

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

2623 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se ordena la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2023, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad, de 21 de diciembre de 2022, por el que se aprueba el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Servicio Murciano de Salud.

El ordenamiento jurídico vigente, constituido con carácter básico por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH) y el Estatuto Básico del Empleado Pública, obliga a las Administraciones Públicas a elaborar planes de igualdad que incluyan medidas dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en contexto laboral.

Asimismo, en el ámbito de 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 en la Región de Murcia dispone, en su artículo 21, 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.

Dentro de este marco normativo, se constituyó la Comisión de Igualdad del Servicio Murciano de Salud al amparo del Acuerdo de 3 de julio de 2014 de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de agosto de 2014 (BORM n.º 229 de 3 octubre).

Dicha comisión, dependiente de la Mesa Sectorial de Sanidad, elaboró el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Murciano de Salud, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016.

La aplicación de dicho plan y del resto de normas vigentes en materia de igualdad, ha permitido al Servicio Murciano de Salud avanzar en la equiparación de derechos y oportunidades de mujeres y hombres mediante la adopción de diferentes medidas y acciones sobre diferentes áreas, entre las que destacan las relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral, la incorporación del lenguaje igualitario, la protección de la maternidad en el acceso al empleo público, así como la sensibilización y formación del personal en aspectos relativos a igualdad, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

No obstante el avance logrado en la equiparación de derechos de mujeres y hombres, el Servicio Murciano de Salud precisa, por un lado, consolidar las

cotas de igualdad alcanzadas y, por otro, seguir creciendo en aquellas áreas susceptibles de mejora en el respeto a todas las personas con independencia de su género, incorporando la igualdad como un valor esencial de la organización.

Asimismo, se ha de tener en cuenta la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de 13 de diciembre de 2021, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social, ratificado por el Consejo de Gobierno y publicado en el BORM n.º 26 de 2 de febrero de 2022, que obliga a publicar nuevos planes de igualdad en todos los sectores de la Administración Regional, incluido por tanto el Servicio Murciano de Salud, conforme a criterios actualizados para su elaboración y diagnóstico.

De conformidad con lo expuesto, el 21 de diciembre de 2022, la Mesa Sectorial de Sanidad adoptó un Acuerdo por el que se aprobó el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Murciano de Salud, que fue ratificado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 30 de marzo de 2023.

A la vista de lo expuesto, con el fin de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre,

Resuelvo:

Primero: Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la ratificación por parte del Consejo de Gobierno, en su sesión de 30 de marzo de 2023, del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad, de 21 de diciembre de 2022, por el que se aprueba el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Murciano de Salud, así como de las líneas estratégicas, los objetivos, las acciones y medidas y el cronograma de implantación contenidos en dicho plan.

Segundo: Ordenar la publicación del citado plan en el Portal de la Transparencia de la Administración Regional en la dirección web transparencia.carm.es, incluyendo el diagnóstico de situación.

Tercero: La vigencia del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Murciano de Salud abarcará el periodo 2023-2024.

Murcia, 21 de abril de 2023.—El Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, Francisco José Ponce Lorenzo.

ANEXO

LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS, ACCIONES, MEDIDAS Y CRONOGRAMA DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SERVICIO MURCIANO DE SALUD 2023-2024.

I. Líneas estratégicas

1. 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. Bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.

II. 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, entendiendo por ésta, la situación en que, en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo.

III. Acciones y medidas del II Plan de Igualdad del SMS

| Línea estratégica 1ª: Diagnóstico para una mejora continua del Plan de Igualdad | |
|--|---|
| Medida 1.1 | <p>Difundir el Plan de Igualdad vigente con los instrumentos oportunos e idóneos. Entre otros: enlace específico de IGUALDAD en la intranet SMS y espacio en la web (buzón/correo) del SMS para que todo el personal pueda aportar ideas y sugerencias en materia de igualdad.</p> <p>Crear un enlace en la intranet corporativa en las distintas Gerencias y Áreas de salud para recoger preguntas frecuentes relativas a la conciliación.</p> |
| Medida 1.2 | <p>Realizar seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos e indicadores del II Plan de Igualdad del SMS. Para ello, aplicaran, entre otros, encuesta de satisfacción/opinión y grupos de discusión para conocer el grado de eficacia de las distintas medidas del Plan de Igualdad.</p> |
| Medida 1.3 | <p>Analizar en profundidad las jornadas (incluidos datos relativos a los turnos y guardias) de trabajo del personal sanitario con perspectiva de género.</p> |
| Medida 1.4 | <p>Analizar en profundidad los permisos solicitados para la conciliación familiar y laboral para diseñar acciones positivas favorables que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> |
| Medida 1.5 | <p>Desarrollar desde la Comisión de Igualdad nuevos indicadores cuantitativos y cualitativos que ayuden a evidenciar posibles situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el SMS.</p> |
| Medida 1.6 | <p>Desagregar, en general, los datos estadísticos referidos al personal del Servicio Murciano de Salud por sexo.</p> |
| Medida 1.7 | <p>Realizar un estudio económico de las distintas medidas del Plan de Igualdad.</p> |

