

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Economía y Hacienda

175 Resolución de 23 de diciembre de 2014, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de la Administración Pública de la Región de Murcia de 27 de noviembre de 2014.

En fecha 27 de noviembre de 2014, la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de la Administración Pública de la Región de Murcia, alcanzó el Acuerdo por el que se establecen criterios comunes para la elaboración de los Planes de Igualdad en los ámbitos sectoriales de negociación.

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

Resuelve

Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del Acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de la Administración Pública de la Región de Murcia, suscrito con fecha 27 de noviembre de 2014, por el que se establecen criterios comunes para la elaboración de los Planes de Igualdad en los ámbitos sectoriales de negociación, que se inserta a continuación.

Murcia, 23 de diciembre de 2014.—El Secretario General, Fernando López Miras.

Acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de la Administración Pública de la Región de Murcia por el que se establecen criterios comunes para la elaboración de los planes de igualdad en los ámbitos sectoriales de negociación

Introducción

La disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), bajo el título de "Planes de igualdad" dispone que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estableciendo la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El plan de igualdad, que tal y como indica el EBEP debe desarrollarse por Acuerdo, es el conjunto de medidas negociadas con las Organizaciones Sindicales para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres hombres debe ceñirse a la realidad de cada Administración, lo que supone necesariamente, tal y como disponen los artículos 46 y 64 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo,

para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, realizar un diagnóstico de la situación de partida, para así establecer los objetivos y medidas concretas en atención a los resultados que arroje dicho diagnóstico.

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 ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, en el que se establecía la constitución de las siguientes Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres, dependientes de cada una de las Mesas Sectoriales de Negociación:

- Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género
- Comisión de Igualdad de Administración y Servicios.
- Comisión de Igualdad de Educación.
- Comisión de Igualdad del Servicio Murciano de Salud.

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.

En base a ello, la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de la Administración Pública de la Región de Murcia, alcanza el siguiente

Acuerdo

Primero.- En un plazo de 15 días desde la aprobación del presente Acuerdo se constituirán las distintas Comisiones de Igualdad de cada uno de los ámbitos sectoriales de negociación de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Segundo.- Las direcciones generales competente en materia de Recursos Humanos, con anterioridad al desarrollo del Plan de Igualdad, elaborarán un diagnóstico con el fin de conocer la situación previa existente, que permita identificar la desigualdad real, y poder fijar objetivos y medidas concretos de conformidad con los instrumentos incluidos en el presente Acuerdo incluyendo los datos indicados en el Anexo al mismo.

En la realización de dicho diagnóstico se garantizará la participación activa de las Comisiones Sectoriales de Igualdad, y se realizará de la siguiente forma:

- Planificación de las tareas a realizar y comunicación al personal de la decisión de realizar un diagnóstico.
- Recogida de información, tanto cuantitativa como cualitativa, 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.

Tercero.- A partir de los datos del diagnóstico se realizarán los Planes de Igualdad que serán elaborados y aprobados por las Comisiones Sectoriales en el plazo de dos meses contados desde la constitución de la correspondiente Comisión de Igualdad.

Cuarto.- La metodología para la elaboración de los Planes de Igualdad se ajustará a 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.

Quinto.- Los Planes de Igualdad tendrán los siguientes objetivos generales:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo 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

Sexto.- Los Planes de igualdad contendrán las siguientes líneas estratégicas de actuación:

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

Séptimo.- En cada una de las líneas estratégicas definidas en el apartado anterior los planes de igualdad definirán

1. Propuestas de medidas concretas
2. Cronograma de implantación
3. Identificación de responsables de su ejecución
4. Recursos humanos y materiales asignados para su realización
5. Indicadores de grado de cumplimiento.

Octavo.- Una vez elaborados los planes por las Comisiones Sectoriales de Igualdad serán ratificados por la Comisión de Coordinación de Igualdad con carácter previo a su aprobación por acuerdo de las respectivas Mesas Sectoriales de Negociación.

Los planes tendrán una vigencia bianual y se realizará semestralmente un informe de análisis continuado por cada Comisión Sectorial para asegurar su cumplimiento y la valoración del grado de eficacia y eficiencia de las medidas, dando cuenta de dicho seguimiento a la Comisión de Coordinación.

