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, que han realizado propuestas o introducido transformaciones con resultados positivos en la eliminación de los factores de desigualdad de género o que hayan destacado en el



cumplimiento de las medidas recogidas en los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres de las Administraciones Públicas de la Región de Murcia.

3º.- Para la implantación de dicho distintivo se incluirá una nueva categoría en la convocatoria anual de los "Premios a la Innovación y las Buenas Prácticas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia" bajo la denominación de "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública".

4º.- El diseño de dicho distintivo será realizado por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y podrá consistir en un diploma acreditativo de su obtención.

5º.- Se aprueban las bases para la obtención del "Distintivo para la Igualdad en la Administración Pública" que se adjuntan como anexo al presente Acuerdo.

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL,

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALE



ANEXO

Bases específicas del Distintivo de Igualdad en la Administración Pública

Las candidaturas se valorarán de acuerdo con los criterios objetivos que se detallan a continuación sobre un total de 100 puntos

a) Aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad de mujeres y hombres. Máximo 30 puntos

1. La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.
2. La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.
3. La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso en materia de igualdad.
4. La participación de la representación legal del personal, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, y su control y evaluación.
5. La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del plan de igualdad o de las políticas de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.
6. La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad.
7. El compromiso de las personas con mayor responsabilidad de la organización con la consecución de la igualdad real y efectiva.
8. La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

b) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo. Máximo 30 puntos.

1. La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
2. La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación.



3. La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.
4. El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al trabajo a distancia o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación.
5. El establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres.
6. La puesta en marcha de una oferta formativa en materia de igualdad incluyendo acciones que permitan corregir las disfunciones en puestos de trabajo de mayor responsabilidad y remuneración, teniendo en cuenta la obligatoriedad en las acciones formativas.
7. La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
8. El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.
9. La presencia de mujeres y la adopción de medidas para impulsar su presencia en los órganos colegiados así como en los puestos de toma de decisión.
10. El análisis con perspectiva de género de las decisiones a adoptar, para garantizar que no tengan efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
11. La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad

c) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social. Máximo 40 puntos.

1. La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación.
2. La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección.
3. La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.
4. El uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.



5. La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres.
6. La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, usuarios, contratistas y subcontratistas, etc...).
7. Adopción de medidas que fomenten o favorezca la presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad.
8. La iniciativa y participación en la elaboración del Plan de Igualdad.
9. El desarrollo y aplicación de alguna de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
10. Cualquier otro aspecto que contribuya especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



**SECRETARIO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA,**

C E R T I F I C O: Que en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios en sus reuniones de fecha **6 y 27 de febrero de 2018**, se negoció con acuerdo el siguiente asunto incluido en el Orden del día:

- Aprobación del distintivo de igualdad en la Administración Pública Regional. ----

Lo que se hace constar con anterioridad a la aprobación del Acta según lo dispuesto en el artículo 19.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, a los efectos oportunos en Murcia, a veintiocho de febrero de dos mil dieciocho.

Vº.Bº.

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

(Documento firmado electrónicamente al margen)



INFORME-PROPUESTA DE ACUERDO AL CONSEJO DE GOBIERNO DE RATIFICACIÓN DEL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS DE FECHA 6 DE FEBRERO DE 2018 POR EL QUE SE APRUEBA LA PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD SOBRE IMPLANTACIÓN DEL “DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”.

Los Planes para la Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración Pública de la Región de Murcia aprobados por Consejo de Gobierno de fecha 13 de abril de 2016 (BORM nº 101, de 3 de mayo) establecían en su medida 7.6 del Anexo I “la creación de un distintivo de igualdad para destacar las buenas prácticas de las unidades y órganos administrativos en la aplicación de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres”.

Con fecha 24 de enero de 2018 la Comisión Sectorial de Igualdad de Administración y Servicios aprobó una propuesta para el cumplimiento de dicha medida acordada en grupo de trabajo delegado de la misma para su elevación a la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

El “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública” tiene por objetivo destacar las buenas prácticas de unidades y órganos administrativos en la aplicación efectiva de las medidas de igualdad, con el fin de reconocer y estimular el esfuerzo en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De acuerdo con lo anterior, reunidos en Murcia, en su sesión de 6 de febrero de 2018, la representación de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales CCOO, FSES, UGT, INTERSINDICAL y CSIF, presentes en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptaron por unanimidad un acuerdo por el que por el que se aprueba la propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del Distintivo de Igualdad en la Administración Pública.

■.