| Línea estratégica 2ª: Acceso al empleo público | |
|---|--|
| Medida 2.1 | Garantizar que la composición de los Tribunales, Comisión Técnica de Selección y Subcomisiones Técnicas Específicas respondan al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. |
| Medida 2.2 | Dar a conocer a quienes en el futuro puedan acceder en convocatoria pública a los Cuerpos, Escalas y Grupos Profesionales en los que existe infrarrepresentación a fin de incrementar la presencia del sexo con menor representación en los procesos selectivos del SMS. |
| Medida 2.3 | Incluir en el Manual de buenas prácticas de los Tribunales de Selección para el desarrollo del proceso selectivo, recomendaciones que eliminen posibles desigualdades de las mujeres en situación de embarazo y lactancia participantes en los procesos selectivos. |
| Medida 2.4 | Analizar la implantación de la medida de no exclusión de las bolsas de trabajo para el personal con hijos e hijas menores de 12 años o mayores de dicha edad con discapacidad, así como familiares a cargo de hasta primer grado con discapacidad cuando el puesto de trabajo ofrecido lo sea en un municipio distinto al de residencia. |
| Medida 2.5 | Analizar las disposiciones que regulan los procesos selectivos de acceso al SMS y los procedimientos de selección del personal estatutario y laboral con la finalidad de modificar, en su caso, aquellos aspectos que pudieran dificultar la equiparación de derechos entre hombres y mujeres al acceso al empleo en el SMS. |
| Medida 2.6 | Analizar en profundidad la existencia de posibles dificultades de acceso al llamamiento de nombramientos y su renuncia por razones de incompatibilidad de la vida personal, familiar y laboral, y específicamente a la situación de maternidad y paternidad. |

| Línea estratégica 3ª: Igualdad en el desarrollo profesional (condiciones de trabajo y promoción profesional) | |
|---|---|
| Medida 3.1 | Elaborar una estadística desagregada por sexo para analizar las diferencias en el nivel de promoción profesional entre mujeres y hombres, a la finalización de los procesos de promoción interna (carrera y desarrollo profesional). |
| Medida 3.2 | Estudiar el establecimiento de un sistema específico de promoción interna en aquellas categorías fuertemente feminizadas en las que por razones de la edad se agraven las condiciones de trabajo, con la finalidad de posibilitar que al alcanzar la edad de 50 o 55 años puedan desarrollar otra actividad más acorde con sus circunstancias psicofísicas. |
| Medida 3.3 | Diseñar medidas de acción positiva con la finalidad de promover al sexo infrarrepresentado ante las candidaturas de similares méritos y capacidades, en particular en puestos directivos y mandos intermedios en el ámbito asistencial. |
| Medida 3.4 | Realizar actuaciones de difusión y divulgación de experiencias, iniciativas y logros obtenidos, desde puestos de responsabilidad o con trayectorias profesionales especialmente relevantes de mujeres y hombres del SMS. |
| Medida 3.5 | Incorporar la perspectiva de género en los estudios e informes de prevención de riesgos laborales para garantizar la seguridad y salud en el puesto de trabajo considerando especialmente los riesgos psicosociales. Incluir en todas las acciones preventivas propias del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales los datos desagregados por sexo. |

| Línea estratégica 4ª: Formación en igualdad entre mujeres y hombres (información y sensibilización) | |
|--|---|
| Medida 4.1 | Diseñar “Programa Sectorial de Formación en Igualdad de Género en el SMS”, que incluirá materias como: conciliación, corresponsabilidad, lenguaje no sexista, violencia de género, prevención del acoso sexual y discriminación por razón de género, orientación sexual e identidad de género. |
| Medida 4.2 | Realizar acciones de sensibilización sobre igualdad real que fomenten el ejercicio de los derechos reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad. |
| Medida 4.3 | Realizar acciones para la difusión de los protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para la prevención y actuación en caso de violencia de género. |
| Medida 4.4 | Regular la formación en materia de igualdad que incluya, al menos, la consideración como tiempo de trabajo efectivo la realización de actividades formativas presenciales, independientemente del número de acciones solicitadas y que priorice la formación de sus competencias a las personas reincorporadas tras una licencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes. |
| Medida 4.5 | Priorizar la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una enfermedad de larga duración. |

