

La Administración regional ha promovido una consulta entre todo el personal a su servicio, con el fin de conocer la percepción y valoración de las medidas que se están adoptando, y aquellas otras que se deberían adoptar, para hacer una gestión de personal basada en la plena igualdad entre las mujeres y hombres.

Informe de resultados de la consulta

PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES
Y HOMBRES DEL PERSONAL AL
SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA REGIONAL



Tabla de contenido

RESULTADOS DE LA CONSULTA	2
DATOS DE PARTICIPACIÓN	2
Participantes por consejerías y entidades del sector público	2
Participantes por grupo y subgrupo	3
Participantes por nivel retributivo.....	3
Participantes por sexo	4
Participantes por edad.....	4
OPINIÓN Y APORTACIONES	5
■ PREGUNTA I.....	5
■ PREGUNTA II.....	8
■ PREGUNTA III.....	9
APORTACIONES	11



RESULTADOS DE LA CONSULTA

Esta consulta, realizada a través de internet mediante una encuesta, tenía como público objetivo a **8.753 empleados y empleadas al servicio de la Administración pública regional**, a quienes se les envió un correo electrónico de invitación para participar en la misma. La consulta permaneció activa del 22 de mayo al 8 de junio de 2018.

En este apartado se detallan los **datos de participación**, así como la **opinión y aportaciones** de las personas participantes en la consulta.

DATOS DE PARTICIPACIÓN

Participantes	938
Aportaciones ¹	308

Participantes por consejerías y entidades del sector público

CONSEJERÍA	PARTICIPANTES	% PARTICIPACIÓN POR CONSEJERÍAS
CONSEJERIA DE EDUCACION, JUVENTUD Y DEPORTES	168	7,07%
INSTITUTO MURCIANO DE ACCION SOCIAL	124	6,76%
CONSEJERIA DE HACIENDA	115	14,54%
CONSEJERIA DE AGUA, AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	71	12,46%
CONSEJERIA DE PRESIDENCIA	57	10,40%
SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION	122	23,24%
CONSEJERIA DE TURISMO Y CULTURA	65	13,60%
CONSEJERIA DE SALUD	47	10,44%
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGION DE MURCIA	47	14,33%
CONSEJ. DE EMPLEO,UNIVERS.,EMPRESA Y MED.AMBIENTE	33	10,28%
CONSEJERIA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	47	20,98%
O.A.INSTIT.MURC.INVEST.Y DESARR.AGRARIO Y ALIMENT.	21	11,80%
CONSEJERIA TRANSPARENCIA, PARTIC.CIUD. Y PORTAVOZ	13	29,55%
BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA	3	7,69%
CONSEJO JURIDICO DE LA REGION DE MURCIA	1	6,25%
INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGION DE MURCIA	1	7,14%

¹ Las aportaciones contabilizadas en este informe se corresponde con el número total de preguntas abiertas cumplimentadas en los distintos apartados del Plan por las personas y entidades participantes, con independencia de que quienes las han realizado, hayan incluido más de una sugerencia o propuesta en sus respuestas



INST.INDUSTRIAS CULT.Y LAS ARTES DE LA REG.MURCIA	1	10,00%
CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA CARM	2	50,00%
INSTIT.DE CREDITO Y FINANZAS REG.MURCIA		0,00%
Total general	938	10,72%

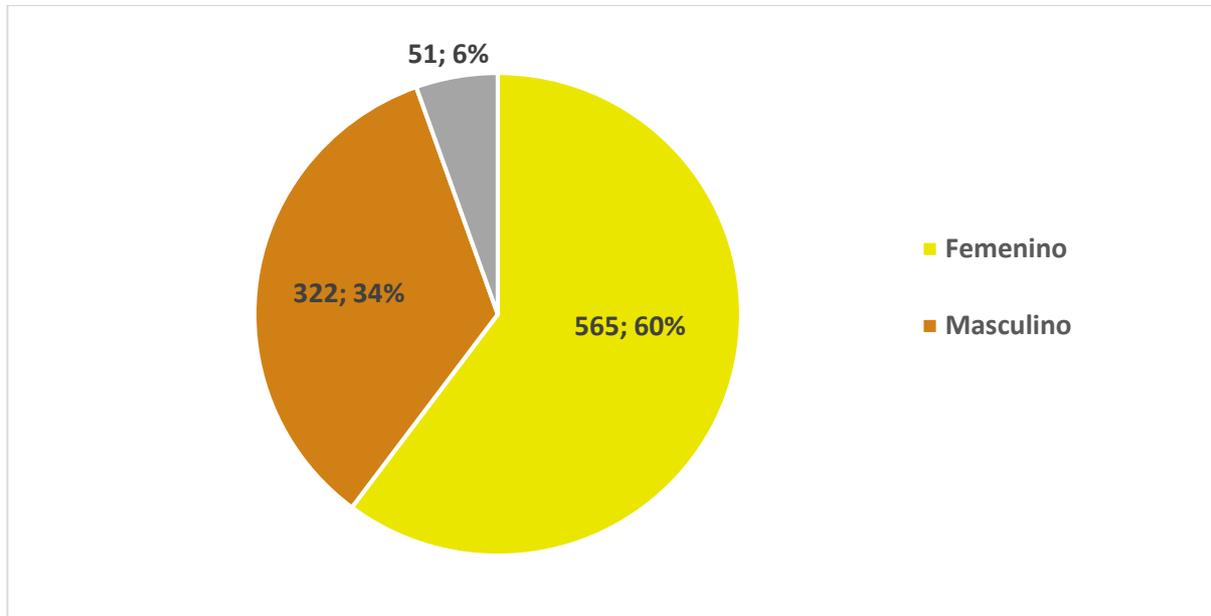
Participantes por grupo y subgrupo

GRUPO	PARTICIPANTES	% PARTICIPACIÓN POR GRUPOS
A1	186	15,92%
A2	266	15,85%
C1	140	11,97%
C2	286	8,15%
ASP	60	4,89%

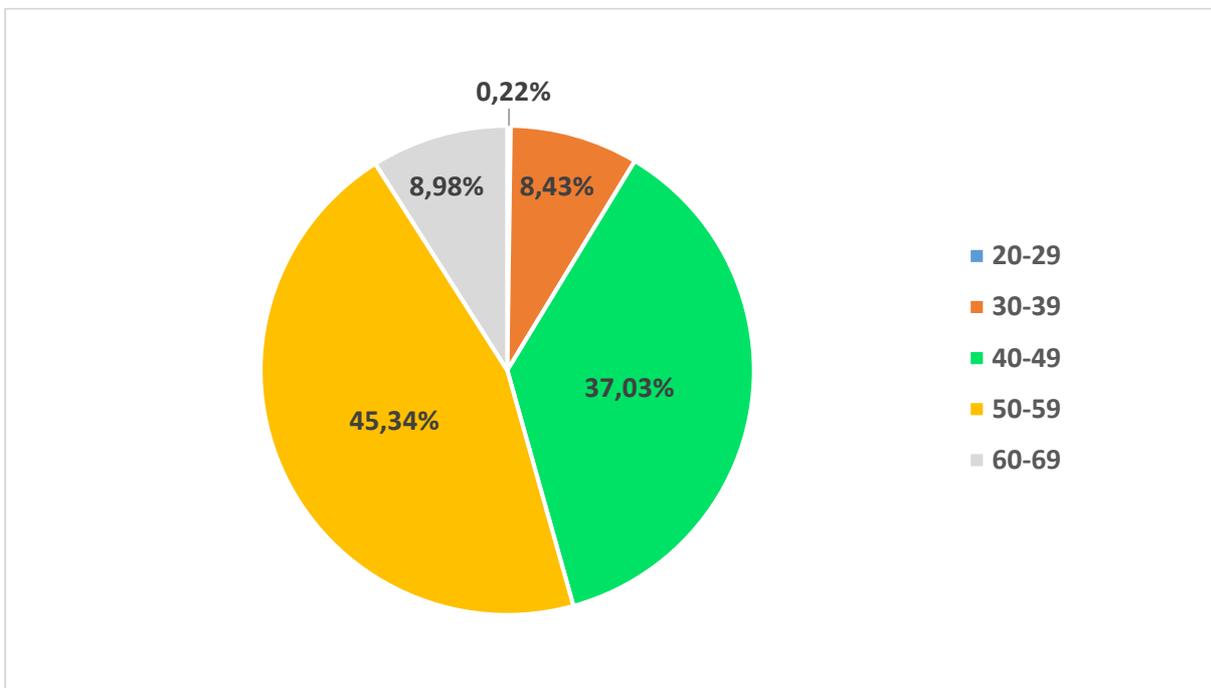
Participantes por nivel retributivo

NIVEL	PARTICIPANTES	% PARTICIPACIÓN POR NIVELES
30	10	18,18%
29	7	18,92%
28	54	20,15%
26	56	16,00%
25	28	12,44%
24	87	14,92%
22	90	15,82%
21		0,00%
20	194	16,52%
19		0,00%
18	76	11,60%
17	60	10,36%
16	36	6,81%
15	12	9,68%
14	171	7,30%
13	5	14,71%
12	52	4,41%

Participantes por sexo



Participantes por edad

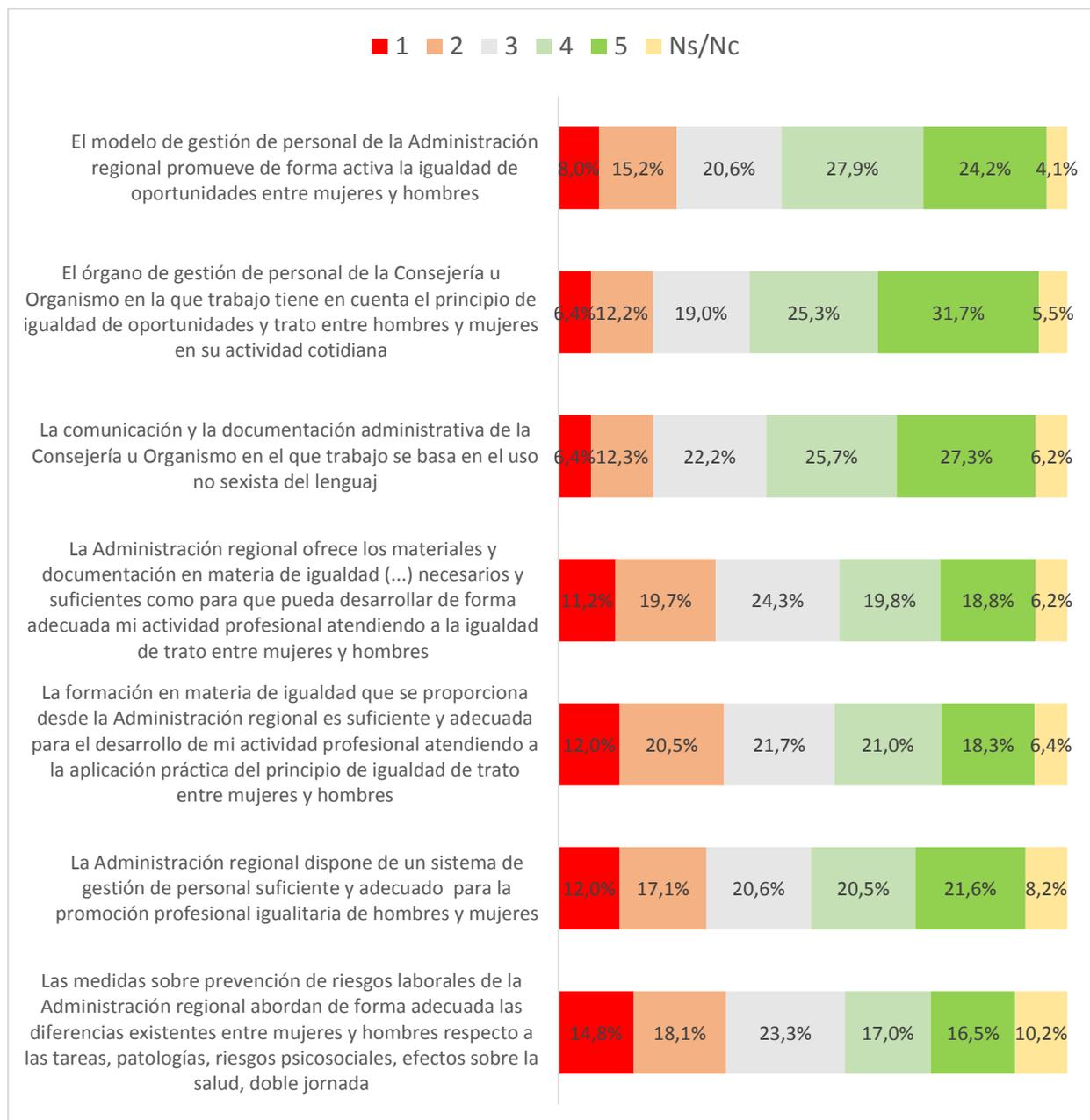


OPINIÓN Y APORTACIONES

A continuación se presentan los resultados de cada una de las preguntas que configuraban el cuestionario en línea, ordenadas conforme al mismo. En primer lugar se detallan los resultados totales y a continuación los resultados desglosados según el sexo de las personas participantes.

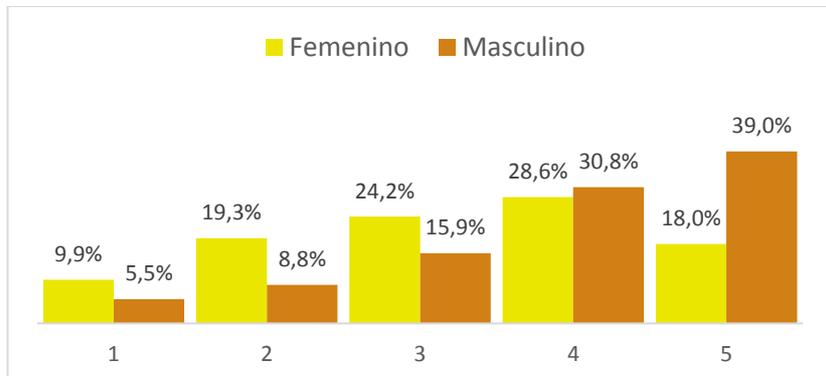
■ PREGUNTA I

Teniendo en cuenta la siguiente escala, en la que 1 significa “muy en desacuerdo” y 5 “muy de acuerdo”, ¿Cuál sería tu opinión sobre las siguientes cuestiones relativas a la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra Administración regional?

