



Región de Murcia
Consejería de Sanidad



Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Murciano de Salud

2016-2017



Región de Murcia
Consejería de Sanidad



Comisión de Igualdad



No FIRMA

[Handwritten signatures and scribbles]



Prólogo

La igualdad es uno de cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra esta igualdad y prohíbe la discriminación por razón de sexo. La igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres. Aunque el estatus legal de las mujeres en Europa ha mejorado, sin lugar a dudas, durante las últimas décadas, la igualdad efectiva está aún muy lejos de ser una realidad. Si bien el progreso es visible (logros educativos, participación en el mercado laboral, representación política), las brechas de género aún persisten en muchas áreas, manteniéndose los hombres en sus roles tradicionales y limitando las oportunidades de las mujeres para alcanzar sus derechos fundamentales y hacer valer sus intereses.

La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. No obstante, en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. La maternidad limita el acceso al empleo, y en el hogar las mujeres siguen trabajando más horas, sin salario, que los hombres. Las desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales y además, imponen una pesada carga a la economía y suponen un despilfarro de talentos.

Además del progreso social, promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales. Para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz.

Los roles asignados a los sexos siguen influyendo en decisiones individuales cruciales sobre cuestiones de educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia y fertilidad. A su vez, estas decisiones tienen un impacto en la economía y la sociedad. Por tanto, para todos es positivo que se ofrezcan auténticas opciones, tanto a los hombres como a las mujeres, a lo largo de las distintas fases de sus vidas.

La igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social. Se necesita todo el talento que, tanto mujeres como hombres, podamos aportar para avanzar hacia un modelo social más justo y un desarrollo económico basado en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.



ÍNDICE

1. Introducción
2. Diagnóstico
3. Objetivos del Plan para la Igualdad
4. Acciones y medidas
5. Cronograma
6. Gestión del Plan para la Igualdad
7. Seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad
8. Tablas de medidas y agentes



1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales, además es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre.

Además, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó en marzo de 2010 la Carta de la Mujer, en la que renovó su compromiso por la igualdad entre los sexos, e insistió en la necesidad de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres, de forma transversal, en todas sus políticas.

En mayo de 2011, cinco años después del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europea 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

En el camino para la consecución de dichos objetivos, en nuestro país debemos referirnos a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que en lo que respecta a la Administración Pública establece criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

En la Región de Murcia, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género dispone, que la Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal ha de plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.



La obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar planes de igualdad a través de los instrumentos de negociación colectiva se estableció en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (disposición adicional octava). Dichos Planes de Igualdad deben desarrollarse por Acuerdo con la representación del personal al servicio de la Administración Pública.

En la Administración Pública de la Región de Murcia, la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, alcanzó con fecha 3 de julio de 2014 un Acuerdo sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el que se establecía la constitución de las Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres, dependientes de cada una de las Mesas Sectoriales de Negociación que contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad.

Plan para la Igualdad

El presente Plan para la Igualdad contiene el conjunto de medidas negociadas con las Organizaciones Sindicales para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres hombres, y contiene el diagnóstico de la situación de partida, así como los objetivos y medidas concretas en atención a los resultados de dicho diagnóstico.

Aprobación

El presente Plan ha sido elaborado y aprobado por la Comisión de Igualdad del Servicio Murciano de Salud de fecha _____ y negociado y Acordado por la Mesa General de Negociación de las Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de fecha _____, siendo ratificado por el Consejo de Gobierno en su sesión de fecha _____.

Ámbito

Todo el Personal estatutario, funcional y laboral adscrito al Servicio Murciano de Salud.

Vigencia

La duración del presente Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Murciano de Salud abarcará los ejercicios 2016 y 2017.



2. Diagnóstico

El Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de fecha 3 de julio de 2014 contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad.

El citado Acuerdo establecía que las direcciones generales competentes en materia de Recursos Humanos, elaborarían un diagnóstico con el fin de conocer la situación previa existente, que permitiera identificar la desigualdad real, y poder fijar objetivos y medidas concretos, indicando que a partir de los datos del diagnóstico se realizarían los Planes de Igualdad que serían elaborados y aprobados por las Comisiones Sectoriales y elevados a las Mesas Sectoriales de Negociación para su posterior ratificación por el Consejo de Gobierno.

Si bien el citado Acuerdo atribuye a las Comisiones de Igualdad los trabajos dirigidos a elaborar dentro de cada ámbito sectorial de negociación su Plan de Igualdad, en el apartado tercero del mismo se indica que corresponderá a la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género el establecimiento de unos criterios comunes de actuación, especialmente en lo que se refiere a los Planes de Igualdad. Dichos criterios fueron aprobados por Acuerdo de la Comisión de Coordinación con fecha 27 de noviembre de 2014.

Para la elaboración del presente plan, tal y como se recogía en el citado Acuerdo se ha utilizado la metodología para la elaboración de los Planes de Igualdad de la Guía para el desarrollo de planes de igualdad elaborado por la Administración Regional en colaboración con el Ministerio de Igualdad, con las adaptaciones correspondientes a las peculiaridades de cada ámbito sectorial de la Administración Pública Regional.

Los datos que se han tenido en cuenta en el estudio se han obtenido de la Base de datos del Departamento de Personal dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud. Los datos del diagnóstico están referidos a noviembre de 2014, debiendo actualizarse para el próximo plan, una vez agotada la vigencia del presente.

La realización del diagnóstico se ha realizado en las siguientes fases:

- Planificación de las tareas a realizar y comunicación al personal de la decisión de realizar un diagnóstico.
- Recogida de información y sistematización de la misma.
- Análisis de la información obtenida y redacción del informe con propuestas de mejora, discusión y debate con la dirección y la Comisión de igualdad, decisión sobre prioridades y medidas.
- Informe final resultado del estudio-diagnóstico y presentación a la Comisión de igualdad para su aprobación.



Para realizar un Estudio Diagnóstico es necesario utilizar técnicas de análisis: cualitativas y cuantitativas. Las técnicas cualitativas utilizan indicadores que facilitan la comprensión de los cambios en los procesos, las actitudes, las creencias, los motivos y los comportamientos. Este tipo de técnicas se podrán utilizar en una fase posterior y servirán para profundizar en el diagnóstico inicial.

Por otra parte, aplicaremos técnicas cuantitativas, donde se utilizan indicadores que proporcionan información concreta sobre lo que quieren señalar. Los indicadores más utilizados son el índice de feminización, distribución y concentración. El índice de distribución, se define como la proporción de un sexo con relación al otro, el índice de concentración, se define como la proporción de un sexo en relación a su grupo sexual y por último, el índice de feminización es la proporción de mujeres en relación al número de hombres. Por último, la brecha de género es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

Todos los datos estadísticos referidos al personal se han presentado desagregados por sexo, dado que es la variable principal que permite analizar las diferentes posiciones que ocupan mujeres y hombres dentro de la organización.

El análisis y evaluación de los datos facilitados a través de las 28 tablas recogidas en la Resolución de 23 de diciembre de 2014 (Anexo I) se ha realizado utilizando indicadores de género cuantitativos. Para conocer los datos de nuestra población de forma equitativa, al encontrarnos con una población en desequilibrio por sexo, realizaremos el análisis en dos niveles.

En un nivel inicial calcularemos los porcentajes que expresan los datos en función de la distribución de la población en las distintas tablas y en un segundo nivel, calcularemos las posibles desviaciones respetando la proporción de la población del SMS, que en nuestro caso será 30% para la población masculina y 70% para la población femenina.

De esta forma, comprobaremos en qué niveles se respeta la proporción de nuestra población y en que niveles se desvía. A continuación se recoge el análisis inicial de la situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Servicio Murciano de Salud.

a) Personal al servicio del SMS

El personal al servicio del SMS, a noviembre de 2014, se compone de 20.410 personas, de las cuales 6.243 son hombres y 14.167 son mujeres. La Tasa de Ocupación tiene como resultado que casi el 30% de la plantilla son hombres y el 70% mujeres. El dato indica que la plantilla está feminizada por superar el equilibrio establecido de 60% - 40%.



Si observamos la distribución de la plantilla por categorías, existe un equilibrio en la categoría de facultativos y facultativas (A1) que se aleja de la equidad si aplicamos la proporcionalidad de nuestra población (30/70). Por tanto, podemos decir que para la categoría A1 el hombre supera en +10 puntos su proporción, por contra la mujer está infrarrepresentada.

En cambio, conforme bajamos de categoría, la mujer supera su proporción llegando a superarla, a la inversa el hombre está en una proporción menor hasta llegar a la categoría C2. En la categoría E, el hombre supera su media frente a la mujer con +10 puntos de diferencia.

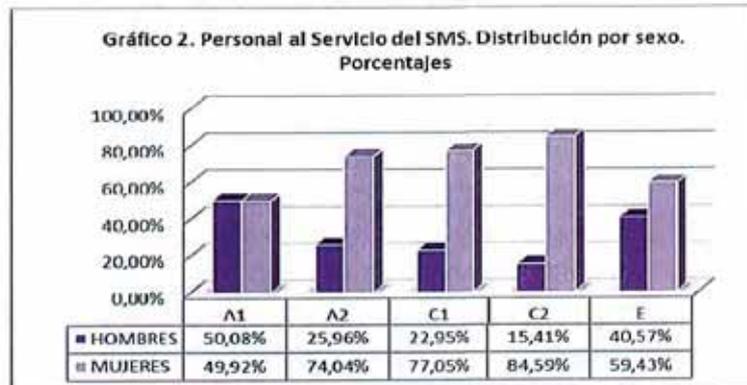
TABLA 1. PERSONAL AL SERVICIO DEL SMS. (Distribución por sexo. Datos absolutos)

GRUPO	A1	A2	C1	C2	E	TOTAL
HOMBRES	2.706	1.623	294	865	755	6.243
MUJERES	2.697	4.630	987	4.747	1.106	14.167
TOTAL	5.403	6.253	1.281	5.612	1.861	20.410

TABLA 2. PERSONAL AL SERVICIO DEL SMS. (Distribución por sexo. Porcentajes)

GRUPO	A1	A2	C1	C2	E	TOTAL
HOMBRES	50,08	25,96	22,95	15,41	40,57	30,59
MUJERES	49,92	74,04	77,05	84,59	59,43	69,41

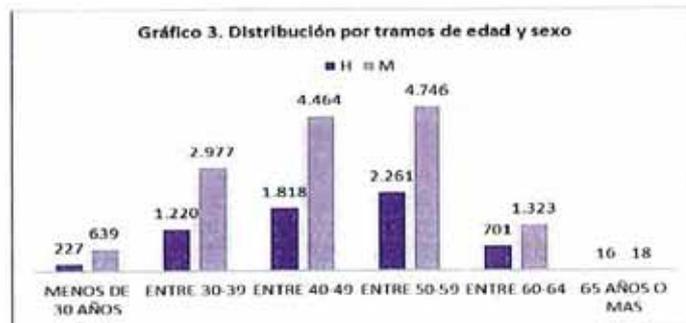
Por otro lado, la concentración masculina es mayor en la categoría A1 (43,34%), en cambio la mujer trabajadora se encuentra en las categorías A2 y C2 (32,68% en A2 y 33,51% en C2).



b) Distribución por edad

La distribución por edad y sexo nos muestra que el índice de feminización es mayor en los tramos de edad más jóvenes. Se observa una mayor presencia femenina en los primeros tramos con respecto al hombre (73,79% mujeres menos de 30 años frente a 26,21% hombres) desviándose de la proporción general (30/70) en +3 puntos, tendencia que va invirtiéndose conforme subimos en los tramos de edad, donde el hombre está en mayor porcentaje que la mujer (52,94% mujeres de 65 años o más frente a 47,06% de hombres). Sería necesario profundizar en el análisis de impacto de género para conocer en qué medida afecta los roles de género en el desarrollo de la carrera profesional y la conciliación de la vida familiar.