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

| | |
|-------------------|---|
| Medida 5.1 | <p>Favorecer la conciliación laboral de las personas trabajadoras del SMS con menores de 3 años a su cargo, en turnos de mañana y tarde. En su caso, podrá efectuarse mediante:</p> <ul style="list-style-type: none">● Acuerdos de patrocinio con escuelas infantiles y/o ludotecas próximas a los centros de trabajo del SMS, mediante el sistema “ticket guardería”.● Creación de centros de escuela infantil/ludoteca, en los Hospitales de referencia de la Región de Murcia.● Criterios de prioridad de acceso a escuelas infantiles/ludoteca trabajadores, como familias numerosas o familias monoparentales, entre otros. <p>Esta flexibilidad permitirá también que las personas que acuden al hospital para visitar a algún paciente o por motivos asistenciales, puedan beneficiarse de la ludoteca.</p> |
| Medida 5.2 | <p>Estudiar la viabilidad de poner a disposición infraestructuras necesarias en los centros de trabajo habilitando espacios para realizar “custodia” de menores a cargo entre progenitores que trabajen a turnos y/o “punto de intercambio” destinados al encuentro y transferencia entre personas trabajadoras en franjas horarias de salida/entrada de turnos de trabajo para facilitar la conciliación laboral y familiar.</p> |
| Medida 5.3 | <p>Estudiar la implantación de “Bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos menores de 14 años”.</p> |
| Medida 5.4 | <p>Divulgar el Manual de Vacaciones, Permisos y Licencias del SMS entre el personal del SMS. Para ello se incluirá en el enlace específico de IGUALDAD de la intranet del SMS un espacio específico de conciliación, que divulgue los derechos y permisos en este ámbito y permita recibir “feedback” al profesional adscrito al SMS.</p> |
| Medida 5.5 | <p>Crear Grupo de Trabajo para revisar y en su caso, proponer indicadores del grado de conciliación y corresponsabilidad en el colectivo del SMS, profundizando en el porcentaje de profesionales con hijos menores a su cargo, dependientes a cargo y con situaciones de especial cuidado (enfermedades graves de persona a cargo) que solicitan permisos para atender necesidades de cuidado familiar y si los dos progenitores trabajan tanto en el SMS y/o personal empleado público de la CARM.</p> |
| Medida 5.6 | <p>Facilitar al personal que no tenga en su puesto un ordenador y que tenga dificultades en el uso informático, el acceso a un equipo y formación en su manejo, incluida en el Plan de formación del SMS.</p> |
| Medida 5.7 | <p>Estudiar la viabilidad de ampliación y/o flexibilización del horario de apertura y cierre de los edificios administrativos a los efectos de posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> |
| Medida 5.8 | <p>Valorar la creación de una bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual destinada a la conciliación para el cuidado de hijos o hijas menores de 12 años o sujetos a tutela o acogimiento y para la atención de colectivos vulnerables (personas mayores dependientes, con discapacidad, etc.) hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.</p> |

| | |
|--------------------|--|
| Medida 5.9 | Evaluar la experiencia de Teletrabajo durante la pandemia en el SMS. Valorar la implantación del teletrabajo en las categorías y tareas de trabajo que puedan ser susceptibles de ello, a los efectos de facilitar e impulsar la conciliación familiar. Incorporar medidas establecidas en la legislación vigente sobre la regulación del teletrabajo. |
| Medida 5.10 | Priorizar la sustitución de aquellos puestos a cubrir donde el permiso ha sido concedido por motivos de conciliación. |
| Medida 5.11 | Desarrollar acciones positivas en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y conciliación. Se profundizará en los colectivos feminizados. |
| Medida 5.12 | Realizar un seguimiento de la efectividad de las medidas de Acción Social aprobadas en la Resolución de 28 de enero de 2022. |
| Medida 5.13 | Estudiar la ampliación de la limitación temporal para la prestación de solicitud de excedencia por cuidado de familiares. |
| Medida 5.14 | Realizar guía de buenas prácticas para la desconexión digital. La guía de actuación recogerá acciones positivas y medidas para abordar de forma saludable la gestión del tiempo de trabajo y de descanso. Focalizar las medidas en los supuestos de teletrabajo, y colectivos con funciones de dirección de equipos y de gestión. |

