



II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2020-2021 del ámbito de Administración y Servicios

22 de noviembre de 2019

**Comisión de Igualdad de
Administración y Servicios
Dirección General de Función Pública
Consejería de Presidencia y Hacienda**

Comisión de Igualdad:



Prólogo

El creciente protagonismo de las mujeres en la sociedad, adquiere especial relevancia en la Administración Pública donde, actualmente, constituyen más del 50% de los efectivos totales, en el ámbito de Administración y Servicios de la Administración Pública Regional suponen casi el 70%.

En un reciente estudio presentado por la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública de la Región de Murcia, se analizaban algunos de los factores que explican esa mayor presencia de la mujer en el empleo público indicando que el papel de las mujeres y el avance de la igualdad de género experimentados en nuestro país, es uno de los más importantes cambios sociales, dado que pocos otros adquieren significado semejante a la hora de expresar el hondo calado del avance de las libertades democráticas y el reconocimiento de la pluralidad que late en la sociedad española, al mismo tiempo de servir de marco general de los cambios que suceden en ámbitos más concretos, tales como la educación, el mundo laboral, las familias, etc. Y lo más significativo de dicho cambio es que se ha logrado partiendo de un marco legislativo que ha tardado mucho en reconocer el derecho de las mujeres a la plena participación en igualdad de condiciones para el acceso y promoción dentro de la Administración pública, limitaciones fruto de prejuicios cuya carencia de sentido ha sido puesto de manifiesto por el papel tan importante que han adquirido las mujeres en el ámbito público.

Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres es imprescindible para que España se incorpore a los objetivos de Europa 2020. El desarrollo sostenible y alcanzar un modelo social más justo pasan por favorecer el libre desarrollo del potencial de las mujeres sin las limitaciones que suponen las desigualdades impuestas por los roles sociales que perpetúan la desigualdad. Las estadísticas muestran que las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y minoritarias en los puestos de mayor responsabilidad. En los mismos ámbitos públicos, político o sindical, los puestos de mayor relevancia no respetan esa proporcionalidad y están fundamentalmente ocupados por hombres.

Las decisiones individuales sobre cuestiones de educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia y fertilidad no deben estar condicionadas por roles asignados a los sexos. En el hogar y en la familia las mujeres siguen trabajando más horas que los hombres, ya que mientras que las mujeres dedican diariamente de media unas cuatro horas a la realización de las tareas relativas al cuidado del hogar y la familia los hombres no alcanzan la media de dos horas, esta diferencias suponen que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para compaginar empleo y familia y también para separar ambas esferas. Para superar esas limitaciones y trabajar para la igualdad, son fundamentales las medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional y la corresponsabilidad en las tareas del hogar y la familia.

Nuestro reto es avanzar en eliminar esas desigualdades, que la maternidad no limite el acceso al empleo y el desarrollo profesional, y que la atención al hogar y la familia nos supongan una carga que impidan a la mujer desarrollar todo su potencial y talento.

“La discriminación contra la mujer constituye una ofensa a la dignidad humana” (ONU)

Índice:

- 1. Introducción**
- 2. Contexto y marco normativo**
- 3. Metodología**
- 4. Aprobación, ámbito y vigencia**
- 5. Diagnóstico**
- 6. Consulta al personal**
- 7. Objetivos y líneas estratégicas**
- 8. Acciones y medidas**
- 9. Cronograma**
- 10. Gestión del Plan**
- 11. Tablas**

1. Introducción

El balance de la ejecución del I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública Regional ha supuesto importantes mejoras en la gestión y apoyo a la igualdad de género entre las que podemos destacar las siguientes:

- Creación de un espacio en la web de la CARM para realizar sugerencias o denuncias confidenciales.
- Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo.
- Designación de responsables de igualdad en las Consejerías y Organismos.
- Implantación de un teléfono de atención
- Creación Equipos de Apoyo en denuncias por acoso sexual.
- Inclusión en los temarios de oposiciones temas de Igualdad de género y se ha incrementado la formación al personal.
- Creación de un aula de conciliación (ludoteca) para hijos e hijas menores del personal que asista a los cursos de formación.
- Regulación de permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Regulación de traslados, excedencias, vacaciones, jornada laboral, y permisos para garantizar la protección de las víctimas de violencia de género.
- Creación de un “Distintivo de Igualdad en la Administración Pública” para reconocer el esfuerzo en la consecución de la igualdad de género.
- Creación de Unidades para la prevención de la violencia de género, creación de Representantes del Personal con competencias específicas en la materia
- Regulación de los siguientes derechos para las víctimas de violencia de género:
 - 100% retribuciones en caso de incapacidad temporal
 - Ayudas económicas en caso de bajos ingresos.
 - Anticipos de sus retribuciones preferentes
 - 100% de las retribuciones los dos primeros meses de excedencia.
 - Cambio de puesto de trabajo.
 - Preferencia para la elección de los períodos vacacionales.
 - Permisos por ausencias, reducción de jornada de trabajo
 - Adaptación del horario de trabajo.
 - Información y apoyo psicológico y jurídico.
 - Protección de la intimidad y datos personales.
 - Vigilancia de la salud y a formación e información específicas.
 - Preferencia para prestar servicios mediante teletrabajo.

Desde el año 2018 asistimos a un gran movimiento social en favor de la igualdad, que ha supuesto una mayor concienciación de la ciudadanía en la comprensión del fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres, en dicho ejercicio y con motivo del Día Internacional de la Mujer La Administración Pública Regional realizó por medio de la Comisión de Igualdad una declaración institucional asumiendo nueve compromisos que mantienen su vigencia y son los que sirven de inspiración al presente Plan de igualdad:

1. La igualdad de género como principio básico de la gestión de Recursos Humanos.

2. Convertir la Administración en un ejemplo para la sociedad en materia igualdad de derechos y oportunidades.
3. Erradicar cualquier tipo de discriminación o violencia contra la mujer.
4. Facilitar la participación de las mujeres en todos los niveles y sectores de la Administración, animando a sus contribuciones.
5. Consolidar en todo el personal valores que sustituyan la subordinación de las mujeres y de lo femenino en el ámbito laboral y en todos los ámbitos de la vida.
6. Descubrir las situaciones que actúan en la discriminación, para poner en marcha soluciones efectivas a las mismas.
7. Trabajar para hacer compatible la vida laboral y personal de todo el personal y fomentar la corresponsabilidad en la familia.
8. Impulsar y consolidar los Planes de Igualdad, estableciendo calendarios para su ejecución y realizar el seguimiento de su eficacia.
9. Destinar recursos materiales y humanos a las actuaciones de igualdad.

La elaboración del II Plan ha sido un proceso fundamentalmente participativo con llamadas desde la Intranet y con la elaboración de un cuestionario on-line puesto a disposición de todo el personal para evaluar el grado de conocimiento de las medidas de igualdad y las propuestas que en esta materia se quisieran realizar, los resultados de la consulta y cada una de las propuestas y sugerencias realizadas han sido estudiadas y debatidas en la Comisión de Igualdad.

Se ha pretendido, en definitiva que este II Plan de Igualdad sea el plan de las personas, las mujeres y hombres que trabajan en la Administración Regional.

2. Contexto y marco normativo

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 9 y 14, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre.

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia establece que la Comunidad Autónoma debe promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean efectivas y reales removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (artículo 9).

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, 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. En este contexto en el año 2006 la UE adoptó el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, compromiso que fue renovado en mayo de 2011, cuando el Consejo de la UE reafirmando su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres alcanzó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, supone una de las principales acciones normativas dirigida a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad entre mujeres y hombre con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, mediante la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad proyectándolo sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad considerando la dimensión transversal de la igualdad. Ésta ley regula en su Capítulo III los planes de igualdad y medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia dispone que la Administración pública de la Región de Murcia, entre otras actuaciones, debe:

- Promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo, como en las condiciones laborales, formación, promoción, retribución, debiendo establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades (artículo 16).
- la conciliación de la vida personal y familiar y promover acciones para garantizar la efectividad del principio de corresponsabilidad (artículo 23).

Finalmente la Disposición Adicional séptima del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre regula la obligación de las Administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y la obligación de acordar la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

De conformidad con las normas citadas en la Administración Regional se han alcanzado diferentes acuerdos que desarrollan los aspectos relacionados con la igualdad, elaboración de planes de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo así como de prevención y actuación frente a la violencia de género, que se indican en el marco normativo que se incluye a continuación.

Marco normativo

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007)
- 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. (BORM núm. 91 de 23 de abril de 2007)
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004)
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. (DOGC núm. 6730, de 17 octubre 2014, BOE núm. 281, 20 de noviembre 2014)
- Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (BORM núm. 125, de 31 mayo de 2016)
- Acuerdo 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 núm. 229, de 3 octubre 2014)
- Acuerdo 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 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 Región de Murcia, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de julio de 2014. (BORM núm. 223, 26 de septiembre de 2014)
- 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, por el que se establecen los criterios comunes para la elaboración de los planos de igualdad en los ámbitos sectoriales de negociación. (BORM núm. 5, 8 de enero de 2015)
- Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. (BORM núm. 101, 3 de mayo de 2016)

- Acuerdo de 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, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017, ratificado por Acuerdo de Consejo Gobierno de 26 de abril de 2017.(BORM núm. 109, 13 de mayo de 2017)
- Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 6 de febrero de 2018, por el que se aprueba el Reglamento de la Comisión de igualdad, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de abril de 2018 (BORM núm. 111, 16 de mayo de 2018)
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. (BOE núm. 188, 4 de agosto de 2018)
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, 7 de marzo de 2019)

3. Metodología

El Estatuto Básico del Empleado Público recoge la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar planes de igualdad a través de los instrumentos de negociación colectiva. El Acuerdo de fecha 3 de julio de 2014 de 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, contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad (BORM nº 229, de 3 de octubre), a tal efecto establecía que las direcciones generales competente 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.

La Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género aprobó el establecimiento de unos criterios comunes de actuación, especialmente en lo que se refiere a los Planes de Igualdad que fueron aprobados por Acuerdo de la citada Comisión de Coordinación con fecha 27 de noviembre de 2014 (BORM nº 5, de 8 de enero de 2005).

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019, dispone que los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo fijando el contenido de dichos planes en los siguientes elementos

1º Diagnóstico previo negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2º Conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3º Objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El Plan de trabajo comenzó con una comunicación previa a toda la plantilla del proceso de inicio de la elaboración del Plan, animando a presentar sugerencias y propuestas. Simultáneamente se estudiaron todos los datos del personal en las diferentes tablas

desagregadas por sexo que ya se analizaron para la configuración del I Plan de Igualdad. Además se implementó un proceso de consulta online que recibió todo el personal y mediante la que se solicitaba su opinión sobre diferentes cuestiones relacionadas con la gestión de la igualdad así como aportaciones y sugerencias para la elaboración del II Plan, de las que se obtuvieron 308 propuestas y opiniones que han sido analizadas por la Comisión de Igualdad.

El diagnóstico busca aportar conocimiento sobre la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la Administración, con el objeto de detectar oportunidades de mejora y de diseñar una intervención global a favor de la igualdad. Los datos del diagnóstico están referidos a noviembre de 2017 que fue cuando se iniciaron los trabajos de la Comisión de Igualdad, salvo en algunos apartados en que no ha sido posible atenerse a ese periodo o tienen otros plazos de referencia y en los que se indica expresamente el periodo de tiempo estudiado. Las fuentes de las que se ha recibido esa información han sido las siguientes: Dirección de Función Pública programa de gestión de personal FIGESPER y Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública. Se ha revisado además la normativa reguladora de las condiciones de trabajo y la recopilación de información cuantitativa sobre el personal, en concreto la distribución y concentración de mujeres y hombres, en los diferentes niveles, áreas y aspectos de análisis.

Teniendo como base las fuentes citadas, además de la evolución de las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad el diagnóstico se ha realizado en las siguientes fases:

- Planificación de las tareas a realizar y comunicación al personal.
- 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 el Grupo de Trabajo de la Comisión de Igualdad, decisión sobre prioridades y medidas.
- Informe final resultado y presentación a la Comisión de Igualdad.

Por otro lado, partiendo del porcentaje de mujeres en plantilla que a la fecha de referencia era de un 64,52 %, se han creado 5 rangos que nos permitieran medir el **nivel relativo de feminización** a lo largo del diagnóstico. Los 5 rangos son los siguientes: **muy masculinizado, masculinizado, equilibrado, feminizado y muy feminizado**. Cada uno de ellos está relacionado con un intervalo en el que se ha reflejado una horquilla de puntuación, habiendo siempre entre esos intervalos una distancia inferior a 5 puntos

RANGO E INTERVALOS PARA EVALUAR EL PREDOMINIO DE GÉNERO SEGÚN MEDIA GENERAL CARM

Nivel relativo de predominio de género				
Rangos	Intervalos	Mínimo	Máximo	Media General
Muy Masculinizado	<56,5	0,1	56,4	64,5
Masculinizado	56,5-61,4	56,5	61,4	
Equilibrado	61,5-66,4	61,5	66,4	
Feminizado	66,5-71,4	66,5	71,4	
Muy feminizado	>71,5	71,6	100	

A partir del diagnóstico se han ido configurando las medidas que contiene el Plan en el seno de un Grupo de Trabajo de la Comisión en Igualdad y su cronograma de implantación.

Se han incluido en anexo las tablas, cuadros y gráficos con los datos numéricos relativos a la plantilla, por sexo y relacionados todos ellos con el área de estudio correspondiente.

4. Aprobación, ámbito y vigencia

Aprobación

El II Plan de Igualdad ha sido elaborado y aprobado por la Comisión de Igualdad de Administración y Servicios en su sesión de fecha 14 de noviembre de 2019 para su negociación y Acuerdo por la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

Ámbito de aplicación

El presente Plan será de aplicación a todo el Personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de Administración y Servicios, que incluye al personal de Consejerías y Organismos Autónomos cualquiera que sea su régimen jurídico, excepto el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud y el personal docente de enseñanza no universitaria.

Vigencia

La aplicación de las medidas contenidas en el presente Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia se desarrollará durante un periodo de dos años que abarcará los ejercicios 2020 y 2021, debiéndose elaborar y aprobar un nuevo plan a su finalización.

5. Diagnóstico

El personal empleado público en el ámbito de Administración y Servicios, está constituido por 8.676 personas. De ellas 5.598 son mujeres y 3.078 son hombres, es decir que las mujeres constituyen el 64,52% del total del personal mientras que los hombres suponen el 35,48% restante.

Analizando la distribución por edad del personal en Administración y Servicios (**Tabla 3**), podemos observar, atendiendo básicamente al valor del índice de distribución por sexo, que los porcentajes relativos a las mujeres son menores conforme va aumentando el intervalo de edad; de esta forma las mujeres registran sus porcentajes más altos en el grupo de edad más joven (21-30 años) aglutinando un 76,19% del total de personas de esa edad, mientras que en el grupo de edad más alto (61-70 años) registran su nivel más bajo ya que suponen un 57,66% del total. Comparando con su media general (64,52%) las mujeres están sobrerrepresentadas en los grupos de edad de entre 21-30 años (76,19%, +11,67 puntos) y 31-40 (72,57%, +8,05 puntos), cuentan con una representación relativamente equilibrada en el grupo de entre 41-50 años (65,07%, +0,55 puntos) y a partir de este intervalo ya están claramente sobrerrepresentadas cada vez más, hasta registrar una media en el citado grupo de más edad (61-70 años) que supone un valor de su índice de distribución de género 7,27 puntos por debajo de su media general.

El mayor grado de juventud de las mujeres que trabajan en el ámbito de Administración y Servicios, siempre en relación a los hombres que también tienen en su puesto de trabajo en el mismo, se muestra también en el índice de concentración. De esta forma mientras que el 13,90% del total de mujeres que trabajan en Administración y Servicios tienen entre 21-40 años, en el caso de los hombres este porcentaje sólo supone un 9,42% del total de los mismos. La mayor presencia relativa de mujeres, en relación sus congéneres masculinos de la misma edad, en los grupos más jóvenes, y cuyo intervalo (21-40 años) entre plenamente dentro de su período de edad fértil con hijos e hijas en las primeras etapas de cuidado, hacen necesario considerar con especial atención como puede influir este factor diferencial, así como los mandatos de género con especial incidencia durante este periodo de la vida de las mujeres, en su carrera profesional, bajas, licencias, formación. Pese a este mayor grado relativo de juventud de las mujeres frente a los hombres con ocupaciones en Administración y Servicios de la CARM, el mismo no puede alejarnos de considerar en su justo término el importante grado de envejecimiento que afecta en su conjunto al personal de este ámbito. De esta forma tanto para el caso de las mujeres como, aún en mayor medida, de los hombres el grupo de edad que por sí sólo agrupa el mayor número relativo de personas es el que va oscila entre 51-60 años ya que aglutina al 42,91% de las mujeres frente al 45,61% de los hombres.

De forma más gráfica podemos señalar que 5 de cada 10 mujeres que trabajan en Administración y Servicios (50,32%) tienen más de 50 años, siendo esta relación de casi 6 de cada 10 para los hombres (54,95%). Finalmente señalar que pese a que la mayoría de las mujeres se sitúan en un intervalo de edad relativamente alejado de su etapa de fertilidad y crianza de hijos/hijas de corta edad, ello no implica que no se vean afectadas por aspectos problemáticos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral y los mandatos de género relativos a ello, dado que junto a la mayor edad media a la que se accede a la maternidad y la creciente atención al cuidado de nietos y nietas, si bien jugando un papel más subsidiario que a madres y padres directos, tenemos que recordar que la atención de personas en edad

dependiente que forman parte de la familia, siendo esta una tarea que recae especialmente sobre las mujeres, no se refiere sólo a descendientes (hijos/as; nietos/as) sino también a los ascendientes (padres y madres), siendo en muchos casos más compleja y problemática la atención de este último tipo de personas, dada su mayor grado de incidencia en enfermedades, e incapacidades graves, sumado a mayores carencias en servicios y ayudas tanto profesionales como informales.

A continuación se indican las conclusiones del diagnóstico de los datos analizados de conformidad con las materias que enumera el artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, que dispone la realización de diagnóstico previo negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación, b) Clasificación profesional, c) Formación., d) Promoción profesional, e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) Infrarrepresentación femenina, h) Retribuciones, i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

a) Proceso de selección y contratación

Si analizamos la distribución del personal en función de su sexo atendiendo a su distribución entre los distintos grupos de, se observa una evolución muy dispar. Mientras que los hombres superan su media general en los grupos A1, A2 y B1 con un 49,07%, 38,16% y 45,84% respectivamente, las mujeres tienen una situación totalmente inversa, dado que sólo superan su media general en los grupos que configuran las categorías inferiores, esto es en los grupos B2 y E con un 71,91% y 70,32% respectivamente. En relación a otros aspectos de la distribución que configura la tabla 1, podemos observar como las mujeres superan en porcentaje a los hombres en todos los grupos, si bien la distancia menor entre ambos porcentajes se dan en el Grupo A1 donde la distancia entre el porcentaje de hombres y mujeres es favorable a las segundas en apenas 1,86 puntos. Por otro lado si analizamos las diferencias existentes entre el porcentaje que representan los hombres en este Grupo A1, que recordemos es la categoría profesional de carácter más elevado de todas, podemos observar como los mismos obtienen una sobrerrepresentación en este grupo de 13,58 puntos, siendo esta la más alta de todas las existentes para los mismos. En líneas generales se da así una distribución muy polarizada por cuerpos con clara desventaja para las mujeres, situadas mayoritariamente en las categorías inferiores. De hecho, casi la mitad de las mujeres se sitúa en el grupo B2, concretamente este grupo aglutina por sí sólo el 44,53 del total de empleadas públicas. Si al porcentaje anterior sumamos a las mujeres con ocupaciones del Grupo E, tendremos que casi 6 de cada 10 mujeres (59,68% del total para ser más exactos) se sitúan en las categorías profesionales inferiores. Desde un punto de vista global este último dato junto con los anteriores, suponen la constatación de que las mujeres se concentran en un número menor de categorías profesionales que los hombres., de forma que los índices de concentración masculinos son más equilibrados, registran puntuaciones menos extremas y generalmente si tienen una presencia superior su media suelen registrar esta en las categorías profesionales superiores (**Tabla 1**).

