



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 por el que se aprueba el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017, del ámbito sectorial de Educación.

La igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres. Aunque el estatus legal de las mujeres en Europa ha mejorado, la igualdad efectiva está aún muy lejos de ser una realidad. Si bien el progreso es visible, las brechas de género aún persisten en muchas áreas, manteniéndose los hombres en sus roles tradicionales y limitando las oportunidades de las mujeres para alcanzar sus derechos fundamentales y hacer valer sus intereses

La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. No obstante, en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. La igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social. Se necesita todo el talento que, tanto mujeres como hombres, pueden aportar para avanzar hacia un modelo social más justo y un desarrollo económico basado en un crecimiento sostenible e integrador.

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 14 y 9.2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, establece criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de igualdad entre hombres y mujeres. En la Región de Murcia, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género dispone, que la Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal ha de plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

La obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar planes de igualdad a través de los instrumentos de negociación colectiva se estableció en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (disposición adicional octava).

La Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, alcanzó con fecha 3 de julio de 2014 un Acuerdo sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el que se establecía la constitución de las Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres y contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad. El Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 6 de octubre de 2015 para la mejora del empleo público, recuperación de las condiciones de trabajo y desarrollo de un nuevo modelo de Función Pública. (BORM nº 265), establecía en su apartado 3.3 un plazo de tres meses para presentar ante la Mesa General de Negociación los Planes de Igualdad de los diferentes ámbitos sectoriales.



De conformidad con lo expuesto, la propuesta del presente Plan, ha sido aprobada por la Comisión de Igualdad de Educación, con fecha 24 de febrero de 2016 acordando elevarla a la Mesa General de Negociación

ACUERDO

Primero

Aprobar el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia del ámbito sectorial de Educación que se incluye como Anexo.

Segundo

La vigencia del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, una vez ratificado por el Consejo de gobierno corresponderá al periodo 2016-2017

Tercero

Se publicarán en el boletín Oficial de la Región de Murcia las medidas contenidas en el Plan de Igualdad así como su cronograma, publicando en la página web de la Administración Regional, el diagnóstico de situación y sus sucesivas actualizaciones.

Murcia 1 de marzo de 2016

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL,

El Consejero de Hacienda y Administración Pública 	La Consejera de Educación y Universidades 	La Consejera de Sanidad 
--	--	--

POR LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL,

FSES (ANPE) 	FSES (SATSE) 	CCOO 
UGT	CESM	CSIF
LA INTERSINDICAL 		



Región de Murcia

**Plan para la Igualdad entre mujeres
y hombres en la
Consejería de Educación y Universidades
de la Comunidad Autónoma de la Región
de Murcia
2016-2017**

Comisión de Igualdad



**Dirección General de
Planificación Educativa
y Recursos Humanos**

Prólogo

La igualdad es uno de cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra esta igualdad y prohíbe la discriminación por razón del sexo. La igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres. Aunque el estatus legal de las mujeres en Europa ha mejorado, sin lugar a dudas, durante las últimas décadas, la igualdad efectiva está aún muy lejos de ser una realidad. Si bien el progreso es visible (logros educativos, participación en el mercado laboral, representación política), las brechas de género aún persisten en muchas áreas, manteniéndose los hombres en sus roles tradicionales y limitando las oportunidades de las mujeres para alcanzar sus derechos fundamentales y hacer valer sus intereses

La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. No obstante, en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. La maternidad limita el acceso al empleo, y en el hogar las mujeres siguen trabajando más horas, sin salario, que los hombres. Las desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales y demás, imponen una pesada carga a la economía y suponen un despilfarro de talentos.

Además del progreso social, promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales. Para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz.

Los roles asignados a los sexos siguen influyendo en decisiones individuales cruciales sobre cuestiones de educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia y fertilidad. A su vez, estas decisiones tienen un impacto en la economía y la sociedad. Por tanto, para todos es positivo que se ofrezcan auténticas opciones, tanto a los hombres como a las mujeres, a lo largo de las distintas fases de sus vidas.

La igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social. Se necesita todo el talento que, tanto mujeres como hombres, podamos aportar para avanzar hacia un modelo social más justo y un desarrollo económico basado en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Índice

- 1. Introducción**
- 2. Resumen del diagnóstico**
- 3. Objetivos del Plan para la Igualdad**
- 4. Acciones y medidas**
- 5. Cronograma**
- 6. Gestión del Plan**
- 7. Seguimiento y evaluación del Plan**
- 8. Tablas de medidas y agentes**

1. Introducción

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 Europea, 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, además es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

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 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre.

