

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Hacienda y Administración Pública

3712 Resolución de 25 de abril de 2016, de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, 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 fecha 13 de abril de 2016, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, adoptó el Acuerdo 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.

A fin de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo, esta Secretaría General,

Resuelve:

Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, 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, que se inserta a continuación.

Murcia, a 25 de abril de 2016.—La Secretaria General, María Pedro Reverte García.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, 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. 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, entendiéndose 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, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, el Consejo de Gobierno, en su sesión del día 13 de abril de 2016, adopta el 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.

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

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

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

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
4.1. Se realizará un curso obligatorio sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos												
4.2. Se realizarán acciones de sensibilización, formación e información para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.												
4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades en los planes de formación del personal de la Administración Regional, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line.												
4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.												

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

Conciliación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
5.1. Posibilidad de iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad grave de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.												
5.2. Los días de vacaciones, en el caso de personal con responsabilidades familiares tendrán un tratamiento preferente, en función de las necesidades del servicio.												
5.3. Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.												
5.4. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.												
5.5. Se elaborará un programa de teletrabajo que tendrá por finalidad, entre otras, contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para su implantación se realizará, con carácter previo, un proyecto piloto que tendrá carácter voluntario en aquellos puestos cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración; para ello se utilizarán las nuevas tecnologías de la información y comunicación.												
5.6. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobre-representado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo												

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

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
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)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
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.													

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 cumplimientos 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)					
	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 cumplimientos 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)					
	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							■	■	■	■	■	■

Acceso al empleo público	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
ACCIONES / MEDIDAS													
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)						
	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 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)						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
ACCIONES / MEDIDAS													
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.													

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

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

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

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

Situaciones de especial protección ACCIONES / MEDIDAS	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)							
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
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 ACCIONES / MEDIDAS	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)							
	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.														
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 ACCIONES / MEDIDAS	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)							
	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)					
	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 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.												