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO	<30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 O MAS	TOTAL
HOMBRES	227	1.220	1.818	2.261	701	16	6.243
MUJERES	639	2.977	4.464	4.746	1.323	18	14.167
TOTAL	866	4197	6282	7007	2.024	34	20.410



c) Distribución por Gerencias

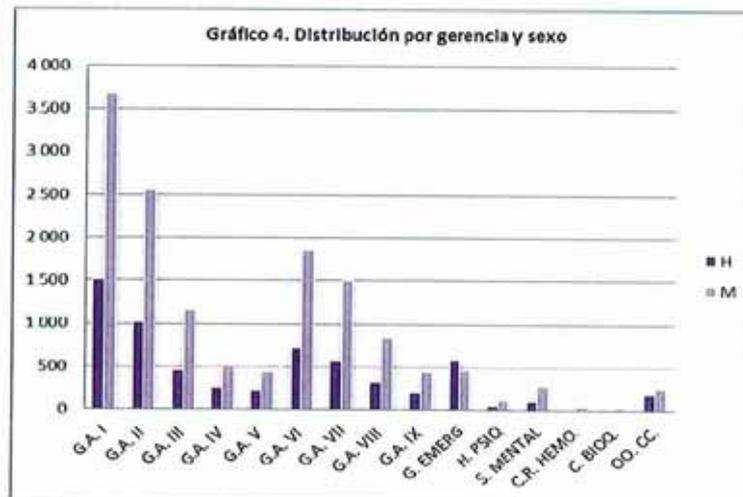
Si analizamos los datos por gerencia y sexo vemos que en la Gerencia de Emergencias, la mujer se aleja del equilibrio en casi -26 puntos. En Servicios Centrales hay un desequilibrio para ambos sexos aunque en menor porcentaje. Para el resto de gerencias existe un



equilibrio siguiendo la tendencia general de distribución (70% mujeres frente a 30% hombres).

TABLA 4. DISTRIBUCION POR GERENCIAS Y SEXO

	H	M	TOTAL	%H	%M
G.A. I MURCIA OESTE	1.508	3.684	5.192	29,04	70,96
G.A. II CARTAGENA	1.025	2.555	3.580	28,63	71,37
G.A. III LORCA	456	1.166	1.622	28,11	71,89
G.A. IV NOROESTE	259	513	772	33,55	66,45
G.A. V ALTIPLANO	220	440	660	33,33	66,67
G.A. VI VEGA MEDIA	723	1.854	2.577	28,06	71,94
G.A. VII MURCIA ESTE	575	1.500	2.075	27,71	72,29
G.A. VIII MAR MENOR	317	832	1.149	27,59	72,41
G.A. IX VEGA ALTA	204	435	639	31,92	68,08
GERENCIA EMERGENCIAS	584	462	1.046	55,83	44,17
H. PSIQUIÁTRICO	57	121	178	32,02	67,98
RED REGIONAL DE SALUD MENTAL	100	277	377	26,53	73,47
C.R. HEMODONACIÓN	20	47	67	29,85	70,15
C. BIOQUÍMICA	7	27	34	20,59	79,41
OO. CC.	188	254	442	42,53	57,47

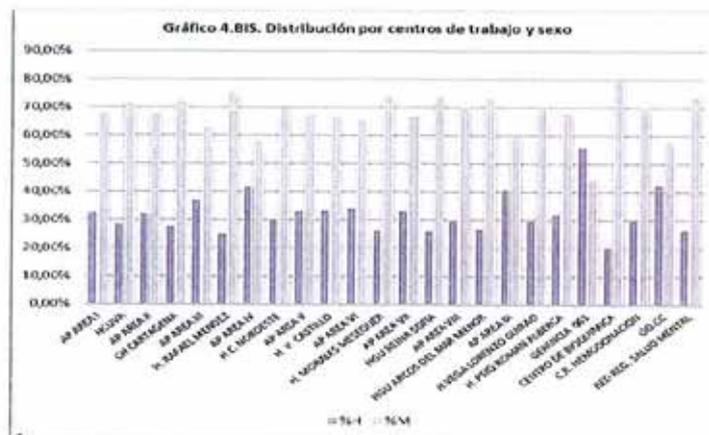


La distribución del personal por **centro de trabajo** cumple con la proporción de nuestra población (30/70) en la casi totalidad de los centros de trabajo. Podemos destacar que en las áreas de Atención Primaria IV y IX, Gerencia de Emergencias y Servicios Centrales rompen el equilibrio establecido donde se aprecia una mayor representación masculina en detrimento de la mujer. Aunque, en la mayoría de los centros de trabajo existe una proporcionalidad cercana a la equidad, habrá que profundizar en el análisis de los datos por centro de trabajo, sexo y categorías profesionales para determinar si existen condicionantes de género que puedan dificultar el equilibrio entre sexos.



TABLA 4. BIS. CENTRO TRABAJO Y SEXO

	H	M	TOTAL	%H	%M
ATENCIÓN PRIMARIA AREA I	183	381	564	32,45	67,55
HCU V. ARRIXACA	1.325	3.303	4.628	28,63	71,37
ATENCIÓN PRIMARIA AREA II	212	443	655	32,37	67,63
COMPLEJO H. CARTAGENA	813	2.112	2.925	27,79	72,21
ATENCIÓN PRIMARIA AREA III	154	261	415	37,11	62,89
H. RAFAEL MENDEZ	302	905	1.207	25,02	74,98
ATENCIÓN PRIMARIA AREA IV	86	119	205	41,95	58,05
H. COMARCAL DEL NOROESTE	173	394	567	30,51	69,49
ATENCIÓN PRIMARIA AREA V	45	91	136	33,09	66,91
H. V. CASTILLO	175	349	524	33,40	66,60
ATENCIÓN PRIMARIA AREA VI	197	376	573	34,38	65,62
H. MORALES MESEGUER	526	1.478	2.004	26,25	73,75
ATENCIÓN PRIMARIA AREA VII	152	306	458	33,19	66,81
HGU REINA SOFIA	423	1.194	1.617	26,16	73,84
ATENCIÓN PRIMARIA AREA VIII	73	170	243	30,04	69,96
HGU LOS ARCOS DEL M. MENOR	244	662	906	26,93	73,07
ATENCIÓN PRIMARIA AREA IX	54	78	132	40,91	59,09
H. VEGA LORENZO GUIRAO	150	357	507	29,59	70,41
H. PSIQ. ROMAN ALBERCA	57	121	178	32,02	67,98
GERENCIA EMERGENCIAS 061	584	462	1.046	55,83	44,17
CENTRO BIOQUIMICA	7	27	34	20,59	79,41
CENTRO R. HEMODONACION	20	47	67	29,85	70,15
ORGANOS CENTRALES	188	254	442	42,53	57,47
RED REG. SALUD MENTAL	100	277	377	26,53	73,47



Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

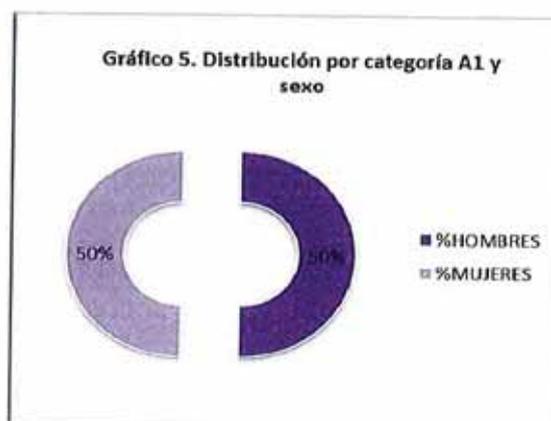


d) Distribución por categorías

En cuanto a los datos por **categoría A1** se observa que en la especialidad de pediatría, el 68,25% son mujeres frente al 31,75% hombres, acercándose a la proporción de nuestra población. En cambio la especialidad de odontología es ejercida por casi el 67% de hombres y tan solo por el 33% de mujeres de forma que la proporción está invertida. El resto de categorías sigue la tendencia general de desequilibrio. Habrá que profundizar en el análisis de género para detectar en qué medida se puede estar produciendo segregación horizontal en algunas especialidades médicas.

TABLA 5. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA A1 Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
FACULTATIVOS URGENCIAS Y EMERGENCIAS	194	166	360	53,89	46,11
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE AREA GUARDIAS	12	18	30	40,00	60,00
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE AREA, CUPOS, Y JEFATURAS MEDICAS ATENCION ESPECIALIZADA	1.515	1.217	2.732	55,45	44,55
MEDICO DE FAMILIA Y MEDICO ESAD	477	457	934	51,07	48,93
ODONTÓLOGO ATENCION PRIMARIA	24	12	36	66,67	33,33
PEDIATRA ATENCION PRIMARIA	80	172	252	31,75	68,25
REFUERZOS ATENCION PRIMARIA	12	4	16	75,00	25,00
FACULTATIVOS REFUERZOS ATENCION PRIMARIA	12	9	21	57,14	42,86
RESIDENTES A1	307	582	889	34,53	65,47
NO SANITARIOS A1, JEFATURAS A1 Y DIRECTIVOS	73	60	133	54,89	45,11



La distribución del personal, en la **categoría A2** no presenta una tendencia homogénea al compararla con nuestra población en términos globales. Podemos observar que en la categoría de enfermeros de atención primaria y mandos enfermeros la distribución se desvía de nuestra proporción (30/70) en +7 puntos para la mujer. Para el grupo DUE de urgencias y emergencias y mandos de enfermería la mujer se encuentra menos representada (-11 puntos) y en una proporción mucho mayor en la categoría de no sanitarios A2 tipo administración e informática (-33 puntos la mujer). Se debe profundizar en el diagnóstico



para determinar si existe brecha de género para las distintas funciones y/o responsabilidades relacionadas con el desempeño de los puestos con mayor desequilibrio.