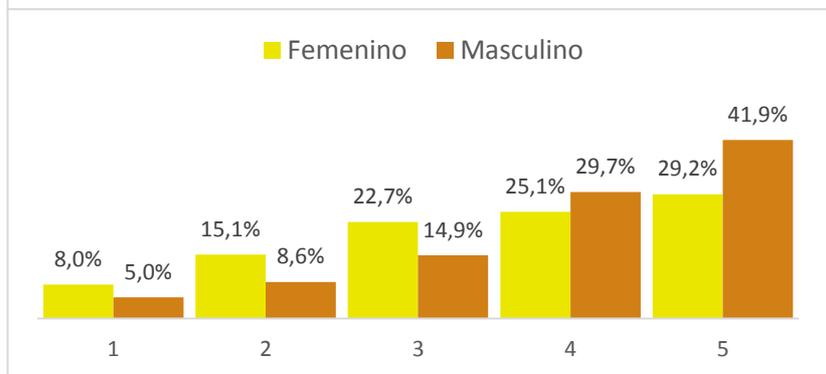


*** Desglose por sexo (porcentajes sobre el total de respuestas, sin incluir las no contestadas)**

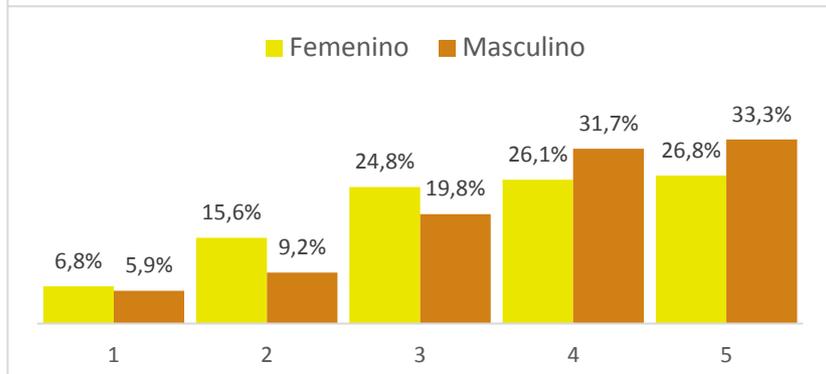
I.1 El modelo de gestión de personal de la Administración regional promueve de forma activa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



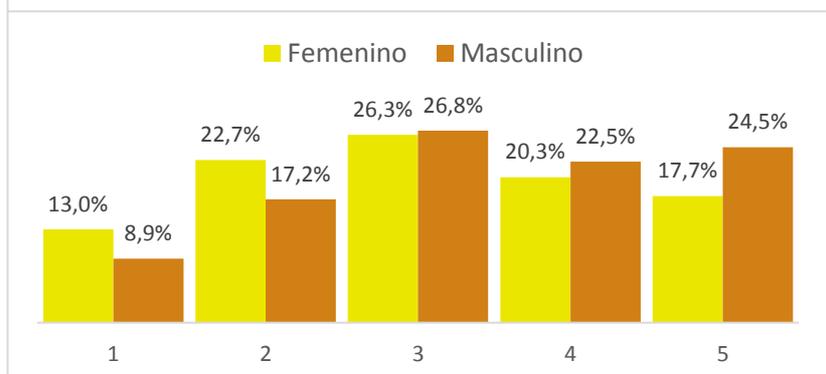
I.2 El órgano de gestión de personal de la Consejería u Organismo en la que trabajo tiene en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en su actividad cotidiana



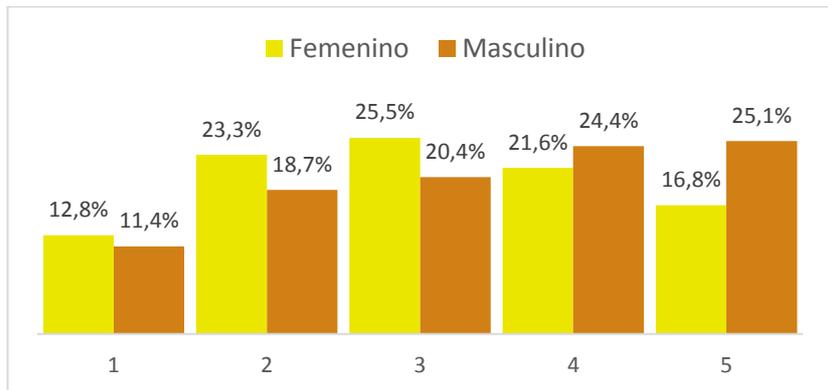
I.3 La comunicación y la documentación administrativa de la Consejería u Organismo en el que trabajo se basa en el uso no sexista del lenguaje



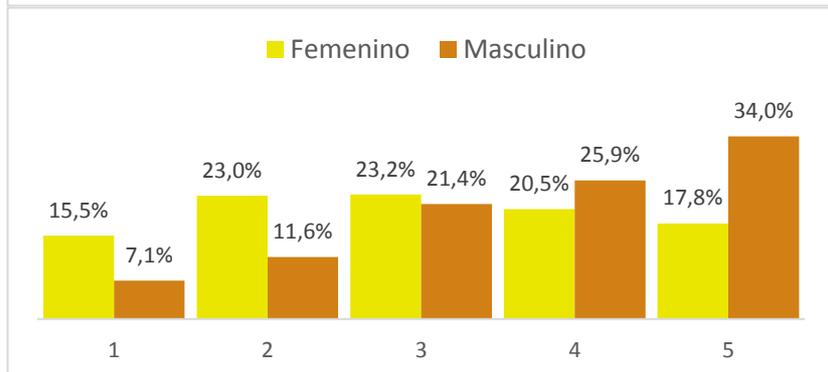
I.4 La Administración regional ofrece los materiales y documentación en materia de igualdad (...) necesarios y suficientes como para que pueda desarrollar de forma adecuada mi actividad profesional atendiendo a la igualdad de trato entre mujeres y hombres



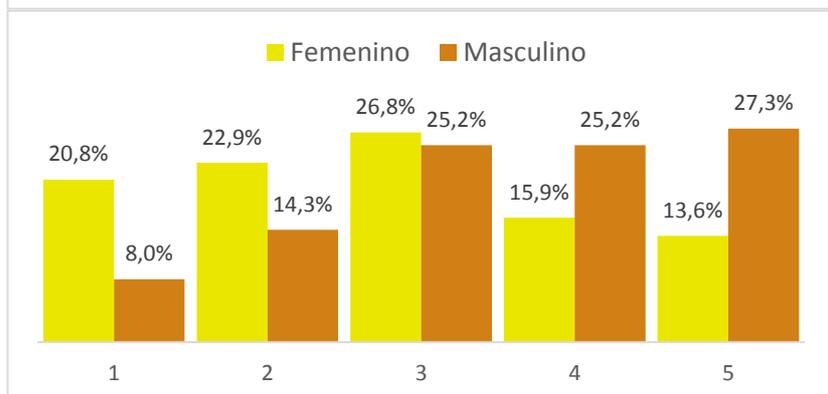
I.5 La formación en materia de igualdad que se proporciona desde la Administración regional es suficiente y adecuada para el desarrollo de mi actividad profesional atendiendo a la aplicación práctica del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres



I.6 La Administración regional dispone de un sistema de gestión de personal suficiente y adecuado para la promoción profesional igualitaria de hombres y mujeres

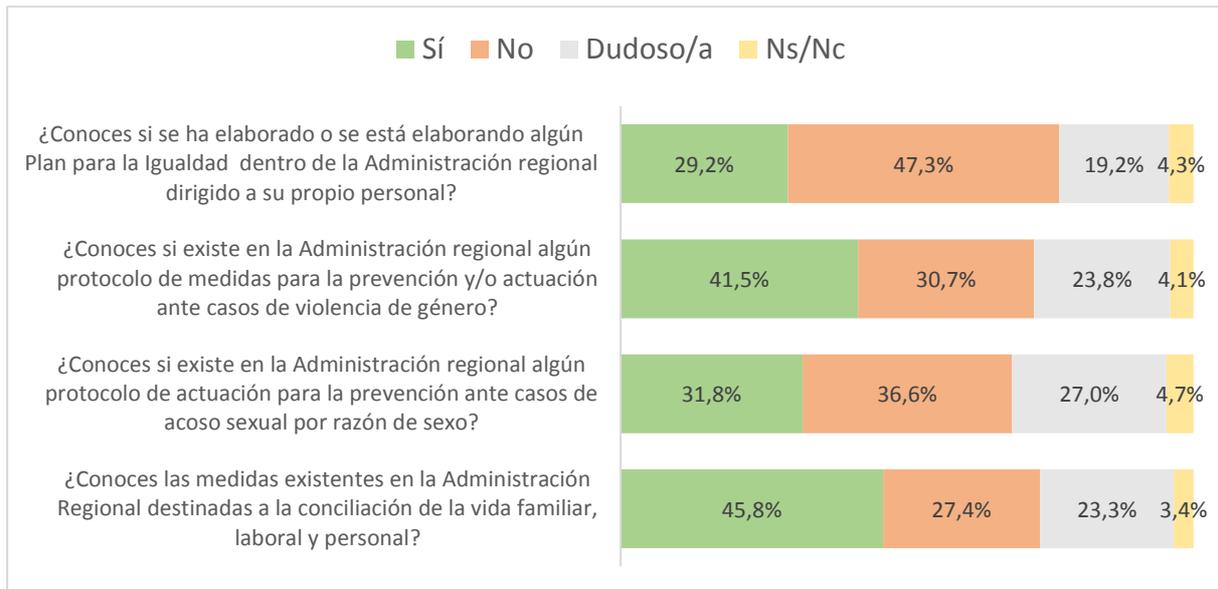


I.7 Las medidas sobre prevención de riesgos laborales de la Administración regional abordan de forma adecuada las diferencias existentes entre mujeres y hombres respecto a las tareas, patologías, riesgos psicosociales, efectos sobre la salud, doble jornada



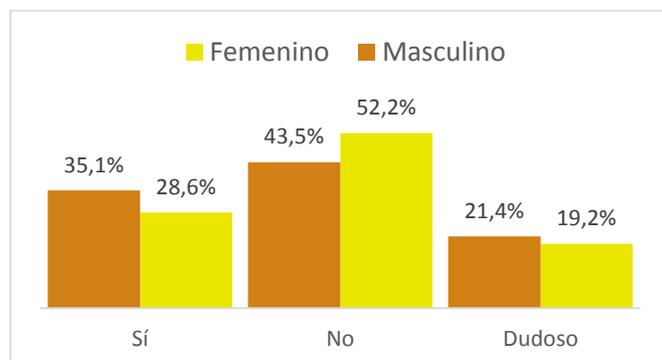
■ PREGUNTA II

Nos gustaría plantearte algunas cuestiones sobre los mecanismos, documentos y otro material para la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración regional

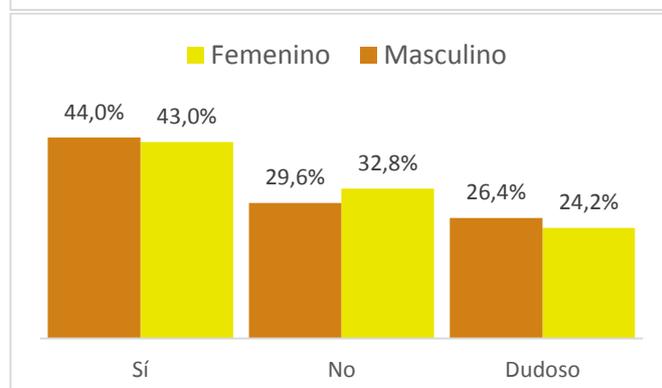


* Desglose por sexo (porcentajes sobre el total de respuestas, sin incluir las no contestadas)

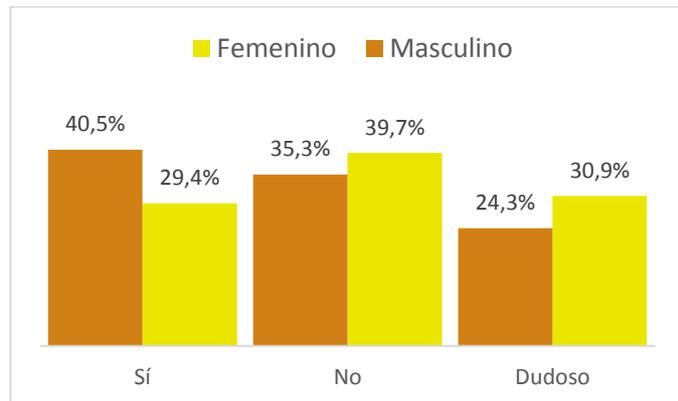
¿Conoces si se ha elaborado o se está elaborando algún Plan para la Igualdad dentro de la Administración regional dirigido a su propio personal?



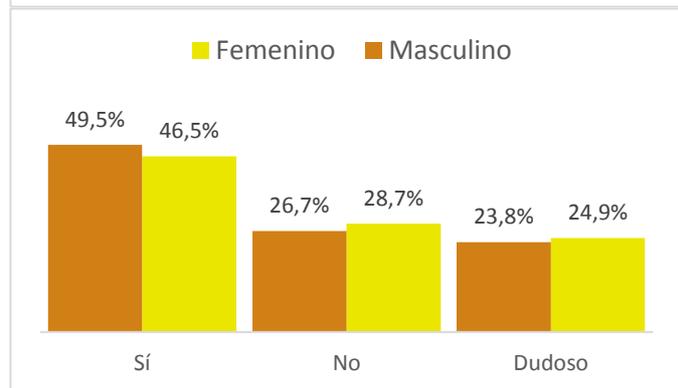
¿Conoces si existe en la Administración regional algún protocolo de medidas para la prevención y/o actuación ante casos de violencia de género?



¿Conoces si existe en la Administración regional algún protocolo de actuación para la prevención ante casos de acoso sexual por razón de sexo?

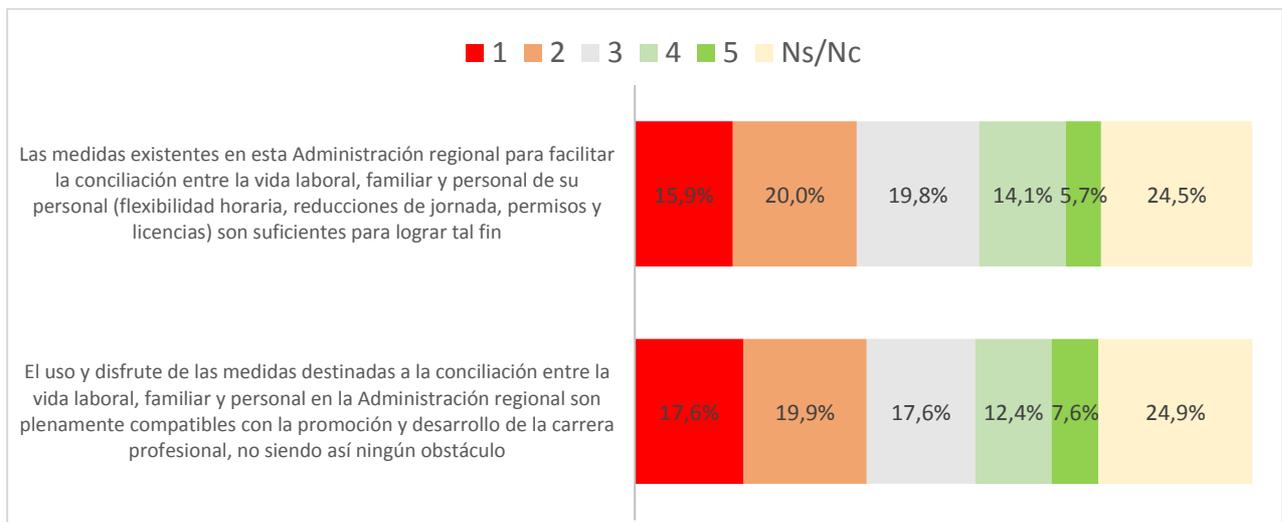


¿Conoces las medidas existentes en la Administración Regional destinadas a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal?