La gran mayoría del personal funcionario de carácter interino, que aglutina la mayoría de la ocupación temporal en el ámbito estudiado son mujeres, concretamente un 76.45% frente a un 23,55% de hombres. El porcentaje de funcionarias interinas es tan alto que supera claramente a su media general en la CARM con ser esta ya de por si elevada (64,52%), de forma que el primero supera al segundo en casi 12 puntos (11,93 para ser exactos). Partiendo de las observaciones anteriores, podemos señalar que en las diversas categorías del funcionariado interino se agrupa el 37,71% del total de mujeres que trabajan en el ámbito de Administración y Servicios frente al 21,90% de los hombres. Atendiendo de forma más detallada la diversa configuración de la interinidad en el ámbito del funcionariado de Administración y Servicios, podemos observar como las mujeres constituyen una clara mayoría pues en todas las categorías del funcionariado: personal funcionario interino en general (75,34%), personal funcionario interino por tareas (68,97%) y funcionariado interino por programas (80,59%). En líneas generales pues las situaciones de temporalidad en el ámbito de Administración y Servicios tienen un claro sesgo de género que juega en detrimento del personal femenino **(distribución por relación jurídica y sexo. Tabla 15)**

Destaca el hecho significativo de que en las renunciaciones expresas a nombramiento como personal interino se realiza mayoritariamente por mujeres. Al no disponer de otros datos que los aquí señalados, que tienen un carácter muy descriptivo pero poco más, solo podemos hacer constatar este hecho que nos llama la atención, e insistir, una vez más, en el interés que reviste un estudio más afondo de esta cuestión, que tal vez podrían tener una conexión significativa con las desigualdades de género y los roles tradicionales que han venido desempeñando las mujeres, y ello podrían ser un obstáculo adicional al acceso de las mujeres a la función pública en igualdad de condiciones, aún en su vertiente del empleo temporal **(renunciaciones a contratos y razones, desagregadas por sexo. Tabla 17)**

b) Clasificación profesional

Si analizamos la clasificación de las distintas categorías de jefaturas y altos cargos en el ámbito de Administración y Servicios en función de los índices de distribución de género, podemos observar como la representación media de las mujeres en las distintas categorías profesionales no supera su media general (64,52%) en ninguno de los casos, registrando dichas diferencias sus niveles más bajos en la categoría de jefatura de negociado (-2,69 puntos) mientras que la más alta se registra en la categoría de altos cargos (-25,18 puntos). En función de la distribución antes señalada, las mujeres registran unas diferencias polares, siempre negativas para las mismas en relación a su representación media general, precisamente en las categorías más alta y más baja de todas las consideradas. Frente a la pauta de distribución de los puestos de responsabilidad configurada anteriormente para el caso de las mujeres, la registrada en el caso de los hombres marca una tendencia totalmente opuesta a estas, y con ello en general más favorable. De esta forma los hombres superan su media general (35,48%) en todas las categorías de puestos de responsabilidad, siendo estas diferencias más notables, en sentido inverso a las mujeres, en el ámbito de los puestos de mayor categoría dentro de los considerados, esto es entre los altos cargos (+25,18 puntos) **(distribución por Jefaturas/Altos cargos por sexo. Tablas de la 10 a la 13)**

c) Formación

El estudio de las opciones formativas se realiza dividiendo los cursos en función de tres grandes núcleos temáticos: igualdad y violencia de género; informática y habilidades directivas. Los resultados apuntan a un claro sesgo de género en la elección de los contenidos concretos: las mujeres realizan la inmensa mayoría de los cursos sobre igualdad y violencia de género, hasta el punto de parecer como materias de cuasi exclusivo interés de las mismas, mientras que los hombres tienen más participación en los cursos de habilidades directivas y, sobre todo, en informática. También es de destacar el mayor uso que hacen las empleadas públicas de la formación tanto mixta como on-line en relación a los cursos exclusivamente presenciales, siendo este un aspecto que puede apuntar, en tanto hipótesis exploratoria, a una mayor dificultad de las mismas para compatibilizar la formación con el resto de sus necesidades profesionales, personales y familiares **(formación. Tablas 23 y 23bis)**

d) Promoción profesional

En relación a la distribución del personal por niveles y sexos es interesante observar como la mayoría de las mujeres (46,57%) se concentran en los niveles 12 y 14, los cuales agrupan solamente el 27,90% de los hombres. En el polo opuesto estos datos contrastan con el hecho de que los niveles superiores concentran, evidentemente dada la configuración general de los puestos, una clara minoría de los mismos, pero con una distribución por sexos que se contraponen claramente con los anteriores, al agrupar el 0,68% del total de mujeres frente al 1,50% de los hombres **(distribución por niveles y sexo. Tabla 14)**

La promoción y el acceso a los distintos puestos de trabajo están asociados en las mujeres a criterios de mérito y capacidad en mayor medida que en el caso de los hombres, siendo pues la aplicación de criterios objetivos en la asignación de puestos un elemento esencial que favorece una mayor igualdad de género. Concretamente, cuando observamos el índice de distribución por sexo de las personas que acceden al puesto que desempeñan por concurso de méritos (criterios objetivos y profesionales) los porcentajes resultantes (63,81% en el caso de las mujeres frente a 36,19% en el de los hombres) se aproximan bastante al que representan los correspondientes su distribución general entre el personal (64,52% frente a 35,48%), situación que no se da en igual medida cuando el criterio que se emplea es el de la libre designación (53,16% frente a 46,84%). En otras palabras, cuando los puestos se asignan por criterios menos objetivables, libre designación, las mujeres están infrarrepresentadas en 11,36 puntos, los mismos puntos en los que los hombres ven mejorada su posición general **(forma de acceso a los puestos de trabajo por sexo. Tabla 22).**

e) Condiciones de trabajo

Destaca el importante número de mujeres en todas y cada una de las distintas situaciones que implican incapacidad laboral. De esta forma las mujeres solicitan el 74,94% del total de días de incapacidad por enfermedad común; el 77,33% de los días de incapacidad por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y el 70,97% en caso de ausencia por enfermedad sin declaración de incapacidad laboral. Considerando la distinta representación y

proporción de mujeres y hombres en el conjunto del personal de Administración y Servicios (64,52% frente a 35,48%), con el fin de dividir el total de días en cada situación anterior por el peso que tiene sobre el total cada sexo, podemos observar una clara matización de las diferencias anteriores al hacerse estas menos extremas, pero sin que ello implique una modificación sustancial del sentido general de las mismas. De esta forma a cada mujer ocupadas en el ámbito de Administración y Servicios de la CARM le vendría a corresponder, de media 17,69 días de incapacidad por enfermedad común frente a 10,75 en el caso de los hombres; en accidente de trabajo o enfermedad profesional serían 1,41 frente a 0,93 y finalmente en ausencia por enfermedad sin declaración de I.T tendríamos una media de 1,16 días frente a 0,86 respectivamente.

Tanto considerando uno u otro tipo de indicadores, podemos observar un sesgo de género en la distribución tanto del total de días de incapacidad o ausencia, con distinta intensidad, en todas y cada una de las causas consideradas, siendo este un aspecto para el que no se encuentra en la evidencia general una causa concreta de explicación, dado que el personal femenino no tiene una pauta de distribución por edad mayor de media que el masculino a la par que todos los indicadores muestran que sin sesgos de edad por medio las mujeres suelen gozar de mejores indicadores de salud general que los hombres. Dada la falta de evidencia causal directa para explicar las diferencias anteriormente señaladas, no nos queda nada más que aludir como posible causa de ello, en tanto modo de hipótesis alternativa, al hecho del uso de la ausencia del trabajo por motivos de salud puede ser usado como un recurso extremo para hacer frente a las mayores demandas que implica la conciliación de la vida familiar y laboral para las mujeres. En función de todos los factores aquí señalados, así como la evidencia empírica clara en la que se basan estos, nos ha de llevar a considerar la existencia de una disfunción en el sistema de permisos existentes a la hora de dar cobertura plena a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, que no son, recordémoslo una vez más, responsabilidad exclusiva y esencial de las mujeres (**días al año de incapacidad temporal por causa y sexo. Tabla 21**).

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Atendiendo en primer lugar a las licencias por maternidad, paternidad y otras situaciones relativas al embarazo y cuidado de menores en sus primeras etapas, es de destacar que pese a que las licencias por maternidad (309) superan claramente a las de paternidad (184), si ponemos esta diferencia en relación con el distinto peso de mujeres sobre hombres en el total del personal en el ámbito de Administración y Servicios podemos observar que los datos adquieren un carácter distinto, de forma que se solicita 1 licencia de maternidad por cada 18,11 mujeres ocupadas en este ámbito frente a 1 licencia de paternidad por cada 16,73 hombres en igual situación. Si comparamos este dato con la distribución por sexo de las excedencias para el cuidado de hijos/as, incluso teniendo en cuenta la distinta proporción de mujeres y hombres sobre el total del personal, podremos observar la importancia en la configuración del tiempo para la atención de estas obligaciones familiares como un derecho pleno, no transferible y sin costes, más que como una mera posibilidad sujeta a reducciones salariales, y que puede adoptar cualquier de los cónyuges, a la hora de lograr una mejor distribución de las responsabilidades familiares, y con ello una mejor conciliación de la vida familiar, laboral y

personal. En otro punto de vista es importante destacar que cualitativamente destaca mucho el número de licencias por riesgo durante el embarazo (91) en relación las licencias por maternidad pedidas (309), de forma que se da 1 de las primeras por cada 3,39 de las segundas. Este dato ha de estar en consonancia tanto con el hecho de que cada vez la maternidad se da en edades mayores, y por ello más sujetas a riesgo, así como al aumento de la edad media y del personal en el ámbito de Administración y Servicios, siendo todas estas cuestiones aspectos sobre los que sería interesante considerar. Finalmente señalar como la mayoría de las licencias por incapacidad laboral son solicitadas por mujeres (74,73%), superando su porcentaje sobre el total en 10,21 puntos su media general en el total del personal, si bien sobre este aspecto sólo vamos a señalar este dato en el presente apartado, dado que el mismo está muy relacionada con el punto siguiente, donde se puede hallar un análisis más detallado (**distribución de diversas licencia/permisos en los dos últimos años por sexo. Tabla 19**).

g) Infrarrepresentación femenina

Las mujeres registran un número relativamente menor de opciones profesionales que los hombres, al concentrarse mayoritariamente en menor número de consejerías y organismos profesionales que estos. De esta forma más de la mitad de todas las mujeres empleadas en el ámbito de Administración y Servicios de la CARM (57,20%) se concentran sólo en dos entidades: Consejería de Educación, Juventud y Deportes (30,81%) e IMAS (26,21%). En el caso de los hombres para alcanzar un nivel de agrupación de personal similar al anterior, esto es que concentre más de la mitad de los mismos, tendríamos que abarcar hasta 4 entidades que agrupan en su conjunto un 56,30% del total de personal masculino: Consejería de Educación, Juventud y Deportes (19,27%); Consejería de Hacienda y Administración Pública (14,07%); IMAS (11,92%) y Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca (11,14%). Por otra parte señalar que las mujeres se sitúan de forma no sólo mayoritaria sino también de manera relativamente predominante en relación a los hombres en aquellas Consejerías y OOA relacionados con los roles tradicionales de cuidado, asistencia y educación, aun cuando la mayor parte del personal al servicio de la Administración Regional que trabajan en estas áreas lo hacen fuera del ámbito de Administración y Servicios aquí estudiado (**distribución por Consejerías y sexo. Tabla 4**).

Si analizamos la distribución general de mujeres y hombres por los distintos cuerpos y las categorías que, a su vez, integran estos podemos observar un claro sesgo de género en las mismas, de forma que las mujeres son una mayoría relativa que destaca especialmente en aquellos cuerpos y escalas relacionados con: funciones sanitarias y de cuidados; atención psicológica, social y educativa; funciones administrativas de carácter medio y base así como en tareas de apoyo a las mismas (documentación, archivos, bibliotecas); funciones auxiliares en general; labores de limpieza y servicios subalternos, salvo actividades de mantenimiento y reparación mecánica, de carácter básico. Más allá de esta visión general, vamos a analizar con más detalle cada grupo funcional, señalando las opciones y categorías específicas con mayor presencia relativa de mujeres (**distribución por cuerpos, categorías. Tablas 6 a la 9**):

Grupo A1. En este grupo son mujeres la totalidad de personas que pertenecen a los cuerpos superior facultativo de la especialidad de medicina familiar y comunitaria; medicina del trabajo; psicología clínica, inspección farmacéutica; estadística; de administración; arquitectura; química y biología. También hay una presencia muy significativa de mujeres, claramente por encima de su media general sobre el total del

personal, en pedagogía (76,92%); psiquiatría (75%); farmacia (74,47%); laboratorio (68,42%); medicina general, biblioteconomía y psicología (66,67% en todos estos casos).

Grupo A2. En este grupo son mujeres la totalidad de las personas que pertenecen a los cuerpos técnicos de magisterio; titulados medios; programadores/as de primera; logopedia; restauración y recaudación. Registran una presencia relativa muy significativa de mujeres los cuerpos que forman parte de este grupo en las especialidades de trabajo social (92,41%); documentación (86,96%); enfermería (81,25%); archivos y bibliotecas (80,95%); educación infantil (79,17%), fisioterapia (77,19%); técnico en tributación (76,19%); estadística e inspección de consumo (75% en ambos casos)..

Grupo B1. En este grupo son mujeres la totalidad de las personas que pertenecen a los cuerpos de las especialidades de restauración; técnicos/as especialistas; agente de recaudación y, finalmente, en investigación agraria y alimentaria. Registran también una presencia relativa claramente destacada las mujeres que pertenecen a los cuerpos que se integran, dentro de este grupo, en las especialidades de educación infantil (93,52%); laboratorio (81,92%); educación e intervención social así como interpretación de lengua de signos (81,25% en ambos casos) y sanidad ambiental (80%).

Grupo B2. En este grupo son mujeres la totalidad de las personas que pertenecen a los cuerpos de las especialidades de SMS técnico auxiliar no sanitario; oficial primera de cocina; auxiliar técnico educativo, técnico auxiliar; y auxiliar sanitario. Registran una presencia relativa muy significativa de mujeres los cuerpos que forman parte de este grupo en las especialidades de cuidados auxiliares en enfermería (93,79%); auxiliar educativo (85,56%); auxiliar administrativo (81,82%); cocina (76,14%) y auxiliares administrativos (81,82%).

Grupo E. La práctica totalidad de las distintas categorías y cuerpos que forman parte de este grupo tienen una mayoría de mujeres entre sus integrantes. De esta forma son mujeres la totalidad de quienes integran las categorías, en trámite de extinción, de limpiadoras y personal de servicios, todo ello frente a las opciones, también a extinguir, de subalterno y oficial de servicios compuestas exclusivamente por Hombres. Por otra parte son mujeres la inmensa mayoría de las personas que integran la categoría única de personal de servicios y subalterno (73,08%); agrupación profesional de servicios públicos (70,33%) y personal subalterno (66,07%)

En relación a la representación sindical del personal de Administración y Servicios, mientras que son mujeres el 64,52% del total de su personal estas sólo son el 46,23% del total de personas que integran sus órganos de representación, esto es en el ámbito de representación sindical del personal las mujeres también registran un nivel de sub-representación respecto a su media general de 18,29 puntos. Por organizaciones sindicales, aunque con datos desagregados a tal nivel sólo se nos han ofrecido en relación a la Junta de Personal, generalmente se mantiene ésta pauta de distribución general en todos los casos, si bien la misma desciende a un mínimo de 2,02 puntos en el caso de UGT mientras que asciendo a un máximo de 27,02 puntos en el caso de INTERSINDICAL (**sindicatos con representación desagregado por sexos. Tabla 28**)

h) Retribuciones

En relación a la distribución de las retribuciones en función de las distintas bandas salariales consideradas, los datos nos vienen a indicar que el 13,29% del total de personas que trabajan en el ámbito de Administración y Servicios tiene una retribución salarial del nivel más alto de los considerados (superior a los 36.000 euros anuales), no obstante mientras que dicho porcentaje ascienda al 20,06% en el caso de los hombres (6,77 puntos por encima de la media general de esta banda salarial concreta) en el caso de las mujeres descienda al 9,71% (3,58 puntos por debajo de dicha media general). En otros términos de carácter más gráfico estos datos los podemos traducir como que mientras que son mujeres casi 7 de cada 10 personas trabajando en Administración y Servicios (64,52%) sólo son algo menos de 5 de cada 10 de todas las personas que ganan en ella más de 36.000 euros (47,74%), en tanto que son hombres algo más de 3 de cada 10 del total de personas que trabajan en dicho ámbito (35,48%) y suponen también algo más de 5 de cada 10 de quienes cobran más de 36.000 euros (52,06%). Si nos atenemos a la diferencia más grande existente entre el índice de distribución de las distintas bandas salariales y la media general por sexo, en el caso de las mujeres podemos observar que dicha diferencia se da entre quienes ganan entre 7.201 y 12.000 euros, dado que mientras que ellas representan una media del 88,78% del total de personas cuyos salarios oscilan entre esas cantidades, solo constituyen el 64,52% del total de personas que trabajan en el ámbito de Administración y Servicios, o lo que es lo mismo que en la banda salarial considerada hay una sobrerrepresentación de mujeres, en relación a su media general, de 24,26 puntos. Realizando el mismo análisis que en el caso anterior pero ahora referido a los hombres, podemos observar que la diferencia más grande existente entre el índice de distribución de las distintas bandas salariales y la media general por sexo en su caso, dicha diferencia se sitúa ahora, gran paradoja, en el segundo escalón más alto de dichas bandas salariales, esto es de quienes ganan entre 32.001 y 36.000 euros, dado que mientras que ellos representan una media del 53,60% del total de personas cuyos salarios oscilan entre esas cantidades, solo constituyen el 35,48% del total de personas que trabajan en el ámbito de Administración y Servicios, o lo que es lo mismo que en la banda salarial considerada hay una sobrerrepresentación de hombres, en relación a su media general, de 18,12 puntos **(distribución de la plantilla por bandas salariales. Tabla 24).**

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El artículo 22 de la Ley regional 7/2007 define el acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo, con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio hostil, humillante u ofensivo. Entendiendo que cuando dicho comportamiento tenga carácter sexual, el acoso por razón de sexo se considerará acoso sexual. La citada Ley considera el acoso por razón de sexo o acoso sexual como falta disciplinaria hasta muy grave para el personal funcionario de la administración pública regional, estableciendo todo empleado público que tuviera conocimiento de la comisión de algún tipo de acoso, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de su autoridad superior quien actuará de oficio ante dichas faltas, considerando que el incumplimiento de dicha puesta en conocimiento tendrá la consideración de falta

disciplinaria e instando finalmente a las administraciones públicas de la Región de Murcia a actuar de oficio ante casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo e impulsar medidas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso, dentro de sus competencias.

Con fecha 25 de julio de 2014 el Consejo de Gobierno ratificó el Acuerdo 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 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 Región de Murcia, (BORM núm. 223, de 26 de septiembre).

Tras la aprobación del protocolo citado se dispuso la modificación de la “intranet” de la Administración Pública Regional de un formulario de comunicación anónimo ante cualquier situación de pudiera considerarse acoso sexual o por razón de sexo así como un teléfono de contacto totalmente anónimo además de la difusión de un documento divulgativo sobre como actuar frente a estas situaciones, todos los contenidos incluido el protocolo ratificado por el Consejo de Gobierno se encuentra en la pantalla inicial de la Red interna de la Administración Regional .



The screenshot shows a web browser window with the URL <http://intranet.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=49546&IDTIPO=100&RASTRO=c5m11>. The browser title is "Acoso sexual". The page header features the RICA logo and navigation links: "Inicio" and "Murcia, 4 noviembre 2019". The breadcrumb trail is "Inicio RICA > Relaciones Laborales > Acoso sexual".