TABLA 6. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA A2 Y SEXO

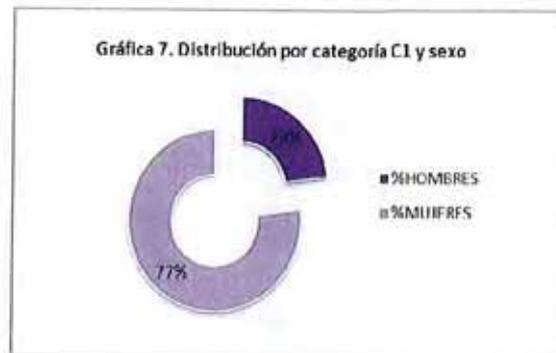
	H	M	Total	%H	%M
ENFERMEROS EQUIPOS ATENCION PRIMARIA, ESAD Y MANDOS ENFERMEROS	300	592	892	33,63	66,37
ENFERMEROS REFUERZOS ATENCION PRIMARIA	19	32	51	37,25	62,75
ENFERMEROS ATENCION ESPECIALIZADA (Y ORGANOS CENTRALES) Y MANDOS ENFERMEROS	950	3.262	4.212	22,55	77,45
ENFERMEROS URG. Y EMERG. Y MANDOS ENFERM.	151	216	367	41,14	58,86
RESIDENTES A2	12	62	74	16,22	83,78
NO SANIT A2 TIPO ADMINISTRACIÓN E INFORMATICA Y JEF A2	86	51	137	62,77	37,23
RESTO DIPLOM. NO SANITARIOS	24	74	98	24,49	75,51
RESTO DIPLOMADOS SANITARIOS	81	341	422	19,19	80,81



Para la categoría profesional **Grupo C1** podemos constatar una distribución (22,95% de hombres frente al 77,05% de mujeres) desviándose de nuestra proporción poblacional en +7 puntos, donde la mujer se encuentra más representada. En el caso del puesto de capellán se produce una segregación ocupacional total por razón de género. Las mujeres se concentran en el puesto de técnica especialista con un 71,33%. Habrá que profundizar en el análisis de esta categoría en los diferentes puestos de trabajo para detectar las causas de segregación de género.

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA C1 Y SEXO

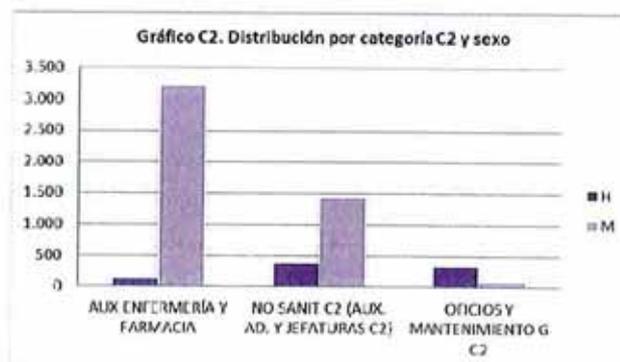
	H	M	Total	%H	%M
CAPELLÁN	6		6	100,00	0,00
NO SANIT C1 (INFORM ,ADVO Y JEF C1)	147	267	414	35,51	64,49
OFICIOS C1	23	16	39	58,97	41,03
TÉCNICOS ESPECIALISTAS	118	704	822	14,36	85,64
TOTAL	294	987	1.281	22,95	77,05



Para la categoría profesional del **Grupo C2**, las auxiliares de enfermería y farmacia son el 95,78% frente al 4,22% del auxiliar enfermero. La distribución del personal auxiliar no sanitario es muy similar (79,16% son mujeres frente al 20,84% hombres). En cambio, para el personal de oficios y mantenimiento la distribución es inversa, tan sólo el 20,32% son mujeres frente al 79,68% de hombres. Esta distribución está muy alejada de nuestra proporción de población. Existe por tanto, una alta segregación horizontal donde las mujeres y los hombres acceden a las ocupaciones que tradicionalmente han sido atribuidas por estereotipos de género. Habrá que profundizar en el análisis de esta categoría en los diferentes puestos de trabajo para detectar posibles barreras que están generando desigualdad entre sexos.

TABLA 8. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA C2 Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
AUX ENFERMERÍA Y FARMACIA	142	3.223	3.365	4,22	95,78
NO SANIT C2 (AUX. AD. Y JEFATURAS C2)	378	1.436	1.814	20,84	79,16
OFICIOS Y MANTENIMIENTO G C2	345	88	433	79,68	20,32
TOTAL	865	4.747	5.612	15,41	84,59



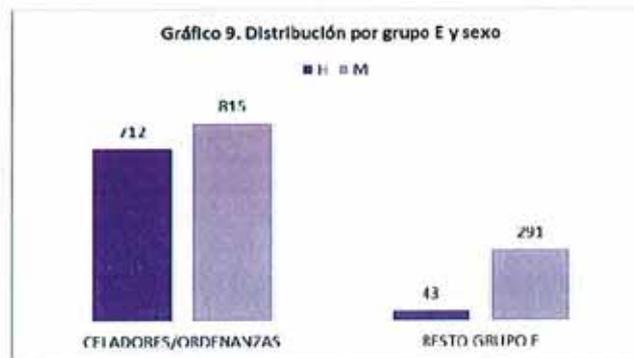
Para la categoría profesional **Grupo E** encontramos que para los puestos de celadores y celadoras así como ordenanza, la distribución es uniforme (53,37% mujeres frente a 46,63% hombres) pero no cumple con el principio de equidad establecido para nuestra población (30/70). Para la categoría "resto grupo E" la mujer está presente en un 87,13% y el hombre sólo representa el 12,87% por lo que está altamente feminizada. En cuanto a la concentración, el hombre se concentra en el puesto de celador/ordenanza (94,30%) y la mujer para el mismo puesto también alcanza los valores más altos (73,69%).



En la profundización del diagnóstico, habría que estudiar la evolución en el tiempo de la plantilla por sexo para estos puestos. Se debe conocer el motivo de la alta feminización para la categoría "resto grupo E"; igualmente, debe analizarse la tendencia de la mujer a optar por puestos menos cualificados o bien, es un indicador de la equiparación de profesiones por lo que podría entenderse como una superación de la segregación horizontal en esta categoría.

TABLA 9. DISTRIBUCION POR GRUPO E Y SEXO

GRUPO E	H	M	Total	%H	%M
CELADORES/ORDENANZAS	712	815	1.527	46,63	53,37
RESTO GRUPO E	43	291	334	12,87	87,13
TOTAL	755	1.106	1.861	40,57	59,43



e) Puestos de responsabilidad

El análisis de los datos para los puestos directivos del SMS refleja que hay un desequilibrio entre mujeres y hombres. Podemos afirmar que la distribución de los altos cargos se acerca al equilibrio, pero no así para el resto de puestos de responsabilidad donde la distribución se presenta a la inversa si tomamos como referencia la distribución general del personal del SMS (30/70).

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN JEFATURAS NIVEL 30 Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
SECRETARIA/O GENERAL TÉCNICO	1	0	1	100	0
SUBDIRECTOR/A GENERAL	6	0	6	100	0
TOTAL	7	0	7		

TABLA 10 BIS. DISTRIBUCIÓN ALTOS CARGOS Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
ALTO CARGO	1	2	3	33,33	66,67
TOTAL	1	2	3		



En las jefaturas tanto de servicio (69% hombres y 31% mujeres) como de sección (68% de hombres frente al 32% mujeres) hay una presencia mayoritaria de hombres. Igual lectura se desprende de los datos desagregados por jefaturas sanitarias y no sanitarias. Para las jefaturas sanitarias se mantiene la desigualdad en cambio para las jefaturas no sanitarias, los datos son más cercanos a la proporción de nuestra población (30/70). El desequilibrio existente en las jefaturas médicas, puede estar incidiendo en la equiparación de igualdad de oportunidades en puestos de responsabilidad.

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN JEFATURAS SERVICIO Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
J. DEPARTAMENTO	1	0	1	100,00	0,00
J. SERVICIO, ASES. JCO. , FAC., TÉC. RESPONS.	192	76	268	71,64	28,36
J. SECCIÓN Y COORD. EQUIV.	330	156	486	67,90	32,10
TOTAL	523	232	755	69,27	30,73

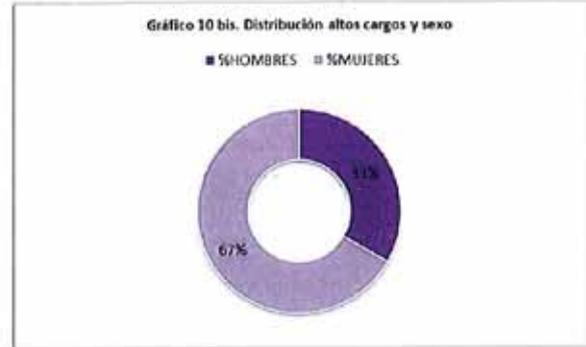
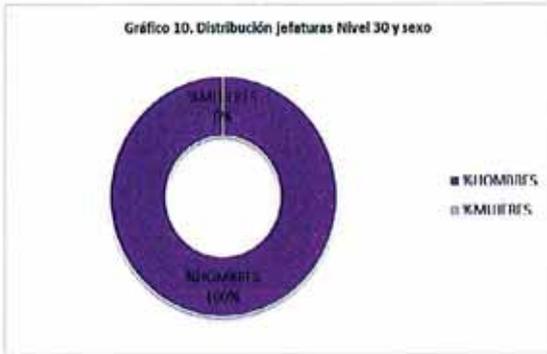
TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE SECCIÓN Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
J. SECCIÓN Y COORD. EQUIV. FACULTATIVO	274	98	372	73,66	26,34
J. SECCIÓN Y COORD. EQUIV. NO FACULTATIVO	56	58	114	49,12	50,88
TOTAL	330	156	486	67,90	32,10

TABLA 13. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE OTROS MANDOS INTERMEDIOS Y SEXO

	H	M	Total	%H	%M
OTROS MANDOS INTERMEDIOS NO SANITARIOS	212	312	524	40,46	59,54
OTROS MANDOS INTERMEDIOS SANITARIOS NO FACULTATIVO	2	2	4	50,00	50,00
J.SERV., ASES. JCO. Y FAC. Y TÉC. RESPONSABLE FACULTATIVO	129	30	159	81,13	18,87
J.SERV., ASES. JCO. Y FAC. Y TÉC. RESPONSABLE NO SANITARIO	63	46	109	57,80	42,20
J. SECCIÓN Y COORDINACIÓN FACULTATIVA	274	98	372	73,66	26,34
J. SECCIÓN Y COORDINACIÓN NO SANITARIA	56	58	114	49,12	50,88
TOTAL	736	546	1282	57,41	42,59

17



[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]



La distribución de cargos directivos por gerencias revela que existe un gran desequilibrio entre hombres y mujeres ya que el 54,32% de los hombres ostentan los cargos de más responsabilidad frente al 45,68% de las mujeres. Estos datos se alejan de nuestra distribución de población en -24 puntos para la mujer por lo que podemos afirmar que el hombre se encuentra sobrerrepresentado.