Además, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó en marzo de 2010 la Carta de la Mujer, en la que renovó su compromiso por la igualdad entre los sexos, e insistió en la necesidad de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres, de forma transversal, en todas sus políticas.

En mayo de 2011, cinco años después del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

En el camino para la consecución de dichos objetivos, en nuestro país debemos referirnos a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que en lo que respecta a la Administración Pública establece criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

En la Región de Murcia, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género dispone, que la Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal ha de plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

La obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar planes de igualdad a través de los instrumentos de negociación colectiva se estableció en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (disposición adicional

octava). Dichos Planes de Igualdad deben desarrollarse por Acuerdo con la representación del personal al servicio de la Administración Pública.

En la Administración Pública de la Región de Murcia, la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, alcanzó con fecha 3 de julio de 2014 un Acuerdo sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el que se establecía la constitución de las Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres, dependientes de cada una de las Mesas Sectoriales de Negociación que contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad.

Plan para la Igualdad

El presente Plan para la Igualdad contiene el conjunto de medidas negociadas con las Organizaciones Sindicales para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, y contiene el diagnóstico de la situación de partida, así como los objetivos y medidas concretas en atención a los resultados de dicho diagnóstico.

Aprobación

El presente Plan ha sido elaborado y aprobado por la Comisión de Igualdad de Educación de fecha 15 de febrero de 2016 y negociado y Acordado por 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 de fecha _____, siendo ratificado por el Consejo de Gobierno en su sesión de fecha _____.

Ámbito

Todo el personal docente de enseñanza no universitaria, tanto funcionario de carrera como interinos de la Consejería de Educación y Universidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Vigencia

La duración del presente Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Consejería de Educación y Universidades de la Región de Murcia abarcará los ejercicios 2016 y 2017.

2. Diagnóstico

El Acuerdo de la 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 de fecha 3 de julio de 2014 contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad.

El citado Acuerdo establecía que las direcciones generales competentes 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.

Si bien el citado Acuerdo atribuye a las Comisiones de Igualdad los trabajos dirigidos a elaborar dentro de cada ámbito sectorial de negociación su Plan para la Igualdad, en el apartado tercero del mismo se indica que corresponderá a la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género el establecimiento de unos criterios comunes de actuación, especialmente en lo que se refiere a los Planes de Igualdad. Dichos criterios fueron aprobados por Acuerdo de la Comisión de Coordinación con fecha 27 de noviembre de 2014.

Para la elaboración del presente plan, tal y como se recogía en el citado Acuerdo se ha utilizado la metodología para la elaboración de los Planes de Igualdad de la Guía para el desarrollo de planes de igualdad elaborado por la Administración Regional en colaboración con el Ministerio de Igualdad, con las adaptaciones correspondientes a las peculiaridades de cada ámbito sectorial de la Administración Pública Regional.

Los datos que se han tenido en cuenta en el estudio se han obtenido de las Bases de datos del Registro de Personal Docente no universitario mediante el programa informático FIPER y el aplicativo Plumier XXI Gestión. Los datos del diagnóstico están referidos al año 2014, debiendo actualizarse para el próximo plan, una vez agotada la vigencia del presente.

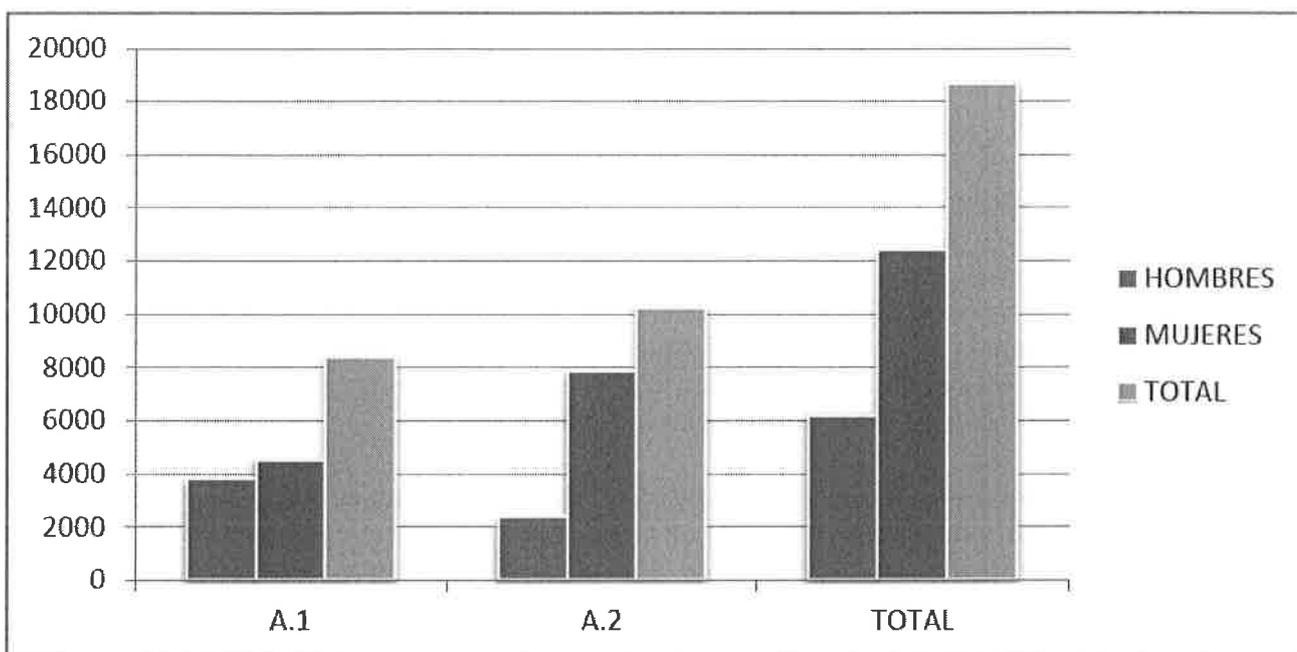
La realización del diagnóstico se ha realizado en las siguientes fases:

- Planificación de las tareas a realizar y comunicación al personal de la decisión de realizar un diagnóstico.
- 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 la Comisión de igualdad, decisión sobre prioridades y medidas.
- Informe final resultado del estudio-diagnóstico y presentación a la Comisión de igualdad para su aprobación.

a) Personal al servicio de la Consejería de Educación y Universidades

TABLA 1. PERSONAL. DISTRIBUCION POR SEXO.

Columna1	A.1	A.2	TOTAL
HOMBRES	3850	2375	6225
MUJERES	4551	7894	12445
TOTAL	8401	10269	18670



ÍNDICES

TIPO	A.1	A.2	TOTAL
MASCULINIDAD	84,60%	30,09%	50,02%
FEMINIZACIÓN	118,21%	332,38%	199,92%
C. HOMBRES	61,85%	38,15%	
C. MUJERES	36,57%	63,43%	
D. HOMBRES	45,83%	23,13%	33,34%
D. MUJERES	54,17%	76,87%	66,66%

Leyenda:

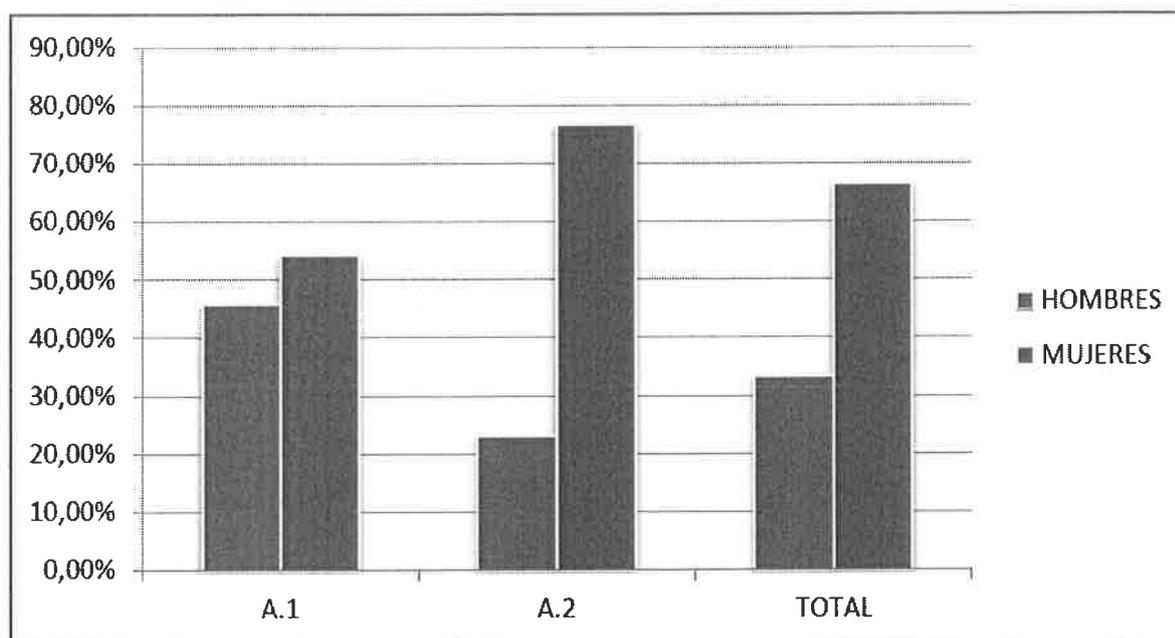
C. Concentración

D. Distribución

Del análisis de los datos obtenidos, observamos que nos aportan información en el sentido de que en la función docente existe un desequilibrio, habiendo un mayor número de mujeres que de hombres, especialmente en el grupo A2, en el que de cada 4 docentes, 3 son mujeres, tendiendo a una mayor paridad en el grupo A1