The main content area is titled "Acoso sexual" and contains the following text:

- Protocolo de prevención del Acoso Sexual**
- Comunicación de posibles situaciones de acoso
- Resolución de 12 de septiembre de 2014, sobre protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual en la Administración Regional**

A vertical sidebar on the left lists various topics under the heading "COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA":

- Acción Social
- Acoso sexual
- Acuerdos Sindicales
- Elecciones Sindicales
- Igualdad de Género
- Mesa General
- Mesa Sectorial de Administración y Servicios
- Negociación
- Ofertas de Servicios
- Plan de pensiones
- Registro de Órganos de Representación
- Responsabilidad Social
- Sindicatos
- Violencia de género

6. Consulta al personal

Con el fin de conocer la percepción y valoración de las medidas que se están adoptando, y aquellas otras que se deberían adoptar, para hacer una gestión de personal basada en la plena igualdad entre las mujeres y hombres, se implementó un proceso de consulta entre el personal a través de una consulta online que recibió todo el personal y mediante la que se solicitaba su opinión sobre diferentes cuestiones relacionadas con la gestión de la igualdad así como sus aportaciones y sugerencias para la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Los resultados revelan el alto compromiso del personal de la Administración con las cuestiones que afectan a la igualdad de género ya que obtuvo un elevado nivel de participación. Además de incluir 308 propuestas y opiniones del personal que han sido analizadas en la Comisión de Igualdad, muchas de las cuales se han incorporado a las medidas del presente Plan.

Como conclusiones más significativas la consulta revela que la gestión igualitaria de los Recursos Humanos y la comunicación y documentación administrativa basada en un uso no sexista del lenguaje son los aspectos más valorados por el personal. Por otro lado el personal de la Administración Regional considera que se debe mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales atendiendo las diferencias entre mujeres y hombres y la adecuación del sistema de promoción profesional a los criterios esenciales de la igualdad de género, así como el conocimiento que se tiene de todas las actuaciones que se están llevando a cabo desde la Administración Regional en materia de igualdad. A continuación se incluye el informe de conclusiones y datos:

Informe de resultados de la consulta

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

DATOS DE PARTICIPACIÓN

Participantes	938
Aportaciones ¹	308

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

Participantes por Consejerías y entidades del sector público

CONSEJERÍA	PARTICIPANTES	% PARTICIPACIÓN POR CONSEJERÍAS
CONSEJERIA DE EDUCACION, JUVENTUD Y DEPORTES	168	7,07%
INSTITUTO MURCIANO DE ACCION SOCIAL	124	6,76%
CONSEJERIA DE HACIENDA	115	14,54%
CONSEJERIA DE AGUA, AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	71	12,46%
CONSEJERIA DE PRESIDENCIA	57	10,40%
SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION	122	23,24%
CONSEJERIA DE TURISMO Y CULTURA	65	13,60%
CONSEJERIA DE SALUD	47	10,44%
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGION DE MURCIA	47	14,33%
CONSEJ. DE EMPLEO,UNIVERS.,EMPRESA Y MED.AMBIENTE	33	10,28%
CONSEJERIA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	47	20,98%
O.A.INSTIT.MURC.INVEST.Y DESARR.AGRARIO Y ALIMENT.	21	11,80%
CONSEJERIA TRANSPARENCIA, PARTIC.CIUD. Y PORTAVOZ	13	29,55%
BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA	3	7,69%
CONSEJO JURIDICO DE LA REGION DE MURCIA	1	6,25%
INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGION DE MURCIA	1	7,14%
INST.INDUSTRIAS CULT.Y LAS ARTES DE LA REG.MURCIA	1	10,00%
CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA CARM	2	50,00%
INSTIT.DE CREDITO Y FINANZAS REG.MURCIA		0,00%
Total general	938	10,72%

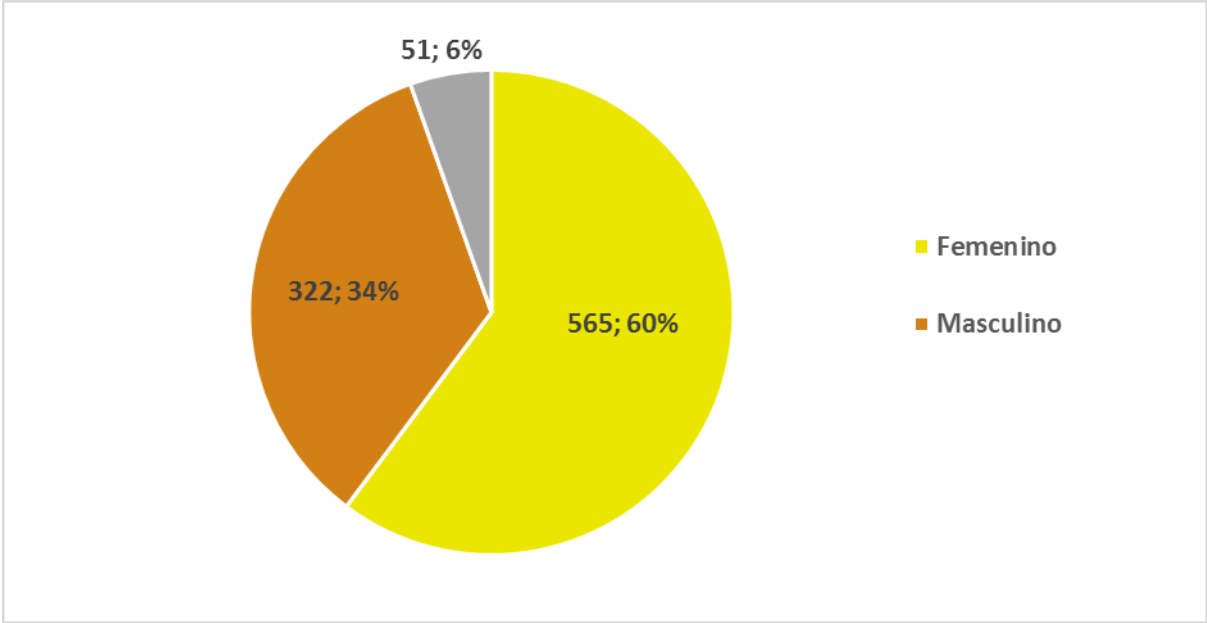
Participantes por grupo y subgrupo

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

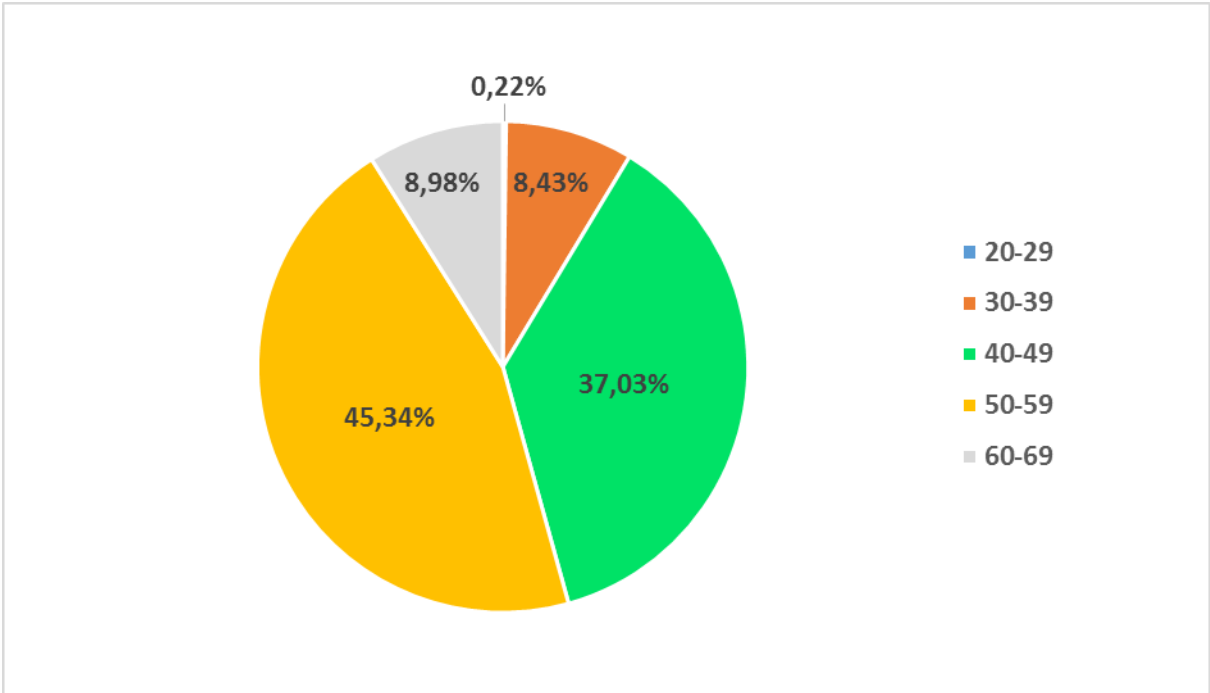
Participantes por nivel retributivo

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

Participantes por sexo



Participantes por idade

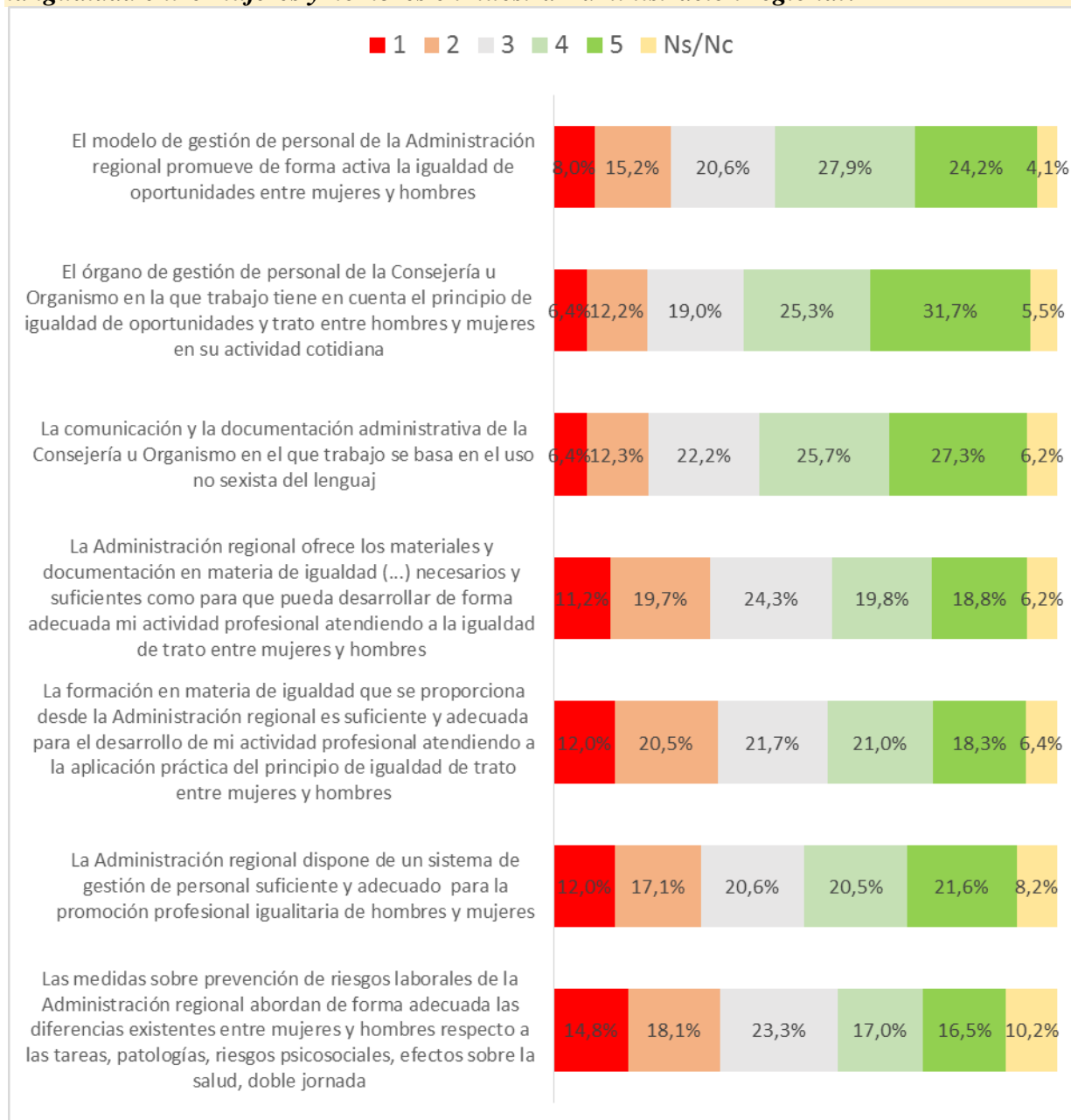


OPINIÓN Y APORTACIONES

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

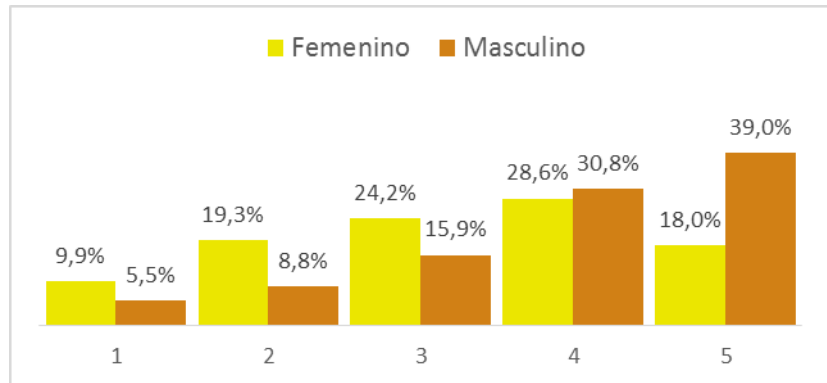
■ PREGUNTA I

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

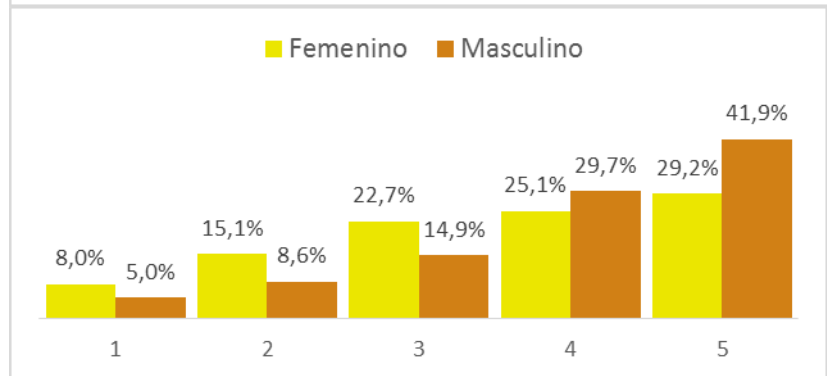


* Desglose por sexo (porcentajes sobre el total de respuestas, sin incluir las no contestadas)

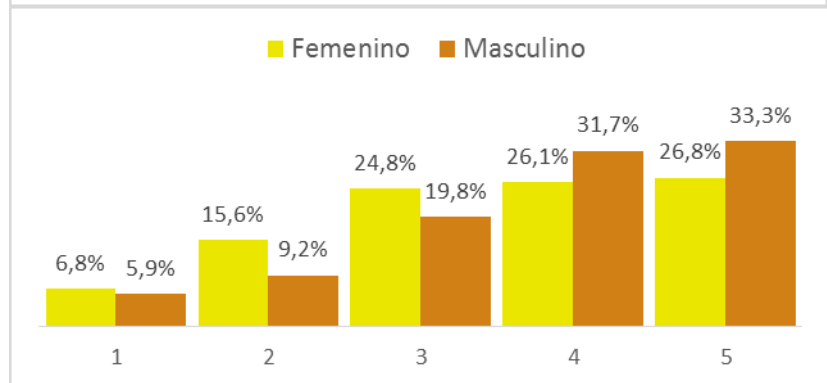
I.1 El modelo de gestión de personal de la Administración regional promueve de forma activa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



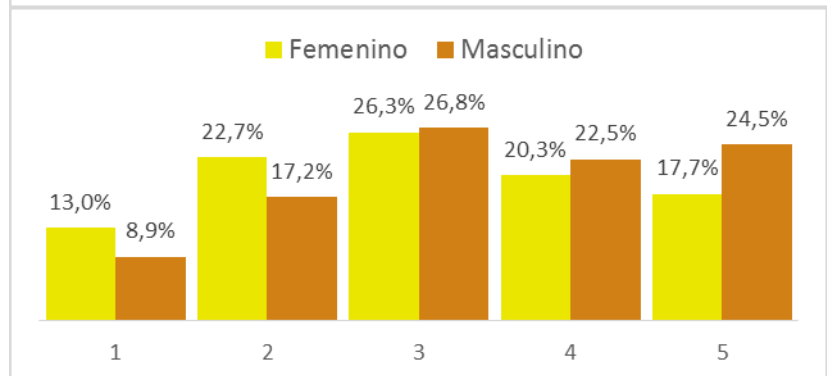
I.2 El órgano de gestión de personal de la Consejería u Organismo en la que trabajo tiene en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en su actividad cotidiana



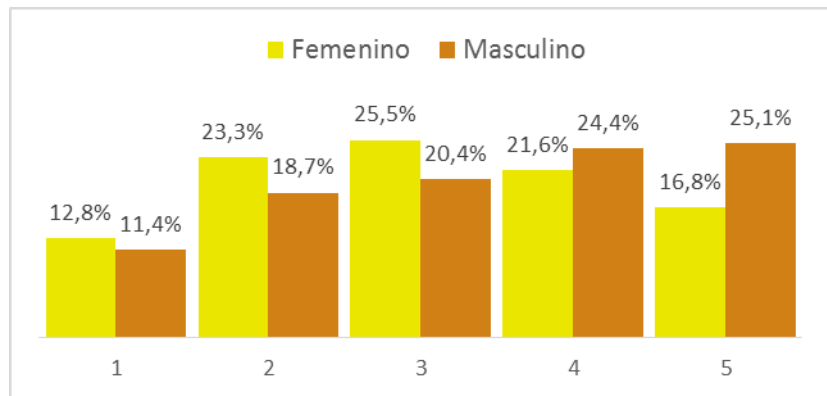
I.3 La comunicación y la documentación administrativa de la Consejería u Organismo en el que trabajo se basa en el uso no sexista del lenguaje



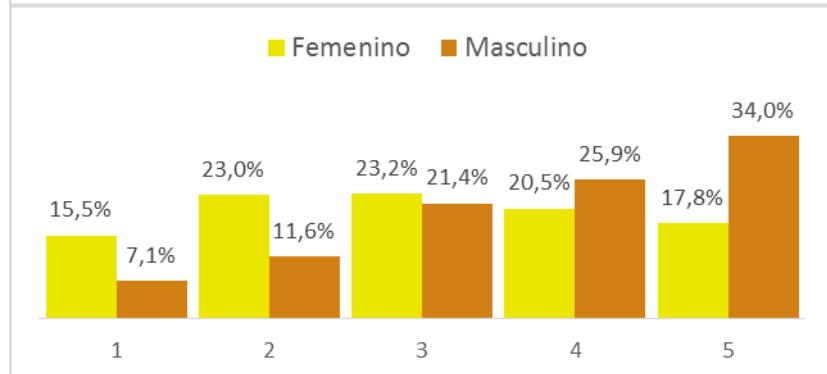
I.4 La Administración regional ofrece los materiales y documentación en materia de igualdad (...) necesarios y suficientes como para que pueda desarrollar de forma adecuada mi actividad profesional atendiendo a la igualdad de trato entre mujeres y hombres