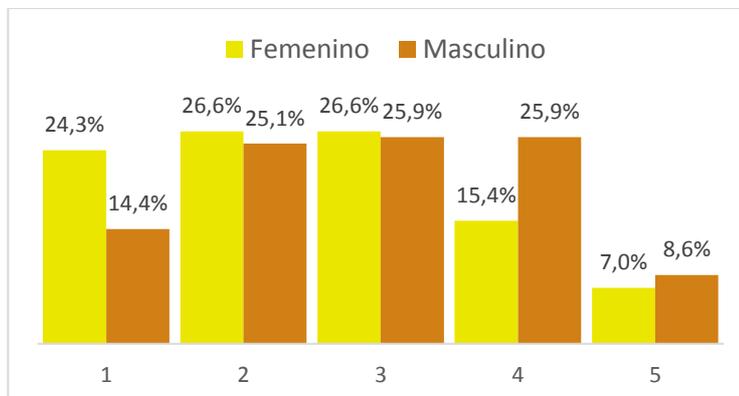
■ PREGUNTA III

En caso de haber contestado afirmativamente a la anterior pregunta, nos gustaría formularte a continuación algunas otras cuestiones relacionadas con la misma, utilizando para ello la misma escala que se usó al inicio de esta encuesta

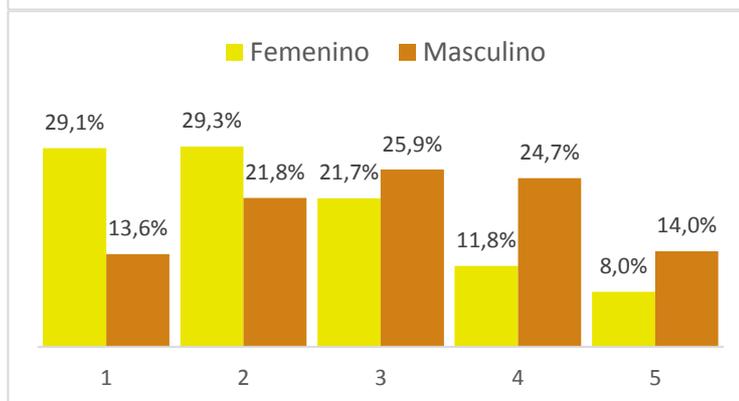


* Desglose por sexo (porcentajes sobre el total de respuestas, sin incluir las no contestadas)

Las medidas existentes en esta Administración regional para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de su personal (flexibilidad horaria, reducciones de jornada, permisos y licencias) son suficientes para lograr tal fin



El uso y disfrute de las medidas destinadas a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal en la Administración regional son plenamente compatibles con la promoción y desarrollo de la carrera profesional, no constituyendo así ningún obstáculo





APORTACIONES

Este apartado recoge las respuestas a la pregunta **“Por último quisiéramos preguntarte cual es la medida o medidas en materia de Igualdad de oportunidades dirigidas a las empleadas y empleados de esta Administración regional que consideras más oportuna para su puesta en marcha y aplicación”**

- Las aportaciones de las personas participantes se han transcrito en su totalidad y literalmente.
- Las aportaciones duplicadas con un texto idéntico se han agrupado en una sola, utilizando la expresión (Xn) al final del texto, siendo “n” el número de reiteraciones.

cod	Aportación
1	Los concursos de méritos fueran anuales o bianuales, esto facilita que quienes ocupan puestos que usualmente son empleados hombres consolidan esa posición. La selección de los puestos mejores de inicio es arbitraria y mi percepción es que suele favorecer al empleado sobre la empleada. Luego el sistema con los concursos cada diez años da formalidad a esta injusticia.
2	Flexibilización del horario. Imposible conciliar cuando se "impone" horario y días de la semana disponibles para poder cumplirlo.
3	promover a las mujeres para adoptar cargos directivos y hacer más esfuerzos para la conciliación de la vida familiar y laboral
4	Me gustaría que la medida que utiliza el sepe, respecto al adelanto de la reducción horaria de verano para padres de niños menores de 12 años, desde el mes de junio hasta septiembre, también fuera aplicada en nuestra administración, ya que es la única manera de conciliación de nuestro trabajo con los horarios de los colegios de nuestros hijos durante estos meses.
5	el valorar a las personas por su trabajo, actitud etc. y no tener en cuenta el sexo a la hora de promocionar
6	Aplicación real de la ley LGTBI, hoy la discriminación no es tanto por género como por orientación. Saludos
7	En esta Administración considero que no hay Igualdad de oportunidades, sin distinción de sexo, porque la medida que impera en la CARM se basa en el enchufismo y en asignar las mejores plazas a los amigos y conocidos.
8	Medidas en materia de conciliación familiar
9	<p>Sin ánimo de minusvalorar las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, una de las principales causas de descontento y desmotivación que afectan a los empleados públicos en esta Administración es la existencia de prácticas discriminatorias entre “funcionarios y funcionarias”, independientemente del sexo, sino dentro del mismo cuerpo funcional.</p> <p>Considero de máxima importancia que se adopten las medidas necesarias para evitar la obtención de mejoras de puesto de forma totalmente discrecional y arbitraria.</p> <p>En la práctica diaria, cuando queda libre o reservado un puesto de nivel y/o con especial dedicación, se adjudica provisionalmente “a dedo” sin tener en cuenta ningún criterio de antigüedad, méritos, experiencia en el desempeño, etc., El puesto finalmente se acaba obteniendo como definitivo en el siguiente concurso (que ya es sabido se convocan cada 8 años), para que puedan justificar su experiencia en el puesto los favorecidos por esta práctica.</p> <p>No es justo, ni transparente, ni igualitario, para los funcionarios que haya compañeros de promoción que ganen, en muchos casos, 1000€ más que colegas que aprobaron la misma oposición y desempeñan una plaza del mismo cuerpo, con similares funciones, y que todo esto no se obtenga con arreglo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia, sino por tener “amigos o jefes” adecuados.</p> <p>Si la Función Pública quiere presumir de políticas transparentes debe poner remedio a este tipo de prácticas y adoptar medidas para exista una lista con un baremo de todos los funcionarios de un mismo cuerpo y las vacantes se oferten atendiendo a esa lista.</p>



10	<i>Tener más en cuenta la situación del funcionario/a en situación de familia monoparental a la hora de ayudas de acción social</i>
11	<i>la legislación está desarrollada, pero no se lleva a la práctica</i>
12	<i>Promover mucho más acciones positivas para la promoción, carrera profesional y movilidad de todo el personal funcionario femenino (de carrera, interino y laboral). Proporcionar una auténtica estabilidad en el empleo para la plantilla de personal al servicio de la CARM, recordando así que las víctimas de la precariedad laboral del funcionariado interino y laboral de esta Comunidad Autónoma son mayormente mujeres, con medidas que favorezcan la plena incorporación y desarrollo de las mismas. Arbitrar medidas más efectivas para frenar el acoso laboral y por razón de sexo, raza, etc. Establecer la obligatoriedad del uso de lenguaje no sexista en todos los niveles de la administración y en toda su documentación. Más formación en temas de género y más especializada. La implementación del mainstreaming de género y la transversalidad en las políticas públicas de la CARM, así como el seguimiento y cumplimiento de las mismas con una evaluación continua y permanente. La equiparación de derechos entre funcionariado interino, laboral y de carrera y, que el mismo, venga reflejado en la nueva Ley de Función Pública. Es inconcebible que por ser funcionario de carrera puedas tomarte todo tipo de excedencias y si no lo eres, te fastidias. Erradicar el clasismo que se da en algunos segmentos de la función pública por hacer un uso abusivo del principio de jerarquía. Normalmente, este uso abusivo tiene resultados más negativos sobre mujeres y hombres. Que la puesta en valor del trabajo realizado mayoritariamente por mujeres no lo rentabilicen después en los medios de comunicación hombres dedicados a la política pero que nunca se han trabajado los temas desde abajo y con la atención directa al usuario.</i>
13	<i>La mejor manera de llevar una buena política de igualdad es no distinguir entre hombres y mujeres a la hora de llevar a cabo cualquier medida. la celebración del día de la mujer trabajadora me parece altamente discriminatoria</i>
14	<i>En el sector de Administración la licencias sin sueldo por conciliación familiar la mayoría de veces no se pueden llevar a cabo debido a que a este personal no se nos sustituye, por lo tanto no podemos hacer uso de esta licencia porque o bien el servicio quedaría vacío o porque sobrecargamos de trabajo a nuestros compañeros. Por ello, nos vemos obligadas a rechazar este derecho.</i>
15	<i>En mi servicio todos los puestos directivos SIEMPRE HAN ESTADO OCUPADOS POR HOMBRES, pese a que el número de trabajadores es un 70 % mujeres 30% hombres.</i>
16	<i>El modelo de gestión de personal no pude ni debe promover la igualdad entre hombres y mujeres ya que las bolsas de empleo se generan mediante notas de examen y méritos y no estaría nada bien que personal ya sea por ser mujer u hombre tenga preferencia para la contratación. Mi propuesta es reducir al máximo los puestos de libre designación y conseguir que los concursos de traslados sean lo más generalista posible, es decir reducir al máximo los puestos y concursos específicos</i>
17	<i>Igualdad, mérito y capacidad</i>
18	<i>Dejar de hablar de ella. La igualdad es algo que se vive día a día con tanta naturalidad que nombrarla parece que la convierte en algo raro. Es como si se hablara de las políticas de respeto a la vida humana. ¿A cuento de qué? Pues eso, menos hablar y más naturalidad.</i>
19	<i>que las reducciones de jornada o permisos sin sueldo por cuidado de hijos menores de dos años en el caso de contratados no afecten a posibles contrataciones posteriores</i>
20	<i>Conciliación familiar no sólo hasta determinada edad del menor, puesto que menor de edad es hasta los 18 años. Me consta, que en personas separadas esta situación se hace bastante más difícil de llevar</i>
21	<i>guardería facilidades responsabilidades familiares</i>
22	<i>Empezaría por repartir los cargos de responsabilidad a la mitad hombres mitad mujeres... todos los cargos por norma.</i>



	<i>El mismo número de Consejeros que de Consejeras... y así todos los cargos...proporcionándole mas disponibilidad para su faceta familiar.</i>
23	<i>Contratar más hombres en los centros donde haya más mujeres y viceversa. Hay más de un 70% de mujeres en Atención Especializada en las categorías de enfermería y auxiliar de enfermería. El consejero de Salud tiene a su esposa en el cargo de Directora General ¿Sexismo? ¿Enchufe? ¿Poca vergüenza?</i>
24	<i>En cuanto a la igualdad entre funcionarios esta legislada e implantada, pero respecto al personal a dedo que en esta administración es muy muy muy numeroso, la mayoría de hombres con cargos dediles es más que significativa. También a estos cargos, evidentemente, no se accede por mérito y capacidad, como todos sabemos. Respecto a la conciliación, vendieron en prensa y a bombo y platillo con fotos incluidas el famoso TELETRABAJO ya ha pasado un año del proyecto piloto como no sacaban la convocatoria a las personas que tele trabajaban le han ampliado el plazo seis meses más en febrero 2018 y... ya está, esto es lo que nos vendieron. Creó que es una sinvergonzonería más de estos inútiles y el resto esperando.</i>
25	<i>Promoción igualitaria en la carrera profesional, permisos paternidad y maternidad igualitarios, vacaciones anuales igualitarios, conciliación vida familiar para hombres y mujeres igualitarios, formación en funcionarias y funcionarios en materia de feminismo, que eviten comentarios jocosos, indebidos hacia las mujeres...etc. Detecto mucho machismo en esta Administración.</i>
26	<i>Llevar a cabo unas medidas realistas (eliminando las trabas y burocracia que se dan actualmente), que en caso de tener que aplicarlas de inmediato se puedan ejecutar sin demoras.</i>
27	<i>¿Empleadas y empleados?</i>
28	<i>Más acceso a puestos directivos</i>
29	<i>Legislación específica para puesto de responsabilidad media y alta en materia de igualdad (y de obligado cumplimiento).</i>
30	<i>Resulta muy práctico y del todo necesario las medidas destinadas a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, no obstante, igual o más importante es acometer medidas sobre la violencia de género y acoso sexual.</i>
31	<i>Dejar de crear leyes (que sólo son papel mojado, nadie las lee, nadie sabe que existen, pero quedan bien para referencias de políticos, fotos etc...) en realidad esto ya está hecho, ahora hay que pasar a lo VERDADERAMENTE IMPORTANTE! que es ... EDUCACIÓN, EDUCACIÓN Y EDUCACIÓN ... preocuparse de educar a la ciudadanía, ya lo sé una utopía ... pero que os parece si empezamos por dar charlas en los colegios, educar en la televisión (no permitir que salga ninguna película machista, ni anuncios, hacer como en Ikea, sacar las fotos de cocinas con chicos guisando, poniendo lavadoras etc.), que vuelva a las escuelas como asignatura OBLIGATORIA manualidades como coser, limpiar una casa, cocinar, poner un lavavajillas, cuidar a un bebé, conciencia ciudadana, y respeto a los demás... SERÍA UNA COMUNIDAD MODELO EN TODA ESPAÑA! OS ANIMO A ELLO, PROBARLO DURANTE UN PAR DE AÑOS... después vendréis a darme las gracias! y no costaría tanto ... en la hora de religión, 30 minutos para religión y 30 minutos para enseñarlos a ser educados y concienciarlos con la naturaleza, respeto a los mayores, respeto a lo público etc... Dentro de unos años todos, TODOS, seremos más educados, los niños corregirán a sus papás y a estos se les caerá la cara de vergüenza de ver que sus hijos que son educados y ellos no. HACERME CASO y dentro de unos años la IGUALDAD DE GÉNERO será una mera utopía ... UN RESPETUOSO SALUDO, en vuestras manos está ...</i>
32	<i>Igual trabajo igual salario</i>
33	<i>Los concursos de méritos deberían convocarse con la frecuencia necesaria para que las designaciones discrecionales de puestos no fuesen tan determinantes, ya que cuando pasan ocho años de un concurso a otro es difícil acceder a una plaza que ya ocupa un compañero/a durante varios años.</i>
34	<i>Concursos de traslados o Comisiones de servicios para los funcionarios interinos que tienen hijos menores a su cargo. Facilitando así la conciliación y el desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo.</i>



