

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Presidencia y Hacienda

**764 Resolución de 31 de enero de 2020, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2019, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 22 de noviembre de 2019, por el que se aprueba el 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.**

En fecha 26 de diciembre de 2019, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Presidencia y Hacienda, adoptó el Acuerdo por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios, de 22 de noviembre de 2019, por el que se aprueba el 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.

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

#### **Resuelve:**

Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2019, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 22 de noviembre de 2019, por el que se aprueba el 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, que se inserta a continuación.

Murcia, a 31 de enero de 2020.—La Secretaria General, María Pedro Reverte García.

**Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2019, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 22 de noviembre de 2019, por el que se aprueba el 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.**

El creciente protagonismo de la mujer en la sociedad, adquiere especial relevancia en la Administración Pública Regional donde actualmente las mujeres constituyen casi el 70% de los efectivos totales. El compromiso incuestionable del Gobierno Regional con la Igualdad de Género en el ámbito del empleo público, fruto del diálogo y consenso con las Organizaciones Sindicales se ha materializado en diferentes acuerdos que desarrollan los aspectos relacionados con la 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 en la Administración Pública Regional, entre los que cabe citar:

- Acuerdo sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (BORM núm. 229, de 3 octubre 2014).
- Acuerdo sobre protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (BORM núm. 223, 26 de septiembre de 2014).
- Acuerdo para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 109, 13 de mayo de 2017).

La disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley 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 así como la obligación de acordar la elaboración y aplicación de Planes de Igualdad.

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 en su artículo 16 que la Administración Pública de la Región de Murcia 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, así como plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público en la negociación colectiva.

Con fecha 13 de abril de 2016, el Consejo de Gobierno aprobó 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), que han supuesto una considerable mejora en las condiciones de trabajo del personal y un avance en las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Finalizada la vigencia de los primeros Planes de Igualdad, corresponde continuar con la labor iniciada.

El Gobierno Regional tiene el firme compromiso de convertir la Administración en un ejemplo para la sociedad en materia igualdad de derechos y oportunidades asumiendo la igualdad como un principio básico en la gestión de los recursos humanos, y erradicando cualquier tipo de discriminación o violencia contra la

mujer, poniendo en marcha soluciones efectivas y facilitando la participación de las mujeres en todos los niveles y sectores de la Administración.

La ejecución del I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sectorial de Administración y Servicios, una vez cumplidos sus objetivos ha demostrado ser un instrumento eficaz de progreso en las condiciones de trabajo del personal, por ello como continuación a la labor iniciada se ha elaborado y acordado con las Organizaciones Sindicales el II Plan de Igualdad del sector de Administración y Servicios, al que seguirán los planes del resto de sectores de la Administración Regional.

De conformidad con lo expuesto y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el apartado Segundo, punto 2 del Acuerdo de fecha 3 de julio de 2014 sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración pública de la Región de Murcia, así como en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, a propuesta del Consejero de Presidencia y Hacienda, el Consejo de Gobierno, en su sesión del día 26 de diciembre de 2019, adopta el siguiente

#### **Acuerdo**

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

Ratificar el Acuerdo de fecha 22 de noviembre de 2019 entre la representación de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales CCOO, CSIF, UGT, FSES e INTERSINDICAL, presentes en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia, por el que se aprueba el 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.

##### **Segundo.- Publicación**

1. Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" de las acciones y medidas contenidas en el 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 así como el cronograma de su implantación que se incluyen como Anexo.

2. Ordenar la publicación del citado Plan en el Portal de la Transparencia de la Administración Regional en la siguiente dirección web: [transparencia.carm.es](http://transparencia.carm.es), incluyendo su diagnóstico y sucesivas actualizaciones.

##### **Tercero.- Aplicación de las medidas**

Las acciones y medidas contenidas en el Plan para la Igualdad deberán implantarse en los plazos previstos para cada una de las mismas.

##### **Cuarto.- Vigencia**

La vigencia del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia del ámbito de Administración y Servicios, abarcará el periodo 2020-2021, debiéndose elaborar y aprobar un nuevo Plan a su finalización.

## Anexo

### **Acciones y Medidas del 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**

Una vez realizado el diagnóstico de la situación general de la igualdad en el empleo público en el sector de Administración y Servicios y con el objetivo fundamental de garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo de la Administración Regional, el II Plan para la Igualdad de la Administración Pública de la Región de Murcia contiene las siguientes acciones y medidas articuladas en torno a nueve líneas estratégicas:

#### **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 n.º 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.

## Cronograma de implantación

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

8. Retribuciones	2020 (bimestres)						2021 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
<b>ACCIONES / MEDIDAS</b>												
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)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
<b>ACCIONES / MEDIDAS</b>												
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												