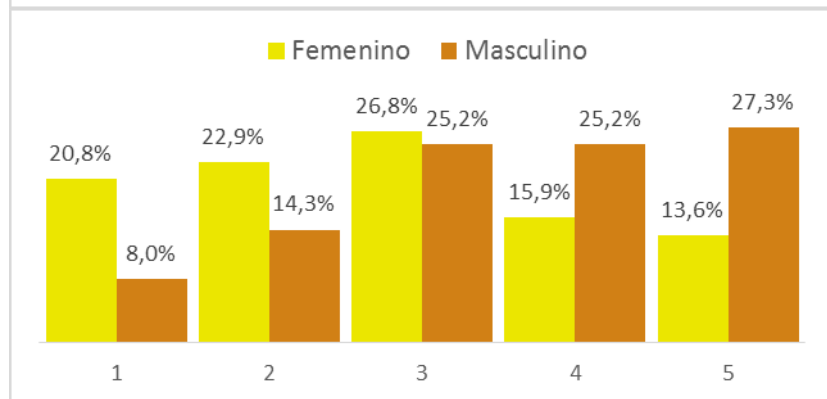
I.5 La formación en materia de igualdad que se proporciona desde la Administración regional es suficiente y adecuada para el desarrollo de mi actividad profesional atendiendo a la aplicación práctica del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres



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

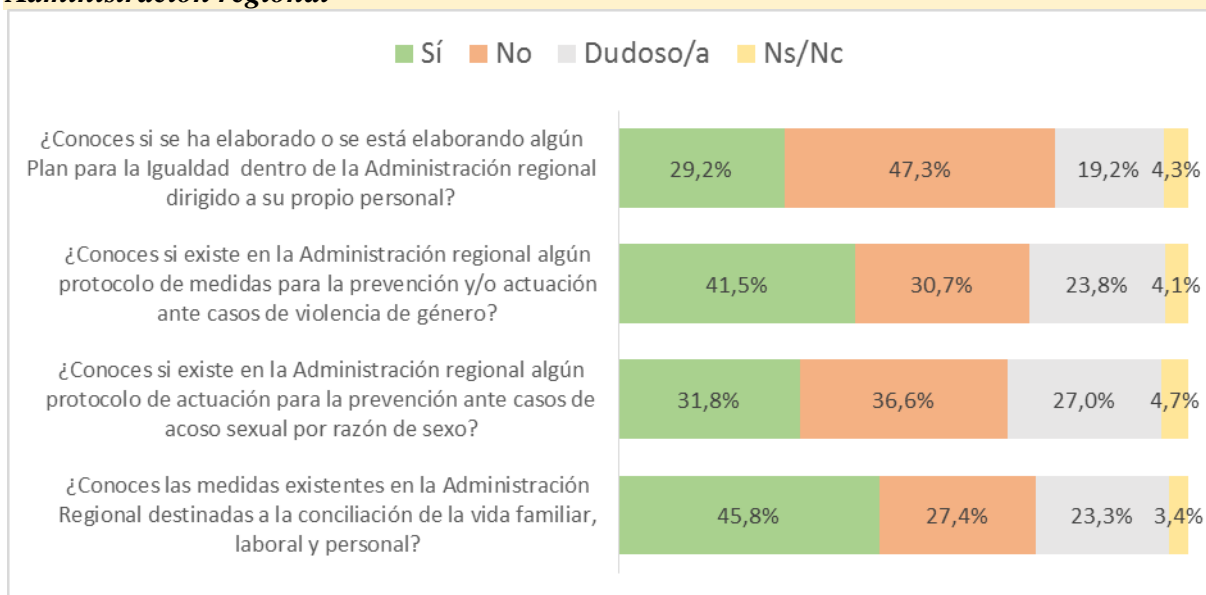


I.7 Las medidas sobre prevención de riesgos laborales de la Administración regional abordan de forma adecuada las diferencias existentes entre mujeres y hombres respecto a las tareas, patologías, riesgos psicosociales, efectos sobre la salud, doble jornada



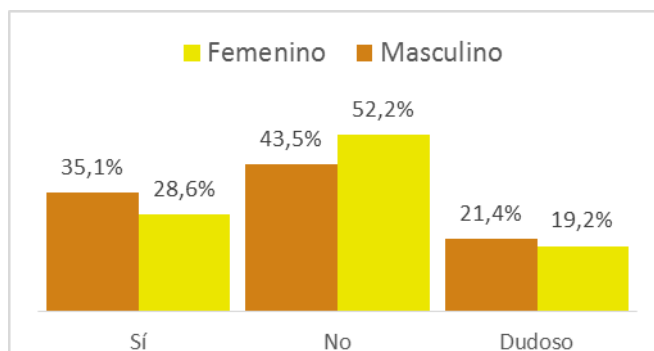
■ PREGUNTA II

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

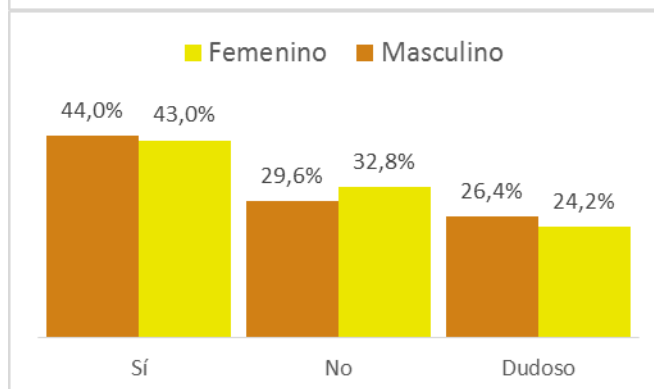


* Desglose por sexo (porcentajes sobre el total de respuestas, sin incluir las no contestadas)

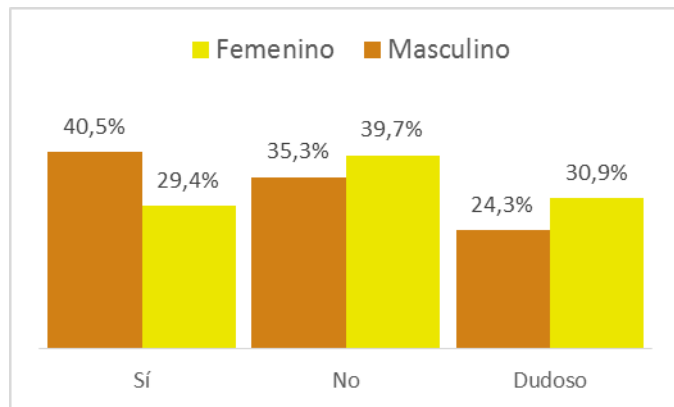
¿Conoces si se ha elaborado o se está elaborando algún Plan para la Igualdad dentro de la Administración regional dirigido a su propio personal?



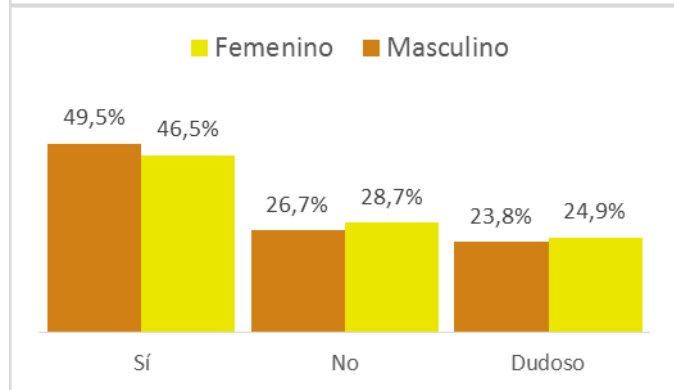
¿Conoces si existe en la Administración regional algún protocolo de medidas para la prevención y/o actuación ante casos de violencia de género?



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

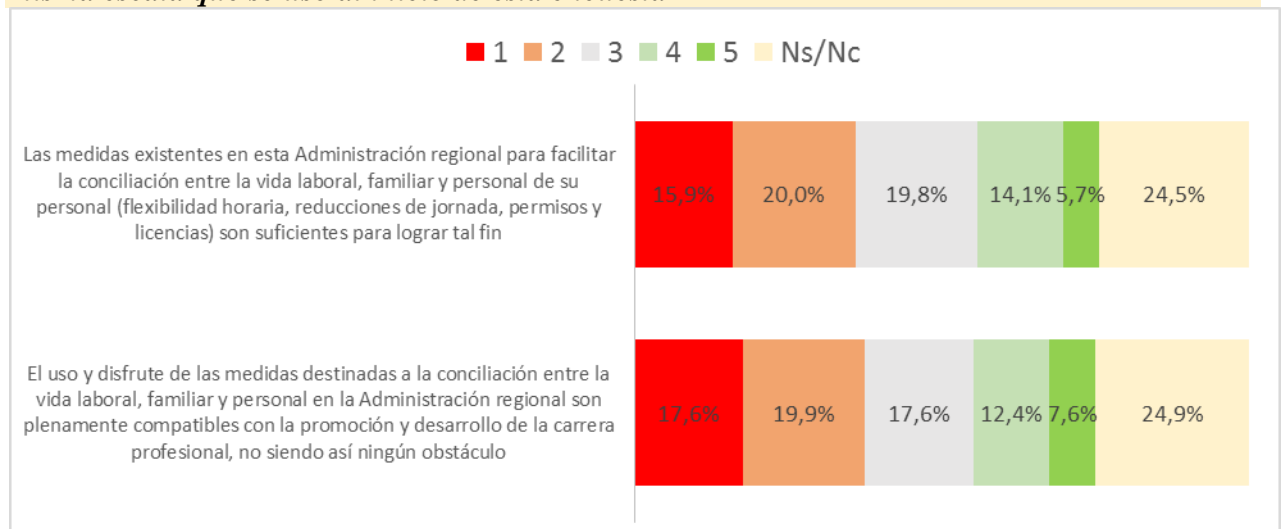


¿Conoces las medidas existentes en la Administración Regional destinadas a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal?



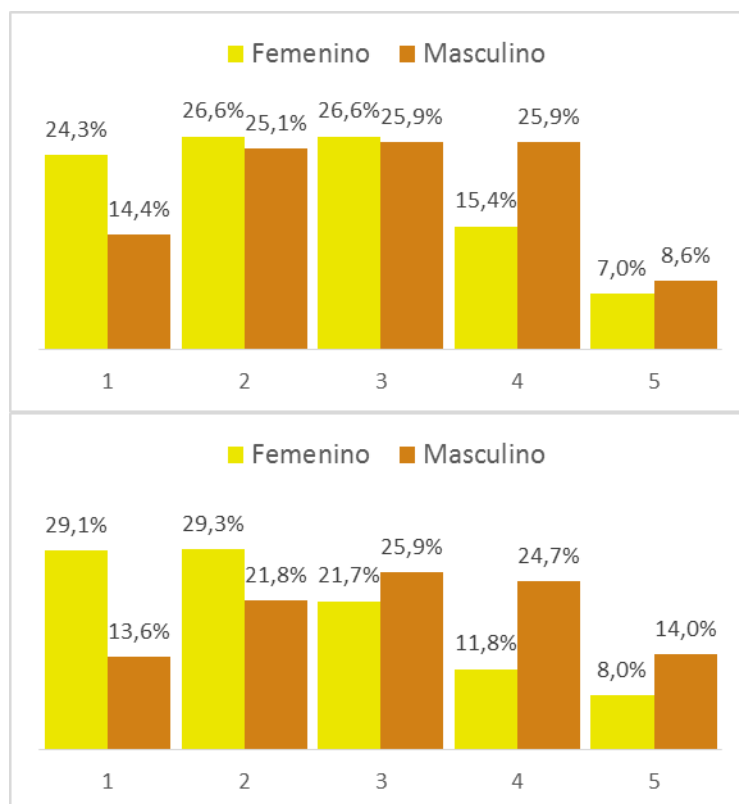
■ PREGUNTA III

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



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

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



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

Conclusiones:

La encuesta/consulta previa al diagnóstico del Plan de Igualdad tenía como población objeto de estudio las 8.753 personas que constituyen el total del personal al servicio de Administración Servicios de la Administración Pública Regional de las cuales han participado finalmente en la misma un total de 938, lo cual implica un 10,72% del total. Tomando el conjunto de participantes como total de la muestra referida a la población global antes señalada, y partiendo de un nivel de confianza del 95%, dos sigmas, y con un p/q de 50/50 tendríamos que el margen de error derivado de dicho tamaño muestral sería de una o dos décimas por encima de un nivel de un más menos 3%, siendo este un nivel muy aceptable para este tipo de encuesta.

Atendiendo al sexo de las personas que participan en la encuesta, un 60% del total son mujeres (565 encuestadas), un 34% son hombres (322 encuestados) y el 6% restante no indican su sexo (51). Dejando de lado a las personas que no contestan a esta cuestión referida a su sexo y re-calculando los porcentajes restantes con el fin de conocer la representación relativa de cada sexo, todo ello orientado a comparar estos porcentajes con los existentes en el total de la población a estudiar, tenemos que los porcentajes serían del 63,60% de mujeres frente al 36,40% de hombres, porcentajes que comparados con los registrados a nivel general para el conjunto de la plantilla de PAS de la CARM (compuesta por un 64,52% de mujeres frente al 35,48% de hombres) muestran un importante grado de ajuste logrado (apenas -0,92 puntos de diferencia) entre ambas magnitudes pese al carácter espontáneo en la selección de las personas que responden a la encuesta, todo lo cual refuerza notablemente el nivel general de representatividad en relación a una variable tan significativa para nuestro estudio.

Considerando la representatividad de la muestra total dada su composición por edad podemos observar un grado de ajuste algo menor al registrado en relación a la variable sexo,

pero no obstante considerablemente alto en relación al carácter espontáneo de su configuración y al mayor nivel de intervalos con los cuales se analiza, dado su carácter, la variable edad. Concretamente mientras que las personas menores de 30 años representan el 0,22% de la muestra su porcentaje en relación a la población/plantilla total es del 0,14% (+0,08 puntos de sobre-representación, la mayor diferencial en términos relativos comparativos); los porcentajes respectivos para el intervalo de edad de entre 30-39 serían de 8,43% frente a 9,20% (-0,77 puntos); 37,03% frente a 33,85% para el grupo de edad de entre 40-49 años (+3,18 puntos); 45,34% frente a 45,17% para el grupo de entre 50-59 años (apenas +0,17 puntos de diferencia para el grupo de mayor peso, algo extraordinariamente sorprendente) y finalmente de 8,98% frente a 11,64% para el colectivo mayor de 60 años (-2,66 puntos).

En relación al total de personal adscrito a cada Consejería u Organismo Autónomo tendríamos que el nivel de participación en la encuesta registraría sus niveles máximos en el Consejo de Transparencia con un 50% (2 participantes), seguido de la Consejería de Transparencia, Participación ciudadana y Portavoz con 29,55% (13 participantes), Servicio de Empleo y Formación con 23,24% (122 participantes) y Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades con 20,98% (47 participantes). En el polo opuesto los niveles más bajos de participación en la encuesta en relación al conjunto del personal adscrito se registra en el Instituto de Crédito y Finanzas con 0 participantes, seguido del Consejo Jurídico con un 6,25% (1 participante), Instituto Murciano de Acción Social con 6,76% (124 participantes) y Consejería de Educación, Juventud y Deportes (7,07%). Del resto de las 11 Consejerías y Organismos autónomos no citados entre los anteriores, 9 tienen un nivel de participación de entre el 10-15% y los 2 restantes un nivel de participación un poco por encima del 7%.

Realizando un análisis similar al anterior pero teniendo como objeto de estudio el personal correspondiente a cada grupo funcional, podemos observar como existe una correspondencia bastante simétrica entre el nivel de participación y el nivel del grupo correspondiente, de forma y manera que podemos considerar que a mayor nivel de cualificación funcional/profesional y/o formación para el desempeño del puesto mayor nivel de participación en la encuesta. En este sentido se observa que ha respondido a la encuesta un 15,92% del personal del grupo A1 (186 participantes), 15,82% del grupo A2 (266 participantes), 11,97% del grupo C1 (140), 8,15% del grupo C2 (286) y el 4,89% de la Agrupación de Servicios Profesionales (60 participantes).

A) Valoración general de las principales cuestiones sobre aplicación en la Administración Regional de cuestiones sobre igualdad de género

Con el fin de valorar en su conjunto las respuestas al total de las siete principales cuestiones sobre igualdad de género de las que versa la encuesta, hemos decidido agrupar el conjunto de respuestas dadas, según la escala de actitud con la que se planean las mismas, a través de los porcentajes que responden en función de la agrupación de los valores polares: muy positivo/positivo (valores 5 y 4) versus muy negativo/negativo (valores 1 y 2). Dada la importancia de la variable sexo en relación a las respuestas de estas cuestiones, hemos analizado las respuestas tanto para el total de la muestra, en cuyo caso hemos recalculado los porcentajes para excluir “el no sabe no contesta”, así como para las encuestadas y encuestados. Los valores obtenidos según el conjunto de criterios señalados se pueden observar en el siguiente cuadro resumen:

CUADRO RESUMEN 1

VALORACIÓN DE LAS CUESTIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO SEGÚN LA AGRUPACIÓN DE RESPUESTAS
EN FUNCIÓN DE POSICIONES POLARES CLASIFICADAS POR SEXO

CUESTIÓN	% TOTAL		% MUJERES		% HOMBRES	
	M.pos/pos	M.neg/neg	M.pos/pos	M.neg/neg	M.pos/pos	M.neg/neg
Gestión igualit. Personal CARM	54,3	24,2	46,6	28,2	69,8	14,3
Gestión igualit. Personal CONSJ	61,7	20,1	54,3	23,1	71,6	23,1
Comunicación lenguaje no sex.	56,5	19,9	52,9	22,4	65,0	15,1
Oferta materiales igualdad	41,1	32,9	38,0	35,7	47,0	26,1
Formación adecuada igualdad	42,0	34,7	38,4	36,1	49,5	30,1
Adec. sistema prom. Igualitaria	45,8	31,7	38,3	38,5	66,9	18,7
Prevención igualitaria riesgos laborales	37,3	36,8	29,5	43,7	52,5	22,3

Los porcentajes totales han sido recalculados para excluir los ns/nc como en el caso de los porcentajes por sexo

Atendiendo a las respuestas del total de la muestra podemos observar como en las mismas prevalece siempre, si bien en la cuestión de los riesgos laborales por muy poco, las valoraciones positivas sobre las negativas, con saldos que varían entre ambos porcentajes entre una distancia mínima de apenas 0,5 puntos en el caso de la prevención igualitaria de los riesgos laborales, esto es valorando adecuadamente las diferencias existentes en varios órdenes (tareas, patologías, riesgos, etc.) entre mujeres y hombres, frente a una distancia de 41,7 puntos en la gestión igualitaria de los Recursos Humanos y la promoción profesional del PAS en las distintas Consejerías y Organismo Autónomos.

En su conjunto pues, atendiendo ahora como resumen sólo a las puntuaciones en el polo más positivos, podemos observar como el aspecto más valorado es la gestión igualitaria de los Recursos Humanos en cada Consejería y Organismo Autónomo (un 61,7% del total de la muestra lo valora como muy positivo/positivos), seguido de la comunicación y documentación administrativa basada en un uso no sexista del lenguaje (56,5%); gestión igualitaria de los Recursos Humanos en el conjunto de la CARM (54,3%), adecuación del sistema de promoción profesional a los criterios esenciales de la igualdad de género (45,8%); formación profesional adecuada y específica para el desarrollo de la igualdad de género en el desempeño de las funciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado (42%); oferta suficiente y adecuada por parte de la Administración de material para trabajar la igualdad de género, siempre en base a las funciones y tareas de cada puesto (41,1%) y finalmente con la puntuación más baja y a muy poca distancia del polo negativo, tal como se indicaba antes, la valoración sobre la gestión de la prevención de los riesgos laborales atendiendo las diferencias entre mujeres y hombres respecto a tareas, patologías, riesgos psicosociales, efectos sobre la salud o doble jornada (37,3%).

Pasando a analizar ahora, con el mismo procedimiento y manera, las valoraciones ofrecidas sobre estas mismas cuestiones pero en esta ocasión sólo por parte de las encuestadas, podemos encontrar diferencias significativas en relación a esa misma valoración por el conjunto de la muestra, cuyos resultados hemos señalado en el párrafo anterior. El primer punto a señalar en sentido global es que las encuestadas dan porcentajes más bajos de valoración en el polo positivo que el conjunto de la muestra en todas y cada una de las cuestiones sobre las que se pregunta, esto es **se muestran más críticas con carácter general**, siendo esto un principio bastante normal y general dado la mayor implicación de las mujeres en

una cuestión como la igualdad de género, en tanto que son la parte más afectada y menos favorecida.