	<i>Teletrabajo. Mayor flexibilidad horaria.</i>
35	<i>Concienciar a todas las personas de que trabajamos en equipo y no en lucha diaria por ascender- información concreta que llegue a todo el personal no se quede en función pública o en la prensa.</i>
36	<i>La igualdad en los tiempos de los permisos y licencias. Igualdad de permisos. Permiso de paternidad - maternidad -> un único permiso. 15 días para el padre, 4 semanas para la madre. Uno se puede tomar el permiso, el otro no. O bien, cede parte del tiempo a la otra persona. Permisos compartidos.</i>
37	<i>Comunicado desde función pública del obligado cumplimiento de la ley orgánica y regional en referencia a la igualdad de oportunidades, introduciendo según la ley la perspectiva de género en sus acciones, planificación, imagen y lenguaje. Respecto a la conciliación como empresa de más de 250 personas trabajando hace falta poner en marcha el centro de conciliación y flexibilizar los horarios de las tardes, etc.</i>
38	<i>En las Comisiones o Comités que sean paritarias en su composición, igual número de hombre que de mujeres, tanto por parte de la Administración como del resto de entes que forman las Comisiones o Comités. En las web de la CARM mensajes emergentes, tipo publicidad emergente, de los principios y valores de igualdad de género. Formar en igualdad de oportunidades y género al personal.</i>
39	<i>Fomentar el teletrabajo para poder reducir el tiempo de estancia en los centros de trabajo, permitiendo así la conciliación de la vida laboral y familiar.</i>
40	<i>Plan de estabilización del personal laboral e interino del imida. En mi caso, llevo más de 18 años concatenando contratos y todavía no ha existido vía administrativa para poder estabilizar mi situación laboral. Por este motivo, he tenido que seguir trabajando a nivel competitivo nacional, para poder conseguir financiación para mi propia contratación, lo que ha ido en detrimento de mi vida personal.</i>
41	<i>Teletrabajo. Trabajar desde casa para ellos y ellas, por vía telemática, en algunos casos facilitaría llegar a esa igualdad</i>
42	<i>obligatoriedad permiso paternidad</i>
43	<i>Desconozco esta materia y sería de interés la difusión de tales medidas con el fin de poder orientar las mismas.</i>
44	<i>La conciliación y ayuda a familias monoparentales sin recursos y sin ayuda de familia. Se está produciendo una brecha de género para funcionarios/as solos y con niveles bajos. No existe ningún tipo de ayuda por parte de la Administración Regional para las trabajadoras/es que hemos perdido poder adquisitivo a raíz de la crisis económica. Tampoco hay mucha preocupación por este colectivo que vivimos en situación de riesgo social. Por ejemplo en la Policía Nacional (por poner un ejemplo) existe una ayuda de 50 euros al mes por hijo. En el SMS un auxiliar administrativo (por ejemplo) gana 300 euros más de media que un Auxiliar Administrativo de la CARM. Por no hablar de la diferencia entre hombres y mujeres y la dificultad de acceso a plazas mejor remuneradas. La igualdad en la Administración Regional es algo inalcanzable e imposible porque son los servicios encargados de los Recursos Humanos los que impiden esto. Por tanto la igualdad es algo que exige la UE pero se queda en lo mismo que la Ley de Prevención de Riesgos: muy buenos propósitos pero solo papel</i>
45	<i>Una de ellas podría ser más flexibilidad horaria, no entiendo que el horario estival empiece a mitad de julio, cuando los niños terminan en junio las clases, y todo el mes de junio tienen horario reducido hasta las 13:00h. Además compañeros de la Administración del Estado lo empiezan en junio. En lo que a mi trabajo respecta, atiendo al público de 9:00 a 14:00, en el horario de verano establecen de obligado cumplimiento de 09:00 a 14:30, no pudiendo salir a las 14:00 y entrar antes (a las 7:30 como todo el invierno), y así poder conciliar mi vida familiar. Gracias.</i>
46	<i>Facilitar la formación dentro de la jornada laboral.</i>
47	<i>No conozco ninguna desigualdad normativa en cuestión de sexo. Habría que profundizar en materia de conciliación familiar sin discriminación sexual excepto en casos bien diferenciados como la lactancia natural y los permisos asociados a gestación, parto y</i>



	<p><i>recuperación.</i></p> <p><i>En cuestión de riesgos laborales no debería haber pre-discriminación por cuestión de sexo.</i></p>
48	<p><i>Cualquier medida que se adopte para conseguir la igualdad, no debe suponer un trato "de favor" para el colectivo destinatario</i></p>
49	<p><i>Para conseguir una igualdad de oportunidades real, debería existir también una igualdad en el derecho a disfrutar de bajas por maternidad y cuidado de hijos.</i></p>
50	<p><i>La realización de un estudio por colectivos, ya que al elaborar medidas tan genéricas, hay colectivos que se pueden ver perjudicados (no sólo por cuestión de género, sino por situación administrativa, antigüedad, grupo de pertenencia, etc.). Un ejemplo: en mi unidad administrativa, la jefatura de servicio la ostenta una mujer, y 2 de los 3 técnicos responsables son mujeres, con la particularidad de que su plaza se ha cerrado a un cuerpo muy concreto, de tal manera que cuando ella deje de serlo, únicamente una de las técnicas responsables podrá ocupar esa plaza. Otro ejemplo: las bases que rigen la EFIAP. Si eres personal interino y tienes poca antigüedad (con poca me refiero a 9 años), te encuentras con que en los últimos años no he podido realizar cursos solicitables, quedando como suplente con números entre el 300 y el 900 para algunos cursos. Si además eres del grupo C1, hay mucha menor oferta, especialmente en cursos de competencias directivas. Todo ello limita mucho las opciones de reciclarse, de sumar puntos para futuras oposiciones, y de tener una formación adecuada. Otro ejemplo: los procesos de consolidación de empleo temporal. No salen todas las plazas ocupadas por personal interino, por lo que existe la opción de ganar una plaza. Yo ocupo una plaza de forma interina desde hace más de 9 años, y ni ha salido a consolidación, ni a acceso libre, ni a espera (mientras que han salido ya 2 concursos donde se oferta, lo que provoca una sensación de inestabilidad abrumadora), mientras que otras plazas de otros colectivos sí están saliendo. Deberían salir todas las que lleven ocupadas al menos 3 años, así habría igualdad para todo el personal interino. Gracias, un saludo.</i></p>
51	<p><i>Me gustaría que se promoviera más la implantación y motivación del TELETRABAJO en personas que quieran conciliar vida laboral y familiar, cuando el desempeño de funciones sea compatible con esta modalidad.</i></p>
52	<p><i>Opino que, en general, en las administraciones públicas es donde más se igualan hombres y mujeres. Es una actividad donde las normas se aplican por igual.</i></p> <p><i>Por supuesto que todo es mejorable y que, por ejemplo, la conciliación de la vida laboral y familiar debería adaptarse más a la realidad.</i></p>
53	<p><i>Por parte del servicio de riesgos laborales debería de haber una actuación más efectiva y más continuada, para detectar posibles casos de acoso laboral</i></p>
54	<p><i>Mejorar la conciliación: Reducción de la jornada de trabajo y mayor flexibilidad horaria para padres con hijos menores de 12 años.</i></p>
55	<p><i>A igual trabajo igual salario</i></p>
56	<p><i>Guarderías en los centros de trabajo.</i></p> <p><i>Ampliar permisos de conciliación.</i></p> <p><i>Ampliar el teletrabajo a diferentes ocupaciones.</i></p>
57	<p><i>Ninguna, lo actual es más que suficiente</i></p>
58	<p><i>Creo que en la Administración Pública en general se dan casos de falta de igualdad en ambos sexos y no solamente en el femenino, por lo que se deberían identificar casos y acometer medidas que no discriminen a ninguno de los dos sexos y contribuyan a corregir cualquier situación que se pueda estar produciendo.</i></p>
59	<p><i>La adopción de medidas que impidan o eviten el trato de favor(y consecuente disfavor) hacia los empleados en función de situaciones meramente personales y no profesionales(de mérito, capacidad, antigüedad en el puesto o en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, etc.) existentes entre los empleados y los mandos basadas en circunstancias tales como relaciones de amistad, de parentesco y otras análogas de carácter exclusivamente personal que atentan o pudieran atentar contra los principios constitucionales de igualdad formal y material. La adopción, igualmente, de medidas que, también, traten de evitar o impedir situaciones de desigualdad entre personal de carrera y personal interino más allá de las que, por su estricta naturaleza diferente, establece el ordenamiento jurídico.</i></p>



	<p><i>La adopción de medidas de discriminación positiva hacia los hombres en casos estrictamente necesarios y cuando las circunstancias así lo hagan necesario y siempre dentro del marco de la legalidad vigente.</i></p>
60	<p><i>Acceso a la formación en materia de Igualdad para los empleados públicos, con un especial interés en la formación de las personas que toman las decisiones. Formación transversal en Igualdad. En general acceso a la formación en otros muchos ámbitos.</i></p> <p><i>Ampliación de las bajas tanto paternas como maternales, vamos muy por detrás de muchos países europeos.</i></p>
61	<p><i>Que a la hora de establecer estas medidas se atendiera a las situaciones reales de cada persona, ahora tenemos un catálogo de medidas que se aplican de forma matemática, igual se tiene permiso por enfermedad por un cuñado, casado y con hijos y no por atender a un ascendiente sin parientes de hasta el segundo grado...cuando se hace cargo de la persona un familiar de tercer grado.</i></p> <p><i>Tampoco veo lógico que se tengan los mismos permisos por enfermedad de un hijo en función de la edad, como si al cumplir cierta edad ya no fueran hijo...etc</i></p> <p><i>Creo que se tendría, a la hora de disfrutar de esos beneficios de las circunstancias de cada caso.</i></p>
62	<p><i>Mejorar los permisos en cuanto a la conciliación laboral y familiar en igualdad en cuanto a hombres y mujeres, sin periodos mínimos, solamente justificando, esa necesidad de conciliación laboral y familiar</i></p>
63	<p><i>Realizar las actividades de formación en horarios que permitan la participación, ya bien dentro del horario de trabajo o dando otras alternativas.</i></p> <p><i>Flexibilidad horaria</i></p>
64	<p><i>No hacer ningún tipo de distinción en ningún ámbito. Y que sean los afectados quienes decidan acogerse a las medidas.</i></p>
65	<p><i>Conciliación real, teniendo en cuenta los horarios y vacaciones de los niños en el colegio.</i></p>
66	<p><i>Pues igualdad siempre, pero en ambos lados y especial atención a los hombres, y especial atención a los padres separados, es discriminatorio que trabajando el mismo horario, se descuente en nómina a un trabajador (yo mismo) por pedir la compatibilidad para poder trabajar en la empresa privado, porque con el sueldo que Vds. me abonan, no se puede pagar el prestamos de la vivienda y la manutención de los hijos, ESO ES DISCRIMINACIÓN, YA QUE NO PODEMOS VIVIR.</i></p>
67	<p><i>Lo primero es una mayor comunicación con los empleados para que conozcan los planes existentes, las medidas de actuación en los diversos casos y más formación en este sentido porque mi percepción es que hay un desconocimiento muy grande en este aspecto.</i></p>
68	<p><i>Elaborar una plan de igualdad de oportunidades conforme a las necesidades reales y que éste sea aplicado efectivamente al personal al servicio de la Administración Pública</i></p>
69	<p><i>Debería haber más flexibilidad horaria en verano ya que nuestros hijos no tienen cole y no podemos conciliar la vida personal con la laboral. Debería empezar el horario de verano antes y dejar más flexibilidad para recuperar las horas.</i></p>
70	<p><i>Que si una empleada pública se toma una excedencia por cuidado de sus hijos y no dispone de plaza ganada por concurso (tiene una adscripción provisional) tenga reserva de su puesto de trabajo.</i></p> <p><i>Actualmente la interpretación que está haciendo la dirección general de función pública es que es necesario tener una adscripción definitiva.</i></p> <p><i>Con esta situación se está poniendo de manifiesto una clara desigualdad y discriminación porque generalmente son las mujeres quienes solicitan estas excedencias.</i></p>
71	<p><i>Me gustaría que se tuviera en cuenta la reducción de jornada laboral en los periodos festivos en educación para aplicarla también al resto de funcionarios y sobre todo a las familias monoparentales, no existe conciliación familiar ni flexibilidad horaria, me gustaría que se aplicase en CARM esta resolución</i></p> <p><i>Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.</i></p> <p><i>7. Jornada de verano.</i></p> <p><i>7.1 La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual.</i></p>