Línea estratégica 6ª: Atención de situaciones de especial protección

| | |
|-------------------|---|
| Medida 6.1 | Desarrollar las bases de funcionamiento y aplicación de los protocolos de actuación ante casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y protocolo para la prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género en el SMS. |
| Medida 6.2 | Adaptar el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (BORM N.º 223 de 26 de septiembre de 2014) a la forma y diseño de la organización del SMS, mediante la elaboración de una Guía de Actuación. |
| Medida 6.3 | Adaptar el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (BORM N.º 223 de 26 de septiembre de 2014) mediante la elaboración de una Guía de Actuación para el personal especialista en formación (residente). |
| Medida 6.4 | La Comisión de Igualdad, realizará un control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, investigadas por los Equipos de Apoyo según contempla el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo publicado en BORM N.º 223 de 26 de septiembre de 2014. |
| Medida 6.5 | Establecer procedimiento de regulación interna para el desarrollo de las funciones de los Equipos de apoyo establecidas en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo publicado en BORM N.º 223 de 26 de septiembre de 2014. |
| Medida 6.6 | Realizar periódicamente curso para la capacitación de las personas que deben componer el Equipo de Apoyo conforme marca el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo publicado en BORM N.º 223 de 26 de septiembre de 2014. |
| Medida 6.7 | Adaptar el Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM N.º 109 de 13 de mayo de 2017) a la forma y diseño de la organización del SMS, mediante la elaboración de una Guía de Actuación. |
| Medida 6.8 | La Comisión de Igualdad, realizará un Control periódico de los supuestos donde el Equipo de apoyo haya actuado para casos de violencia de género, según contempla el Protocolo la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM N.º 109 de 13 de mayo de 2017). |
| Medida 6.9 | Establecer procedimiento de regulación interna para el desarrollo de las funciones de los Equipos para el apoyo, ayuda, información y orientación a las víctimas de violencia de género establecidas en el Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM N.º 109 de 13 de mayo de 2017). |

| | |
|--------------------|--|
| Medida 6.10 | Realizar periódicamente cursos para la capacitación de las personas que deben componer el Equipo de Apoyo conforme marca el Protocolo de prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM N.º 109 de 13 de mayo de 2017). |
| Medida 6.11 | Realizar curso de formación para el desarrollo de las funciones previstas en el punto 20 del protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM N.º 109 de 13 de mayo de 2017) de la figura del/la representante de personal con funciones específicas en materia de prevención de la violencia de género. |
| Medida 6.12 | Promover acciones encaminadas a la atención especial al colectivo con discapacidad prestando los apoyos que sean precisos de conformidad a lo dispuesto en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en la Ciudad de Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y ratificado por el estado español el 21 de abril de 2008. |
| Medida 6.13 | Realizar las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los reconocimientos médicos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género. |
| Medida 6.14 | Realizar las investigaciones de agresiones sufridas por el personal del SMS con perspectiva de género. Actualizar el Plan de Prevención de las agresiones a profesionales de la sanidad de la Región de Murcia incorporando la perspectiva de género. Incluir la estratificación por sexo de los datos de agresiones obtenidos por categorías, ajustando el porcentaje a las plantillas reales. |
| Medida 6.15 | Realizar un estudio de la exposición a los riesgos laborales más frecuentes en hombres y en mujeres donde se analicen especialmente los riesgos ergonómicos y psicosociales con mayor prevalencia por razón de sexo. |
| Medida 6.16 | Realizar la gestión de los equipos de protección individual utilizados para la protección de los distintos riesgos en el trabajo con perspectiva de género. La elección de los equipos de protección individual deberá adecuarse tras los ajustes necesarios a la persona que los necesite utilizar, garantizando las necesidades y características específicas, ya se trate de un hombre, una mujer, una mujer embarazada o una persona con discapacidad. |
| Medida 6.17 | Elaborar una Guía de Prevención de Riesgos Laborales durante el embarazo, la lactancia y la protección de la salud reproductiva. Identificar los puestos de trabajo, así como las tareas exentas de riesgos para embarazadas, mujeres lactantes y personas en edad reproductiva. |
| Medida 6.18 | Realizar estudio de vigilancia epidemiológica en salud laboral al personal adscrito al SMS, desagregado por sexo. Realizar actuaciones de promoción y educación de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo. La aplicación de los protocolos de salud laboral se realizará con perspectiva de género. |
| Medida 6.19 | Promover la creación de comités multidisciplinares de violencia de género e igualdad en las áreas de salud. |
| Medida 6.20 | Desarrollar Guía de detección, prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, un plan de movilidad para esas mujeres, así como disponer de convenios con otras Administraciones Públicas (local, autonómica o estatal) |