Dadas las menores valoraciones que reflejan sus respuestas, las encuestadas llegan a considerar que en dos cuestiones prevalecen los porcentajes de valoraciones muy negativas/negativas respecto a las muy positivas/positivas: a) En la pregunta sobre la gestión de la prevención de los riesgos laborales atendiendo las diferencias entre mujeres y hombres respecto a distintos factores, donde los porcentajes son respectivamente del 43,7% frente al 29,5% (14,2 puntos de diferencia) b) En la cuestión sobre la adecuación del sistema de promoción profesional a los criterios esenciales de la igualdad de género, los porcentajes de valoración del polo negativo son del 38,5% frente al 38,3% que registra el polo positivo (-0,02 puntos), registrándose pues en este caso una diferencia tan baja que prácticamente podemos hablar de empate técnico entre las dos posturas.

Siguiendo la línea anterior, y analizando las siguientes cuestiones que registran niveles bajos de valoración por parte de las encuestadas, podemos observar que existen otras dos cuestiones sobre las cuales las valoraciones del polo positivo superan a las negativas, si bien las diferencias son bastante cortas y en todo caso mucho menores en relación a la muestra general, no obstante es de destacar que para ambas cuestiones pese a alcanzar diversos porcentajes registran una diferencia igual en ambos casos de 2,3 puntos porcentuales: formación profesional adecuada y específica para el desarrollo de la igualdad de género en el desempeño de las funciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado (38,4% de las encuestadas lo valoran de forma muy positiva/positiva frente al 36,1% que lo hacen de manera muy negativa/negativa); así como en lo que respecta a la oferta suficiente y adecuada por parte de la Administración de material para trabajar la igualdad de género, siempre en base a las funciones y tareas de cada puesto (38% frente a 35,7% respectivamente).

Finalmente con el objeto de atender al conjunto de valoraciones de las encuestadas, y su contraste con la valoración general de la muestra, hemos de señalar que existen tres cuestiones en las cuales las valoraciones relativas al polo positivo superan claramente las registradas en el negativo, alcanzando diferencias que oscilan entre más del doble de puntos y la mitad, si bien estas distancias son siempre menores a las registradas con nivel general. Concretamente las cuestiones con estas diferencias señaladas son: a) la gestión igualitaria de los Recursos Humanos en cada Consejería y Organismo Autónomo (54,3% de las encuestadas lo valoran de forma muy positiva/positiva frente al 23,1% que lo hacen de manera muy negativa/negativa) con una diferencia en de la valoración de más del doble (31,2 puntos). b) comunicación y documentación administrativa basada en un uso no sexista del lenguaje (52,9% frente a 22,4% respectivamente) igualmente con una diferencia de más del doble (30,5 puntos). c) gestión igualitaria de los Recursos Humanos en el conjunto de la CARM (46,6% frente a 28,2% respectivamente), con una diferencia más moderada que en los anteriores casos al pasar de más del doble a algo más de la mitad (18,4 puntos).

Realizando un análisis similar al anterior, especialmente contraste con las valoraciones generales del conjunto de la muestra, pero referido en este caso a los encuestados de sexo masculino, podemos observar una tendencia contraria a la registrada en el caso anterior, esto es porcentajes de valoración positiva que superan claramente a las negativas en todos los casos, registrando siempre niveles comparativamente más altos que los totales para el conjunto de la muestra. En relación a las cuestiones esenciales sobre igualdad objeto de nuestro estudio, atendiendo ahora como resumen sólo a las puntuaciones en el polo más positivos, podemos observar como el aspecto más valorado, en este caso sólo por los

encuestados de sexo masculino, es la gestión igualitaria de los Recursos Humanos en cada Consejería y Organismo Autónomo (un 71,6% lo valora como muy positivo/positivos), seguido por la gestión igualitaria de los Recursos Humanos en el conjunto de la CARM (69,8%); adecuación del sistema de promoción profesional a los criterios esenciales de la igualdad de género (66,9%); la comunicación y documentación administrativa basada en un uso no sexista del lenguaje (65%); la gestión de la prevención de los riesgos laborales atendiendo las diferencias entre mujeres y hombres respecto a diversos factores (52,5%); formación profesional adecuada y específica para el desarrollo de la igualdad de género en el desempeño de las funciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado (49,5%), y finalmente el aspecto menos valorado, pero siempre superando claramente la posición polar contraria, es la oferta suficiente y adecuada por parte de la Administración de material para trabajar la igualdad de género, siempre en base a las funciones y tareas de cada puesto (47%).

Pasando a analizar la diferente valoración que se hace de las diversas cuestiones sobre igualdad objeto de estudio desde otra perspectiva, vamos a realizar ahora dicho aspecto a partir de la puntuación media que obtienen las mismas en función de la escala de 1 a 5 con la cual se pide sean valoradas. En el siguiente cuadro se pueden observar dichas puntuaciones clasificadas tanto para el total de muestra como en función del sexo de las personas encuestadas:

CUADRO RESUMEN 2
PUNTUACIÓN MEDIDA SEGÚN ESCALA 1-5 DE LAS CUESTIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

CUESTIÓN	PUNTUACIÓN MEDIA ESCALA 1-5		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Gestión igualit. Personal CARM	3,47	3,26	3,89
Gestión igualit. Personal CONSJ/OAU	3,76	3,53	3,95
Comunicación con lenguaje no sexista	3,59	3,51	3,77
Oferta materiales para la igualdad	3,16	3,07	3,36
Formación adecuada para la igualdad	3,14	3,06	3,33
Adecuación sistema prom. Igualitaria	3,24	3,02	3,68
Prevención igualitaria riesgos laborales	3,03	2,79	3,50

Los porcentajes totales han sido recalculados a la hora de obtener la puntuación media para excluir los ns/nc como en el caso de los porcentajes por sexo

En relación a la valoración media que realizan para las distintas cuestiones el total de la muestra, hemos de señalar que al igual que en función de la medición anterior (porcentaje que opta por una u otra posición polar) todas las cuestiones son valoradas de forma positiva superando, si bien alguna por muy poco, el valor mínimo de 3, manteniendo las valoraciones un grado de dispersión menor que con el anterior criterio, cuestión, por otro lado, bastante normal dado que si en dicho caso se descontaba la posición intermedia (ni positivo ni negativo) aquí si se considera para calcular la media. En su conjunto las puntuaciones oscilan entre los valores 3-3,80, con una valoración máxima para la gestión igualitaria de los Recursos Humanos en cada Consejería y Organismo Autónomo (3,76), frente a la valoración mínima registrada a la hora de ponderar la prevención de los riesgos laborales atendiendo las diferencias entre mujeres y hombres respecto a distintos factores (3,03). Más allá de estos dos cuestiones que marcan los valores más extremos, el resto de cuestiones repiten también como estos el orden de valoración que tenían siguiendo el criterio anteriormente considerado, no obstante la cual hay un pequeño cambio ya que en este caso la valoración de la oferta suficiente y adecuada por parte de la Administración de material para trabajar la igualdad de género, siempre en base

a las funciones y tareas de cada puesto (3,16) ocupa la quinta posición, cuando con el criterio anterior era la sexta, desplazando de esta posición hasta la siguiente a la cuestión relativa sobre si la formación profesional es adecuada y específica para el desarrollo de la igualdad de género en el desempeño de las funciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado (3,14).

Atendiendo ahora a las valoraciones numéricas medias que dan a las distintas cuestiones las encuestadas, podemos observar que, como en el caso del criterio inicialmente usado, las valoraciones son menores a las registradas a la media general, si bien en este caso también sólo, como en la muestra general, en lo relativo a la prevención de los riesgos laborales atendiendo las diferencias entre mujeres y hombres respecto a distintos factores (2,79) se le otorga un nivel que queda por debajo del aprobado. Más allá de esta valoración mínima e inferior al aprobado al resto de cuestiones se le otorga un rango de valores que van desde 3 a poco más de 3,5, más acotado que para el conjunto de la muestra, esto es con un bajo nivel de dispersión, de forma que la cuestión más valorada es la gestión igualitaria de los Recursos Humanos en cada Consejería y Organismo Autónomo (3,51) frente el aprobado raspado que se obtiene a la hora de considerar la adecuación del sistema de promoción profesional según los criterios esenciales de la igualdad de género (3,03)..Finalmente señalar que el cambio del criterio de medición en el caso de las encuestadas, da lugar a que sólo las cuestiones más valoradas anteriormente en primera, segunda, tercera y última posición mantienen ahora el mismo orden, mientras que la valoración de la oferta por parte de la Administración del material para trabajar la igualdad de género pasa de la sexta posición a la cuarta, desplazando así de esta posición a la siguiente a la consideración si la formación profesional es adecuada y específica para el desarrollo de la igualdad de género en el desempeño de las funciones, mientras que la puntuación media que obtiene la valoración sobre si los criterios para la promoción profesional siguen los principios de igualdad desplaza a esta cuestión del quinto al sexto puesto.

Concluyendo con este apartado del análisis, pasamos ahora a estudiar las valoraciones numéricas medias que dan a las distintas cuestiones los encuestados. El primer punto a considerar, en sentido inverso en relación a las misma observación para las encuestadas, es que las valoraciones generales son mayores en todas y cada una de las cuestiones que la registrada para el conjunto de la muestra, de forma y manera que en todas las cuestiones la valoración supera claramente el valor medio de 3. En líneas generales las valoraciones medias en el caso de los encuestados, oscilan desde un máximo de 3,95 en lo relativo a la gestión igualitaria de los Recursos Humanos en cada Consejería y Organismo Autónomo, hasta un mínimo del 3,33 cuando se pregunta acerca de si la formación profesional es adecuada y específica para el desarrollo de la igualdad de género en el desempeño de las funciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado. Más allá de estas cuestiones que ocupan los extremos en cuanto a la valoración media de los encuestados, si bien dentro de un rango de oscilación de valores bastante moderado y siempre por encima del nivel mínimo de aprobado, señalar que la segunda posición la ocupa la valoración de la gestión igualitaria de los Recursos Humanos en el conjunto de la CARM (3,89), seguido por la valoración de que la comunicación y documentación administrativa está basada en un uso no sexista del lenguaje (3,77); adecuación del sistema de promoción profesional a los criterios esenciales de la igualdad de género (3,68); la gestión de la prevención de los riesgos laborales atendiendo las diferencias entre mujeres y hombres respecto a diversos factores (3,50), y ya en el sexto lugar la valoración sobre la adecuación de la oferta por parte de la Administración de material para trabajar la igualdad de género, siempre en base a las funciones de cada puesto (3,36).

B) Grado de conocimiento por el PAS de los principales documentos (plan, protocolos, etc.) en materia de Igualdad de Género.

Avanzando un paso más en nuestro análisis de la encuesta elaborada, vamos a tratar a continuación sobre las preguntas realizadas con el fin de concretar el grado de conocimiento que tiene el Personal de Administración y Servicios (PAS) en relación a los principales documentos que recogen las medias e instrumentos establecidos por la Administración Regional para el desarrollo en su estructura de la igualdad de género. En el siguiente cuadro tenemos un resumen de las citadas respuestas atendiendo a los valores polares de las mismas, esto es excluyendo a quienes saben algo de oídas pero mantienen dudas, y clasificadas por sexo (Cuadro 3)

CUADRO RESUMEN 3
GRADO DE CONOCIMIENTO DE DISTINTOS PROTOCOLOS, PLAN DE IGUALDAD
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL EN FUNCIÓN DE POSICIONES POLARES CLASIFICADAS
POR SEXO

CONOCE SI EXISTE PARA PAS-CARM	% TOTAL		% MUJERES		% HOMBRES	
	I	O	I	O	I	O
Plan de Igualdad de Género	0,5	9,4	8,6	2,2	5,1	3,5
Protocolo Prevención Violencia de Género	3,3	2,0	3,0	2,8	4,0	9,6
Protocolo Contra Acoso Sexual en el trabajo	2,8	8,3	9,4	9,7	0,3	5,3
Medidas específicas Conciliación Vida Laboral y Familiar	7,4	8,4	6,5	8,7	9,5	6,7

Los porcentajes totales han sido recalculados para excluir los ns/nc como en el caso de los porcentajes por sexo

Refiriéndonos en primer lugar al total de la muestra, los datos en su conjunto presentan un nivel de conocimiento medio/bajo ya que sólo en el caso de dos protocolos o medidas se muestran niveles positivos superiores a los negativos: medidas específicas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, las más tangencialmente relativas a la igualdad de género, donde un 47,4% afirma conocerlas frente a un 28,4% que lo niega; protocolo de prevención de la violencia de género con un 43,3% frente a un 32% en este caso respectivamente. En el polo opuesto tenemos otros dos casos en los que el conjunto de las personas entrevistadas muestran mayor grado de desconocimiento que constancia de su existencia o contenido: en primer lugar destaca notablemente el documento/guía esencial para el desarrollo e implantación de la igualdad de género en la Administración Regional, esto es el Plan de Igualdad de Género, que afirman conocer un 30,5% del total de la muestra frente a un 49,4% que no tiene constancia concreta de dicho Plan; en segundo lugar destacar el caso del Protocolo contra el acoso sexual en el trabajo, si bien en este caso quienes afirman desconocer el mismo (38,3%) sólo superan ligeramente a quienes señalan claramente lo contrario (32,8%).

Realizando el análisis anterior pero sólo para el caso de las entrevistadas, podemos observar con carácter general una tendencia similar en cada uno de los casos de la registrada por el conjunto de la muestra, si bien en todos los casos los porcentajes totales afirmativos son menores a los alcanzados por el global de las personas encuestadas. El hecho de que las encuestadas manifiesten un grado de conocimiento menor que la muestra total, especialmente en relación a de unos documentos y medias que las tienen como público objetivo más interesado en las mismas, es un factor que refuerza el carácter moderadamente bajo del

mismo, y llama la atención sobre la necesidad perentoria de atender a una mayor difusión de los citados documentos.

Finalmente atendiendo al análisis de las respuestas que ofrecen, en este mismo caso, los encuestados podemos señalar que indican, en todos y cada uno de los ítems de forma bastante sorprendente, unos niveles de conocimiento de todos los documentos aludidos claramente superiores tanto al total de la muestra como en el caso de las entrevistadas, hasta el punto de que sólo en el caso del Plan de Igualdad el porcentaje de quienes afirman no conocerlo (43,5%) supera por un margen relativamente limitado a quienes afirman lo contrario (38,5%). Más allá de este caso en los restantes el porcentaje de encuestados que dicen conocer el resto de medidas y documentos supera claramente el 40% de los casos, frente a porcentajes de entre el 26-35% que señalan lo contrario. Dados estos porcentajes, especialmente contrastados con el caso de las encuestadas, nos parece que en este punto puede haber cierta tendencia a no querer mostrarse como desconocedores de una materia que tal vez no se conozca de forma tan amplia como se manifiesta.

C) Valoración de las medidas específicas para la conciliación de la vida laboral y familiar a disposición del PAS: Grado de suficiencias en relación a su finalidad y su compatibilidad con la promoción y carrea profesional.

Como final de nuestro estudio, vamos a tratar a continuación sobre las preguntas realizadas con el fin de conocer la opinión del PAS sobre el grado de eficacia, en relación siempre a su finalidad última, que tienen las medidas específicas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las cuales pueden disfrutar, así como del hecho de si el uso de las mismas es compatible con su promoción y carrera profesional. En el siguiente cuadro tenemos un resumen de las citadas respuestas atendiendo a los valores polares de las mismas, (Cuadro 3)

CUADRO RESUMEN 4
VALORACIÓN DE LA CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-FAMILIAR SEGÚN LA AGRUPACIÓN DE RESPUESTAS EN FUNCIÓN DE POSICIONES POLARES CLASIFICADAS POR SEXO

MEDIAS CONCILIACION VLFP	% TOTAL		% MUJERES		% HOMBRES	
	M.de/de	M.des/des	M.de/de	M.des/des	M.de/de	M.des/des
Son suficientes para su finalidad	26,2	47,6	22,4	50,9	34,5	39,5
Su uso es plenamente compatible con la promoción y la carrera profesional	26,6	49,9	19,8	58,4	38,7	35,4

Los porcentajes totales han sido recalculados para excluir los ns/nc como en el caso de los porcentajes por sexo

Una gran mayoría de la muestra está en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación de que las medidas para la conciliación de la vida profesional de las que pueden disfrutar son adecuadas a su finalidad (47,6%), porcentaje que se eleva aún más casi la mitad del total (49,9%) cuando se pregunta sobre si se considera que el uso de dichas medidas son compatibles plenamente con la promoción y la carrera profesional, no constituyendo así obstáculo de ningún tipo para la misma. En comparación con estos resultados, los porcentajes que se agrupan en las posiciones polares contrarias, están de acuerdo o muy de acuerdo, son de poco más de la mitad que los anteriores: 26,2% y 26,6% respectivamente.

En relación sólo a las repuestas de las encuestadas en este caso, podemos observar que las posiciones de quienes están en desacuerdo o muy en desacuerdo con las afirmaciones señaladas aumentan aún más, superando el umbral de la mitad del total: 50,9% y 58,4% respectivamente. En el caso de las encuestadas que se suman a las posiciones polares que suponen estar de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones realizadas sobre las medidas de conciliación, podemos observar una caída mayor que el aumento registrado en el caso anterior, hasta alcanzar niveles que están por debajo de 1 de cada 4 encuestadas: 22,4% y 18,4%.

En relación a este punto de la encuesta las respuestas concretas que dan las entrevistadas son especialmente significativas dado que, a través de la mediación previa de una socialización diferencial de género que bascula los cuidados y la atención de la familia hacia el lado femenino, **todo los datos apuntan a que las mujeres son las que adoptan y usan en mayor grado las medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de forma que dado su mayor grado de conocimiento práctico concreto de las mismas son quienes pueden opinar con más rotundidad sobre su eficacia, alcance y efectos.** En dicho sentido, extendiendo estos postulados un tanto más, podemos considerar que **el grado de insatisfacción con las medidas de conciliación de la vida familiar y personal disponibles para el PAS aumenta más conforme más uso y conocimiento concreto de las mismas se tiene.**

Atendiendo sólo a los encuestados masculinos podemos observar un panorama de respuestas muy distinto tanto al total de la muestra cómo, muy especialmente, a la pauta general de las encuestadas, **siendo esta cuestión relativa a la conciliación el tema de nuestra encuesta donde encontramos un perfil de respuestas más diferenciado en función de género.** En este sentido contrasta con los datos anteriores que sólo por un ligero margen son más los encuestados que consideran estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación de que las medidas de conciliación disponible para el PAS son suficientes en función de su finalidad (39,5%) frente a quienes opinan lo contrario (34,5%). En relación con la siguiente cuestión, no penalización en la carrera profesional por usar medidas de conciliación, el contraste es mayor ya que aquí son mayoría quienes se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación (38,7%), si bien, igualmente que en el caso anterior, por muy ligero margen respecto quienes tienen la opinión contraria (35,4%).