El citado acuerdo además de la creación del “Distintivo para la Igualdad en la Administración Pública” incluye las bases para su obtención, mediante la inclusión de una



nueva categoría en la convocatoria anual de los “Premios a la Innovación y las Buenas Prácticas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia” bajo la denominación de “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública”.

ACUERDO

En virtud de lo establecido en el artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como 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, procede la elevación del citado Acuerdo para su ratificación por el Consejo de Gobierno.

En Murcia.

(Documento firmado electrónicamente al margen)

VºBº

**LA SUBDIRECTORA GENERAL DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE
LOS SERVICIOS**

**EL JEFE DE SERVICIO
DE RELACIONES LABORALES**

Visto el anterior informe, considerándolo conforme, se eleva al Consejero de Hacienda y Administraciones Públicas para su firma, si procede, la Propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios por el que se aprueba la propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del Distintivo de Igualdad en la Administración Pública Regional.

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



INFORME QUE EMITE EL SERVICIO DE ORDENACIÓN NORMATIVA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS, RELATIVO A LA PROPUESTA DE ACUERDO DEL CONSEJO GOBIERNO POR EL QUE SE RATIFICA EL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS POR EL QUE SE APRUEBA LA PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD SOBRE IMPLANTACIÓN DEL “DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”.

La Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios tramita, a iniciativa del Servicio de Relaciones Laborales, expediente relativo a la Propuesta de Acuerdo del Consejo Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios por el que se aprueba la Propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública”, de 6 de febrero de 2018.

En dicho expediente constan los siguientes documentos:

Certificado del Secretario de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.
Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios por el que se aprueba la Propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública”.
Acuerdo de la Comisión de Igualdad de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia por el que se aprueba la Propuesta sobre implantación del "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública".

Para su conformación, el expediente consta de Informe favorable del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, que incluye Propuesta de dicha Dirección General, así como de Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno.

La propuesta para la adopción de dicho Acuerdo corresponde al Consejero de Hacienda y Administraciones Públicas, de conformidad con el artículo 12 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, en relación con el artículo 7 del Decreto 68/2017, de 17 de mayo, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas y con los artículos 56 y 66 del Decreto 32/2006, de 21 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda.



Región de Murcia
Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
Dirección General de la Función Pública
y Calidad de los Servicios

Avd. Infante D. Juan Manuel, 14
30011 MURCIA
FAX: 968 36 22 11
TELF: 968 36 22 02
PV

La competencia para la ratificación del citado Acuerdo corresponde al Consejo de Gobierno, en virtud de lo establecido en el artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; así como 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 TÉCNICO CONSULTOR

VºBº
EL JEFE DEL SERVICIO DE
ORDENACIÓN NORMATIVA



Región de Murcia
Consejería de Hacienda y Administraciones
Públicas
Secretaría General

ASUNTO: INFORME JURÍDICO.

N/Ref I-55/2018

Ref. Exp.: Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 6 de febrero de 2018, por el que se aprueba la propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública”.

Visto el expediente tramitado al efecto por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a iniciativa del Servicio de Relaciones Laborales, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y 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, por el Servicio Jurídico de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas se informa favorablemente la Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 6 de febrero de 2018, por el que se aprueba la propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública”, por considerar que se ajusta a la normativa de aplicación.

(documento firmado electrónicamente)



AL CONSEJO DE GOBIERNO

En su sesión del día 6 de febrero de 2018, los representantes de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa Sectorial y Administración y Servicios, adoptaron el Acuerdo por el que se aprueba la Propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública”.

El artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que para la validez y eficacia de los Acuerdos que versen sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Asimismo, el artículo 11.2.g) del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, atribuye al Consejo de Gobierno dicha competencia.

En virtud de lo expuesto, y de conformidad con el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, el Consejero de Hacienda y Administraciones Públicas eleva al Consejo de Gobierno la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDO:

Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios por el que se aprueba la Propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública”, de 6 de febrero de 2018.

Este Acuerdo será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**EL CONSEJERO DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (**



Región de Murcia
Consejería de Presidencia y Fomento

SECRETARIO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA, POR SUSTITUCIÓN.

CERTIFICO: Que según resulta del borrador del acta de la sesión celebrada el día once de abril de dos mil dieciocho, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administraciones Públicas, el Consejo de Gobierno acuerda:

PRIMERO.- Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios por el que se aprueba la Propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública", de 6 de febrero de 2018.

SEGUNDO.- Publicar este acuerdo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Y para que conste y a los procedentes efectos, expido y firmo la presente en Murcia a la fecha de la firma electrónica recogida al margen.