Además si observamos dentro de los niveles directivos, vemos que la mujer se encuentra en los puestos de subdirección en mayor número y por tanto, los hombres ocupan los cargos de máxima responsabilidad a pesar de que nuestra población está altamente feminizada (30/70). Por tanto, se debe profundizar en el diagnóstico para detectar posibles barreras que están generando segregación vertical.

TABLA 13.BIS. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DIRECTIVOS POR AREAS

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
I	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100	0
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS GENERALES	1		1	100	0
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100	0
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL	1		1	100	0
	SUBDIRECTOR DE ENFERMERÍA DE AP	1		1	100	0
	SUBDIRECTOR DE ENFERMERÍA DEL H. V. ARRIXACA	1	1	2	50	50
	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN Y SS.GG., OBRAS Y MANT.	1		1	100	0
	SUBDIRECTOR DE RR. HH. Y GESTIÓN ECONÓMICA		1	1	0	100
	SUBDIRECTOR MÉDICO DE AP		1	1	0	100
	SUBDIRECTOR MÉDICO DEL H. V. ARRIXACA	1	1	2	50	50
Total I		8	4	12	66,67	33,33

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
II	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS GENERALES	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR DE CONTINUIDAD ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENFER. CUIDADOS DE SS. CC.		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENFERMERÍA DE C. PROCESOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN ECONÓMICO ADVO		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS Y G. ECON.		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS.CC	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS. MÉDICOS	1		1	100,00	0,00
	Total II		6	6	12	50,00

[Handwritten signature]



ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
III	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR DE ENFERMERÍA DE CUIDADOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN ECON.-FINAN. Y SS.GG.	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO			1	1	0,00
Total III		4	3	7	57,14	42,86

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
IV	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN Y SS.GG.	1		1	100,00	0,00
Total IV		4	1	5	80,00	20,00

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
V	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
Total V		1	3	4	25,00	75,00

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
VI	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS.GENERALES	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR DE CONT. DE CUIDADOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE CUIDADOS DE SS. QUIR.		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE G. ECONÓMICA	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS. MÉDICOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SERV. QUIR.	1		1	100,00	0,00
Total VI		6	3	9	66,67	33,33



ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
VII	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR CONTINUIDAD ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENF. DE CUIDADOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE G. ECONÓMICA-ADVA	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS.CC	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO ASIST. SS. MÉDICOS	1		1	100,00	0,00
Total VII		4	5	9	44,44	55,56

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
VIII	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENF. CONT. DE CUIDADOS		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO. SERVICIOS MÉDICOS		1	1	0,00	100,00
Total VIII		2	5	7	28,57	71,43

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
IX	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL		1	1	0,00	100,00
	SUBDIRECTOR DE ENF. CONT. DE CUIDADOS	1		1	100,00	0,00
	SUBDIRECTOR MÉDICO DE CONT. ASISTENCIAL	1		1	100,00	0,00
Total IX		4	2	6	66,67	33,33

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
G. 061	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN Y SS. GENERALES		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR GERENTE	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO	1		1	100,00	0,00
Total G061		2	2	4	50,00	50,00

ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
H. PSIQ	DIRECTOR DE ENFERMERÍA		1	1	0,00	100,00
	DIRECTOR DE GESTIÓN	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR MÉDICO		1	1	0,00	100,00
Total HPSIQ		1	2	3	33,33	66,67



ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
C. BIOQUI	DIRECTOR		1	1	0,00	100,00
Total BIOQUI			1	1	0,00	100,00
ÁREA	CARGO	H	M	Total	%H	%M
C.R. HEMO	DIRECTOR DE GESTIÓN	1		1	100,00	0,00
	DIRECTOR TÉCNICO	1		1	100,00	0,00
Total RHEMO		2		2	100,00	0,00
TOTAL CARGOS DIRECTIVOS POR AREAS		44	37	81	54,32	45,68

f) Distribución por niveles

En cuanto a la distribución por niveles, la mujer se sitúa en los niveles iniciales superando en distinto porcentaje el 50% con respecto al hombre y alejándose de nuestra proporción (30/70). Es a partir del nivel 23 donde se invierte la tendencia ya que el hombre supera su proporción conforme vamos subiendo de nivel retributivo.

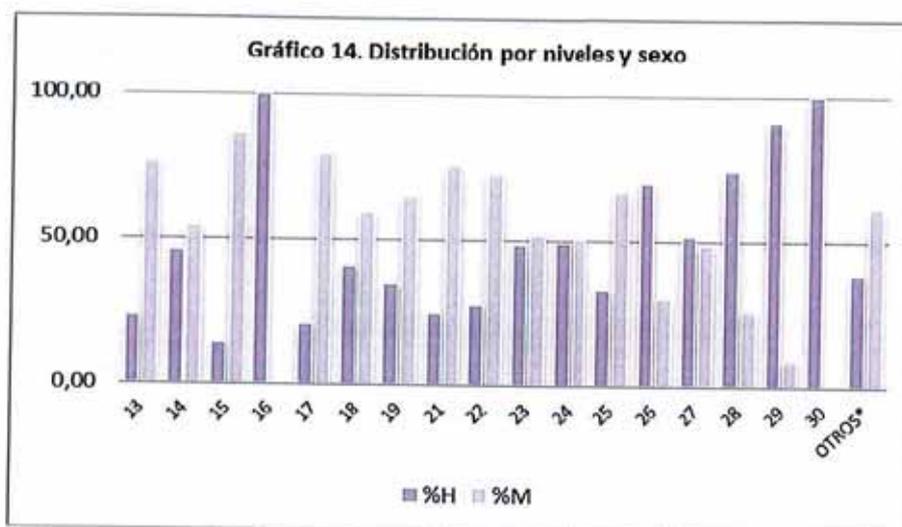
Por último, en los niveles retributivos más altos (28, 29, 30) la mujer va perdiendo representación hasta desaparecer en el último nivel, por el contrario, el hombre se encuentra sobrerrepresentado. Se debe profundizar en el diagnóstico teniendo en cuenta el desarrollo de la carrera profesional así como conceptos extra salariales, adscripción a grupo de desempeño, etc. para determinar si existe brecha salarial.

TABLA 14. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES Y SEXO

	H	M	TOTAL	%H	%M
13	105	341	446	23,54	76,46
14	651	764	1.415	46,01	53,99
15	744	4.514	5.258	14,15	85,85
16	1		1	100,00	0,00
17	261	1.000	1.261	20,70	79,30
18	9	13	22	40,91	59,09
19	89	166	255	34,90	65,10
21	1.345	4.061	5.406	24,88	75,12
22	150	395	545	27,52	72,48
23	43	46	89	48,31	51,69
24	1.891	1.922	3.813	49,59	50,41
25	3	6	9	33,33	66,67
26	333	143	476	69,96	30,04
27	14	13	27	51,85	48,15
28	124	43	167	74,25	25,75
29	10	1	11	90,91	9,09
30	7		7	100,00	0,00
Otros*	463	739	1.202	38,52	61,48



*Otros: altos cargos, capellanes, enfermeros refuerzo, facultativo guardias y refuerzo, giscarmsa, mediterránea, residentes y vinculados.



g) Temporalidad

La distribución de la plantilla del SMS en cuanto a la vinculación a través de su relación jurídica presenta complejidades debido a la variedad de tipos de contrato, por lo que se debe profundizar en el diagnóstico para homogeneizar los datos. No obstante, se puede deducir que el personal estatutario se acerca a la proporción de nuestra población (30/70) a excepción del personal funcionario vinculado donde se invierte la tendencia.

Por último, el 75% de los contratos temporales son femeninos superando en +5 puntos la proporción de nuestra población.

TABLA 15. DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO*

	H	M	TOTAL	% H	% M
ESTATUTARIO FIJO	3.951	8.056	12.007	32,91	67,09
ESTATUTARIO FIJO PI EVENT	25	75	100	25,00	75,00
ESTATUTARIO FIJO OTROS (SUST. IT, VAC., L.SIND., ETC)	14	37	51	27,45	72,55
ESTATUTARIO INTERINO	945	3.026	3.971	23,80	76,20
ESTATUTARIO (Y LAB.) EVENTUAL	499	1.223	1.722	28,98	71,02
FUNCIONARIO CARRERA	180	200	380	47,37	52,63
FUNCIONARIO INTERINO	5	20	25	20,00	80,00
FUNCIONARIO VINCULADO	36	16	52	69,23	30,77
LABORAL FIJO	7	21	28	25,00	75,00
LABORAL INTERINO	11	11	22	50,00	50,00
LABORAL INDEFINIDO	12	7	19	63,16	36,84
LABORAL RESIDENTE	319	644	963	33,13	66,87
OTROS SUST. (NO FIJOS) IT, PR,VAC, LS, RJ, etc	184	767	951	19,35	80,65
GUARDIAS Y REFUERZOS	54	62	116	46,55	53,45



TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL POR SEXO*

	H	M	TOTAL	% H	% M
E. INTERINO	945	3.026	3.971	23,80	76,20
E. EVENTUAL	499	1.223	1.722	28,98	71,02
F. INTERINO	5	20	25	20,00	80,00
L. INTERINO	11	11	22	50,00	50,00
OTROS SUST.	184	767	951	19,35	80,65
GUARDIAS Y REFUERZOS	54	62	116	46,55	53,45
TOTAL	1.698	5.109	6.807	24,94	75,06



* Para facilitar el análisis se aporta el criterio de clasificación utilizado para extraer los datos relativos a las distintas relaciones jurídicas recogidas en las tablas:

ESTATUTARIO (Y LAB) EVENTUAL: Incluye nombramientos eventuales fuera de plantilla.