| | |
|--------------------|--|
| | para posibilitar dicha movilidad. |
| Medida 6.21 | Realizar, por parte de la Comisión de Igualdad, seguimiento de las solicitudes de excedencia y/o reducción de la jornada por la condición de víctima de violencia de género, así como las solicitudes formalizadas para la prestación de ayuda de acción social en caso de violencia de género. |
| Medida 6.22 | Regular la solicitud del personal del SMS para la adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria tras tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Se tendrán en cuenta: <ul style="list-style-type: none">• La acción coadyuvante de la adaptación a la recuperación funcional• La especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo• La adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada, diaria, preferentemente, en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. Pudiéndose ampliar un mes más por causa justificada derivada del tratamiento radioterápico y/o quimioterápico.• Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizar las circunstancias concurrentes en cada caso. |

| Línea estratégica7ª: Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud | |
|---|---|
| Medida 7.1 | Aprobar el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad del SMS por Acuerdo de la Mesa Sectorial. |
| Medida 7.2 | Procurar la 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 las personas que van a formar parte de dichos órganos y grupos profesionales. |
| Medida 7.3 | Fomentar la 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. |
| Medida 7.4 | <p>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.</p> <p>La dotación de medios personales y materiales de la Unidad de Igualdad atenderá a los principios de racionalización, de economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales y de eficacia en el cumplimiento de los objetivos, encaminados a una adecuada gestión. En todo caso, se procurará que las funciones se desempeñen con carácter exclusivo.</p> |



Línea estratégica 8ª: Política salarial y retribuciones

| | |
|-------------------|---|
| Medida 8.1 | El Servicio Murciano de Salud realizará INFORME con los valores medios de las retribuciones del personal, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, cuerpos, escalas u opciones, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. |
| Medida 8.2 | Procurar, en la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad. |
| Medida 8.3 | Realizar estadísticas desagregadas por sexo de las prestaciones de acción social. Dichas estadísticas tendrán en cuenta en su elaboración los indicadores de cargas familiares y las situaciones de familias monoparentales. |
| Medida 8.4 | Publicar en el Portal de la Transparencia las estadísticas de ocupantes de puestos de trabajo del SMS por sexo. |



Línea estratégica 9ª: Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad

Medida 9.1

Elaborar una guía práctica de orientación para el uso incluyente del lenguaje corporativo y asistencial en el ámbito del Servicio Murciano de Salud para transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

Medida 9.2

Incorporar progresivamente el lenguaje incluyente, en los documentos administrativos, los modelos de documentación sanitaria y en general, en los accesos a la información de herramientas corporativas (intranet, página web corporativa, programas de gestión administrativa, gestión sanitaria, manuales de formación, etc.).