	<p>7.2 Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media continuadas de trabajo, a desarrollar entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes.</p> <p>Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.</p>
72	<p>Personalmente, creo que la mejor medida para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es el mérito. En mis cuarenta años de servicio en la Administraciones públicas, no he visto que haya obstáculo para que las mujeres puedan acceder a puestos de jefatura o de responsabilidad. No a las cuotas.</p>
73	<p>eliminar los dos meses mínimos para las excedencias por cuidado de hijos o personas mayores, aumentar esa posible excedencia hasta que los hijos cumplan 12 años, como en empresas privadas</p>
74	<p>Que exista una paridad del 50% en hombres y mujeres en todos los grupos, puestos y categorías de la administración.</p> <p>Fomentar y procurar que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral sean utilizadas al 50% entre hombres y mujeres de la administración.</p> <p>Atender por igual las necesidades diferentes existentes entre mujeres y hombres respecto a las tareas, patologías, riesgos psicosociales, efectos sobre la salud, doble jornada.</p>
75	<p>Formación en materia de igualdad dentro del horario de trabajo y con carácter obligatorio.</p> <p>Mayor flexibilidad horaria para conciliar la vida laboral y familiar.</p>
76	<p>Modelos de trabajo a través de TELETRABAJO, reducción horaria, etc.</p>
77	<p>Acciones de sensibilización y/o formación a Jefaturas de Servicio y asimilados</p> <p>Realizar evaluaciones sobre igualdad en el personal de los diferentes Servicios, en función de las necesidades de las competencias a desarrollar</p>
78	<p>Que la formación sea en horario laboral</p> <p>Que desde los servicios de personal no se pongan tantas trabas para acceder a las flexibilizaciones horarias, las acumulaciones horarias y/o los permisos sin sueldo para conciliar</p>
79	<p>No se hace ninguna distinción de género en oposiciones ni concursos de traslados ni en la nómina, jamás he tenido la percepción de que el género fuera decisivo o tuviera alguna influencia para promocionar o acceder a algún puesto. Los principios de igualdad, mérito y capacidad no entienden de cuotas de género. Simplemente, confío en que siga así.</p>
80	<p>Que se consideren todas las aptitudes que tienen las mujeres para alcanzar una posición de jefatura, casi siempre son hombres.</p> <p>Cuántas mujeres directoras generales hay?</p>
81	<p>Eliminación de la discriminación positiva de la mujer, tratando por igual a hombres y mujeres y dejando de beneficiar a las mujeres</p>
82	<p>Que las reuniones de coordinación nunca se hagan fuera del horario de alguien que debe asistir pero tiene jornada reducida por conciliación</p>
83	<p>Facilidades para acceder a guarderías y escuelas infantiles</p>
84	<p>me gustaría que como medida de conciliación tanto para hombres como mujeres se incluyera la posibilidad de que los padres y madres con hijos menores de 12 años tuvieran durante los meses de verano, del 1 de junio hasta el 30 de septiembre, horario reducido (de verano) al igual que tienen en administración del estado y algunas corporaciones locales.</p>
85	<p>La conciliación de la vida la laboral, familiar y personal es muy importante. Y no solo deben existir medidas enfocadas a los/as empleadas que tienen hijos/as. Hay otras situaciones personales que también las precisan. Y tampoco tienen que ser situaciones trágicas. Pienso que la gente tiene que ir al trabajo con tranquilidad, sin pensar en lo que ha dejado de hacer en su entorno familiar. Está claro que siempre bajo la seriedad y responsabilidad.</p>
86	<p>Creo que no se debe machacar tanto por la igualdad entre hombres y mujeres. En la administración en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y entre empleados, no existen</p>



	<i>diferencias; claro siempre y cuando no se quieran sacar las cosas de contexto. Al igual que los embarazos se han convertido en "enfermedades", término que rechazan las propias mujeres.</i>
87	<i>Creo que la potenciación del teletrabajo es una opción que podría resultar muy ventajosa para el funcionariado con hijos e hijas en edad escolar. Las reducciones de jornada deberían ser más flexibles, no estrictamente un tercio o la mitad de la jornada, debería adaptarse a las necesidades personales y poder elegir las horas que se quieren reducir con la correspondiente deducción de haberes.</i>
88	<i>Fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar, con guarderías con horarios compatibles, ludotecas para los hijos en los días de vacaciones escolares, más flexibilidad no solo hasta los 12 años (tenemos que cuidar a los hijos después de los 12 años, no los podemos dejar en casa solos con esta edad)</i>
89	<i>Considero que hay que potenciar más el acceso a cargos de alta responsabilidad a mujeres ya que el techo de cristal existente no beneficia la carrera profesional de las mujeres.</i>
90	<i>Que en cualquier lugar donde se eduque se traten estos temas, y en profundidad. No por posturo. Desde pequeños, y esa normalidad se consolidará en el futuro.</i>
91	<i>La formación en todos y cada uno de sus aspectos.</i>
92	<i>Considero muy importante que la administración ofrezca posibilidades de conciliación sin perder nivel adquisitivo, además de la posibilidad de poder seguir una formación continua dentro del horario laboral, dado que de otro modo, seguir formándose para promocionar laboralmente supone sacrificar tiempo en familia.</i>
93	<i>Entiendo que existe ya una igualdad de oportunidades, por lo que no percibo la necesidad de incluir más leyes para reafirmar lo que ya existe. El esfuerzo y el dinero dedicado al establecimiento de medidas, que se destine a otros menesteres en los que hay mucho por hacer.</i>
94	<i>Favorecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral viables y que no supongan impedimentos para la promoción profesional y discriminación con los compañeros por ejercerlas.</i>
95	<i>Que haya mayor número de plazas en la promoción interna para acceder a Cuerpos Superiores y poder optar a cargos de mayor responsabilidad, ya que los Cargos de mayor responsabilidad y Altos Cargos siguen siendo de los hombres en un porcentaje altamente superior al de mujeres.</i>
96	<i>Flexibilizar el horario de trabajo, permitiendo para quien así lo solicite, trabajar por la tarde y reducir horario de mañana. Permitir que los cursos de formación sean en horario de trabajo, que al fin y al cabo los cursos son para mejorar en el trabajo, que no haya sesiones fuera de la jornada habitual.</i>
97	<i>Las campañas de igualdad deben estar directamente godas a los 2 sexos, no se puede discriminar al hombre ni a la mujer. Basa ya de canalizar todo hacia la mujer. Ellas son igual de importantes que Lis hombres y viceversa. Igualdad en TODO No se puede olvidar a un sexo para favorecer a otro</i>
98	<i>Creo que en la Administración la igualdad entre sexos está garantizada desde el momento en que se accede por una oposición. Ya dentro del trabajo diario puede haber discriminación tanto hacia un lado como hacia el otro, pero eso va en la maldad de la persona, no del sexo.</i>
99	<i>Flexibilidad horaria acorde con la conciliación laboral y familiar</i>
100	<i>Las mejores medidas siempre son la educación y formación. Es importantísimo que se fomente la igualdad desde la administración empezando por la administración misma, no sé exactamente si tiene o no un buen resultado, pero hay que empezar a educar a los trabajadores.</i>
101	<i>Es necesario la no discriminación todos los días del año sin excepción y en ambas direcciones. No puede ser que un día al año (el día de la mujer) la jornada horaria dependa del género y discrimine a los hombres por el mero hecho de serlos porque eso es una discriminación directa totalmente contraria a las leyes y a los planes de igualdad. Además los permisos de lactancia cuando los piden los hombres y la madre no trabaja les exigen aportar una documentación que no exigen a las mujeres cuando son los padres los que no trabajan. (En concreto exigen o exigían algún certificado de que la pareja desempleada estaba realizando algún</i>



	<i>curso de formación sólo si lo pedía el hombre). La igualdad para ser tal debe ir en ambas direcciones, si no, además de incumplir las leyes, difícilmente motivaran a los hombres a implicarse.</i>
102	<i>Realmente creo que en la práctica no existe ninguna conciliación entre la vida laboral y familiar para las mujeres en esta administración, por lo que en principio debemos empezar por ahí. Tampoco se promociona igual a los Cuerpos Técnicos en comparación con los Cuerpos Generales y mucho menos las mujeres de dichos Cuerpos Técnicos.</i>
103	<i>Centros de atención a bebés o infantil en las sedes principales de las Consejerías.</i>
104	<i>-Que haya más mujeres en Altos Cargos</i>
105	<i>Una mayor formación del personal. Yo personalmente recibo la formación correspondiente, y realizo cursos sobre igualdad, conciliación familiar, prevención del acoso... sin embargo el resto del personal de mi servicio no hace estos cursos, que según mi opinión deberían de ser de carácter obligatorios para todos los empleados públicos.</i>
106	<i>Ser persona y honrada Hay gente a la que se le paga para que resuelva estas cuestiones.</i>
107	<i>Teletrabajo, en los casos en que sea posible, sobre todo con menores de 0 a 6 años. Flexibilidad horaria y valoración de objetivos cubiertos.</i>
108	<i>Ahorren tiempo con sensatez y sencillez.</i>
109	<i>Fomento del teletrabajo y compatibilización del horario de obligado cumplimiento con los horarios escolares y que las reducciones (tanto horarias como del horario de obligado cumplimiento) no deban elegirse entre primera o última hora sino que pueda ser una parte a primera hora y otra a última. Facilidades a la hora de atender familiares enfermos recuperando a posteriori el horario o con un número de días de inasistencia.</i>
110	<i>El cumplimiento de la Ley.</i>
111	<i>Habría que establecer medidas reales de conciliación familiar y laboral que permitiera acceder a la mujer a las mismas oportunidades que los hombres, el uso del lenguaje no lo veo prioritario ni que sea un problema estructural, el problema viene de la poca actuación real en la conciliación laboral. (Horario flexible, trabajo desde casa, ayudas sociales...)</i>
112	<i>Ofrecer charlas educativas en los centros de trabajo y en horario laboral, (que contabilice como horas de curso), para facilitar y motivar a los trabajadores/as, caminar hacia en cambio de paradigma, sustentado en la igualdad y justicia social.</i>
113	<i>Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración, Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres, Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, Vigilar de forma especial la discriminación indirecta.</i>
114	<i>la igualdad no es posible ya que en la administración existen: empleadas, empleados y políticos que son los que dirigen y los que manipulan para su beneficio un político muchos asesores y enchufados los/las funcionarios trabajan ellos a vivir, un político ningún asesor para eso están los funcionarios, un político sus asesores deben ser los propios funcionarios alejados de la política, normalmente el político-funcionario prevalece eso el político un funcionario es vocación de servir a su región y por tanto a sus gente de la mejor forma,</i>
115	<i>Ayudas a la maternidad (Paternidad), flexibilización de horarios, poder trabajar por la tarde en vez de por la mañana y/o en horas alternas, trabajo telemáticos desde casa, guarderías en los propios centros de trabajo o anexas, etc...</i>
116	<i>Que se deje de utilizar la adscripción provisional de los puestos de trabajo, pues en la práctica convierte los concursos de méritos en libre designación, cuando el mérito más importante es que te hayan adscrito provisionalmente a la plaza.</i>
117	<i>Mayores facilidades a las embarazadas, y paridad en la composición de los tribunales de selección</i>
118	<i>No sé cuál sería dichas acciones, pero lo que si es cierto, que en los puestos de máxima relevancia no está la figura femenina. Siempre está en un escalón por debajo.</i>
119	<i>Yo creo que ya tenemos igualdad de oportunidades</i>
120	<i>Medidas que promocionen realmente el aumento de la natalidad, y que sirvan de prueba para una posible aplicación en la empresa privada.</i>



	<p><i>Medidas encaminadas hacia la igualdad no desde la masculinización de la mujer. Todavía hay mucho machismo en el lenguaje, en la promoción hacia puestos de responsabilidad, .., un exceso de competitividad en el que la mujer, en muchos casos, cae en los defectos del género masculino para poder progresar o mantener sus derechos, en detrimento del grandísimo potencial que tiene la mujer: mayor capacidad de negociación, menor agresividad en sus decisiones, mayor sensibilidad para captar matices esenciales en cualquier ámbito del trabajo, mayor asertividad, menor competitividad, más practicidad, menor impulsividad, y un largo etcétera.</i></p> <p><i>Fomento de la conciliación familiar y laboral, para que hombre y mujer, desde sus diferencias, se complementen y aporten cada uno lo mejor que tienen, que es mucho.</i></p>
121	<p><i>La ley de igualdad de la región de Murcia</i></p>
122	<p><i>Lo primero informar a todos de si existe alguna, en mi caso, la llegada de esta encuesta es la primera noticia de que existe algo de este estilo.</i></p>
123	<p><i>Pienso que debería establecerse que el tiempo de baja maternal fuera similar en el caso de hombres y mujeres, con lo que los "jefes" entenderían que tienen las mismas posibilidades de que el trabajador falte determinado tiempo de trabajo, sea hombre o mujer, por lo menos en el momento del nacimiento, porque el resto de permisos, que suelen coger mucho más las mujeres, debe ser una cuestión de educación.</i></p>
124	<p><i>Aplicación de las proporciones en sex-ratio. Mayor difusión de la participación femenina en determinados cuerpos funcionariales</i></p>
125	<p><i>En mi opinión, en la administración pública, que es la empresa más importante del país, no existe discriminación alguna por razón de sexo. Cumpliendo las normas ya existentes no es posible la discriminación.</i></p>
126	<p><i>Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar: lugares en los centros de trabajo donde poder dejar a los hijos en periodos vacacionales o asistencia a cursos formativos.</i></p> <p><i>Eliminación de la libre designación para puestos no políticos como jefes de servicio, designándose mediante la acreditación de méritos en los que es sexo no será condicionante.</i></p> <p><i>No fijación de procesos selectivos después de periodos vacaciones, ya que es una medida perjudicial para las madres.</i></p> <p><i>No subordinar a necesidades de servicio (es muy ambiguo) la acumulación por días de reducciones de horario por cuidado de hijos.</i></p>
127	<p><i>Equiparación de derechos y deberes. Selección de personal de la administración, según curricular, sin comprobar el sexo. (Hombre o mujer). Verificación del expediente que se adjunte.</i></p>
128	<p><i>Se debería de tener más en cuenta los días en los que el alumnado no tiene clase ya que no hay días de vacaciones suficientes para cubrir estos periodos. Los campamentos o actividades extraescolares son muy caros para mantenerlos con un solo sueldo para poder trabajar al mismo tiempo. Muchas gracias.</i></p>
129	<p><i>Pues teniendo en cuenta que desde algunos lugares de trabajo no tenemos información, sobre cómo funciona la administración no solo en cuanto a violencia de genero sino en muchos otras actividades queda todo dicho</i></p>
130	<p><i>Formación a través de profesores online, mediante videos como ya se hace en el SMS para facilitar la promoción profesional y la conciliación de la vida familiar y de la carrera profesional.</i></p>
131	<p><i>Sólo te dejan hacer dos tardes para completar tu horario, entiendo que es un ahorro energético, pero es más difícil conciliar la vida laboral y familiar si te quitan 3 tardes a la semana, que antes podías realizar, y ahora sólo tienes 2 tardes para conciliar, por tanto en mi opinión, es un retraso sobre la conciliación, ya que antes sí que se favorecía y ahora es más complicado.</i></p>
132	<p><i>Ajustes del puesto de trabajo, conciliación para empleada mujer, con minusvalías e hijos a cargo, sea cual sea su edad</i></p>
133	<p><i>Redistribución de puestos en atención a factores de riesgo para mujeres gestantes.</i></p>
134	<p><i>Conciliación vida laboral y familiar adecuada (X3)</i></p>
135	<p><i>Sistema de acceso a puestos con nivel y promoción realmente objetivo, no dependiendo exclusivamente de la valoración de tu superior.</i></p> <p><i>Establecer ratios para la ocupación de los puestos de responsabilidad al 50% por las mujeres y 50% por los hombres</i></p>