Noveno.- Aprobados los Planes de Igualdad, serán divulgados entre el personal

Décimo.- La Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género, elaborará los criterios comunes para la aprobación de los reglamentos de funcionamiento de las Comisiones de Igualdad.

Murcia, 27 de noviembre de 2014.—Por la Administración Regional: Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios – Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud – Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos.

Por las Organizaciones Sindicales: CCOO – FSES – UGT – CESM – INTERSINDICAL.

Anexo

Para la elaboración del diagnóstico se utilizarán los datos de personal existentes en el sector correspondiente, desagregados por sexo de conformidad con las siguientes tablas, que podrán ser adaptadas en cada ámbito sectorial en función a las peculiaridades del mismo:

TABLA 1. PERSONAL. Distribución por sexo (datos absolutos).

TABLA 2. PERSONAL. Distribución por sexo (porcentajes).

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO.

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS O CENTROS DE TRABAJO Y SEXO.

TABLA 5. GRUPO A.1 DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS CATEGORÍAS Y SEXO.

TABLA 6. GRUPO A.2 DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS CATEGORÍAS Y SEXO.

TABLA 7. GRUPO C.1 DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS CATEGORÍAS Y SEXO.

TABLA 8. GRUPO C.2 DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS CATEGORÍAS Y SEXO.

TABLA 9. GRUPO E DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS CATEGORÍAS Y SEXO.

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS NIVEL 30 Y SEXO.

TABLA 10 BIS. DISTRIBUCIÓN DE ALTOS CARGOS Y SEXO.

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE SERVICIO Y SEXO.

TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE SECCIÓN Y SEXO.

TABLA 13. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE NEGOCIADO Y SEXO.

TABLA 14. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES Y SEXO.

TABLA 15. DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO.

TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL POR SEXO.

TABLA 17. RENUNCIAS A CONTRATOS Y RAZONES. DESAGREGADAS POR SEXOS.

TABLA 18. DISTRIBUCIÓN POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO.

TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DIVERSAS LICENCIAS Y PERMISOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR SEXO.

TABLA 20. DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍA/RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO



TABLA 20 BIS. DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍA/RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO.
Porcentajes.

TABLA 21. DÍAS AL AÑO DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CAUSA Y SEXO.

TABLA 22. ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO

TABLA 23. FORMACIÓN.

TABLA 23 BIS. FORMACIÓN. Porcentajes

TABLA 24. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES.

TABLA 25. REPRESENTACIÓN UNITARIA.

TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES.

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

TABLA 28. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN.

TABLA 1. PERSONAL. DISTRIBUCIÓN POR SEXO.

	A.1	A.2	C.1	C.2	E	TOTAL
HOMBRES						
MUJERES						

TABLA 2. PERSONAL. DISTRIBUCIÓN POR SEXO. PORCENTAJES.

	A.1	A.2	C.1	C.2	E	TOTAL
HOMBRES						
MUJERES						

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO

	<30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 O MAS	TOTAL
HOMBRES							
MUJERES							

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS O CENTROS DE TRABAJO Y SEXO

DENOMINACIÓN	MUJERES	HOMBRE S	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 5. GRUPO A.1 DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO

CPO/CATEG.	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 6. GRUPO A.2 DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO

CPO/CATEG	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 7. GRUPO C.1 DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO

CPO/CATEG	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 8. GRUPO C.2 DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO

CPO/CATEG	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 9. GRUPO E DISTRIBUCIÓN POR CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO

CPO/CATEG	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS NIVEL 30 Y SEXO

CPO/CATEG	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 10 BIS. DISTRIBUCIÓN DE ALTOS CARGOS Y SEXO

CPO/CATEG	MUJERES	HOMBRE S	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE SERVICIO Y SEXO

CPO/CATEG	MUJERES	HOMBRE S	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE SECCIÓN Y SEXO

CPO/CATEG	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 13. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE NEGOCIADO Y SEXO

CPO/CATEG	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 14. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES Y SEXO