| Línea estratégica 10ª: 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 | Impulsar la elaboración y divulgación de protocolos, guías y programas de salud que incorporen la perspectiva de género y la humanización de los cuidados. |
| Medida 10.2 | Promover en el SMS la elaboración de estudios científicos sobre género y salud, así como su divulgación. |
| Medida 10.3 | Desarrollar programas de sensibilización para ampliar el concepto de estado de salud y bienestar de las personas, incorporando la perspectiva de género, donde se fomentará la comunicación oral y de imágenes entre el personal sanitario y en el trato diario a las personas usuarias desde la humanización de los cuidados. |
| Medida 10.4 | Incorporar la mejora de la comunicación entre el colectivo de profesionales del SMS para sensibilizar sobre la importancia de trabajar en equipo, compartir inquietudes personales (necesidades sentidas y no sentidas) y la exigencia del trabajo con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de nuestras relaciones; en especial, incidiendo en aquellas situaciones donde nuestra comunicación se ve empobrecida por cuestiones de género en el entorno de trabajo. |
| Medida 10.5 | Favorecer la definición y el rediseño de espacios y recursos materiales que favorezcan una atención humanizada desde la perspectiva de género. Diseñar espacios que respondan a las necesidades de profesionales del SMS, pacientes y personas usuarias. |
| Medida 10.6 | Impulsar en el marco de actuación del SMS aquellas acciones y actividades encaminadas a reforzar la respuesta desde la atención sanitaria integral, a la violencia de género y la violencia sexual. |
| Medida 10.7 | Incorporar las medidas del Plan de Igualdad del SMS en la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa como instrumento para apoyar e integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las dimensiones de la organización. |
| Medida 10.8 | Visibilizar la aplicación de las medidas del Plan de Igualdad del SMS como entidad referente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en la implantación de medidas innovadoras sobre conciliación y corresponsabilidad dentro del SMS. Realizar campañas divulgativas acerca de las acciones desarrolladas en el SMS sobre los diferentes aspectos relacionados con la atención socio sanitaria de las mujeres y los hombres desde el punto de vista de la formación, la investigación, así como de otros recursos orientados a un abordaje integral de las necesidades de salud en mujeres y hombres. |

IV. Cronograma.

a) Cronograma de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del plan

| II PLAN DE IGUALDAD SMS | 2021 | | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|----------------------------------|------|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|
| | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.- FASE PREVIA | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.- PUESTA EN MARCHA | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.- ELABORACIÓN II PLAN IGUALDAD | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.- IMPLANTACION Y SEGUIMIENTO | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.- EVALUACIÓN II PLAN IGUALDAD | | | | | | | | | | | | | | | |

b) Cronograma de implantación de las medidas del plan durante el periodo de vigencia 2023-2024.

| CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN | | PERIODO DE INICIO | |
|----------------------------|--|-------------------|------|
| | | 2023 | 2024 |
| 1.1 | Difusión del Plan de Igualdad | | |
| 1.2 | Seguimiento de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad | | |
| 1.3 | Análisis de jornadas de trabajo del personal sanitario con perspectiva de género | | |
| 1.4 | Análisis de permisos para la conciliación familiar y laboral | | |
| 1.5 | Creación de nuevos indicadores | | |
| 1.6 | Datos estadísticos desagregados por sexo | | |
| 1.7 | Estudio económico para las medidas de igualdad | | |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 2.1 | Composición equilibrada de los Tribunales, Comisión Técnica de Selección y Subcomisiones Técnicas Específicas | | |
| 2.2 | Divulgación de convocatorias públicas a los Cuerpos, Escalas y Grupos Profesionales en los que existe infrarrepresentación | | |
| 2.3 | Manual de buenas prácticas de los Tribunales de Selección | | |
| 2.4 | Análisis de causas de no exclusión de las bolsas de trabajo por conciliación | | |
| 2.5 | Análisis las disposiciones que regulan los procesos selectivos de acceso al SMS | | |
| 2.6 | Análisis de causas que dificultan la renuncia a nombramientos por conciliación | | |
| 3.1 | Datos estadísticos desagregados por sexo en los procesos de promoción interna | | |
| 3.2 | Análisis de sistema específico de promoción interna en categorías feminizadas | | |
| 3.3 | Diseño de medidas de acción positiva candidaturas de puestos directivos y mandos intermedios en el ámbito asistencial | | |
| 3.4 | Divulgación de experiencias relevantes de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad | | |
| 3.5 | Perspectiva de género en estudios de prevención de riesgos laborales | | |
| 4.1 | Programa Sectorial de Formación en Igualdad de Género en el SMS | | |
| 4.2 | Sensibilización sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad | | |
| 4.3 | Difusión de los protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para la prevención y actuación en caso de violencia de género | | |
| 4.4 | Considerar la formación en igualdad como tiempo de trabajo | | |
| 4.5 | Priorizar la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una enfermedad de larga duración | | |
| 5.1 | Favorecer la conciliación laboral de las personas trabajadoras del SMS | | |
| 5.2 | Estudiar medidas que fomenten la conciliación habilitando espacios comunes en los centros de trabajo | | |
| 5.3 | Estudiar bolsas de cuidado profesional destinadas a la conciliación | | |
| 5.4 | Divulgación Manual de medidas conciliación | | |
| 5.5 | Crear Grupo de Trabajo para proponer indicadores sobre conciliación | | |
| 5.6 | Accesibilidad de equipos informáticos | | |
| 5.7 | Viabilidad de ampliar horario en la apertura de edificios administrativos | | |