136	<i>No hay ni tan siquiera medidas básicas para las personas en general. Los lugares en que trabajamos no reúnen en muchos casos ni plan de prevención de incendios, de riesgos laborales. Lugares con viejos y con muchas carestías, donde los funcionarios tenemos llaves para entrar y salir, sin ninguna vigilancia, ni apoyo. Por ejemplo las oficinas que están en Gran Vía. Si lo básico no está solucionado es muy difícil poder atajar lo más complejo.</i>
137	<i>El desacuerdo es porque creo que no diferenciando entre hombres y mujeres, esta Admón., no promueve ni promociona en general en igualdad de condiciones a todos sus funcionarios. De otro lado existe otro tipo de acoso, evidentemente no sexual, al personal funcionario en su trabajo.</i>
138	<i>La promoción a puestos de Altos Cargos de más mujeres que hay actualmente, que están facultadas para ejercer puestos de relevancia por su capacidad Administrativa</i>
139	<i>Cada vez somos más conscientes de los distintos modelos de familias existentes y enfocamos este aspecto a la hora de trabajar con familias y con menores; si bien, no se ofrecen medidas de apoyo a familias monoparentales con menores a cargo.</i>
140	<i>Probablemente sea necesario contar con más formación al personal en esta materia.</i>
141	<i>Que la letra escrita es fuera letra muerta, sino que verdaderamente se cumpliera todo aquello que desde la Administración se ha elaborado. También responsabilidad desde otras entidades sociales, políticas, administrativas, sindicales. Y por supuesto, adquirir conciencia desde el colegio y el ámbito familiar</i>
142	<i>Establecer como una falta muy grave, y tomar medidas, para terminar de una vez con el continuo lenguaje sexista y machista que hay en los hombres que trabajan en la Administración Regional. Debería desaparecer de una vez por todas los comentarios, alusiones, palabras, imágenes, mensajes al móvil o al ordenador, con alto contenido sexual y que atentan contra la mujer. Los contratos de suministros, obras, proyectos, etc. Deben hacerse sin distinción de sexo, o al menos en igualdad. Las reuniones de trabajo de los servicios se escuchan más y se tienen en cuenta más a hombres que a mujeres. La igualdad se conseguirá si todos hablamos igual, con respeto hacia el otro género, y si se consideran por igual las opiniones respecto a los servicios. En referencia al acoso sexual por parte de compañeros, creo que hay que fomentar el respeto a las mujeres que sufren acoso y no ser objeto de cotilleos, comentarios degradantes y símbolo de éxito de los hombres acosadores, que lo cuentan a otros hombres denigrando a la compañera acosada, siendo la misma siempre señalada para el resto de sus días, y objeto de comentarios ofensivos de otros hombres a ella. Debería haber un teléfono o buzón anónimo de mujeres acosadas o agredidas sexualmente por compañeros que no se atreven a alzar la voz por miedo o vergüenza.</i>
143	<i>La equiparación en los permisos de paternidad</i>
144	<i>plena igualdad para puestos de jefaturas, secretarías generales y gerencias a mujeres</i>
145	<i>Facilitar la conciliación y la formación con la ludoteca en la Escuela Facilitar la conciliación con ludotecas en los lugares de trabajo</i>
146	<i>Todas las relacionadas con el tiempo necesario para la atención de familiares a cargo: niños, mayores, personas dependientes. Sería necesario disponer de guarderías/ludotecas para cuidado de niños para utilizar cuando se impartan cursos de formación en la EFIAP. Sustitución de los empleados cuando disfruten de sus derechos de conciliación, para no sobrecargar a los compañeros ni suponga retraso en la resolución de expedientes o acumulación de tareas. Impulsar las ayudas de acción social, para que lleguen a más empleados con hijos con necesidades educativas especiales. Formación en Igualdad.</i>
147	<i>La conciliación en España no existe, y cuando llega la maternidad las mujeres sacrifican o su trabajo, o su maternidad. Me parece una locura tener que dejar en una guardería, o a los abuelos, a bebés de sólo 4 meses, y que la alternativa sea coger una excedencia, es decir, no cobrar. No todos los hogares pueden permitirse un solo sueldo. También es una locura no contar con más días para poder dedicar a los niños cuando están enfermos. También hay que incluir a los padres en esa responsabilidad, con facilidades para que ellos puedan también. Ocuparse de los niños. Hay mucho que cambiar y mejorar.</i>



148	<i>Que no se tenga en cuenta en ningún caso, o en los mínimos casos posibles, el género o sexo de los/las empleados/as públicos/as de esta Administración Regional en materia de creación de puestos en la RPT, sus retribuciones, jornada, etc. como en materia de provisión de puestos vacantes o sin ocupar, tanto mediante los sistemas de provisión de carácter definitivo (CM y LD) como en los de carácter provisional</i>
149	<i>Muchas de las medidas están recogidas tanto en la legislación vigente como en los diversos planes elaborados por la propia administración, sería necesario crear las unidades de igualdad en cada una de las consejerías y órganos autónomos de la administración regional, no solo para impulsar las medidas sino también para realizar un seguimiento real y efectivo de dichas medidas.</i>
150	<i>La concesión de puestos de relevancia por la valía de la persona sin importar el sexo de esta.</i>
151	<i>Los Planes de Igualdad que desarrolla la CCAA de Murcia para fomentar la no discriminación por razón de sexo así como los cursos que imparte para poner al alcance de quienes lo deseen suficiente formación e información para hacer una sociedad más justa y conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres.</i>
152	<i>Es imprescindible que se adopten medidas para incentivar y garantizar la igualdad de oportunidades en puestos de libre designación y en órganos directivos.</i>
153	<i>Conciliación de la vida familiar (X3)</i>
154	<i>Nunca se plantea el trabajo por objetivos, ni tampoco la flexibilización de jornada teniendo en cuenta los horarios escolares y las cargas familiares (ascendientes enfermos, hijos con discapacidad, familias numerosas...)</i>
155	<i>Reserva de plaza</i>
156	<i>Una revisión de los sueldos entre hombres y mujeres ya que yo al menos lo desconozco y además en relación a la conciliación familiar revisión del lugar de residencia pues hay entre ellos yo misma mucha distancia entre donde vivo y trabajo lo que conlleva a perder cerca de tres o cuatro horas entre los desplazamientos para poder cumplir con mi horario si es cierto que puedes pedir jornada reducida pero a veces no puedes por el sueldo</i>
157	<i>No se me ocurre ninguna porque por suerte no he detectado en mi experiencia profesional ninguna deficiencia en este aspecto en la Administración regional.</i>
158	<i>Conciliación de la vida personal (familia, estudios, etc...)</i>
159	<i>Que la formación para la promoción profesional se realice en horario de trabajo, pues después de la jornada laboral la mujer asume más cargas familiares que el hombre (es la principal responsable de los cuidados de hijos, padres, tareas domésticas...).</i>
160	<i>La primera INFORMACIÓN. Es posible que existan medidas, pero si no se informa sobre ellas, no sirven para nada La segunda FORMACIÓN. Solo conozco el curso de lenguaje no sexista en la Administración regional La tercera QUE SEAN REALES Y EFECTIVAS, NO MERAS DECLARACIONES DE INTENCIONES</i>
161	<i>La Administración Regional necesita personas competentes con tribunales competentes. Yo quiero personas formadas jurídicamente y aptas para desarrollar su trabajo. No creo en las cuotas de paridad. Solo creo en las personas y en su estricta formación avalada por un reciclaje continuo. Todo lo demás son paparruchas de desocupados.</i>
162	<i>Introducir una mayor flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo.</i>
163	<i>Formación en esta materia, desde la escuela de Administración Pública cursos para todo el personal, los cuales si son de formación en line son más fáciles de realizar por el personal.</i>
164	<i>Permiso paternal.</i>
165	<i>Yo diría que, apelando al sentido común, la razón y Justicia y dentro de una buena organización de la CARM, en materia a la que he respondido todas vuestras preguntas, seguro estoy que aplicándolas, mejoraría este sistema. Gracias y saludos a todo el equipo.</i>
166	<i>Yo creo que lo importante no es centrarse en la igualdad de género, sino centrarse en la capacidad de las personas para desarrollar un trabajo, independientemente de su género. Por ello lo importante debe ser que cualquier actuación vaya encaminada a no generar diferencias, más que a generar equilibrios.</i>
167	<i>haciendo cursos y promoviendo dentro de cada consejería las medidas a tomar</i>



168	<i>Adecuación de los puestos de trabajo de acuerdo a las diferentes existentes entre hombres y mujeres</i>
169	<i>medidas para favorecer el equilibrio entre la vida familiar, personal y el trabajo</i>
170	<i>Si hablamos de puestos directivos dentro de la Consejería de Salud el 99% son hombres frente al 0,1% de mujeres. Cuando el 99% de las trabajadoras somos mujeres Un poco incongruente esto no? Los puestos más altos, jefes de servicios, responsables técnicos etc. también son la mayoría hombres. Las medidas de la conciliación de la vida laboral y personal son inexistentes, o nos cuesta dinero del sueldo, (pidiendo reducción de jornada) o más horas de trabajo, (entro a las 9h y tengo que salir a las 16h).</i>
171	<i>Darle importancia a lo que opinamos algunas mujeres sobre las situaciones laborales, pues todavía queda mucho machismo, sin tener en consideración nuestras reivindicaciones.</i>
172	<i>Tomar medidas en colectivos que trabajan a turnos para que puedan conciliar la vida laboral y familiar.</i>
173	<i>El establecimiento de un horario fijo de trabajo impide en ocasiones poder conciliar la vida familiar con la laboral, máxime cuando los niños se ponen malos, o llevan las escuelas de verano o semana santa. Casi siempre le toca a la mujer y cuando tienes que salir antes de las 14:30 o entrar después de las 9 te sientes como si estuvieras haciendo algo malo. Se necesita mayor flexibilidad horaria y sería bueno poder organizar el trabajo por objetivos a cumplir. De nada sirve el horario cuando en ese horario muchos no trabajan efectivamente.</i>
174	<i>Que los puestos que se le ofrecen a los funcionarios en la página web de la CARM, SEAN ELEGIDOS POR ORDEN DE ANTIGUEDAD Y MERITOS Y NO POR DESEO EXPRESO DE LA DIRECCION DE DESTINO.</i>
175	<i>Valorar a las personas por su capacidad y cualificación profesional, sin tener en cuenta su sexo y su situación familiar.</i>
176	<i>Por supuesto que exista paridad en los empleos de la administración, igualdad en la responsabilidad de la persona que ocupe esos puestos, permisos suficientes a la hora de tener que ausentarse del trabajo por problemas relacionados con los problemas personales de las mujeres. etc.</i>
177	<i>Sin comentarios al respecto.</i>
178	<i>Compatibilizar horarios de trabajo con los horarios de las demás estructuras que pueden afectar en la planificación familiar/laboral</i>
179	<i>La libre disposición de horarios de las mujeres que son madre y tienen a su cargo hijos, sobre todo cuando estos son menores y son totalmente dependientes de ella.</i>
180	<i>Formación mínima a tod@s eliminación total del lenguaje sexista (incluido el que habitualmente se ponga por delante al sexo masculino) mejora de las medidas de conciliación (ayudas para hij@s menores, escuelas de verano ...) recuperación de jornada a 35 horas potenciar el acceso a puestos directivos de más mujeres</i>
181	<i>Que los puestos de jefe de sección hacia arriba sean proporcionales al número de mujeres y hombres que forman parte de cada centro directivo. Si supuestamente en la administración hay mayor número de mujeres que de hombres, en la misma proporción se deberían repartir los puestos directivos (no igualitarios, si no proporcionales al número de mujeres y hombres que lo componen).</i>
182	<i>Permisos para atención a familiares sin empleo ni sueldo pero cubierto la cotización a la Seguridad Social, y sin pérdida de antigüedad.</i>
183	<i>Cambiar el horario general de la jornada de trabajo vigente por un horario como el europeo, con una pausa entre 13,00 y 14,00 horas y que finalice entre las 17,00 y las 18,00 horas</i>
184	<i>Respeto siempre, es fundamental para llevar a cabo todas estas medidas. El tener distinto sexo, no es el problema. El problema es algunas mentes. Por ello se necesita mucha educación y concienciación de quién somos y que queremos para futuro mejor.</i>
185	<i>Flexibilidad horaria en la entrada y salida, posibilidad de reducción de jornada o excedencia... Todas las relacionadas con el día a día, que favorecen a hombres y mujeres la conciliación de la vida laboral y familiar.</i>
186	<i>Que todo el personal de la CARM realice un curso de igualdad de oportunidades y de género, en el que se conciencie al funcionariado de este tema tan importante. Obligatoria.</i>



187	<i>Considero muy necesario que exista conciliación laboral efectiva que permita la promoción y desarrollo de la carrera profesional. Tal y como están las cosas ahora, hay que elegir entre familia o trabajo.</i>
188	<i>Definición adecuada de los puestos de trabajo. Que las tareas correspondan a los puestos una vez bien definidos. Mejora de las posibilidades de mejora bajo criterios exclusivamente objetivos, de igualdad mérito y capacidad. Promoción profesional. Concursos anuales de méritos.</i>
189	<i>Medidas que reduzcan la presencia no equilibrada de las mujeres en puestos de responsabilidad: directoras de oficinas del SEF, Jefas de Servicio y Sección, Secretarías Generales, directoras generales, etc. Obligatoriedad de presencia equilibrada en puestos de responsabilidad: 40-60 % Incremento de puestos enmarcados en teletrabajo para el acceso a mujeres.</i>
190	<i>Lo más urgente: una ludoteca en la Escuela de Administración Pública para poder asistir a cursos por la tarde presenciales. Actualmente tengo que renunciarlos por tener hijos pequeños, lo que está afectando a mi formación continua desde hace años, en detrimento de compañeros sin hijos o con ayuda por las tardes. Garantizar controles y criterios anónimos para que en los puestos de libre designación no se elijan habitualmente más hombres que mujeres. Que siempre se cubran las bajas maternales: una compañera embarazada, si no se sustituye, es percibida como una carga para los demás compañ@s. Preferencia en elección de fechas de vacaciones a los padres con hijos pequeños. En las bolsas de trabajo de promoción interna, se debe permitir la elección de la zona: los que tenemos hijos pequeños que tenemos que recoger de comedores escolares o llevar al cole no podemos aceptar puestos fuera de nuestro municipio por incompatibilidad con nuestras obligaciones familiares, lo que nos perjudica laboralmente y para promocionar frente a los que no tienen cargas familiares o disponen de ayuda. La organización de campamentos y escuelas de verano (aunque no se subvencione completamente) para hijos de funcionarios en los meses de julio y septiembre mientras no hay colegio, y los padres no tenemos vacaciones.</i>
191	<i>Formación e información sobre esta materia para empleadas y empleados.</i>
192	<i>Equiparar los permisos de paternidad. Igualitario para ambos. Informar y mentalizar para uso correcto del vocabulario. Contrarrestar la discriminación de género y los estereotipos negativos sobre el género.</i>
193	<i>Bajo mi punto de vista la herramientas con las que contamos los funcionarios son, aunque mejorables, muy buenas. El problema viene dado en ciertas unidades cuando tú superior jerárquico te perjudica por: ser madre, ir al médico con tus hijos y ciertas cosas que haces porque sabes que son tu derecho, y aportando los justificantes correspondientes, pero que te traen consecuencias negativas. Yo crearía una unidad de control, que encuestara a todas las unidades y sacaran conclusiones y se aplicaran medidas correctivas oportunas. El problema es que no sabes a quién dirigirte para dar tus quejas y que no quedes señalada. Gracias.</i>
194	<i>Permisos sin sueldo para todas y todos, fijos e interinos. Excedencias sin obligación de mínimo dos meses, especial protección a colectivos vulnerables como familias monoparentales con menores a su cargo (permiso retribuido vacaciones escolares). Estudio de personal a turnos para conciliar vida familiar y laboral. Mayor flexibilidad horaria para conciliar. Más oportunidades para la mujer a la hora de ocupar puestos de responsabilidad...</i>
195	<i>ahora mismo la conciliación familiar</i>
196	<i>Más información y previa a la incorporación.</i>
197	<i>Más formación a través de internet. Que se desarrolle la tele trabajo.</i>
198	<i>Protocolo de medidas para la prevención y/o actuación ante casos de violencia de género</i>
199	<i>Los permisos de maternidad y paternidad son distintos en cada caso, y deberían ser más igualitarios en el periodo de tiempo.</i>
200	<i>Hacer un buen diagnóstico de la situación actual, puestos de trabajo y cargos directivos. Establecer un plan integral con medidas de apoyo que garanticen guarderías/escuelas infantiles y</i>