ESTATUTARIO FIJO: Incluye personal estatutario con vinculación fija.

ESTATUTARIO FIJO OTROS (SUST. IT, VAC., L. SIND.,ETC): Incluye personal que si bien cuenta con vinculación fija en el momento del estudio sustituye situaciones de incapacidad temporal, permisos reglamentarios, vacaciones y liberaciones sindicales.

ESTATUTARIO FIJO EVENT: Incluye promociones internas en puestos eventuales.

ESTATUTARIO INTERINO: Incluye personal no fijo, ligado por una interinidad en plaza vacante o sustitución de puesto reservado.

GUARDIAS Y REFUERZOS: Se incluye personal con nombramiento exclusivamente para guardias en atención especializada o refuerzo en atención primaria (por tanto se trata de personal procedente de bolsa de trabajo).

FUNCIONARIO CARRERA: Incluye personal funcionario de carrera (fijo).

FUNCIONARIO VINCULADO: Incluye profesores vinculados (Universidad de Murcia).

LABORAL FIJO: Incluye personal laboral fijo.

LABORAL INTERINO: Incluye personal laboral no fijo ni indefinido (interino).

LABORAL INDEFINIDO: Incluye personal que por sentencia judicial pasa a ostentar tal condición.

LABORAL RESIDENTE: Incluye personal en formación de los subgrupos A1 y A2.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]



OTROS SUST. (NO FIJOS) IT, PR, VAC, LS, RJ, etc: Incluye personal sin vinculación fija en el momento del estudio que sustituye situaciones de incapacidad temporal, permisos reglamentarios, vacaciones, liberaciones sindicales, reducciones de jornada del ocupante ordinario del puesto...

h) Renuncias a nombramientos

El motivo de una rescisión de contrato, sus prórrogas así como las causas de revocación de nombramiento pueden ser objeto de limitación en cuanto al desarrollo profesional tanto para la mujer como para el hombre. Es importante conocer dichos motivos para analizar si se produce alguna barrera social que impida conciliar la vida profesional con la familiar y personal.

No se dispone de datos cuantitativos que nos puedan ayudar a analizar si esta variable está determinando algún desequilibrio entre sexos. Por tanto, se deberá incorporar como acción para la implantación del plan de igualdad, registro de los motivos de las renunciaciones y su desagregación por sexo para incorporarlo en las revisiones del presente diagnóstico.

i) Distribución de diversas licencias

En cuanto a los datos sobre la distribución de las diversas licencias y permisos en los dos últimos años, las mujeres representan el 81% del total de licencias y permisos frente al 19% de las solicitudes de los hombres. En términos globales más del 80% de los permisos son femeninos.

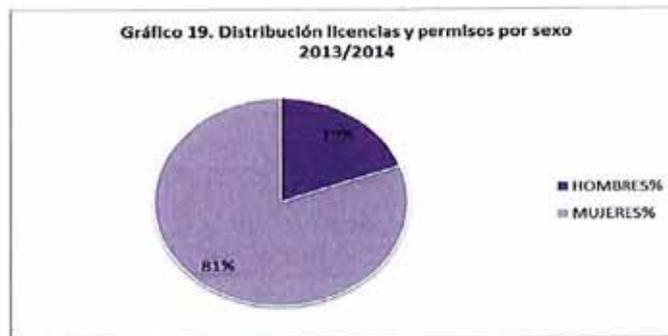
La conciliación de la vida personal, familiar y laboral determina sobre todo en las mujeres, una limitada disponibilidad laboral por asumir las cargas familiares de las que son responsables. La excepción a esta tendencia la tenemos en el permiso de paternidad donde el hombre ha disfrutado el 95,44% de ellos. Por tanto, será necesario desarrollar acciones positivas que ayuden a equiparar los derechos de conciliación entre mujeres y hombres.

TABLA 19. DISTRIBUCIÓN LICENCIAS Y PERMISOS (2013/2014)

	H	M	Total	%H	%M
INCAPACIDAD LABORAL	7.422	30.131	37.553	19,76	80,24
REDUCCIÓN JORNADA	4.281	19.955	24.236	17,66	82,34
ADOPCIÓN EN EXTRANJERO	2	12	14	14,29	85,71
BAJA MATERNAL (MATERNIDAD Y PATERNIDAD)	0	124	124	0,00	100,00
CONCILIACION VIDA FAMILIAR/LABORAL	4	4	8	50,00	50,00
DESCANSO MATERNAL / LACTANCIA	70	4.529	4.599	1,52	98,48
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR	409	4.399	4.808	8,51	91,49
MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	212	424	636	33,33	66,67
NACIMIENTO / ADOPCIÓN	42	1.650	1.692	2,48	97,52
PARTO / ADOPCIÓN MÚLTIPLE	0	24	24	0,00	100,00
PATERNIDAD / ADOPCIÓN	523	25	548	95,44	4,56
REUBICACIÓN TEMPORAL	11	57	68	16,18	83,82



RIESGO DURANTE EMBARAZO/LACTANCIA	14	1.751	1.765	0,79	99,21
AUSENCIA NO JUSTIFICADA	41	271	312	13,14	82,94
TOTAL	13.031	63.356	76.387	17,06	82,94



j) Incapacidad laboral

En cuanto a los datos sobre los días al año de incapacidad temporal por causa y sexo en el año 2013 vemos que en términos globales, el 80,88% de las incapacidades son de trabajadoras del SMS y tan solo un 19,12% del total de días de incapacidad han sido solicitados por los trabajadores varones. Estos datos se desvían de nuestro equilibrio (30/70) en +10 puntos para la mujer.

Los datos de "ausencia no justificada" presentan en la mujer, el mayor desequilibrio superado en +12 puntos del porcentaje general de incapacidad laboral (80,88%). En cambio, la concentración del total de días de incapacidad temporal es equitativa entre sexos, el 83,31% de hombres y un 84,90% de mujeres.

TABLA 21. DÍAS AL AÑO DE IT POR CAUSA Y SEXO. AÑO 2013

	H	M	Total	%H	%M
ACC.NO LABORAL	1.175	4.978	6.153	19,10	80,90
ACC.TRABAJO / ENF.PROFESIONAL	3.923	20.325	24.248	16,18	83,82
ACC.TRABAJO SIN BAJA	110	372	482	22,82	77,18
ENFERMEDAD SIN BAJA	5	69	74	6,76	93,24
AUSENCIA NO JUSTIFICADA	19	236	255	7,45	92,55
I. TEMPORAL	49.595	213.729	263.324	18,83	81,17
AGOTAMIENTO PLAZO IT	828	2.181	3.009	27,52	72,48
PROPUESTA DE INCAPACIDAD	507	1.850	2.357	21,51	78,49
PRÓRROGA DE I. TEMPORAL	3.368	8.000	11.368	29,63	70,37
TOTAL	59.530	251.740	311.270	19,12	80,88

En cuanto a la distribución sobre los días al año de incapacidad temporal por causa y sexo en el año 2014 vemos que son datos similares al año anterior (20,14% hombres, 79,86% mujeres). La concentración del total de días de incapacidad temporal es equitativa entre

flor...

[Handwritten signatures and scribbles]

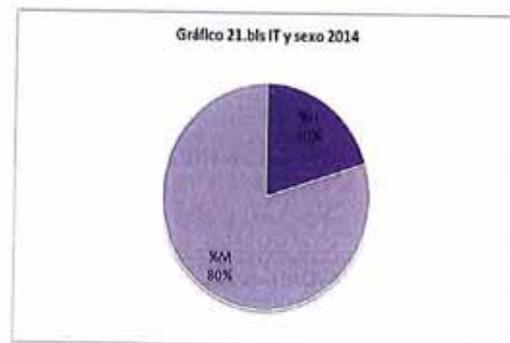
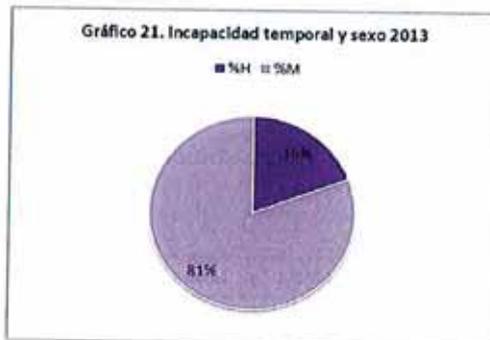


sexos, aunque un poco más alta que el año anterior para ambos sexos (85,21% hombres, 87,41% mujeres). Los datos de "ausencia no justificada" presentan en la mujer, el mayor desequilibrio superado en +12 puntos del porcentaje general de incapacidad laboral (79,86%).

Se deberá profundizar en el diagnóstico y aplicar la perspectiva de género en la investigación de accidentes laborales, incidentes y enfermedades profesionales así como en los reconocimientos médicos laborales. Además, es conveniente analizar los datos de "ausencia no justificada" en mayor profundidad ya que puede evidenciar situaciones de desigualdad para la mujer en el caso de que la causa de las ausencias puedan tener su base en la dificultad de compatibilizar la vida familiar con la profesional.

TABLA 21. BIS. DIAS AL AÑO DE IT POR CAUSA Y SEXO

De enero a noviembre de 2014	H	M	TOTAL	%H	%M
ACC.NO LABORAL	1.552	4.226	5.778	26,86	73,14
ACC.TRABAJO / ENF.PROFESIONAL	4.541	15.427	19.968	22,74	77,26
ACC.TRABAJO SIN BAJA	99	320	419	23,63	76,37
AGOTAMIENTO PLAZO I. TEMPORAL	631	2.067	2.698	23,39	76,61
AUSENCIA NO JUSTIFICADA	26	183	209	12,44	87,56
ENFERMEDAD SIN BAJA	3	32	35	8,57	91,43
INCAPACIDAD TEMPORAL	53.511	217.656	271.167	19,73	80,27
PROPUESTA DE INCAPACIDAD	421	1.018	1.439	29,26	70,74
PRÓRROGA DE I. TEMPORAL	2.014	8.090	10.104	19,93	80,07
TOTAL	62.798	249.019	311.817	20,14	79,86



k) Provisión

Los datos obtenidos para analizar la forma de acceso a los puestos de trabajo indican que mediante el acceso de libre designación los porcentajes son similares (53,52% hombres y 46,48% mujeres) pero al compararlos con la proporción establecida (30/70) vemos que el hombre accede en mayor medida (+23 puntos) por la vía de libre designación, produciéndose un desequilibrio entre sexos que afecta a la mujer, ya que se aleja de la equidad. La distribución de la plantilla en la modalidad de acceso por concurso de méritos (28,44% hombre y 71,56% mujer), se acerca más a la proporción de nuestra población (30/70).

