

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Hacienda

3019 Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 6 de febrero de 2018, por el que se aprueba la Propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública", ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de abril de 2018.

En fecha 11 de abril de 2018, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administraciones Públicas, adoptó el Acuerdo por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 6 de febrero de 2018, por el que se aprueba la Propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública".

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 la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Región de 6 de febrero de 2018, por el que se aprueba la Propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública", que se inserta a continuación.

Murcia, 4 de mayo de 2018.—El Secretario General, Luis Alfonso Martínez Atienza.

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios, por el que se aprueba la Propuesta de la Comisión de Igualdad sobre implantación del "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública"

Los Planes para la Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración Pública de la Región de Murcia aprobados por Consejo de Gobierno de fecha 13 de abril de 2016 (BORM nº 101, de 3 de mayo) establecían en su medida 7.6 del Anexo I "la creación de un distintivo de igualdad para destacar las buenas prácticas de las unidades y órganos administrativos en la aplicación de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres". Con fecha 24 de enero de 2018 la Comisión Sectorial de Igualdad de Administración y Servicios aprobó una propuesta para el cumplimiento de dicha medida acordada en grupo de trabajo delegado de la misma para su elevación a la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

En el convencimiento de que los avances en materia de igualdad de género redundan en una mejora de la eficiencia y calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, y teniendo en cuenta que la Administración Regional viene

reconociendo y premiando la innovación pública y las buenas prácticas a través de las convocatorias anuales de los "Premios a la Innovación y Buenas Prácticas", Administración y Organizaciones Sindicales consideran como fórmula más adecuada para su implantación introducir una nueva Categoría en la convocatoria anual de los citados premios, que reconozca y estimule las actuaciones a favor del compromiso con la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres. Todo ello con el objetivo de integrar y garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

De acuerdo con lo anterior, reunidos en Murcia, en su sesión de 6 de febrero de 2018, la representación de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales CCOO, FSES, UGT, INTERSINDICAL y CSIF, presentes en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptan el siguiente

Acuerdo

1.º- Aprobar la creación del "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública" para destacar las buenas prácticas de unidades y órganos administrativos en la aplicación efectiva de las medidas de igualdad, con el fin de reconocer y estimular el esfuerzo en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.º- El "Distintivo de Igualdad" tendrá por finalidad reconocer y estimular aquellas actuaciones, metodologías y herramientas puestas en marcha en el ámbito de unidades administrativas, Administraciones y Organismos Públicos, comprometidos con la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, que han realizado propuestas o introducido transformaciones con resultados positivos en la eliminación de los factores de desigualdad de género o que hayan destacado en el cumplimiento de las medidas recogidas en los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres de las Administraciones Públicas de la Región de Murcia.

3.º- Para la implantación de dicho distintivo se incluirá una nueva categoría en la convocatoria anual de los "Premios a la Innovación y las Buenas Prácticas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia" bajo la denominación de "Distintivo de Igualdad en la Administración Pública".

4.º- El diseño de dicho distintivo será realizado por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y podrá consistir en un diploma acreditativo de su obtención.

5.º- Se aprueban las bases para la obtención del "Distintivo para la Igualdad en la Administración Pública" que se adjuntan como anexo al presente Acuerdo.

Por la Administración Regional: El Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Enrique Gallego Martín.

Por las organizaciones sindicales: CCOO, María Dolores García Navarro. -- CSIF, Fernando Sánchez Almagro. -- UGT, Encarnación Espín Jiménez. --FSES, Antonio Sánchez Jiménez, Mercedes García Herrero. -- INTERSINDICAL, Juan Ignacio Álvarez-Castellanos Blaya.

ANEXO

Bases específicas del Distintivo de Igualdad en la Administración Pública

Las candidaturas se valorarán de acuerdo con los criterios objetivos que se detallan a continuación sobre un total de 100 puntos.

a) Aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad de mujeres y hombres. Máximo 30 puntos.

1. La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.

2. La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.

3. La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso en materia de igualdad.

4. La participación de la representación legal del personal, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, y su control y evaluación.

5. La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del plan de igualdad o de las políticas de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.

6. La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad.

7. El compromiso de las personas con mayor responsabilidad de la organización con la consecución de la igualdad real y efectiva.

8. La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

b) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo. Máximo 30 puntos.

1. La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.

2. La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación.

3. La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.

4. El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al trabajo a distancia o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación.

5. El establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres.

6. La puesta en marcha de una oferta formativa en materia de igualdad incluyendo acciones que permitan corregir las disfunciones en puestos de trabajo de mayor responsabilidad y remuneración, teniendo en cuenta la obligatoriedad en las acciones formativas.

7. La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

8. El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.

9. La presencia de mujeres y la adopción de medidas para impulsar su presencia en los órganos colegiados así como en los puestos de toma de decisión.

10. El análisis con perspectiva de género de las decisiones a adoptar, para garantizar que no tengan efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

11. La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad

c) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social. Máximo 40 puntos.

1. La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación.

2. La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección.

3. La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.

4. El uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

5. La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres.

6. La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, usuarios, contratistas y subcontratistas, etc...).

7. Adopción de medidas que fomenten o favorezca la presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad.

8. La iniciativa y participación en la elaboración del Plan de Igualdad.

9. El desarrollo y aplicación de alguna de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.

10. Cualquier otro aspecto que contribuya especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.