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %

TABLA 15. DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO

Tipo de personal	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
ESTATUTARIO					
LABORAL FIJO					
LABORAL EVENTUAL					
FUNCIONARIO INTERINO					
FUNCIONARIO DE CARRERA					
FUNCIONARIO INTERINO TAREAS					
FUNCIONARIO INTERINO PROGRAMAS					
LABORALES INDEFINIDOS NO FIJOS					

TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL POR SEXO

Tipo de personal	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
LABORAL EVENTUAL					
FUNCIONARIO INTERINO					
FUNCIONARIO INTERINO TAREAS					
FUNCIONARIO INTERINO PROGRAMAS					
LABORALES INDEFINIDOS NO FIJOS					

TABLA 17. RENUNCIAS A CONTRATOS/NOMBRAMIENTOS Y RAZONES. DESAGREGADAS POR SEXO

Últimos 3 años						
ANOTACIÓN	MOTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES%	HOMBRES %
RESCISIÓN CONTRATOS / PRORROGAS	A INSTANCIA INTERESADO/A					
RESCISIÓN CONTRATOS / PRORROGAS	POR ACUERDO DE LAS PARTES					
REVOCACIÓN NOMBRAMIENTO(FI)	RENUNCIA EXPRESA					
REVOCACIÓN (FI) PROGRAMAS-TAREAS	RENUNCIA EXPRESA					

TABLA 18. DISTRIBUCIÓN POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Entre 21 y 30					
Entre 31 y 40					
Entre 41 y 50					
Entre 51 y 60					
Entre 61 y 65					
Entre 66 y 70					

TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DIVERSAS LICENCIAS Y PERMISOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR SEXO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Incapacidad laboral					
Maternidad					
Paternidad					
Cesión al padre de parte de maternidad					
Suspensión riesgo embarazo					
Permiso de lactancia					
Excedencia cuidado familiares					
Otros					

TABLA 20. DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍA/RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO																
Consejería/ C. Trabajo	FU/EST		FI/ESTT		LA		LE		FIP		FIT		LINF		AC	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H

TABLA 20.BIS DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍA/RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO. Porcentajes.																
Consejería/ C.Trabajo	FU/E ST		FI/ESTT		LA		LE		FIP		FIT		LINF		AC	
	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %

Clases de Personal- **FU**: Funcionario de carrera, **EST**: Estatutario, **FI**: Funcionario interino, **ESTT**: Estatutario temporal, **LA**: Laboral fijo, **LE**: Laboral eventual, **FIP**: Funcionario interino programas, **FIT**: Funcionario interino tareas, **LINF**: Laboral indefinido no fijo, **AC**: Alto cargo.

TABLA 21. DÍAS AL AÑO DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CAUSA Y SEXO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Enfermedad Común					
Accidente de Trabajo					
Enfermedad Profesional					
Ausencia por enfermedad sin declaración de IT					
TOTAL					

TABLA 22. ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Concurso de méritos					
Libre designación					

TABLA 23. FORMACIÓN

Temática	PRESENCIAL		ON LINE		MIXTA		OBLIGATORIA		VOLUNTARIA			
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Igualdad violencia de género												
Informática												
Habilidades Directivas												

TABLA 23. BIS. FORMACIÓN. Porcentajes

Temática	PRESENCIAL		ON LINE		MIXTA		OBLIGATORIA		VOLUNTARIA			
	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %
Igualdad violencia de género												
Informática												
Habilidades Directivas												

M: mujer – H: hombre

TABLA 24. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

BANDAS SALARIALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 y 12.000 €					
Entre 12.001 y 14.000 €					
Entre 14.001 y 18.000 €					
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 y 32.000 €					
Entre 32.001 y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL					

TABLA 25. REPRESENTACIÓN UNITARIA

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Comité de empresa					
Junta de Personal					
Delegado/as Sindicales					
TOTAL					

TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES

BANDAS DE EDADES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Menos de 20					
21-25 años					
26-35 años					
36-45 años					
46 años y más					
TOTAL					

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

GRUPO	NIV. /CAT.	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
A1						
A2						
C1						
C2						
E						
TOTAL						



TABLA 28. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN					
SINDICATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
1.					
2.					
TOTAL					