	<p><i>centros de atención a la infancia que permitan compatibilizar los horarios de trabajo.</i></p> <p><i>Establecer jornada de 35 h</i></p> <p><i>Plantear equipos directivos paritarios</i></p> <p><i>Etc...</i></p>
201	<p><i>En estos momentos las medidas existentes en esta administración regional para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar son suficientes.</i></p>
202	<p><i>Medidas de conciliación: posibilidad de acogerse los trabajadores /as a permisos para el cuidado de hijos mayores de 5 años en períodos vacacionales escolares.</i></p>
203	<p><i>Igualdad total en todos los ámbitos, tanto para el acceso a determinados puestos de trabajo, retribuciones, responsabilidades, etc. y también igualdad total en el ámbito de medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. No debe existir ningún trato de favor hacia ningún colectivo, los varones deben implicarse por completo y en total igualdad en las tareas del hogar, la familia, etc. Estas medidas de conciliación en ningún caso deben ser un obstáculo para el acceso a puestos de responsabilidad o de dirección. Si en la actividad laboral privada que se basa sobre todo en principios de: menor coste posible, personal mínimo imprescindible, disponibilidad horaria máxima por el personal, etc. En la Administración Pública, debe prevalecer la igualdad en todos los ámbitos y que su uso sirva para eliminar prejuicios, demostrar su eficacia y se vaya trasladando a toda la sociedad en general, no solo en el ámbito laboral.</i></p>
204	<p><i>Que se gestione la supresión del techo de cristal que impide que las mujeres lleguen en el mismo porcentaje que los hombres a los altos cargos de la comunidad Autónoma, las mismas jefaturas de Servicio y a la misma cantidad de jefaturas de Sección. Y mientras tanto que se publique esta comparativa por sexos, incluyendo el indicador del sexo en la próxima RPT de la CARM, y ya me hago yo los cálculos.</i></p> <p><i>Muchas gracias.</i></p> <p><i>Un saludo.</i></p>
205	<p><i>Aumento del periodo de tiempo de baja maternal. (9 meses).</i></p> <p><i>Flexibilidad horario por cuidado del hijo en circunstancias que sea necesario su atención médica.</i></p> <p><i>Disponer de días para atención al menor si requiere cuidados en el domicilio, opción de teletrabajo durante los días de cuidado.</i></p>
206	<p><i>Vigilar la discriminación indirecta que pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.</i></p>
207	<p><i>Creo que no se da ninguna facilidad en la administración, en los casos de conciliación familiar, cuando los familiares son personas mayores totalmente dependientes y con ingresos continuos en centros hospitalarios.</i></p>
208	<p><i>Yo estoy en contra del lenguaje "no sexista" y por otra parte creo que en la Administración regional hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por tanto, se podría dedicar ese tiempo y medios a otras cosas.</i></p>
209	<p><i>En los casos de concursos de traslados existe la misma igualdad pero no en los casos de libre designación. Aun así pienso que en la Administración hay más igualdad que en las empresas privadas donde la mujer está más desfavorecida y gana menos.</i></p>
210	<p><i>Flexibilidad horaria sustitución de personal para poder realizar estudios encaminados a la formación del funcionario para poder mejorar en su puesto de trabajo.</i></p>
211	<p><i>Cursos para la concienciación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro del ámbito de la administración regional.</i></p>
212	<p><i>Promoción y desarrollo de un programa de actividades formativas en materia de igualdad amplio y diverso con atención a las distintas áreas y perfiles profesionales, con creación de un área específica en esta materia dentro de la Escuela de Formación Pública e incentivando la participación en el mismo mediante un plus en los méritos que supone esa formación sobre el resto -Desarrollo de servicios para atención de hijos e hijas del personal al servicio de la administración, especialmente en momentos donde no coinciden las vacaciones escolares con las laborales -Desarrollo activo de las medidas de conciliación y de la flexibilidad en la toma de permisos, removiendo obstáculos existentes para ello y e incluso considerando como falta administrativa a las prácticas para obstaculizarlas (dado que estas no son infrecuentes en el área de sanidad y servicios sociales)-Consideración de criterios relativos a la</i></p>



	<i>conciliación familiar y laboral como elemento exigente a la hora de acceder a una plaza de personal interino, sin que ello penalice en la que respecta a la permanencia en la bolsa de trabajo.</i>
213	<i>Mejora de la conciliación</i>
214	<i>No favorece en nada, ni a hombres ni mujeres, que el día de la mujer la administración regional dé permiso a las mujeres para que salgan antes del trabajo.</i>
215	<i>Denominación de categorías profesionales no discriminatorias. No discriminación en la selección de personal. Incentivar la presencia del género que corresponda en los sectores que sea minoritario. Comisiones de Servicios y adscripciones provisionales, regular su procedimiento para evitar la discriminación por razón de género y cualquier otro tipo de discriminación. Plazos y baremo de méritos mínimos procedimiento urgente.</i>
216	<i>no parece haber en la administración pública desigualdad entre mujeres y hombres</i>
217	<i>Medidas destinadas a conciliar la vida laboral, familiar y personal.</i>
218	<i>En el siguiente orden: - Atención de situaciones de especial protección. - Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</i>
219	<i>La segregación horizontal y vertical son dos de los factores más destacados de desigualdad en el ámbito laboral. La ocupación de las mujeres en puestos menos valorados y las dificultades de acceso a los puestos directivos son realidades que en la CARM se conoce. Para evitarlo: 1. Garantizar que cada puesto de trabajo esté ocupado por la persona que mejor pueda desempeñarlo; 2. Potenciar la transparencia y objetividad en el desarrollo y promoción de las y los profesionales de los Centros Directivos; 3. Fomentar la transversalidad en la gestión del talento, facilitando que el personal de la CARM pueda optar a diferentes alternativas de desarrollo, independientemente del lugar donde se originen; y, 4. Reforzar el rol de la persona como responsable de su propio desarrollo profesional</i>
220	<i>Criterios de Concurso que sustituyan los actuales en las Libres Designaciones, y en las ocupaciones provisionales de los puestos, ya que estos últimos cuando tienen cierto nivel y son otorgados a la persona de preferencia, muchos de ellos hombres, son finalmente ganados en concurso ya que el tiempo provisional da los puntos adecuados para conseguirlo, siendo una trampa legal de manejo de puestos que se ve cada día en nuestra administración y es de tod@s sabido. Un saludo.</i>
221	<i>Que no se tome como una medida transversal, si no, que se le dé más importancia a la igualdad de género, ya que desde las administraciones públicas somos un referente para el resto de ciudadanos, gracias.</i>
222	<i>Mayor presencia en puestos directivos o de liderazgo. Conocer trayectorias de mujeres con puestos de mando en la Administración y empoderamiento de las demás trabajadoras de cara a promocionar en su trabajo. Conciliación de mujeres que se quieren incorporar a trabajar y espacio dentro de los edificios de trabajo donde tener una lugar (ludoteca) y poder dejar a los bebés que sean muy pequeños para llevarlos a la guardería.</i>
223	<i>Formación y campaña de comunicación más amplia.</i>
224	<i>Aplicar medidas de Igualdad entre hombre y mujeres que sean realmente efectivas, es decir, no adoptar medidas de discriminación positiva hacia la mujer, ya que para que hombre y mujer alcancen una igualdad real, AMBOS sexos deberían tener las mismas oportunidades. Un ejemplo sería el uso del lenguaje. En el enunciado de arriba se habla de "las empleadas y empleados". La lengua española incluye el género femenino en el masculino plural, por lo que es incorrecto hablar de empleadas y empleados. Reconozco que en nuestro país la mujer estuvo discriminada durante siglos, pero yo no he vivido esa época. Soy mujer y médico y jamás me he sentido discriminada en la Administración por mi género. Y discrepo de las políticas que promueven la supremacía de la mujer, porque los discriminados acabarán siendo los hombres, lo que es anticonstitucional.</i>
225	<i>Más que medidas sería tener primero una visión sobre la realidad de las diversas situaciones personales y tomar decisiones consecuentes y aceptables con dicha realidad.</i>



226	<i>No veo que haya que adoptar nuevas medidas.</i>
227	<i>Bueno, a diferencia de las empresas privadas, al ser esto una Administración Pública y Funcionarios Públicos, nos regimos por el EBEP. Por lo que considero que la ley Estatuto Básico del Empleado Público, es válido para la mujer y para el hombre y su aplicación sería adecuada para la igualdad, aunque se puede mejorar. Otra cosa es, su aplicación, utilizando conceptos y mentalidad abierta y NO MACHISTA. Me refiero a la mentalidad, tanto de hombres como de mujeres. Pues algunas mujeres son más machistas que los hombres. Otra cosa es, el que algunos hombres tengan una mentalidad acerca de la mujer, como un ser inferior que solo debería ocupar determinados cargos o empleos. Eso debe cambiar total y radicalmente. La mujer es tan digna de ocupar cualquier cargo o empleo dentro de la Administración Pública, así como, cobrar íntegramente las retribuciones que corresponden a dicho cargo o empleo.</i>
228	<i>al personal se valora por su valía profesional no por su sexo</i>
229	<i>Dar formación en igualdad de oportunidades y de género y hacer accesibles las acciones formativas a las mujeres: motivándolas a que participen, desarrollándolas durante la jornada laboral y en horarios conciliadores...</i>
230	<i>Me parece que cada vez avanzamos más en el camino con miras a lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.</i>
231	<i>Mayor flexibilidad horaria Permisos por enfermedades de hijos</i>
232	<i>Más información (X2)</i>
233	<i>-Valoración igualitaria en altos cargos, con más representación de mujeres con demostrada experiencia profesional</i>
234	<i>La puesta en marcha de una ludoteca adscrita a la EFIAP, de tal forma que se remuevan los obstáculos que existen para que las mujeres y los hombres puedan formarse en igualdad de condiciones y tener las mismas oportunidades de acceso en su carrera o promoción profesional, así como la indudable mejora en los servicios públicos que ello supondría.</i>
235	<i>La flexibilidad horaria</i>
236	<i>Muy sencillo: tener en cuenta en cada servicio las situaciones individuales de los trabajadores y técnicos y no sólo las manías mesiánicas y desproporcionadas de los jefes de servicio.</i>
237	<i>Discriminación pasiva en las pruebas de selección. Igual que hay plazas reservadas para minusválidos, que las haya para mujeres exclusivamente.</i>
238	<i>Mayor flexibilidad para la conciliación de la vida familiar para colectivos que tienen dedicación exclusiva y atención directa. No todos los profesionales podemos conciliar nuestra vida personal sin perjudicar a otros compañeros/as.</i>
239	<i>Volver a las 35 horas semanales permitiría mejorar dicha conciliación ya que permitiría ajustar un poco más los horarios laborales con los escolares. Por otro lado, y de cara al verano, la reducción horaria que se implanta en los centros escolares durante junio y septiembre es incompatible con nuestro horario. Sería interesante que la reducción horaria de la que disfrutamos en julio y agosto se ampliara a los meses de junio y septiembre, por lo menos para los que tenemos menores a nuestro cargo.</i>
240	<i>Empezar a utilizar el término "empleados" como algo neutro, sin género, para evitar discriminación y que los documentos administrativos no se hagan eternos de redactar y de leer.</i>
241	<i>hoy en día, para promocionar en esta administración regional, si hay un puesto vacante de mejores condiciones/retribuciones se pone para desempeñar provisionalmente en dicho puesto a alguien designado por el jefe del servicio correspondiente, en muchos casos sin datos objetivos, solamente que le cae mejor a dicho jefe de servicio que otras personas, dicha persona cuando en el futuro salga dicho puesto a concurso es casi seguro que lo gana, dado que los puntos ganados en dicho desempeño provisional solo lo tiene esa persona. Una forma así de promocionar en ningún caso permite una promoción objetiva así como una igualdad entre las personas. Una modificación de este tema, sobre todo una igualdad real en los concursos, permitiría una administración moderna y con igualdad de oportunidades.</i>