| | | | |
|------|---|--|--|
| 5.8 | Bolsa de horas destinada a la conciliación | | |
| 5.9 | Revisión proyecto de teletrabajo | | |
| 5.10 | Sustitución preferente en casos de permiso por conciliación | | |
| 5.11 | Fomento de acciones positivas en colectivos feminizados | | |
| 5.12 | Seguimiento de la efectividad de las medidas de Acción Social | | |
| 5.13 | Análisis de la prestación de solicitud de excedencia por cuidado de familiares | | |
| 5.14 | Guía de buenas prácticas para la desconexión digital | | |
| 6.1 | Bases de funcionamiento protocolo de acoso sexual y trabajadoras víctimas de violencia de género | | |
| 6.2 | Guía de actuación del protocolo de acoso sexual | | |
| 6.3 | Guía de actuación del protocolo de acoso sexual para residentes | | |
| 6.4 | Seguimiento de casos de acoso por la Comisión de Igualdad | | |
| 6.5 | Funcionamiento de equipos de apoyo para los casos de acoso sexual | | |
| 6.6 | Capacitación de los equipos de apoyo para los casos de acoso sexual | | |
| 6.7 | Guía de actuación del protocolo para trabajadoras víctimas de violencia de género | | |
| 6.8 | Seguimiento de casos de trabajadoras víctima de violencia de género por la Comisión de Igualdad | | |
| 6.9 | Funcionamiento de equipos de apoyo para los casos de mujeres víctimas de violencia de género | | |
| 6.10 | Capacitación de los equipos de apoyo para los casos de mujeres víctimas de violencia de género | | |
| 6.11 | Capacitación de representante de personal para los casos de mujeres víctimas de violencia de género | | |
| 6.12 | Acciones para el colectivo con discapacidad | | |
| 6.13 | Perspectiva de género en la investigación de daños a la salud y controles de salud laboral | | |
| 6.14 | Perspectiva de género en el desarrollo del plan de agresiones | | |
| 6.15 | Estudio de riesgos ergonómicos y psicosociales por razón de género | | |
| 6.16 | Perspectiva de género en la gestión de los equipos de protección individual | | |
| 6.17 | Guía de prevención de riesgos laborales durante el embarazo, la lactancia y edad reproductiva | | |
| 6.18 | Perspectiva de género en el estudio de vigilancia epidemiológica en salud laboral | | |
| 6.19 | Creación de comités multidisciplinares en las áreas de salud | | |
| 6.20 | Guía de actuación casos de violencia de género | | |

| | | | |
|------|--|--|--|
| 6.21 | Seguimiento de las solicitudes de conciliación por la comisión de igualdad | | |
| 6.22 | Adaptación progresiva en la incorporación por motivos de salud | | |
| 7.1 | Reglamento de la comisión de igualdad | | |
| 7.2 | Presencia equilibrada en órganos de consulta y asesoramiento | | |
| 7.3 | Presencia equilibrada en órganos sindicales | | |
| 7.4 | Creación de Unidad de Igualdad | | |
| 8.1 | Informe retribuciones | | |
| 8.2 | Apoyo de medidas de acción social por conciliación | | |
| 8.3 | Datos estadísticos de medidas de acción social | | |
| 8.4 | Publicación en el Portal de la Transparencia de datos estadísticos por sexo | | |
| 9.1 | Guía práctica de lenguaje corporativo y asistencial incluyente | | |
| 9.2 | Incorporación lenguaje incluyente en documentos administrativos y sanitarios | | |
| 10.1 | Elaboración y divulgación de estudios de salud de género | | |
| 10.2 | Promoción de estudios científicos sobre género y salud | | |
| 10.3 | Programas de comunicación con perspectiva de género | | |
| 10.4 | Mejora de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo | | |
| 10.5 | Facilitar espacios y recursos desde la humanización y la perspectiva de género | | |
| 10.6 | Impulsar la atención integral ante la violencia de género y la violencia sexual | | |
| 10.7 | Integrar las medidas del plan de igualdad en el programa de responsabilidad social | | |
| 10.8 | Divulgación de los avances en igualdad del SMS | | |