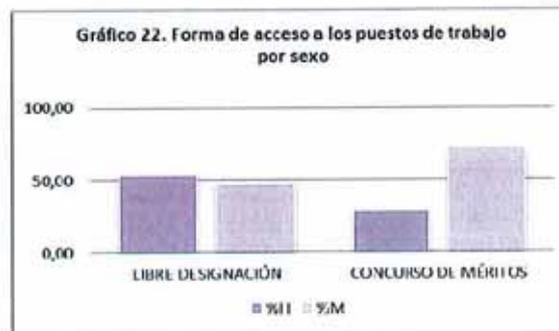
[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]



La concentración es muy superior para el concurso de méritos en ambos sexos (85,01% hombre y 94,26% mujer) en cambio, para la modalidad de libre designación la mujer apenas tiene representación (14,99% hombre y 5,74% mujer). Por tanto, se deberá profundizar en el análisis del sistema de oferta pública de empleo y las convocatorias de selección, de forma que garantice la participación paritaria en todas las modalidades de acceso al empleo. Así mismo deberán ir acompañadas de un análisis de impacto de género.

TABLA 22. FORMA DE ACCESO A LOS PUESTOS TRABAJO POR SEXO

	H	M	Total	%H	%M
LIBRE DESIGNACIÓN	936	813	1.749	53,52	46,48
CONCURSO DE MÉRITOS	5.307	13.354	18.661	28,44	71,56



I) Formación

En cuanto a la formación realizada en el año 2014 en la modalidad presencial y on-line vemos que la distribución del personal representa para el hombre un 26% y un 74% para la mujer. Estos datos nos dicen que la mujer supera en +4 puntos la tendencia de la población general analizada para las actividades formativas realizadas en el año 2014. Se necesitaría profundizar en el diagnóstico, así como una comparativa de los cursos ya realizados por ambos sexos.

TABLA 23. FORMACIÓN 2014	PRESENCIAL		ON-LINE	
	H	M	H	M
IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	88	123		
INFORMÁTICA	109	431		
HABILIDADES DIRECTIVAS	33	104	7	20
TOTAL	230	658	7	20

TABLA 23. FORMACIÓN 2014 PORCENTAJES	PRESENCIAL		ON-LINE	
	%H	%M	%H	%M
IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	41,71	58,29		
INFORMÁTICA	20,19	79,81		
HABILIDADES DIRECTIVAS	24,09	75,91	25,93	74,07
TOTAL	25,90	74,10	25,93	74,07



m) Retribuciones

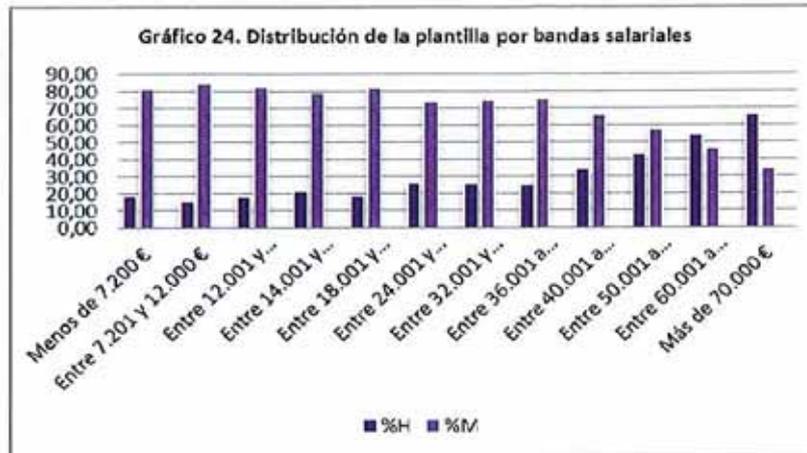
En cuanto a la distribución de la plantilla por bandas salariales, vemos que analizando los tramos de menos de 7200 euros hasta el tramo por debajo de 40.000 euros, la mujer supera en distinto porcentaje, la proporción establecida como media (30/70). A partir del tramo de más de 40.000 euros la población femenina y masculina se distribuye invirtiendo la tendencia y por tanto alejándose, en detrimento de la mujer trabajadora, en los tramos con mayor nivel retributivo. De esta forma, observamos que conforme la banda salarial es mayor, menor es la representación femenina en las distintas escalas.

Por último, si analizamos el tramo de más de 70.000 euros, vemos que la diferencia (65,94% hombres y 34,06% mujeres) llega a doblar el porcentaje masculino con respecto a nuestra proporción de equilibrio (30/70). Es por tanto, el mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, ya que la mujer se posiciona con casi -36 puntos de diferencia frente al hombre. Se necesitaría profundizar en el diagnóstico, para analizar la existencia de segregación vertical relacionada con la asignación de puestos de responsabilidad o desarrollo de la carrera profesional.

TABLA 24. DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

Retribuciones anuales del año 2014 de los efectivos de alta a 31-12-2014, independientemente del número de días trabajados en el año (ejemplo: sustituto de incapacidad, permisos sin sueldo, ...).

	H	M	TOTAL	%H	%M
Menos de 7.200 €	521	2.288	2.809	18,55	81,45
Entre 7.201 y 12.000 €	151	808	959	15,75	84,25
Entre 12.001 y 14.000 €	53	246	299	17,73	82,27
Entre 14.001 y 18.000 €	224	838	1.062	21,09	78,91
Entre 18.001 y 24.000 €	1.025	4.518	5.543	18,49	81,51
Entre 24.001 y 32.000 €	1.011	2.846	3.857	26,21	73,79
Entre 32.001 y 36.000 €	323	949	1.272	25,39	74,61
Entre 36.001 a 40.000 €	459	1.391	1.850	24,81	75,19
Entre 40.001 a 50.000 €	922	1.783	2.705	34,09	65,91
Entre 50.001 a 60.000 €	519	694	1.213	42,79	57,21
Entre 60.001 a 70.000 €	733	623	1.356	54,06	45,94
Más de 70.000 €	1.119	578	1.697	65,94	34,06



n) Representación del personal

La distribución de la representación unitaria sigue la tendencia general de desequilibrio entre hombres y mujeres (46,55% hombres y 53,45% mujeres). La mujer está por debajo de nuestra proporción en casi -17 puntos con respecto del hombre.

TABLA 25. REPRESENTACIÓN UNITARIA

	H	M	TOTAL	%H	%M
COMITÉ DE EMPRESA	10	11	21	47,62	52,38
JUNTA DE PERSONAL	98	113	211	46,45	53,55
TOTAL	108	124	232	46,55	53,45

Si analizamos por edades, la distribución total es muy similar (47% hombres y 53% mujeres) por lo que se aleja de nuestra proporción inicial (30/70) en detrimento de representación sindical femenina en -17 puntos. Las franjas de edad donde hay un mayor desequilibrio se encuentran en los tramos de edad "21-25 años" donde se invierte la tendencia de nuestra proporción global (30/70) llegando a invertirse (67,00% hombres y 33,00% mujeres), así como en el tramo de edad "46 años y más" que también refleja un desequilibrio (49,00% hombres y 51,00% mujeres) alejado de la equidad.

TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES

	H	M	TOTAL	%H	%M
MENOS DE 20	0	0	0	0,00	0,00
21-25 AÑOS	2	1	3	67,00	33,00
26-35 AÑOS	13	20	33	39,00	61,00
36-45 AÑOS	29	37	66	44,00	56,00
46 AÑOS Y MÁS	64	66	130	49,00	51,00
TOTAL	108	124	232	47,00	53,00

Handwritten signature



Si observamos la distribución por grupos y niveles vemos que hay un desequilibrio general donde la mujer se aleja de la proporción establecida (30/70). Incluso, en algunas categorías se produce una inversión de los datos iniciales (A1, C y E).

TABLA 27. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR GRUPOS Y NIVELES

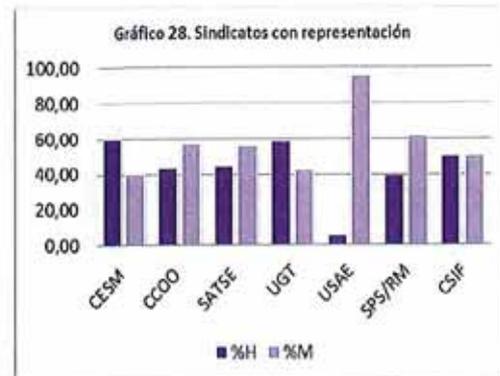
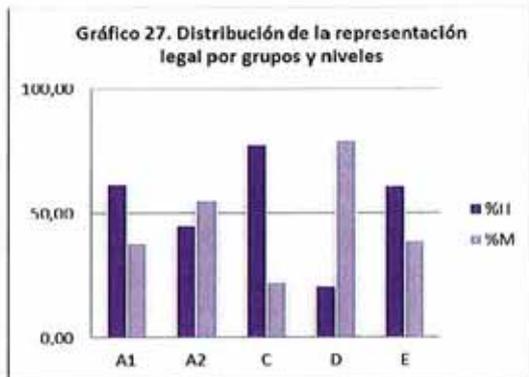
GRUPO	NIVEL	H	M	TOTAL	%H	%M
A1	24	39	24	63	61,90	38,10
A2	21	40	49	89	44,94	55,06
C	17	7	2	9	77,78	22,22
D	15	11	42	53	20,75	79,25
E	13	11	7	18	61,11	38,89
TOTAL		108	124	232	46,55	53,45

Por último, la distribución en los distintos sindicatos sigue la tendencia de reparto al 50% (+/-) pero al compararlos con la proporción establecida, (30/70) vemos que el hombre se posiciona en los sindicatos con representación.

La excepción está en el sindicato USAE donde los datos nos hablan de una representación mayoritariamente femenina debido sin duda, a que este sindicato representa al colectivo auxiliar de enfermería y por tanto, es un puesto feminizado ya que perpetúa el rol de género femenino asociado a las tareas de cuidado de las personas.