CUADRO RESUMEN 5
PUNTUACIÓN MEDIDA SEGÚN ESCALA 1-5 DE LAS CUESTIONES SOBRE
CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-FAMILIAR CLASIFICADAS POR SEXO

MEDIAS CONCILIACION VIDA LABORAL FAMILIAR	PUNTUACIÓN MEDIA ESCALA 1-5		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Son suficientes para su finalidad	2,65	2,54	2,89
Su uso es plenamente compatible con la promoción y la carrera profesional	2,63	2,40	3,04

Los % totales han sido recalculados para excluir los ns/nc como en el caso de los % por sexo

Como conclusión ya definitiva, vamos a analizar la diferente valoración que se hace de las diversas cuestiones sobre conciliación de la vida laboral y familiar utilizando otro indicador, concretamente vamos a medir dicho aspecto a partir de la puntuación media que obtienen las cuestiones señaladas en función de la escala de 1 a 5 con la cual se pide sean valoradas. En el

siguiente cuadro se pueden observar dichas puntuaciones clasificadas tanto para el total de muestra como en función del sexo de las personas encuestadas:

La valoración media que realiza el total de la muestra dista ligeramente de llegar al nivel mínimo del aprobado (valor igual o superior a 3) tanto en la valoración del primer aspecto relativo a la conciliación, esto es su suficiencia con la finalidad de la misma, al registrar una media de 2,65 sobre 5; como en lo que respecta a el segundo aspecto, compatibilidad con la promoción personal, donde se alcanza una media de 2,65. En caso de las encuestadas las medias en ambos aspectos registran niveles más bajos aún (2,54 y 2,40 sobre 5 respectivamente), situación que cambia de sentido de forma clara cuando sólo consideramos las respuestas de los encuestados, donde el primer aspecto registra un nivel más alto que los anteriores pero sin llegar al 3 (2,89), mientras que el segundo aspecto encontramos el único aprobado a esta cuestión (3,04) aunque por muy leve margen. En líneas generales pues obtenemos unas puntuaciones que refuerzan las conclusiones referidas anteriormente sobre la cuestión de la Conciliación.

7. Objetivos y líneas estratégicas

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 de la Administración Regional.
8. Política salarial y retribuciones
9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

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 de la Administración Regional.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.
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 de la Administración Regional.
4. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
5. 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

8. Acciones y medidas

Las medidas contenidas en el presente Plan se llevarán a cabo con los medios personales disponibles en la Administración Regional.

El objetivo general del presente Plan es alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que prestan servicios en la Administración General de la Región de Murcia. 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 el diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.

- 1.1. Se creará un canal/buzón de Igualdad de Género, mediante el cual el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia podrá plantear sugerencias, quejas y aportaciones, dirigidas a mejorar los niveles de igualdad en la Administración Regional.
- 1.2. Trimestralmente, se realizará el seguimiento por la Comisión de Igualdad del grado de cumplimiento del Plan.
- 1.3. Se revisarán las tablas de diagnóstico del Plan de Igualdad para ampliar o precisar, las informaciones o datos que sean más ajustados a los objetivos del mismo.
- 1.4. Se crearán nuevas tablas estadísticas que permitan analizar la efectividad de las medidas de conciliación derivadas del Plan de Igualdad incluidas en la línea estratégica 5.
- 1.5. Se revisarán los datos estadísticos en materia de personal para su desagregación por sexo, en todo caso.
- 1.6. Se elaborarán encuestas de satisfacción de las medidas de conciliación del Plan de Igualdad previstas en la línea estratégica 5.
- 1.7. Se realizará un estudio económico de las distintas medidas del Plan de Igualdad.

2. Acceso al empleo público.

- 2.1. Se incluirá en el Manual de buenas prácticas de los Tribunales de Selección, un capítulo específico de medidas de fomento de la igualdad de género y la no discriminación.
- 2.2. Se realizará un estudio que analice las posibles causas de discriminación relacionadas con la maternidad así como las medidas a adoptar, en su caso, en relación con las mujeres que formen parte de una bolsa de empleo temporal y sean llamadas para la adjudicación de puestos de trabajo o contrato, en situación de maternidad.

2.3. Se incluirá 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.

2.4. Se analizará la posibilidad de adicionar una causa 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.

2.5. Se negociará la modificación de las disposiciones que regulan los procesos selectivos de acceso a la Función Pública Regional y los procedimientos de selección para personal funcionario interino y laboral temporal. Dicha modificación contemplará la protección y garantías dispensadas por el ordenamiento jurídico para compensar las dificultades y desventajas que agravan la posición laboral de la mujer por causa de la maternidad, así como las alternativas razonables a la situación específica de la mujer, por circunstancias derivadas de la maternidad, evitando que la maternidad sitúe a la mujer en una situación de desventaja

3. Igualdad en el desarrollo profesional (condiciones de trabajo y promoción profesional).

3.1. Finalizados los procesos de promoción interna, se elaborará una estadística desagregada por sexo para analizar las diferencias en el nivel de promoción profesional entre mujeres y hombres.

3.2. Se estudiará 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 promocionar a otra actividad más acorde con sus circunstancias psicofísicas.

3.3. Se realizarán actuaciones de difusión y divulgación de experiencias de mujeres en puestos directivos o con trayectorias profesionales especialmente relevantes en la Administración Pública Regional.

4. Formación en Igualdad entre mujeres y hombres (información y sensibilización).

4.1. En el Área de atención a la ciudadanía, igualdad de trato y no discriminación del Plan de Formación de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública Regional, se incluirá formación específica sobre igualdad de género de forma permanente, progresiva y especializada, que incluirá materias como: conciliación, corresponsabilidad, lenguaje no sexista, violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

4.2. Se llevará a cabo una formación específica on-line sobre igualdad dirigida a todo el personal empleado público.

- 4.3. Se realizará una acción formativa destinada al personal sanitario para la prevención de la violencia de género.
- 4.4. Se diseñará una acción formativa dirigida al personal de los Servicios de Prevención y Delegados de Prevención sobre los problemas de salud laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres.
- 4.5. Las acciones formativas presenciales en materia de igualdad se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo efectivo, a efectos del cumplimiento de la jornada semanal establecida.
- 4.6. Se adoptarán las medidas precisas para que la selección de las personas participantes en los cursos de formación responda al principio de presencia o composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
- 4.7. Se realizará una campaña de difusión y sensibilización a través de charlas con medidas de igualdad y difusión de los protocolos aprobados (prevención del acoso sexual y por razón de sexo y prevención y actuación en caso de violencia de género) e impresión de folletos para su distribución en todos los centros de trabajo, especialmente, los del IMAS y educativos.
- 4.8. Se establecerá en la intranet de la CARM (RICA) un enlace independiente de IGUALDAD.
- 4.9. Se incluirán en la intranet mensajes emergentes sobre las materias del Plan de Igualdad.
- 4.10. Se difundirá entre el personal, el presente Plan de Igualdad, su diagnóstico así como los logros conseguidos a través de los Planes de Igualdad.
- 4.11. Se realizará una campaña en la Administración Pública Regional, los días 25 de noviembre (Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer) y 8 de marzo (Día Internacional de la mujer).
- 4.12. Se realizarán las actuaciones necesarias para que las acciones formativas en materia de igualdad no computen a efectos del máximo de acciones formativas que pueda solicitar el personal del programa correspondiente del Plan de Formación.

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

- 5.1. Se elaborará una Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para su difusión entre todo el personal que incluirá, entre otras medidas, las de flexibilidad horaria.
- 5.2. Se realizará un estudio en colaboración con la Dirección General competente en materia de informática, para analizar la puesta a disposición del personal de los centros de trabajo asistenciales de un punto informático, al menos, en cada centro, que facilite su

acceso a RICA, a información institucional, Función Pública, igualdad, etc. y que permita relacionarse electrónicamente con la Administración.

5.3. Se incluirá en RICA en el enlace de Igualdad, un apartado con preguntas frecuentes relativas a la conciliación y criterios de actuación en materia de recursos humanos.

5.4. Se estudiará la viabilidad de ampliar una tarde más la apertura de los edificios administrativos para posibilitar la recuperación de horarios y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5.5. Se analizará la viabilidad legal de establecer un permiso parcialmente retribuido por conciliación de la vida laboral y personal en el marco del proyecto de la nueva Ley de la Función Pública Regional.

5.6. El personal al servicio de la Administración Pública Regional podrá disponer 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 personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad cuya utilización se ajustará a los siguientes criterios:

- Se considerará una medida de flexibilidad horaria y, en ningún caso, sustituye a los permisos existentes ni a las licencias en esta materia.
- Tendrá carácter recuperable, fijándose un plazo máximo de 3 meses, desde el hecho causante, para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente.
- Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural.
- Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.
- Su justificación precisará, en todo caso, de una declaración responsable del empleado o empleada pública.
- Se dictarán por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios las oportunas instrucciones para la adecuada implantación y gestión de esta medida.

5.7. Se estudiará la posibilidad de aplicar el horario especial previsto en el Decreto 27/1990, de 3 de mayo que regula la jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Regional, para que pueda coincidir con las vacaciones estivales previstas en el calendario escolar.

5.8. Una vez finalizado y evaluado el proyecto piloto de Teletrabajo se regulará esta modalidad de prestación de servicios con carácter permanente que incluirá, entre otros objetivos, la ampliación del número de participantes y el mantenimiento del plazo de solicitud abierto mientras existan vacantes.

5.9. En el caso de permisos concedidos por conciliación, la sustitución del personal será preferente para la cobertura de los puestos de trabajo correspondientes.

- 5.10.A efectos de lo dispuesto en el artículo 48.j) del Estatuto Básico del Empleado Público se considerará deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral, la asistencia a las tutorías de los hijos e hijas en edad escolar.
- 5.11.Se impulsará el “Aula de Conciliación e Innovación” de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública Regional como proyecto piloto que amplíe sus fines de uso en materia de conciliación.
- 5.12.A partir del estudio previsto en la medida 5.6 del I Plan Igualdad, se elaborará un Plan Integral de medidas de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral en aquellos colectivos altamente feminizados que trabajen a turnos.
- 5.13.En el permiso por cuidado de hijos e hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave regulado en el artículo 49.e) del Estatuto Básico del Empleado Público, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 25 de febrero de 2014 (BORM nº 74 de 31 de marzo).
- 5.14.El permiso por accidente o enfermedad grave del artículo 48.a) del Estatuto Básico del Empleado Público en los supuestos de intervenciones quirúrgicas mediante cirugía mayor ambulatoria que no conlleve ingreso durante, al menos una noche, será de un día adicional además del día de la operación.
- 5.15.Se promoverá la reducción de la limitación temporal en el caso de excedencia por cuidado de familiares prevista en la normativa regional.
- 5.16.El personal empleado público tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar fuera del horario de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones y permisos, así como el de su intimidad personal y familiar. A estos efectos , se negociará un protocolo de actuación que tenga en cuenta las modalidades de ejercicio de este derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de la prestación del servicio, con especial atención a los supuestos de teletrabajo, y que incluirá las acciones de formación y sensibilización para el uso razonable de las herramientas tecnológicas

6. Atención de situaciones de especial protección.

- 6.1.Por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se realizará un estudio de los problemas de salud en los colectivos mayoritariamente feminizados.
- 6.2.Se incluirá la perspectiva de género, entre otros aspectos, en las evaluaciones de riesgo psicosociales, exámenes de salud, y siniestralidad laboral, teniendo en cuenta los riesgos laborales asociados a las desigualdades de género y las diferencias entre sexos.
- 6.3.Se tomarán en consideración las diferencias morfológicas de mujeres y hombres a la hora de suministrar el vestuario de trabajo y los equipos de protección individual (EPI,s).

- 6.4. Se elaborará una Guía de apoyo a la maternidad que recoja las medidas de protección de las mujeres en situación de embarazo, lactancia y conciliación de la vida familiar y laboral existentes en la Administración Regional.
- 6.5. Se difundirá la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia. Asimismo, en las evaluaciones de riesgos se identificarán las actividades de los puestos de trabajo que puedan afectar negativamente a la salud de la mujer embarazada, al feto o a la lactancia.
- 6.6. El contenido de la vigilancia de la salud tendrá en cuenta, entre otros aspectos, las diferencias biológicas y las desigualdades sociales entre sexos.
- 6.7. Los resultados de la vigilancia epidemiológica de la salud se presentarán por sexos y se analizarán de forma completa y diferenciada.
- 6.8. Se revisarán el Acuerdo para la prevención y actuación en casos de violencia de género y el de actuación para la prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- 6.9. El personal al servicio de la Administración Pública Regional que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.
Se podrá conceder dicha adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de 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.
El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando se justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.
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 analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

7. Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional.

En cada Consejería y Organismo Autónomo se creará una “Unidad de Igualdad” que se integrará en el Servicio de Régimen Interior de la Secretaría General u órgano directivo correspondiente del Organismo, con las funciones de propuesta, ejecución e informe de las actividades de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de conformidad con lo dispuesto en la Ley Regional 3/2019, de 20 de marzo.

La dotación de medios personales y materiales de las Unidades 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.

8. Política salarial y retribuciones.

- 8.1.La Administración Regional promoverá la implementación de acciones de transparencia respecto a las retribuciones medias percibidas por su personal desagregadas por sexo.
- 8.2.Se realizará un estudio para detectar, en su caso, los desequilibrios que pudieran existir en materia retributiva entre colectivos mayoritariamente feminizados y masculinizados.
- 8.3.De conformidad con lo previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2019, se negociará la revisión y actualización del Plan de Acción Social orientado, preferentemente, a medidas de conciliación. En especial, se estudiará la implantación de prestaciones dirigidas a personas con cargas familiares y a familias monoparentales.
- 8.4.Se realizarán 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.
- 8.5.En el portal de la Transparencia se publicarán estadísticas de ocupantes de puestos de trabajo desagregadas por sexo.

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

- 9.1.Se modificará RICA incorporando el lenguaje inclusivo y se cambiará la denominación del “Tablón del empleado”.
- 9.2.Se impulsará la modificación de la Ley de Cuerpos y Escalas para incorporar el lenguaje no sexista en la denominación de los cuerpos y escalas.
- 9.3.Se elaborará una guía de lenguaje inclusivo a utilizar en la Administración Pública Regional.
- 9.4.Los documentos de carácter divulgativo, incluidos los manuales de formación, atenderán a transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres utilizando un lenguaje inclusivo.

9. Cronograma

1. Diagnóstico	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
1. Buzón de igualdad												
2. Seguimiento de cumplimiento del Plan												
3. Revisión tablas diagnóstico												
4. Creación de nuevas estadísticas												
5. Desagregación por sexo de estadísticas personal												
6. Encuestas de satisfacción en materia de conciliación												
7. Estudio coste económico medidas del Plan												

2. Acceso al empleo público	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
1. Capítulo igualdad en el Manual buenas practicas Tribunales.												
2. Estudio eliminar discriminaciones acceso temporal maternidad												
3. Capítulo embarazo y lactancia en Manual Tribunales												
4. Analizar causa no exclusión bolsas de trabajo por conciliación												
5. Eliminar posibles desigualdades en el acceso por maternidad												

3. Desarrollo profesional	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
1. Elaborar estadísticas de promoción interna por sexos												
2. Sistema específico de promoción categorías feminizadas												
3. Acciones difusión experiencias de mujeres directivas												

4. Formación	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
1. Formación específica en igualdad												
2. Formación on-line sobre igualdad dirigida a todo el personal												
3. Formación personal sanitario en prevención violencia de género												
4. Formación servicios de prevención salud laboral mujeres												
5. Considerar la formación en igualdad como tiempo de trabajo												
6. Presencia equilibrada en las actividades formativas												
7. Difusión de las actuaciones de igualdad												
8. Enlace en RICA para Igualdad												
9. Mensajes en RICA sobre temas de igualdad												
10. Difusión del Plan de Igualdad												
11. Campaña los días 25 de noviembre y 8 de marzo												
12. Cursos igualdad sin límite de acciones formativas a solicitar												

5. Conciliación	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1. Elaboración de una Guía de conciliación												
2. Ordenadores uso del personal en centros no administrativos												
3. Inclusión en RICA criterios en materia de conciliación												
4. Viabilidad de ampliar horario apertura edificios administrativos												
5. Permiso parcialmente retribuido en proyecto ley función pública												
6. Bolsa de horas destinada a conciliación												
7. Horario especial coincidente con calendario escolar												
8. Revisión proyecto de teletrabajo												
9. Sustitución preferente en caso de permisos por conciliación												
10. Consideración tutoría hijos/as como deber inexcusable												
11. Nuevos usos Aula de Conciliación												
12. Plan de conciliación para colectivos feminizados												
13. Permiso hijos afectados por cáncer o enfermedad grave												
14. Permiso cirugía ambulatoria												
15. Revisión normativa regional excedencia cuidado familiar												
16. Desconexión digital												

6. Situaciones de especial protección	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1. Estudio de salud en colectivos feminizados												
2. Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales												
3. Revisión vestuario trabajo y epi's mujeres												
4. Elaboración de una Guía de apoyo a la maternidad												
5. Difusión de los puestos de trabajo exentos riesgo embarazo												
6. Vigilancia de la salud adaptada a la mujer												
7. Desagregación por sexos de las estadísticas de prevención												
8. Revisión protocolos violencia de género y acoso sexual												
9. Adaptación progresiva incorporación por motivos de salud												

7. Estructuras organizativas	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Creación de las Unidades de Igualdad												

8. Retribuciones	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1. Desagregación por sexo de las estadísticas sobre retribuciones												
2. Estudiar posibles desequilibrios retributivos por sexo												
3. Revisión del Plan de Acción Social atendiendo a la conciliación												
4. Estadísticas desagregadas por sexo en Acción social												
5. Transparencia: ocupantes de puestos de trabajo por sexo												

9. Comunicación	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1. Adaptación de RICA a lenguaje inclusivo												
2. Adaptación Ley Cuerpos y Escaladas lenguaje inclusivo												
3. Elaboración Guía lenguaje inclusivo.												
4. Ajustar documentos divulgativos ley de igualdad												

10. 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.

La composición de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

- Una persona representante por cada Organización Sindical presente en la Mesa Sectorial
- Un número igual de miembros designados por la Administración Regional.
- El/la Secretario/a de la Comisión de Igualdad, el/la Secretario/a de la Mesa Sectorial
- Una persona representante del órgano directivo de la Administración Pública de la Región de Murcia competente en materia de igualdad de género.

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 para la 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.

