

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.