TABLA 28. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN

	H	M	TOTAL	%H	%M
CESM	33	22	55	60,00	40,00
CCOO	22	29	51	43,14	56,86
SATSE	20	25	45	44,44	55,56
UGT	22	16	38	57,89	42,11
USAE	1	18	19	5,26	94,74
SPS/RM	7	11	18	38,89	61,11
CSIF	3	3	6	50,00	50,00
TOTAL	108	124	232	46,55	53,45





3. Objetivos del Plan para la Igualdad

Para la realización del presente Plan para la Igualdad se establecieron unas líneas estratégicas tendentes, de una parte, a conseguir implantar en el personal una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de otra, fomentar la creación de condiciones y estructuras y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género. Dichas líneas estratégicas son las siguientes:

Líneas estratégicas:

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.
2. Acceso al empleo público.
3. Igualdad en el desarrollo profesional.
4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Atención de situaciones de especial protección.
7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud.
8. Política salarial y retribuciones.
9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.
10. Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.

Dentro de dichas líneas estratégicas se fijaron los siguientes objetivos:

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo del Servicio Murciano de Salud.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito del Servicio Murciano de Salud.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno del Servicio Murciano de Salud.
4. Llevar a cabo programas de sensibilización y formación sobre igualdad de trato y oportunidades y sobre las necesidades específicas de las mujeres y los hombres.
5. Vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo



4. Acciones y medidas

Las medidas contenidas en el presente Plan se llevarán a cabo con los medios personales disponibles en el Servicio Murciano de Salud.

El objetivo general del presente Plan es alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que prestan servicios en el Servicio Murciano de Salud. Para ello, en consonancia con las líneas estratégicas y para avanzar hacia la plena igualdad, para la consecución de los objetivos específicos previstos se implantarán las siguientes medidas

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan de Igualdad.

Medida 1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad. (Objetivos 1, 3 y 5)

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el Plan. (Objetivos 1 y 3)

Medida 1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad. (Objetivos 1, 3 y 5)

Medida 1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación del Servicio Murciano de Salud. (Objetivo 1)

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo. (Objetivos 1 y 5)

Medida 1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan. (Objetivos 1 y 5)

2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. Cuando se modifique la normativa en materia de selección y provisión se introducirá en los criterios de desempate que, en caso de igualdad de puntuaciones, antes del sorteo se tenga en cuenta el sexo infra representado, en el supuesto de que lo hubiera. (Objetivos 1 y 2)

Medida 2.2. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. (Objetivos 1 y 2)



Medida 2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)

Medida 2.4. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)

3. Igualdad en el desarrollo profesional.

Medida 3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos la realización de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que proponga la Comisión de Igualdad. (Objetivo 3)

Medida 3.2. En las regulaciones de movilidad de personal, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, en función de las necesidades del servicio. (Objetivos 1 y 5)

Medida 3.3. En las regulaciones de los traslados forzosos y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, en función de las necesidades del servicio. (Objetivos 1 y 5)

Medida 3.4. Establecer indicadores que nos permitan detectar segregación vertical y horizontal en el SMS. Analizar en profundidad las posibles dificultades de promocionar a los puestos de más responsabilidad. (Objetivos 1 y 5)

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. Realizar un curso obligatorio sobre igualdad e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos. (Objetivos 4 y 5)

Medida 4.2. Se realizarán acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Objetivo 4)

Medida 4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal del Servicio Murciano de Salud, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas sobre enfermedades específicas de la mujer. Se consolidará la oferta



formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on line. (Objetivo 4)

Medida 4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. (Objetivo 4)

Medida 4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos. (Objetivo 4)

Medida 4.6. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes. (Objetivo 4)

Medida 4.7. Establecer indicadores de formación con perspectiva de género, en todas sus fases: solicitud, aceptación/rechazo, realización curso/abandono, opinión sobre facilidad o dificultad de realización curso por razones de conciliación laboral. (Objetivos 1,4 y 5)

5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.1. Se podrá iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización. (Objetivo 1 y 3)

Medida 5.2. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar. (Objetivo 1 y 3)

Medida 5.3. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de servicio de guardería para la atención de hijos e hijas menores del personal del SMS. (Objetivos 1 y 3).

Medida 5.4. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos. (Objetivo 1).

Medida 5.5. Se creará un Grupo de Trabajo para revisar y actualizar la resolución de 2 de febrero de 2007, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Incluyendo las medidas propuestas en este apartado y otras que se acuerden por la Comisión de Igualdad y que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Además, se apoyará a la mujer lactante tras su incorporación al trabajo. (Objetivos 1 y 5)



Medida 5.6. Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las medidas de conciliación puestas en marcha. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla para adaptar su diseño. (Objetivos 1, 3 y 5)

6. Atención de situaciones de especial protección.

Medida 6.1. Se efectuará un Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo, contemplados en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la administración pública de la administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014). (Objetivo 5)

Medida 6.2. El SMS adaptará el procedimiento sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género que la Comunidad Autónoma desarrolle. (Objetivo 5)

Medida 6.3. Se estudiara la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género. (Objetivo 5).

Medida 6.4. Sensibilizar y formar en la aplicación del enfoque de género a la práctica de la prevención de riesgos laborales a todos los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, para incorporarlo a las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y crear indicadores de vigilancia de la salud. (Objetivo 5)

7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud.

Medida 7.1. Se elaborará un Reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno. (Objetivo 1)

Medida 7.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. (Objetivo 2)

Medida 7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Servicio Murciano de Salud, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas. (Objetivo 2)

Medida 7.4. Se determinará, en el decreto de estructura del Servicio Murciano de Salud, la unidad administrativa competente, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad, y se dotará de personal técnico y administrativo suficiente para poner en marcha el presente Plan. (Objetivo 1)



Medida 7.5. Se determinará, en cada Gerencia del Servicio Murciano de Salud, la unidad responsable de coordinar las medidas relativas al plan para la igualdad. (Objetivos 1 y 5)

8. Política salarial y retribuciones.

Medida 8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales. (Objetivo 1)

Medida 8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad. (Objetivo 1)

Medida 8.3. Crear indicadores cuantitativos y cualitativos para profundizar en los aspectos que puedan generar desigualdades. (Objetivos 1 y 5)

9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Medida 9.1. Se desarrollarán criterios y directrices encaminados a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, que serán presentados para su aprobación a la Comisión de Igualdad. (Objetivo 5).

Medida 9.2. Se promoverá, en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional, una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres, evitando una imagen estereotipada y sexista. (Objetivos 1, 4 y 5)

Medida 9.3. Crear indicadores cuantitativos y/o cualitativos para realizar un seguimiento de la incorporación del lenguaje no sexista en el SMS. (Objetivo 5).

10. Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.

Medida 10.1. Desarrollar políticas, estrategias y programas de salud incorporando la perspectiva de género. Se potenciará la investigación científica que incorpore la variable sexo en relación con la salud, tanto en los aspectos clínicos como asistenciales. (Objetivo 5)

Medida 10.2. Se explotarán los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos que puedan tener incidencia en el ámbito de la igualdad de género. (Objetivo 5)

Medida 10.3. Sensibilizar a todo el personal para adoptar una nueva visión más amplia en la concepción del estado de salud y bienestar de las personas incorporando la perspectiva de género. Se fomentará la humanización de los cuidados entre las y los profesionales de la salud. (Objetivo 5)



Medida 10.4. Se fomentará la comunicación oral y de imágenes para el profesional y la profesional sanitaria en el trato diario a las personas usuarias, incorporando la comunicación no sexista en el ámbito de la salud. (Objetivo 5)

Medida 10.5. En los hospitales universitarios del SMS se potenciará los estudios de género así como su divulgación. (Objetivo 5)

[Handwritten signatures and scribbles]



5. Cronograma

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan de Igualdad	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.												
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el Plan.												
1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan de Igualdad.												
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación del Servicio Murciano de Salud. (Objetivo 1).												
1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.												
1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan.												

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



3. Igualdad en el desarrollo profesional	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos la realización de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que proponga la Comisión de Igualdad.												
3.2. En las regulaciones de movilidad de personal, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, en función de las necesidades del servicio.												
3.3. En la regulación de los traslados forzados y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, en función de las necesidades del servicio.												
3.4. Establecer indicadores que nos permitan detectar segregación vertical y horizontal en el SMS. Analizar en profundidad las posibles dificultades de promocionar a los puestos de más responsabilidad.												

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



4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.												
4.6. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.												
4.7. Establecer indicadores de formación con perspectiva de género, en todas sus fases: solicitud, aceptación/rechazo, realización curso/abandono, opinión sobre facilidad o dificultad de realización curso por razones de conciliación laboral.												

5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
5.1. Se podrá iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.												
5.2. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar.												
5.3. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de servicio de guardería para la atención de hijos e hijas menores del personal del SMS.												
5.4. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.												
5.5. Se creará un Grupo de Trabajo para revisar y actualizar la resolución de 2 de febrero de 2007, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Incluyendo las medidas propuestas en este apartado y otras que se acuerden por la Comisión de Igualdad y que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Además, se apoyará a la mujer-lactante tras su incorporación al trabajo.												
5.6. Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para												

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIONES / MEDIDAS	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
evaluar el impacto de las medidas de conciliación puestas en marcha. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla para adaptar su diseño.												

6. Atención de situaciones de especial protección

ACCIONES / MEDIDAS	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6.1. Se efectuará un Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo, contemplados en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la administración pública de la administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014).												
6.2. El SMS adaptará el procedimiento sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género que la Comunidad Autónoma desarrolle.												
6.3. Se estudiara la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.												
6.4. Sensibilizar y formar en la aplicación del enfoque de género a la práctica de la prevención de riesgos laborales a todos los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, para incorporarlo a las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y crear indicadores de vigilancia de la salud.												

7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud

ACCIONES / MEDIDAS	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7.1. Se elaborará un Reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.												
7.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.												
7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Servicio Murciano de Salud, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.												



7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
7.4. Se determinará, en el decreto de estructura del Servicio Murciano de Salud, la unidad administrativa competente, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad, y se dotará de personal técnico y administrativo suficiente para poner en marcha el presente Plan.												
7.5. Se determinará, en cada Gerencia del Servicio Murciano de Salud, la unidad responsable de coordinar las medidas relativas al plan de igualdad.												

8. Política salarial y retribuciones	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.												
8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad.												
8.3. Crear indicadores cuantitativos y cualitativos para profundizar en los aspectos que puedan generar desigualdades.												

9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
9.1. Se desarrollarán criterios y directrices encaminados a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, que serán presentados para su aprobación a la Comisión de Igualdad												
9.2. Se promoverá, en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional, una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres, evitando una imagen estereotipada y sexista.												
9.3. Crear indicadores cuantitativos y/o cualitativos para realizar un seguimiento de la incorporación del lenguaje no sexista en el SMS.												



10. Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
10.1. Desarrollar políticas, estrategias y programas de salud incorporando la perspectiva de género. Se potenciará la investigación científica que incorpore la variable sexo en relación con la salud, tanto en los aspectos clínicos como asistenciales.												
10.2. Se explotarán los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos que puedan tener incidencia en el ámbito de la igualdad de género.												
10.3. Sensibilizar a todo el personal para adoptar una nueva visión más amplia en la concepción del estado de salud y bienestar de las personas incorporando la perspectiva de género. Se fomentará la humanización de los cuidados entre las y los profesionales de la salud.												
10.4. Se fomentará la comunicación oral y de imágenes para la y el profesional sanitario en el trato diario a las personas usuarias, incorporando la comunicación no sexista en el ámbito de la salud.												
10.5. En los hospitales universitarios del SMS se potenciará los estudios de género así como su divulgación.												

[Handwritten signatures and scribbles]



6. Gestión del Plan para la Igualdad

La gestión del Plan para la Igualdad corresponde a la Comisión de Igualdad, en coordinación con los órganos directivos competentes en materia de función pública e igualdad, así como con las unidades que tengan atribuidas competencias en dicha materia.

Las Comisiones de Igualdad son órganos paritarios de participación y consulta formados por representantes de las organizaciones sindicales y de la Administración Regional que tienen por objeto promover políticas de igualdad, velar por evitar la discriminación por razón de sexo, llevar a cabo los trabajos dirigidos a elaborar los Planes de Igualdad.

Si bien el Acuerdo de 3 de octubre de 2014 creó en la Administración Regional, dependientes de cada una de las Mesas Sectoriales de Negociación, las Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres, en el ámbito de la Administración General de la CARM dicha Comisión ya estaba constituida desde el año 2010.

La composición de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

- Un/a representante por cada organización sindical presente en la Mesa Sectorial
- Un número igual de miembros designada/os por la Administración Regional.
- El Secretario/a de la Comisión de Igualdad, el Secretario/a de la Mesa Sectorial
- Un/a representante del órgano directivo de la Administración Pública de la Región de Murcia competente en materia de igualdad de género.

Son funciones de la Comisión de Igualdad:

1. Promover iniciativas que permitan una mejor implantación, respeto y fomento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública Regional y que estén dirigidas a la erradicación de cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
2. Velar por evitar la discriminación por razón de sexo en la Administración Regional pudiendo elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.
3. Llevar a cabo los trabajos dirigidos a elaborar los Planes de Igualdad, así como el seguimiento de los Planes aprobados a fin de evaluar su cumplimiento.
4. Seguimiento del Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y laboral por razón de sexo.
5. Realizar propuestas en materia de igualdad a la Mesa Sectorial.



6. Ser consultadas y emitir propuestas acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del Plan de Igualdad.
7. Velar por la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración Regional, especialmente en las relativas a la salud laboral de las trabajadoras.
8. Elaborar la propuesta de Reglamento de funcionamiento que deberá ser ratificado por la Mesa Sectorial correspondiente.
9. Cualquier otra que le sea atribuida expresamente por la Mesa Sectorial.

47



7. Seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad

El seguimiento y evaluación del presente Plan se efectuará por la Comisión de Igualdad, a tal efecto los distintos responsables de las medidas remitirán a la Comisión de Igualdad un informe semestral con el grado de cumplimiento de las mismas.

Los objetivos perseguidos para el sistema de seguimiento y evaluación serán, al menos, los siguientes:

- Observar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados propuestos.
- Medir el nivel de corrección de desigualdades en el Servicio Murciano de Salud detectadas en el diagnóstico y para las que se diseñó el Plan.
- Valorar el nivel de desarrollo del Plan (resultados, acciones realizadas, dificultades, soluciones y cambios realizados)
- Detectar y evaluar los cambios producidos en la Administración para una mejora en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Medir la calidad de las acciones realizadas y el grado de satisfacción.
- Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.
- Consultar a los empleados y empleadas públicas para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito del programa.
- Hacer el seguimiento de los empleados y empleadas públicas para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito del programa.



8. Tablas de medidas y agentes

Acciones	Agente responsable
1. Profundizar en el diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.	
1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos del Plan. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el Plan.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan de Igualdad.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación del Servicio Murciano de Salud.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.	Servicio de Planificación/SGSI
1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan.	Servicio de Prevención/Unidad Igualdad
2. Acceso al empleo público	
2.1. Cuando se modifique la normativa en materia de selección y provisión se introducirá en los criterios de desempate que, en caso de igualdad de puntuaciones, antes del sorteo se tenga en cuenta el sexo infra representado, en el supuesto de que lo hubiera.	Servicio de Selección
2.2. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.	Servicio de Selección
2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.	Servicio de Selección



Acciones	Agente responsable
<p>2.4. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Servicio de Formación</p>
<p>3. Igualdad en el desarrollo profesional. 3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos la realización de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que proponga la Comisión de Igualdad.</p>	<p>Servicio de Selección</p>
<p>3.2. En las regulaciones de movilidad de personal, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, en función de las necesidades del servicio.</p>	<p>Servicio de Personal</p>
<p>3.3. En la regulación de los traslados forzosos y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, en función de las necesidades del servicio.</p>	<p>Servicio de Personal</p>
<p>3.3. Establecer indicadores que nos permitan detectar segregación vertical y horizontal en el SMS. Analizar en profundidad las posibles dificultades de promocionar a los puestos de más responsabilidad.</p>	<p>Servicio de Prevención/Unidad Igualdad</p>
<p>4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.</p>	
<p>4.1. Realizar un curso obligatorio sobre igualdad e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos.</p>	<p>Servicio de Formación /Unidades de Gerencias /FFIS</p>
<p>4.2. Se realizarán acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Servicio de Prevención/Unidad Igualdad</p>

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and marks]



Acciones	Agente responsable
<p>4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal del Servicio Murciano de Salud, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas sobre enfermedades específicas de la mujer. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on line.</p>	<p>Servicio de Formación /Unidades de formación Gerencias /FFIS</p>
<p>4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.</p>	<p>Servicio de Formación /Unidades de formación Gerencias /FFIS</p>
<p>4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.</p>	<p>Servicio de Formación /Unidades de formación Gerencias /FFIS</p>
<p>4.6. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.</p>	<p>Servicio de Formación /Unidades de formación Gerencias /FFIS</p>
<p>4.7. Establecer indicadores de formación con perspectiva de género, en todas sus fases: solicitud, aceptación/rechazo, realización curso/abandono, opinión sobre facilidad o dificultad de realización curso por razones de conciliación laboral.</p>	<p>Servicio de Prevención/Unidad Igualdad</p>
<p>5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	
<p>5.1. Se podrá iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.</p>	<p>Servicio de Personal</p>
<p>5.2. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar.</p>	<p>Gerencias</p>
<p>5.3. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de servicio de guardería para la atención de hijos e hijas menores del personal del SMS.</p>	<p>Gerencia SMS</p>



5.4. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.

Servicio de Personal/Gerencias de

5.5. Se creará un Grupo de Trabajo para revisar y actualizar la resolución de 2 de febrero de 2007, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Incluyendo las medidas propuestas en este apartado y otras que se acuerden por la Comisión de Igualdad y que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Además, se apoyará a la mujer lactante tras su incorporación al trabajo.

Servicio de Prevención/Unidad Igualdad

5.6. Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las medidas de conciliación puestas en marcha. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla para adaptar su diseño.

Servicio de Prevención/Unidad Igualdad

6. Atención de situaciones de especial protección.

6.1. Se efectuará un Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo, contemplados en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la administración pública de la administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014).

Servicio de Prevención/Unidad Igualdad

6.2. El SMS adaptará el procedimiento sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género que la Comunidad Autónoma desarrolle.

DGRRHH

6.3. Se estudiará la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.

Gerencia SMS

6.4. Sensibilizar y formar en la aplicación del enfoque de género a la práctica de la prevención de riesgos laborales a todos los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, para incorporarlo a las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y crear indicadores de vigilancia de la salud.

Servicio de Prevención/Unidad Igualdad

52



7. Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud.

7.1. Se elaborará un Reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad

7.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Gerencias

7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Servicio Murciano de Salud, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

Gerencias/DGRRHH

7.4. Se determinará, en el decreto de estructura del Servicio Murciano de Salud, la unidad administrativa competente, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad, y se dotará de personal técnico y administrativo suficiente para poner en marcha el presente Plan.

Gerencia SMS/DGRRHH

7.5. Se determinará, en cada Gerencia del Servicio Murciano de Salud, la unidad responsable de coordinar las medidas relativas al plan de igualdad.

Gerencias

8. Política salarial y retribuciones.

8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.

Servicio de Planificación

8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad.

Servicio de Planificación

8.3. Crear indicadores cuantitativos y cualitativos para profundizar en los aspectos que puedan generar desigualdades.

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad



9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

9.1. Se desarrollarán criterios y directrices encaminados a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, que serán presentados para su aprobación a la Comisión de Igualdad.

Servicio de
Prevención/Unidad
Igualdad/Comisión Igualdad

9.2. Se promoverá, en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional, una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres, evitando una imagen estereotipada y sexista.

Servicio de
Prevención/Unidad
Igualdad/Comisión Igualdad

9.3. Crear indicadores cuantitativos y/o cualitativos para realizar un seguimiento de la incorporación del lenguaje no sexista en el SMS.

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad

10. Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.

10.1. Desarrollar políticas, estrategias y programas de salud incorporando la perspectiva de género. Se potenciará la investigación científica que incorpore la variable sexo en relación con la salud, tanto en los aspectos clínicos como asistenciales.

Gerencia SMS

10.2. Se explotarán los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos que puedan tener incidencia en el ámbito de la igualdad de género.

Servicio de
Prevención/Unidad Igualdad

10.3. Sensibilizar a todo el personal para adoptar una nueva visión más amplia en la concepción del estado de salud y bienestar de las personas incorporando la perspectiva de género. Se fomentará la humanización de los cuidados entre las y los profesionales de la salud.

SG Humanización

10.4. Se fomentará la comunicación oral y de imágenes para la y el profesional sanitario en el trato diario a las personas usuarias, incorporando la comunicación no sexista en el ámbito de la salud.

SG Humanización/Unidad de
Igualdad

10.5. En los hospitales universitarios del SMS se potenciará los estudios de género así como su divulgación.

Gerencias