

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.												