242	<i>Flexibilidad horaria (X3)</i>
243	<i>Formación para el desarrollo de la carrera profesional.</i>
244	<i>Permisos y/o licencias por paternidad/maternidad</i>
245	<i>Na, no cambian...es así desde hace 38 años que conozco la administración, suerte con la iniciativas.</i>
246	<i>Horario para conciliar, teletrabajo.</i>
247	<i>Crear y dar más acceso a guarderías en los centros de trabajo o lo más cerca posible de ellos.</i>
248	<i>Sería interesante poder realizar un curso relacionado con el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, puntuable y con la posibilidad de ser realizado por todos los empleados de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sea presencial o telemático. De este modo tendríamos más posibilidad de conocer lo que se puede hacer para mejorar en esta materia.</i>
249	<i>Adecuación del horario de trabajo, más flexibilidad para poder conciliar realmente la vida familiar y laboral</i>
250	<i>Mi opinión es que desearía que existiera paridad en el desempeño de puestos de máxima responsabilidad, independientemente de la capacidad de ambos sexos que a niveles de la Administración Pública Regional ya han demostrado su cualificación suficiente y necesaria para asumir con solvencia dichos cometidos.</i>
251	<i>Valorar por formación y la profesionalidad con la que se desempeña el puesto de trabajo, para la promoción interna, ACCESO A LOS PUESTO DE FORMA PROVISIONAL, ya que si no te proponen un puesto, en los concursos de traslados no se puede acceder a nada. No perfilar las plazas. Facilitar acceso a mujeres profesionales a puestos de responsabilidad,</i>
252	<i>Conciliación familiar y laboral, dando la oportunidad y facilidad de poder desempeñar la jornada laboral completa. Para ello es necesario poder tener la oportunidad de poder recuperar horario durante todos los días de la semana o al menos un mínimo de 2 horas los días que los centros no se abren por la tarde.</i>
253	<i>Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación. Teletrabajo: La comunicación entre el responsable de la sección y la persona que puede pedir teletrabajo es muy deficiente, y no siempre el personal funcionario tiene acceso a la información, por lo que sería necesario que los cauces informativos sean mucho más ágiles y efectivos. Información sobre centros especializados en cuidados a personas dependientes en el municipio. Apoyo económico para sufragar gastos de escuelas infantiles y de centros de atención a personas dependientes dentro del Plan de Acción Social. Formación para el personal en horario laboral. Ofertar al personal la posibilidad de llevar a cabo la actividad laboral en un sistema de trabajo a turnos. Actuaciones y actividades infantiles en periodos de vacaciones escolares en los centros de trabajo, con personal especializado y proyectos atrayentes a menores. Crear la figura "Agente de Igualdad" en cada Unidad Administrativa para velar por el cumplimiento de las Leyes de Igualdad y las medidas emanadas del Plan de Igualdad.</i>
254	<i>Cursos de formación obligatorios sobre igualdad y conceptos básicos. Cursos de formación obligatorios de lenguaje no sexista. Información descentralizada de las medidas y protocolos con charlas en los centros directivos, administrativos, residencias y centros ocupacionales. Es necesario el fomento de las medidas de conciliación entre el personal masculino para favorecer la corresponsabilidad. Mandar información personalizada y periódicamente de las medidas de conciliación a todo el personal empleado público. Recuperar todas las medidas suspendidas del Plan de Acción Social. Establecer permisos de paternidad igual e intransferible, pagados al 100%.</i>
255	<i>Información y formación a las empleadas y empleados en esta materia y más medios, materiales y físicos, para desarrollar este plan de igualdad</i>
256	<i>Es difícil conciliar la vida familiar y laboral por varias razones: -los horarios nos son muy flexibles y mucho menos en junio y septiembre cuando los niños tienen el horario reducido -también influye mucho el hecho de tener limitado los días para hacer las tardes a lunes y miércoles.</i>



	<i>Cuando los 2 miembros de la pareja trabajan en la administración se dificulta mucho el poder hacer las tardes cuando o lunes o miércoles tienes una reunión del colegio, medico, dentista, etc... Saludos</i>
257	<i>Lo primero y principal es que uno tiene que venir ya de casa con la lección aprendida. Por eso cualquier medida que sirva para recordar a "olvidadizos" e informar a "ignorantes" está bien, ya que si no venimos "educados" de casa en el trabajo también se puede concienciar.</i>
258	<i>Todas aquellas que tienen que ver con la conciliación de la vida familiar y laboral, no tanto el que existan estas medidas (muchas ya existen) sino en cuanto que haya medidas encaminadas a que la organización no penalice el acogerse a las mismas.</i>
259	<i>Que sean medidas de igualdad EFECTIVAS y que no se quedan en una mera "declaración de intenciones".</i>
260	<i>Cuando llegan los periodos de marcada tradición festiva, en ocasiones hay funcionarios/as que durante unas horas de su jornada laboral están acompañados por sus hijos por no tener donde dejarlos. La Administración regional podría concertar un servicio de ludoteca incluso en las dependencias de alguna de las principales Consejerías.</i>
261	<i>Formación obligatoria para todo el personal que trabaja en y para la administración</i>
262	<i>Cualquiera que se desarrolle será buena.</i>
263	<i>Cursos de formación obligatorios</i>
264	<i>Tal vez deberían establecerse unos mínimos de paridad en altos cargos, ya que siguen siendo en su mayoría hombres.</i>
265	<i>Revisión del lenguaje que aún es muy sexista. Medidas que fomenten una conciliación de la vida familiar real, no sólo en el caso de hijos sino también en el de ascendientes mayores.</i>
266	<i>La conciliación de la vida familiar y laboral (X2)</i>
267	<i>Sobre todo, creo que mediante formación: en materia de igualdad de oportunidades y regulación jurídica en esta materia (conciliación entre la vida laboral, familiar y personal...). También mediante la implementación de protocolos de actuación (prevención y/o actuación ante casos de violencia de género, acoso sexual...).</i>
268	<i>Escuelas de verano infantiles gratuitas o con reducción de precios para funcionarios jornada laboral de 35 horas semanales. Eliminación de la interrupción de la jornada en el horario de 30 minutos diarios de 15:30 a 16:00 horas.</i>
269	<i>Dentro de la función pública pienso que hay igualdad entre mujeres y hombres porque los criterios que se siguen son por distintos méritos que nada tienen que ver con el sexo de la persona</i>
270	<i>Todavía hoy la mayor parte de cuidados de los menores recaen en la madre, las medidas de reducción de jornada sólo pueden llevarlas a cabo madres cuya pareja (en el caso de haberla) tengan un buen sueldo. Cualquier mejora en la jornada de la madre, sobre todo cuando los niños son pequeños. Yo vería bien una reducción de jornada (1-2h) sin reducción de haberes hasta que los hijos empiecen el colegio.</i>
271	<i>la igualdad de oportunidades viene dada por oposiciones limpias a puestos públicos; viene dada por eliminar las libres designaciones; viene dada por la no asignación a dedo de asesores de altos cargos; viene dada por la confianza en l@s funcionari@s; viene dada porque exista en tu cuerpo posibilidades reales de promoción; viene dada por la honestidad y ética de l@s polític@s (cada vez más en entredicho); viene dada por la eliminación de las injerencias de las diferentes confesiones religiosas (en este caso de la iglesia católica) en la administración pública (por sus connotaciones históricas sobre el papel de la mujer); viene dada por la educación a todos los niveles; viene dada por el respeto al medio ambiente; en fin, viene dada por el sentido común y por la falta de intereses espurios. Saludos.</i>
272	<i>Que todos esos planes y protocolos de los que se pregunta en las anteriores cuestiones sea más visible y se le dé más difusión y publicidad, que llegue a todo el personal y los conozcamos.</i>
273	<i>Pienso que hay formación en igualdad, de hecho yo he hecho varios cursos. Pero estos cursos los solicitan mayoritariamente mujeres, que somos las que estamos más sensibilizadas con el tema. Mientras que los hombres, por lo que he observado, no suelen solicitar esta formación. De manera que estamos recibiendo la formación las personas que somos más sensibles al tema y lo</i>



	<i>sufrimos, mientras que las personas a las que habría que sensibilizar no reciben formación alguna... Pienso que esto habría que cambiarlo de alguna manera.</i>
274	<i>Teletrabajo.</i>
275	<i>Ampliar permiso de maternidad, lactancia y atención a personas con discapacidad, mayores o dependientes de primer o segundo grado de consanguinidad. Puesta en marcha de una guardería-ludoteca en Función Pública para la compatibilización de los periodos de formación continua con la atención a hijos menores de 10 años.</i>
276	<i>Que la maternidad no sea desfavorable para la promoción y/o estabilidad en el empleo dentro de la administración para las funcionarias interinas. Que la flexibilidad horaria por conciliación familiar no repercuta en el sueldo.</i>
277	<i>Como desconozco los manuales, guías, recursos, herramientas, normativa, etc., en materia de Igualdad, sería necesario dar a conocer estas medidas; el cómo, lo desconozco, aunque a través de la Escuela de Formación, para que nos vayamos reciclando en estos temas e incluso en otros y que a veces si se solicitan no hay cupo o bien que sean obligatorios (simplemente lo básico) para nuestro reciclaje, y el que quisiera ampliar que los solicite con más horas de formación.</i>
278	<i>Ampliación del teletrabajo Que las mujeres estén representadas en los cargos de responsabilidad</i>
279	<i>Medidas para conciliar la jornada laboral con el cuidado de hijos menores cuando están enfermos y en los periodos vacacionales</i>
280	<i>En principio considero que por lo menos en mi trabajo, no existe discriminación alguna entre mujeres y hombres. Podría afirmar que a veces, para determinados puestos o tareas la discriminación es positiva, y los hombres realizan tareas más penosas que las mujeres. Con respecto a los trabajadores de la CARM, considero que no hay discriminación alguna entre sexos.</i>
281	<i>Medidas encaminadas a una mejor y más efectiva conciliación de la vida familiar y laboral</i>
282	<i>Creo que la mejor medida en materia de igualdad de oportunidades entre el personal empleado público es ajustar sus capacidades y competencias a las funciones definidoras del puesto de trabajo.</i>
283	<i>Mayor flexibilidad e incluso reducción horaria, en determinados momentos, para poder compaginar la vida familiar con los procesos de promoción profesional, pues el techo profesional de muchas mujeres viene marcado en la mayoría de los casos, según las cargas familiares que tengan.</i>
284	<i>Proporcionalidad entre el número de mujeres que trabaja en la administración con el número de mujeres en puestos de responsabilidad. discriminación positiva hasta conseguirlo</i>
285	<i>Más análisis, más información y más facilidades. Hacer que se apliquen realmente todas las medidas que todo buen Plan contiene.</i>
286	<i>Que los altos cargos estén equilibrados entre ambos sexos</i>
287	<i>Considero que la baja por maternidad y paternidad debería ser la misma. Considero que la posibilidad de trabajar desde casa, sobre todo en la época de crianza, algún día de la semana y siempre y cuando el puesto de trabajo se adecue a esta opción, debería tenerse en cuenta.</i>
288	<i>Lo referente a la conciliación laboral y familiar de las empleadas públicas.</i>
289	<i>Sobre todo aplicar la Ley en materia de igualdad y que las mujeres tengamos las mismas oportunidades para poder acceder a los cargos directivos.</i>
290	<i>La posibilidad de disponer de plazas en guarderías de la CARM (escuela infantil de 0 a 3 años) para las madres y padres que trabajan en la CARM, cerca de su puesto de trabajo, con el fin de poder conciliar de verdad el hecho de ser madre o padre, y sin tener que dejarte la mitad de tu sueldo por contribuir con la natalidad, los actos del presente condicionan siempre nuestro futuro, y la baja natalidad por falta de ayudas a las personas trabajadoras esta minado el futuro del País así como el de nuestra Región.</i>
291	<i>Servicios guardería Horario más flexible para mujeres con hijos a cargo</i>
292	<i>Igualdad en el permiso de maternidad y paternidad, mayor conciliación en los horarios.</i>
293	<i>creo que el personal de agrupaciones profesionales estamos muy discriminados especialmente por las comisiones de servicios, nos quitan el tiempo trabajado,</i>



294	<i>Información y formación en materias de igualdad de género para todas y todos. En materia de conciliación de la vida laboral y familiar, adecuar la jornada laboral a las jornadas escolares y de atención y cuidados de las personas dependientes. En la excedencia por cuidados potenciar e incentivar que la tomen los hombres, con medidas positivas como pagar una parte del salario en la excedencia total, y el porcentaje del 100% del salario completo en caso de reducción de jornada. En caso de la excedencia por cuidado ejercida por la mujer incentivar la formación y que este tiempo se le compute doble a efectos de antigüedad y de cotización. Flexibilidad horaria creando bolsas de trabajo individuales para cuando haya necesidad poder hacer uso de ellas.</i>
295	<i>A pesar de los avances que se están realizando en aras de la igualdad de hombres y mujeres en el plano laboral, es indudable que el peso de la crianza de los hijos lo seguimos llevando las mujeres y tenemos que hacer grandes esfuerzos para conciliar el trabajo con los pequeños acontecimientos de cada día (enfermedad de un hijo, cambio de horario escolar...etc.). En mi caso particular, tengo un niño con una enfermedad crónica que requiere mucha atención por mi parte, y no está prevista la posibilidad de la reducción de jornada laboral como sí se prevé en Andalucía o incluso en la empresa privada. Esta sería para mí una medida necesaria.</i>
296	<i>Formación tanto a mujeres como a hombres para hacernos conscientes de que la conciliación no es sólo una cuestión de mujeres.</i>
297	<i>Todas son oportunas y necesarias</i>
298	<i>Aumentar las medidas para facilitar la conciliación tanto a padres como a madres.</i>
299	<i>La equiparación de la licencia por maternidad/paternidad.</i>
300	<i>Hay que pasar de la política de la comunicación de intenciones, a la realidad de los resultados. Habría que implementar herramientas de medición, auditoría y de análisis. Está todo inventado, por cierto, hacer algo de benchmarking tampoco vendría mal.</i>
301	<i>Dar formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla, desde la alta dirección, al Servicio de recursos humanos, a responsables de los distintos Servicios y también al resto de trabajadores.</i>
302	<i>Una baja maternal más larga (1 año) sin repercusión para posibles ascensos, sobre todo en puestos de libre designación.</i>
303	<i>Flexibilización del horario laboral, permitiendo trabajar cualquier tarde de la semana y no estableciendo franjas horarias en las que no cuenta el tiempo trabajado. Establecimiento de un horario de verano estable, todos los años el mismo y en los mismos períodos. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, permitir adaptar las vacaciones sin obligación de tomarlas en fechas concretas, ni períodos de duración mínima. Facilitar el acceso al teletrabajo, pudiendo practicarlo solo en momentos concretos o por circunstancias específicas, sin una carga burocrática que complique el proceso. Por ejemplo, se puede solicitar estar incluid@ en esa opción, evaluando lo necesario, y se usa cuando se necesita sin más trámite, siempre con el consentimiento de l@s responsables del servicio. Esto permitiría, por ejemplo, teletrabajar sin trámites engorrosos en caso de enfermedad imprevista de un familiar.</i>
304	<i>La implantación de una flexibilidad en la jornada laboral real y efectiva sin distinción entre hombres y mujeres para conciliar la vida laboral y familiar.</i>
305	<i>Sinceramente creo que la igualdad de oportunidades en la administración regional, o por lo menos en los ámbitos en que me he movido, es algo que siempre ha estado presente. No he conocido ningún caso en contra de esa igualdad. Más bien creo que es un tema que puede darse en la sociedad o en determinados ámbitos privados. No creo por tanto que haya que introducir ninguna medida específica en este ámbito.</i>
306	<i>Igualdad plena.</i>
307	<i>La puesta en marcha de licencias por paternidad</i>
308	<i>Formación en el uso de lenguaje no sexista.</i>