11. Tablas

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. PERSONAL AL SERVICIO DE LA CARM.(distribución por sexo) (datos absolutos)
TABLA 2. PERSONAL AL SERVICIO DE LA CARM.(distribución por sexo) (porcentajes)
TABLA 3. DISTRIBUCION POR EDAD Y SEXO (HORQUILLAS SEGÚN MAP)
TABLA 4. DISTRIBUCION POR CONSEJERIAS Y SEXO
TABLA 5. GRUPO A.1 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO
TABLA 6. GRUPO A.2 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO
TABLA 7. GRUPO C.1 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO
TABLA 8. GRUPO C.2 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO
TABLA 9. GRUPO E DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO
TABLA 10. DISTRIBUCION DE JEFATURAS NIVEL 30 Y SEXO
TABLA 10BIS. DISTRIBUCIÓN DE ALTOS CARGOS Y SEXO.
TABLA 11. DISTRIBUCION DE JEFATURAS DE SERVICIO Y SEXO
TABLA 12. DISTRIBUCION DE JEFATURAS DE SECCION Y SEXO
TABLA 13. DISTRIBUCION DE JEFATURAS DE NEGOCIADO Y SEXO
TABLA 14. DISTRIBUCION POR NIVELES Y SEXO
TABLA 15. DISTRIBUCION POR RELACION JURIDICA Y SEXO
TABLA 16. DISTRIBUCION DEL PERSONAL TEMPORAL POR SEXO
TABLA 17. RENUNCIAS A CONTRATOS Y RAZONES. DESAGREGADAS POR SEXOS
TABLA 18. DISTRIBUCION POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO
TABLA 19. DISTRIBUCION DIVERSAS LICENCIAS Y PERMISOS EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS POR SEXO
TABLA 20. DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA/CONSEJERÍA
TABLA 20BIS1. DISTRIBUCION PORCENTUAL DEL PERSONAL POR COLECTIVO, SEXO Y RELACIÓN JURÍDICA
TABLA 20BIS2. DISTRIBUCION PORCENTUAL DEL PERSONAL POR COLECTIVO, SEXO Y RELACIÓN JURÍDICA
TABLA 20BISBIS. DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR COLECTIVO Y RELACIÓN JURÍDICA
TABLA 21. DÍAS AL AÑO DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CAUSA Y SEXO
TABLA 22. FORMA DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO
TABLA 23. FORMACIÓN. DISTRIBUCIÓN POR SEXO.
TABLA 24. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES. DISTRIBUCIÓN POR SEXO.
TABLA 25. REPRESENTACIÓN UNITARIA.
TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES.
TABLA 27. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR GRUPOS.
TABLA 28. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN
TABLA 29. LICENCIAS SINDICALES A TIEMPO TOTAL POR ORGANIZACIÓN SINDICAL
TABLA 30. LICENCIAS SINDICALES A TIEMPO PARCIAL POR ORGANIZACIÓN SINDICAL
TABLA 31. REUNIONES DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN
TABLA 32. REUNIONES DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

TABLA 1. PERSONAL AL SERVICIO DE LA CARM.						
	A.1	A.2	C.1	C.2	E	TOTAL
MUJERES	602	1.024	631	2.493	848	5.598
HOMBRES	580	632	534	974	358	3.078
	1.182	1.656	1.165	3.467	1.206	8.676

TABLA 2. PERSONAL AL SERVICIO DE LA CARM. PORCENTAJES						
	A.1	A.2	C.1	C.2	E	TOTAL
MUJERES	50,93%	61,84%	54,16%	71,91%	70,32%	64,52%
HOMBRES	49,07%	38,16%	45,84%	28,09%	29,68%	35,48%

TABLA 3. DISTRIBUCION POR EDAD Y SEXO (HORQUILLAS SEGÚN MAP)							
	<30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 O MAS	TOTAL
MUJERES	9	582	1928	2494	567	18	5.598
HOMBRES	3	216	1009	1425	416	9	3.078
	12	798	2.937	3.919	983	27	8.676

TABLA 4. DISTRIBUCION POR CONSEJERIAS Y SEXO			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CONSEJERIA AGUA, AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	236	343	579
CONSEJERIA EDUCACION, JUVENTUD Y DEPORTES	1725	593	2.318
CONSEJERIA EMPLEO, UNIVERSIDADES Y EMPRESA	171	150	321
CONSEJERIA FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	167	62	229
CONSEJERIA HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS	357	433	790
CONSEJERIA PRESIDENCIA Y FOMENTO	281	270	551
CONSEJERIA SALUD	287	157	444
CONSEJERIA TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y PORTAVOZ	37	9	46
CONSEJERIA TURISMO, CULTURA Y MEDIO AMBIENTE	194	277	471
CONSEJO JURIDICO DE LA REGION DE MURCIA	8	7	15
INSTIT.DE CREDITO Y FINANZAS REG.MURCIA	1	1	2
INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGION DE MURCIA	6	9	15
INST.INDUSTRIAS CULT.Y LAS ARTES DE LA REG.MURCIA	4	3	7
O. A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGION DE MURCI	200	120	320
O. A. BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA	11	28	39
O. A. INS.MURC.DE INV.Y DES.AGR.Y ALIM.(IMIDA)	73	100	173
O. A. INSTITUTO MURCIANO DE ACCION SOCIAL	1467	367	1.834
O. A. SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION	373	149	522
TOTAL	5598	3078	8.676

TABLA 5. GRUPO A.1 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
AFC01	INVESTIGACIÓN AGRARIA Y ALIMENTARIA	17	17	34	50,00%	50,00%
AFS08	DERMATOLOGIA A EXTINGUIR	0	1	1	0,00%	100,00%
AFS16	LABORATORIO	13	6	19	68,42%	31,58%
AFS18	MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	4	0	4	100,00%	0,00%
AFS21	MEDICINA GENERAL	22	11	33	66,67%	33,33%
AFS23	NEUMOLOGIA	0	1	1	0,00%	100,00%
AFS29	PEDIATRIA	0	2	2	0,00%	100,00%
AFS30	PSIQUIATRIA	3	1	4	75,00%	25,00%
AFS32	REHABILITACION	0	1	1	0,00%	100,00%
AFS34	SALUD PUBLICA	9	11	20	45,00%	55,00%
AFS38	PREVENCION	4	5	9	44,44%	55,56%
AFS39	MEDICINA DEL TRABAJO	4	0	4	100,00%	0,00%
AFS42	FARMACIA	35	12	47	74,47%	25,53%
AFS45	VETERINARIA	52	69	121	42,98%	57,02%
AFS46	PSICOLOGIA CLINICA	2	0	2	100,00%	0,00%
AFS47	INSPECCIÓN FARMACEUTICA	2	0	2	100,00%	0,00%
AFS48	INSPECCIÓN MEDICA	15	11	26	57,69%	42,31%
AFT01	ARQUITECTURA	11	21	32	34,38%	65,63%
AFT02	INGENIERIA AGRONOMA	5	28	33	15,15%	84,85%
AFT03	INGENIERIA DE CAMINOS,CANALES Y PUERTOS	5	14	19	26,32%	73,68%
AFT04	INGENIERIA DE MINAS	0	2	2	0,00%	100,00%
AFT05	INGENIERIA DE MONTES	2	11	13	15,38%	84,62%
AFT06	INGENIERIA INDUSTRIAL	2	16	18	11,11%	88,89%
AFT08	INGENIERIA DE TELECOMUNICACIONES	2	9	11	18,18%	81,82%
AFT10	INGENIERIA AERONAUTICA	0	1	1	0,00%	100,00%
AFX01	ANALISTA DE SISTEMAS	2	26	28	7,14%	92,86%
AFX03	ARCHIVO	7	6	13	53,85%	46,15%
AFX04	ARQUEOLOGIA	0	3	3	0,00%	100,00%
AFX05	BIBLIOTECONOMIA	2	1	3	66,67%	33,33%
AFX06	BIOLOGIA	14	14	28	50,00%	50,00%
AFX07	EDUCACION FISICA	1	1	2	50,00%	50,00%
AFX08	ESTADISTICA	3	0	3	100,00%	0,00%
AFX11	GEOGRAFIA	3	3	6	50,00%	50,00%
AFX13	HISTORIA DEL ARTE	3	2	5	60,00%	40,00%
AFX15	PEDAGOGIA	20	6	26	76,92%	23,08%
AFX16	PERIODISMO	7	8	15	46,67%	53,33%
AFX17	PSICOLOGIA	32	16	48	66,67%	33,33%
AFX18	QUIMICA	12	13	25	48,00%	52,00%
AFX19	RESTAURACION	0	3	3	0,00%	100,00%
AFX20	SOCIOLOGIA	4	6	10	40,00%	60,00%
AFX23	CONSERVACIÓN DE MUSEOS	3	3	6	50,00%	50,00%
AFX25	PALEONTOLOGIA	0	1	1	0,00%	100,00%
AFX26	AMBIENTAL	1	2	3	33,33%	66,67%
AF000	SUPERIOR FACULTATIVO	0	1	1	0,00%	100,00%

AGX00	SUPERIOR ADMINISTRADORES	237	159	396	59,85%	40,15%
AIA00	INTERVENTORES Y AUDITORES	8	8	16	50,00%	50,00%
ALX00	LETRADOS DE LA REGION DE MURCIA	7	15	22	31,82%	68,18%
ALX07	QUIMICO	1	0	1	100,00%	0,00%
ALX12	BIOLOGO	2	0	2	100,00%	0,00%
ALX13	LCDO. EN DERECHO	0	1	1	0,00%	100,00%
ALX14	INGENIERO AGRONOMO	0	2	2	0,00%	100,00%
ALX19	ARQUITECTO	1	0	1	100,00%	0,00%
ALX48	INVESTIGADOR AGRARIO	1	2	3	33,33%	66,67%
ALX51	SUPERIOR DE ADMINISTRACION	1	0	1	100,00%	0,00%
APS00	PROFESOR DE SECUNDARIA	1	2	3	33,33%	66,67%
APS01	PROFESOR DE SECUNDARIA	1	2	3	33,33%	66,67%
ASN06	MEDICINA GENERAL	1	0	1	100,00%	0,00%
ATT00	SUP ADMINISTRADORES TRIBUTARIOS CARM	11	11	22	50,00%	50,00%
ATX00	CUERPO FACULTATIVO MEDICOS TITULARES	0	2	2	0,00%	100,00%
A0509	CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACION	0	1	1	0,00%	100,00%
A0590	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	7	10	17	41,18%	58,82%

TABLA 6. GRUPO A.2 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
SMS. DIPL. SANIT. ESPEC. Y NO ESPEC.	0	1	1	0,00%	100,00%
INVESTIGACION AGRARIA Y ALIMENTARIA	4	8	12	33,33%	66,67%
INSPECCION DE CONSUMO	9	3	12	75,00%	25,00%
ENFERMERIA	169	39	208	81,25%	18,75%
FISIOTERAPIA	88	26	114	77,19%	22,81%
PREVENCION	8	20	28	28,57%	71,43%
SUBINSPECCIÓN DE ENFERMERIA	8	7	15	53,33%	46,67%
ARQUITECTURA TECNICA	16	23	39	41,03%	58,97%
INGENIERIA TECNICA AGRICOLA	50	121	171	29,24%	70,76%
INGENIERIA TECNICA DE MINAS	0	5	5	0,00%	100,00%
INGENIERIA TECNICA OBRAS PUBLICAS	1	15	16	6,25%	93,75%
INGENIERIA TECNICA FORESTAL	4	23	27	14,81%	85,19%
INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL	3	36	39	7,69%	92,31%
INGENIERIA TECNICA DE TOPOGRAFIA	0	2	2	0,00%	100,00%
INGENIERIA TECNICA DE TELECOMUNICACIONES	2	1	3	66,67%	33,33%
INGENIERO TECNICO NAVAL	0	1	1	0,00%	100,00%
ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	17	4	21	80,95%	19,05%
TRABAJO SOCIAL	134	11	145	92,41%	7,59%
DOCUMENTACION	20	3	23	86,96%	13,04%
EDUCACION INTERVENCION SOCIAL	73	31	104	70,19%	29,81%
ESTADISTICA	6	2	8	75,00%	25,00%
ANALISTA DE APLICACIONES	41	72	113	36,28%	63,72%
RESTAURACION	1	0	1	100,00%	0,00%
TURISMO	1	4	5	20,00%	80,00%
TECNICO/A CULTURAL A EXTINGUIR	1	1	2	50,00%	50,00%
RECAUDACION A EXTINGUIR	1	0	1	100,00%	0,00%
LOGOPEDIA	1	0	1	100,00%	0,00%
PSICOMOTRICIDAD A EXTINGUIR	1	1	2	50,00%	50,00%
EDUCACION INFANTIL	38	10	48	79,17%	20,83%
AYUDANTE DE MUSEOS	0	1	1	0,00%	100,00%
ORIENTACION LABORAL	127	16	143	88,81%	11,19%
VALORACIÓN DE DEPENDENCIA	9	5	14	64,29%	35,71%
CUERPO TECNICO	23	10	33	69,70%	30,30%
CUERPO GESTION ADMINISTRATIVA	143	107	250	57,20%	42,80%
EDUCACION EN INTERVENCION SOCIAL	1	1	2	50,00%	50,00%
A.T.S./D.U.E.	0	1	1	0,00%	100,00%
PROGRAMADOR DE PRIMERA	1	0	1	100,00%	0,00%
INGENIERO TECNICO AGRICOLA	1	6	7	14,29%	85,71%
ANALISTA DE APLICACIONES	1	1	2	50,00%	50,00%
EDUCACION PERMANENTE PERSONAS ADULTAS	1	1	2	50,00%	50,00%
INVESTIGACIÓN AGRARIA Y ALIMENTARIA	2	2	4	50,00%	50,00%
TECNICOS TITULADOS MEDIOS	1	0	1	100,00%	0,00%
NIVEL B- PERSONAL DE ADMINISTRACION	0	1	1	0,00%	100,00%

TECNICOS TRIBUTARIOS CARM	16	5	21	76,19%	23,81%
ESCALA A EXTINGUIR DE MONITORES	0	5	5	0,00%	100,00%
CUERPO DE MAESTROS	1	0	1	100,00%	0,00%
	1.024	632	1.656	61,84%	38,16%

TABLA 7. GRUPO C.1 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
CAX00	AGENTES MEDIOAMBIENTALES	2	99	101	1,98%	98,02%
CFX00	CUERPO TECNICOS ESPECIALISTAS	2	3	5	40,00%	60,00%
CFX01	ANALISTA DE LABORATORIO	4	4	8	50,00%	50,00%
CFX06	RESTAURACION	2	0	2	100,00%	0,00%
CFX07	AYUDANTE TECNICO A EXTINGUIR	1	13	14	7,14%	92,86%
CFX08	AGRARIA	1	12	13	7,69%	92,31%
CFX09	LABORATORIO	9	2	11	81,82%	18,18%
CFX11	DELINEACION	4	23	27	14,81%	85,19%
CFX12	EDUCACION INTERVENCION SOCIAL	65	15	80	81,25%	18,75%
CFX13	GEMOLOGIA	0	1	1	0,00%	100,00%
CFX16	INFORMATICA	8	37	45	17,78%	82,22%
CFX17	TERAPEUTA	8	6	14	57,14%	42,86%
CFX19	ELECTRONICA	0	1	1	0,00%	100,00%
CFX22	BIBLIOTECA	3	6	9	33,33%	66,67%
CFX23	OBRAS PUBLICAS A EXTINGUIR	0	5	5	0,00%	100,00%
CFX24	SANIDAD AMBIENTAL	4	1	5	80,00%	20,00%
CFX25	TRIBUTARIA	24	21	45	53,33%	46,67%
CFX27	ARTES GRAFICAS	2	5	7	28,57%	71,43%
CFX28	EDUCACION INFANTIL	101	7	108	93,52%	6,48%
CFX30	AUTOMOCION	0	14	14	0,00%	100,00%
CFX31	ANIMACION SOCIAL Y CULTURAL	10	9	19	52,63%	47,37%
CFX33	IMAGEN Y SONIDO	0	1	1	0,00%	100,00%
CFX35	EDUCACION FISICA Y DEPORTE	2	1	3	66,67%	33,33%
CFX36	PREVENCIÓN	1	3	4	25,00%	75,00%
CFX37	INVESTIGACIÓN AGRARIA Y ALIMENT.	13	22	35	37,14%	62,86%
CFX39	INTERPRETACION DE LENGUA DE SIGNOS	26	6	32	81,25%	18,75%
CGX00	CUERPO ADMINISTRATIVO	331	208	539	61,41%	38,59%
CLX00	TECNICOS ESPECIALISTAS	1	0	1	100,00%	0,00%
CLX01	DELINEANTE	0	2	2	0,00%	100,00%
CLX03	ENCARGADO AGRARIO	0	1	1	0,00%	100,00%
CLX06	ENCARGADO DE TALLER	0	1	1	0,00%	100,00%
CLX12	CAPELLAN	0	1	1	0,00%	100,00%
CLX24	AGRARIO	1	1	2	50,00%	50,00%
CLX26	ADMINISTRATIVO	1	2	3	33,33%	66,67%
CLX27	TECNICO ESPECIALISTA POR SENTENCIA	1	0	1	100,00%	0,00%
CLX28	ESPECIALISTA EN INFORMATICA	0	1	1	0,00%	100,00%
CLX37	AGENTE RECAUDACION	2	0	2	100,00%	0,00%
CLX39	INVESTIGACION AGRARIA Y ALIMENT.	2	0	2	100,00%	0,00%
		631	534	1.165	54,16%	45,84%

TABLA 8. GRUPO C.2 DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

		MUJERE S	HOMBRE S	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
DEN00	SMS. TECNICO AUXILIAR NO SANITARIO	2	0	2	100,00%	0,00%
DEN01	SMS. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	2	50,00%	50,00%
DEN09	SMS. CONDUCCION	0	1	1	0,00%	100,00%
DFX00	TECNICOS AUXILIARES	6	5	11	54,55%	45,45%
DFX01	ARTES GRAFICAS	4	20	24	16,67%	83,33%
DFX02	LABORATORIO	4	15	19	21,05%	78,95%
DFX04	CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	664	44	708	93,79%	6,21%
DFX05	AUXILIAR EDUCATIVO	468	79	547	85,56%	14,44%
DFX10	ALMACEN	2	5	7	28,57%	71,43%
DFX11	AGRARIA	7	25	32	21,88%	78,13%
DFX12	PESCA Y ACUICULTURA	1	6	7	14,29%	85,71%
DFX15	COCINA	67	21	88	76,14%	23,86%
DFX16	CONDUCCION	2	50	52	3,85%	96,15%
DFX20	MANTENIMIENTO	2	62	64	3,13%	96,88%
DFX21	MAQUINISTA	0	7	7	0,00%	100,00%
DFX25	TRANSMISIONES	8	13	21	38,10%	61,90%
DFX29	VIGILANCIA DE OBRAS	0	14	14	0,00%	100,00%
DFX30	SEGURIDAD Y CONTROL ACCESOS	4	81	85	4,71%	95,29%
DFX31	TRIBUTARIA	91	45	136	66,91%	33,09%
DFX35	SERVICIOS	1	3	4	25,00%	75,00%
DFX36	AUTOMOCION	0	15	15	0,00%	100,00%
DFX37	CELADOR DE CAZA Y PESCA FLUVIAL	0	4	4	0,00%	100,00%
DGX00	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	1137	438	1.575	72,19%	27,81%
DLX01	OFICIAL PRIMERA BASCULERO	0	1	1	0,00%	100,00%
DLX07	OFICIAL PRIMERA COCINERO	1	0	1	100,00%	0,00%
DLX08	CELADOR GUARDAMUELLES	0	1	1	0,00%	100,00%
DLZ00	TECNICOS AUXILIARES A EXTINGUIR	0	1	1	0,00%	100,00%
DLZ01	AUXILIAR SANITARIO	0	2	2	0,00%	100,00%
DLZ03	AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO	3	0	3	100,00%	0,00%
DLZ19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9	2	11	81,82%	18,18%
DLZ22	RECAUDACION	4	5	9	44,44%	55,56%
DL000	TECNICOS AUXILIARES	1	0	1	100,00%	0,00%
DL003	AGRARIA	0	2	2	0,00%	100,00%
DL007	BASCULERO	0	1	1	0,00%	100,00%
DL010	COCINERO	3	4	7	42,86%	57,14%
DXE26	AUXILIAR SANITARIO	1	0	1	100,00%	0,00%
		2.493	973	3.466	71,93%	28,07%

TABLA 9. AGRUPACION PROFESIONAL. DISTRIBUCION POR CUERPOS CATEGORIAS Y SEXO

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
ASP00	AGRUPACION PROF.SERV.PUBLICOS	825	348	1.173	70,33%	29,67%
ELO07	AYUDANTE DE OFICIOS	0	1	1	0,00%	100,00%
ELP02	LIMPIADORA	1	0	1	100,00%	0,00%
ELP04	PERSONAL DE SERVICIOS	1	0	1	100,00%	0,00%
ELS01	CELADOR	0	1	1	0,00%	100,00%
ELS02	SUBALTERNO	2	1	3	66,67%	33,33%
ELO00	PERSONAL SUBALTERNO Y SERVICIOS	19	7	26	73,08%	26,92%
		848	358	1.206	70,32%	29,68%

TABLA 10. DISTRIBUCION DE JEFATURAS NIVEL 30 Y SEXO

MUJERES	24	42,11%
HOMBRES	33	57,89%
TOTAL	57	

TABLA 10BIS. DISTRIBUCION DE ALTOS CARGOS POR SEXO

MUJERES	24	39,34%
HOMBRES	37	60,66%
TOTAL	61	

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS DE SERVICIO Y SEXO

MUJERES	96	45,50%
HOMBRES	115	54,50%
TOTAL	211	

TABLA 12. DISTRIBUCION DE JEFATURAS DE SECCION Y SEXO

MUJERES	161	57,50%
HOMBRES	119	42,50%
TOTAL	280	

TABLA 13. DISTRIBUCION DE JEFATURAS DE NEGOCIADO Y SEXO

MUJERES	128	61,84%
HOMBRES	79	38,16%
TOTAL	207	

TABLA 14. DISTRIBUCION POR NIVELES Y SEXO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
12	823	332	1.155	71,26%	28,74%
13	14	22	36	38,89%	61,11%
14	1784	524	2.308	77,30%	22,70%
15	79	45	124	63,71%	36,29%
16	334	197	531	62,90%	37,10%
17	357	216	573	62,30%	37,70%
18	341	306	647	52,70%	47,30%
19	0	16	16	0,00%	100,00%
20	797	352	1.149	69,36%	30,64%
21	22	11	33	66,67%	33,33%
22	313	250	563	55,60%	44,40%
24	296	303	599	49,42%	50,58%
25	120	112	232	51,72%	48,28%
26	162	183	345	46,96%	53,04%
28	117	153	270	43,33%	56,67%
29	14	23	37	37,84%	62,16%
30	24	23	47	51,06%	48,94%
	5.597	3.068	8.665	64,59%	35,41%

TABLA 15. DISTRIBUCION POR RELACION JURIDICA Y SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
ESTATUTARIO	6	4	10	60,00%	40,00%
LABORAL FIJO	30	21	51	58,82%	41,18%
LABORAL EVENTUAL	15	14	29	51,72%	48,28%
FUNCIONARIO INTERINO	1512	495	2.007	75,34%	24,66%
FUNCIONARIO DE CARRERA	3451	2379	5.830	59,19%	40,81%
FUNCIONARIO INTERINO TAREAS	40	18	58	68,97%	31,03%
FUNCIONARIO INTERINO PROGRAMAS	523	126	649	80,59%	19,41%
LABORALES INDEFINIDOS NO FIJOS	21	21	42	50,00%	50,00%
	5.598	3.078	8.676	64,52%	35,48%

TABLA 16. DISTRIBUCION DEL PERSONAL TEMPORAL POR SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
LABORAL EVENTUAL	15	14	29	51,72%	48,28%
FUNCIONARIO INTERINO	1512	495	2.007	75,34%	24,66%
FUNCIONARIO INTERINO TAREAS	40	18	58	68,97%	31,03%
FUNCIONARIO INTERINO PROGRAMAS	523	126	649	80,59%	19,41%
LABORALES INDEFINIDOS NO FIJOS	21	21	42	50,00%	50,00%
	2.111	674	2.785	75,80%	24,20%

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

Realizadas en los último 3 años					
ANOTACION	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
RESCISION CONTRATOS/PRORROGAS A INSTANCIA DEL INTERESADO	0	1	1	0,00%	100,00%
RESCISION CONTRATOS/PRORROGAS POR ACUERDO DE LAS PARTES	0	0	0		
REVOCAION NOMBRAMIENTO(FI) RENUNCIA EXPRESA	192	47	239	80,33%	19,67%
REVOCACIÓN FI PROGRAMAS-TAREAS. RENUNCIA EXPRESA	80	16	96	83,33%	16,67%
	272	64	336	80,95%	19,05%

TABLA 18. DISTRIBUCION POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Entre 21 y 30	16	5	21	76,19%	23,81%
Entre 31 y 40	762	288	1.050	72,57%	27,43%
Entre 41 y 50	2003	1075	3.078	65,07%	34,93%
Entre 51 y 60	2402	1404	3.806	63,11%	36,89%
Entre 61 y 70	415	306	721	57,56%	42,44%
	5.598	3.078	8.676	64,52%	35,48%

TABLA 19. DISTRIBUCION DIVERSAS LICENCIAS Y PERMISOS EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS POR SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
INCAPACIDAD LABORAL	4.524	1.530	6.054	74,73%	25,27%
MATERNIDAD	309	0	309	100,00%	0,00%
PATERNIDAD	2	182	184	1,09%	98,91%
CESION AL PADRE DE PARTE DE MATERNIDAD	0	9	9	0,00%	100,00%
SUSPENSION RIESGO DURANTE EMBARAZO	91	0	91	100,00%	0,00%
PERMISO DE LACTANCIA	304	12	316	96,20%	3,80%
TOTAL	5.230	1.733	6.963	75,11%	24,89%

TABLA 20. DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR COLECTIVO, SEXO Y RELACIÓN JURÍDICA

(No se muestra el puesto de Presidente del Consejo Escolar)

COLECTIVO	FUM	FUH	FIM	FIH	LAM	LAH	LEM	LEH	FPM	FPH	FTM	FTH	LINFM	LINFH	STM	STH	ACM
CONSEJERIA AGUA, AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	203	287	31	44	0	1	0	0	0	1	0	0	2	10	0	0	2
CONSEJERIA EDUCACION, JUVENTUD Y DEPORTES	1014	403	341	106	24	13	3	0	337	59	4	10	0	1	2	1	5
CONSEJERIA EMPLEO, UNIVERSIDADES Y EMPRESA	145	135	25	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
CONSEJERIA FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	133	57	32	5	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
CONSEJERIA HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS	322	364	32	66	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	2
CONSEJERIA PRESIDENCIA Y FOMENTO	233	242	41	24	1	2	0	1	0	0	5	1	1	0	0	0	4
CONSEJERIA SALUD	239	129	46	26	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1
CONSEJERIA TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y PORTAVOZ	36	9	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CONSEJERIA TURISMO, CULTURA Y MEDIO AMBIENTE	148	239	26	29	1	1	0	0	6	7	11	0	1	1	1	0	2
CONSEJO JURIDICO DE LA REGION DE MURCIA	7	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INSTITUTO DE CREDITO Y FINANZAS	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGION DE MURCIA	5	7	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INSTITUTO INDUST.CULTURALES Y DE LAS ARTES R.M.	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
O. A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGION DE MURCIA	128	80	56	26	0	0	2	5	1	0	9	6	4	3	0	0	0
O. A. BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA	9	27	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
O. A. INS.MURC.DE INV.Y DES.AGR.Y ALIM.(IMIDA)	32	57	6	6	0	0	8	6	27	30	0	0	0	1	0	0	0
O. A. INSTITUTO MURCIANO DE ACCION SOCIAL	765	103	671	254	3	3	2	2	18	3	6	1	2	0	0	1	2
O. A. SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION	121	80	106	40	0	0	0	0	134	26	3	0	9	3	0	0	0
TOTAL	3545	2230	1418	646	30	21	15	14	523	126	40	18	21	21	6	4	26

*FU: Funcionario de carrera; LA: Laboral; ST: Estatutario; FI: funcionario interino; FP: Funcionario por programas; FT: Funcionario de tareas ; LE: Laboral eventual; AC: Alto cargo

COLECTIVO	FUM	FUH	FIM	FIH	LAM	LAH	LEM	LEH	FPM	FPH	FTM	FTH	LINFM	LINFH	STM	STH
CONSEJERIA AGUA, AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	5,73%	12,87%	2,19%	6,81%	0,00%	4,76%	0,00%	0,00%	0,00%	0,79%	0,00%	0,00%	9,52%	47,62%	0,00%	0,00%
CONSEJERIA EDUCACION, JUVENTUD Y DEPORTES	28,60%	18,07%	24,05%	16,41%	80,00%	61,90%	20,00%	0,00%	64,44%	46,83%	10,00%	55,56%	0,00%	4,76%	33,33%	25,00%
CONSEJERIA EMPLEO, UNIVERSIDADES Y EMPRESA	4,09%	6,05%	1,76%	2,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%
CONSEJERIA FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	3,75%	2,56%	2,26%	0,77%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CONSEJERIA HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS	9,08%	16,32%	2,26%	10,22%	3,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,52%	9,52%	0,00%	25,00%
CONSEJERIA PRESIDENCIA Y FOMENTO	6,57%	10,85%	2,89%	3,72%	3,33%	9,52%	0,00%	7,14%	0,00%	0,00%	12,50%	5,56%	4,76%	0,00%	0,00%	0,00%
CONSEJERIA SALUD	6,74%	5,78%	3,24%	4,02%	0,00%	4,76%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	25,00%
CONSEJERIA TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y PORTAVOZ	1,02%	0,40%	0,07%	0,31%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CONSEJERIA TURISMO, CULTURA Y MEDIO AMBIENTE	4,17%	10,72%	1,83%	4,49%	3,33%	4,76%	0,00%	0,00%	1,15%	5,56%	27,50%	0,00%	4,76%	4,76%	16,67%	0,00%
CONSEJO JURIDICO DE LA REGION DE MURCIA	0,20%	0,31%	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INSTITUTO DE CREDITO Y FINANZAS	0,03%	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGION DE MURCIA	0,14%	0,31%	0,07%	0,31%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INSTITUTO INDUST.CULTURALES Y DE LAS ARTES R.M.	0,11%	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
O. A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGION DE MURCIA	3,61%	3,59%	3,95%	4,02%	0,00%	0,00%	13,33%	35,71%	0,19%	0,00%	22,50%	33,33%	19,05%	14,29%	0,00%	0,00%
O. A. BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA	0,25%	1,21%	0,14%	0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
O. A. INS.MURC.DE INV.Y DES.AGR.Y ALIM.(IMIDA)	0,90%	2,56%	0,42%	0,93%	0,00%	0,00%	53,33%	42,86%	5,16%	23,81%	0,00%	0,00%	0,00%	4,76%	0,00%	0,00%
O. A. INSTITUTO MURCIANO DE ACCION SOCIAL	21,58%	4,62%	47,32%	39,32%	10,00%	14,29%	13,33%	14,29%	3,44%	2,38%	15,00%	5,56%	9,52%	0,00%	0,00%	25,00%
O. A. SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION	3,41%	3,59%	7,48%	6,19%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,62%	20,63%	7,50%	0,00%	42,86%	14,29%	0,00%	0,00%

*FU: Funcionario de carrera; LA: Laboral; ST: Estatutario; FI: funcionario interino; FP: Funcionario por programas; FT: Funcionario de tareas ; LE: Laboral eventual; AC: Alto cargo

TABLA 20BIS2. DISTRIBUCION PORCENTUAL DEL PERSONAL POR COLECTIVO, SEXO Y RELACIÓN JURÍDICA

Porcentaje respecto a total Personal CARM

COLECTIVO	FUM	FUH	FIM	FIH	LAM	LAH	LEM	LEH	FPM	FPH	FTM	FTH	LINFM	LINFH	STM	STH	ACM
CONSEJERIA AGUA, AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	2,32%	3,28%	0,35%	0,50%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,02%	0,11%	0,00%	0,00%	0,02%
CONSEJERIA EDUCACION, JUVENTUD Y DEPORTES	11,60%	4,61%	3,90%	1,21%	0,27%	0,15%	0,03%	0,00%	3,86%	0,68%	0,05%	0,11%	0,00%	0,01%	0,02%	0,01%	0,06%
CONSEJERIA EMPLEO, UNIVERSIDADES Y EMPRESA	1,66%	1,54%	0,29%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,03%
CONSEJERIA FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1,52%	0,65%	0,37%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%
CONSEJERIA HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS	3,68%	4,17%	0,37%	0,76%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,02%	0,00%	0,01%	0,02%
CONSEJERIA PRESIDENCIA Y FOMENTO	2,67%	2,77%	0,47%	0,27%	0,01%	0,02%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,06%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,05%
CONSEJERIA SALUD	2,73%	1,48%	0,53%	0,30%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,01%	0,01%
CONSEJERIA TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y PORTAVOZ	0,41%	0,10%	0,01%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%
CONSEJERIA TURISMO, CULTURA Y MEDIO AMBIENTE	1,69%	2,73%	0,30%	0,33%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,07%	0,08%	0,13%	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%	0,02%
CONSEJO JURIDICO DE LA REGION DE MURCIA	0,08%	0,08%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INSTITUTO DE CREDITO Y FINANZAS	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%
INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGION DE MURCIA	0,06%	0,08%	0,01%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INSTITUTO INDUST.CULTURALES Y DE LAS ARTES R.M.	0,05%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%
O. A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGION DE MURCIA	1,46%	0,92%	0,64%	0,30%	0,00%	0,00%	0,02%	0,06%	0,01%	0,00%	0,10%	0,07%	0,05%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%
O. A. BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA	0,10%	0,31%	0,02%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
O. A. INS.MURC.DE INV.Y DES.AGR.Y ALIM.(IMIDA)	0,37%	0,65%	0,07%	0,07%	0,00%	0,00%	0,09%	0,07%	0,31%	0,34%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
O. A. INSTITUTO MURCIANO DE ACCION SOCIAL	8,75%	1,18%	7,68%	2,91%	0,03%	0,03%	0,02%	0,02%	0,21%	0,03%	0,07%	0,01%	0,02%	0,00%	0,00%	0,01%	0,02%
O. A. SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION	1,38%	0,92%	1,21%	0,46%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,53%	0,30%	0,03%	0,00%	0,10%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%

*FU: Funcionario de carrera; LA: Laboral; ST: Estatutario; FI: funcionario interino; FP: Funcionario por programas; FT: Funcionario de tareas ; LE: Laboral eventual; AC: Alto cargo

TABLA 20BISBIS. DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR COLECTIVO Y RELACIÓN JURÍDICA

COLECTIVO	FU	FI	LA	LE	FP	FT	NF	ST	TOTAL
CONSEJERIA AGUA, AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	490	75	1	0	1	0	12	0	579
CONSEJERIA EDUCACION, JUVENTUD Y DEPORTES	1417	447	37	3	396	14	1	3	2318
CONSEJERIA EMPLEO, UNIVERSIDADES Y EMPRESA	280	40	0	0	0	0	0	1	321
CONSEJERIA FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	190	37	0	0	0	2	0	0	229
CONSEJERIA HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS	686	98	1	0	0	0	4	1	790
CONSEJERIA PRESIDENCIA Y FOMENTO	475	65	3	1	0	6	1	0	551
CONSEJERIA SALUD	368	72	1	0	0	0	0	3	444
CONSEJERIA TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y PORTAVOZ	45	3	0	0	0	0	0	0	48
CONSEJERIA TURISMO, CULTURA Y MEDIO AMBIENTE	387	55	2	0	13	11	2	1	471
CONSEJO JURIDICO DE LA REGION DE MURCIA	14	1	0	0	0	0	0	0	15
INSTITUTO DE CREDITO Y FINANZAS	2	0	0	0	0	0	0	0	2
INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGION DE MURCIA	12	3	0	0	0	0	0	0	15
INSTITUTO INDUST.CULTURALES Y DE LAS ARTES R.M.	7	0	0	0	0	0	0	0	7
O. A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGION DE MURCIA	208	82	0	7	1	15	7	0	320
O. A. BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA	36	3	0	0	0	0	0	0	39
O. A. INS.MURC.DE INV.Y DES.AGR.Y ALIM.(IMIDA)	89	12	0	14	57	0	1	0	173
O. A. INSTITUTO MURCIANO DE ACCION SOCIAL	868	925	6	4	21	7	2	1	1834
O. A. SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION	201	146	0	0	160	3	12	0	522
TOTAL	5775	2064	51	29	649	58	42	10	8678

* FU: Funcionario de carrera; LA: Laboral; ST: Estatutario; FI: funcionario interino; FP: Funcionario por programas; FT: Funcionario de tareas ; LE: Laboral eventual; NF: No fijo

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

Desde la fecha actual hasta 1 año atrás					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
ENFERMEDAD COMÚN	99.009	33.103	132.112	74,94%	25,06%
ACCIDENTE DE TRABAJO O ENF.PROFESIONAL	7.873	2.864	10.737	73,33%	26,67%
AUSENCIA POR ENFERMEDAD SIN IT	6.468	2.646	9.114	70,97%	29,03%
TOTAL	113.350	38.613	151.963	74,59%	25,41%

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

(Todos los puestos)	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%MUJERES	%HOMBRES
CONCURSO MERITOS	4706	2669	7.375	63,81%	36,19%
LIBRE DESIGNACION	261	230	491	53,16%	46,84%
TOTAL	4967	2899	7866	63,15%	36,85%

TABLA 23. FORMACION.												
DISTRIBUCION POR SEXO.												
Temática	PRESENCIALES		ON LINE		MIXTOS		OBLIGATORIAS		VOLUNTARIAS		*	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Igualdad y violencia de género	102	12	135	60	0	0	0	0	237	72	237	72
Informática	163	235	16	17	97	60	0	0	276	312	276	312
Habilidades Directivas	40	65	43	21	10	18	0	0	93	104	93	104
TOTAL	305	312	194	98	107	78	0	0	606	488	606	488

TABLA 23. BIS. FORMACIÓN. Porcentajes													
Temática	PRESENCIALES		ON LINE		MIXTOS		OBLIGATORIAS		VOLUNTARIAS				
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Igualdad y violencia de género	89,47	10,53	69,23	30,77	0,00	0,00	0,00	0,00	76,70	23,30	76,70	23,30	
Informática	40,95	59,05	48,48	51,52	61,78	38,22	0,00	0,00	46,94	53,06	46,94	53,06	
Habilidades Directivas	38,10	61,90	67,19	32,81	35,71	64,29	0,00	0,00	47,21	52,79	47,21	52,79	

TABLA 24. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES					
BANDAS SALARIALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Menos de 7.200 €	16	11	27	0,16%	0,11%
Entre 7.201 y 12.000 €	120	11	131	1,23%	0,11%
Entre 12.001 y 14.000 €	103	16	119	1,06%	0,16%
Entre 14.001 y 18.000 €	366	85	451	3,75%	0,87%
Entre 18.001 y 24.000 €	2585	833	3418	26,49%	8,54%
Entre 24.001 y 32.000 €	1702	909	2611	17,44%	9,32%
Entre 32.001 y 36.000 €	320	226	546	3,28%	2,32%
Más de 36.000 €	1178	1276	2454	12,07%	13,08%
TOTAL	6390	3367	9757	65,49%	34,51%

Las retribuciones menores de 12000 están compuestas mayoritariamente por contratos parciales (Total personal con retribuciones en año anterior completo eliminando salarios de trámite)

TABLA 25. REPRESENTACIÓN UNITARIA					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Comité de empresa	11	15	26	42,31%	57,69%
Junta de Personal	38	42	69	55,07%	60,87%
TOTAL	49	57	106	46,23%	53,77%

TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES					
BANDAS DE EDADES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Menos de 20	0	0	0	0,00%	0,00%
21-25 años	0	0	0	0,00%	0,00%
26-35 años	2	1	3	66,67%	33,33%
36-45 años	10	13	23	43,48%	56,52%
46 años y más	33	40	73	45,21%	54,79%
TOTAL	45	54	99	45,45%	54,55%

TABLA 27. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR GRUPOS					
GRUPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
A1	2	3	5	40,00%	60,00%
A2	18	18	36	50,00%	50,00%
C1	3	6	9	33,33%	66,67%
C2	17	18	35	48,57%	51,43%
E	5	9	14	35,71%	64,29%
TOTAL	45	54	99	45,45%	54,55%

TABLA 28. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN					
SINDICATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
CCOO	11	13	24	45,83%	54,17%
CSIF	8	12	20	40,00%	60,00%
UGT	10	6	16	62,50%	37,50%
INTERSINDICAL	3	5	8	37,50%	62,50%
FSES	6	6	12	50,00%	50,00%
TOTAL	38	42	80	47,50%	52,50%

TABLA 29. LICENCIAS SINDICALES A TIEMPO TOTAL POR ORGANIZACIÓN SINDICAL			
SINDICATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CCOO	6	6	12
CSIF	4	3	7
UGT	2	7	9
FSES	4	2	6
INTERSINDICAL	2	3	5
TOTAL	18	21	39

TABLA 30. LICENCIAS SINDICALES A TIEMPO PARCIAL POR ORGANIZACIÓN SINDICAL

SINDICATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CCOO	2	5	7
CSIF	3	7	10
UGT	4	2	6
FSES	3	2	5
INTERSINDICAL	2	3	5
TOTAL	14	19	33

TABLA 31. REUNIONES DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

OOSS	31/03/2017		15/06/2017	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
CCOO	4	1	1	0
CSIF	3	3	2	0
CESM	2	0	0	0
FSES	4	0	2	0
INTERSINDICAL	4	1	1	1
UGT	2	2	2	0
Administración	7	3	9	4

TABLA 32. REUNIONES DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

OOSS	28/03/2017		25/05/2017		01/08/2017		27/10/2017	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
CC.OO	3	0	4	1	2	1	7	2
CSIF	3	1	2	1	1	0	3	2
UGT	1	2	1	1	2	0	3	2
FSES	2	2	3	1	0	1	3	2
INTERSINDICAL	2	0	1	1	1	0	3	1
Administración	5	3	4	3	2	2	3	8