**TABLA 2. PERSONAL. DISTRIBUCION POR SEXO.
PORCENTAJES.**

SEXO	A.1	A.2	TOTAL
HOMBRES	45,83%	23,13%	33,34%
MUJERES	54,17%	76,87%	66,66%
	100,00%	100,00%	100,00%



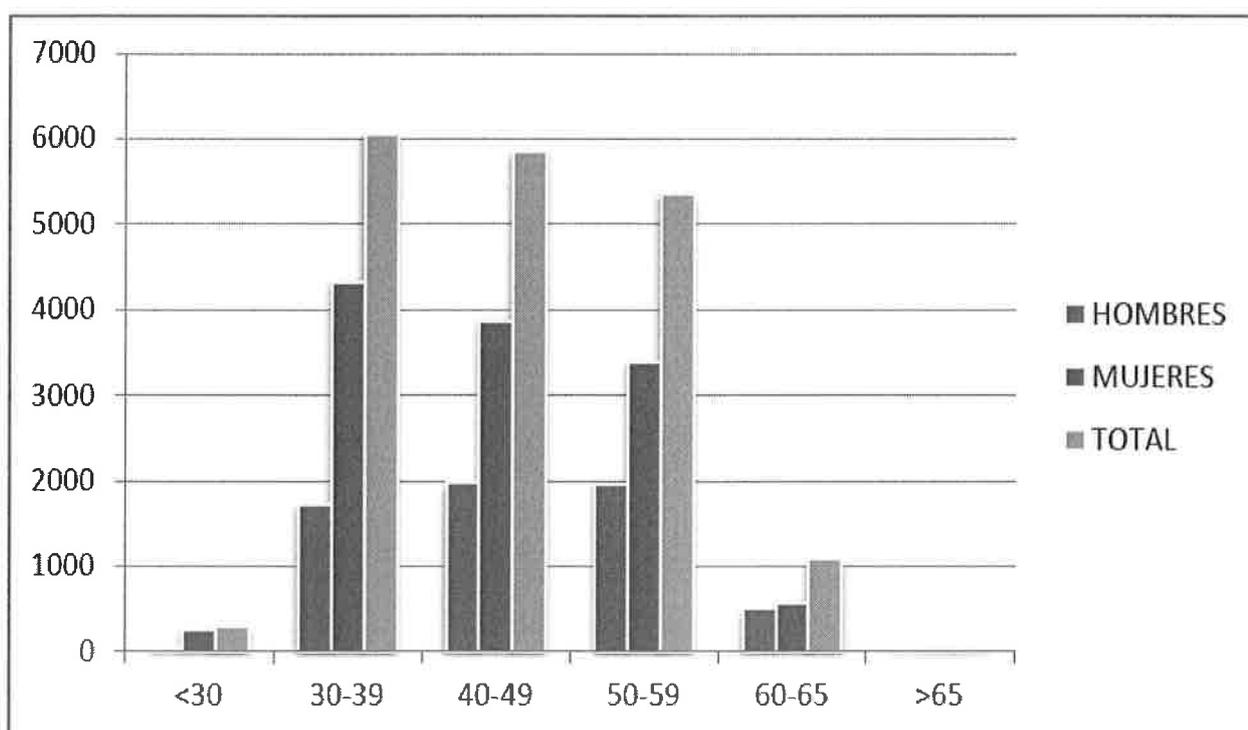
TIPO	ÍNDICES		
	A.1	A.2	TOTAL
MASCULINIDAD	84,60%	30,09%	50,02%
FEMINIZACIÓN	118,20%	332,34%	199,94%
C. HOMBRES	137,46%	69,38%	
C. MUJERES	81,26%	115,32%	
D. HOMBRES	45,83%	23,13%	33,34%
D. MUJERES	54,17%	76,87%	66,66%

La tabla 2 confirma en los porcentajes de feminización los datos analizados en la Tabla 1. Así en el grupo A2 obtenemos el dato de 332,34% frente a un porcentaje de masculinidad de 30,09%.

b) Distribución por edad

TABLA 3. DISTRIBUCION POR EDAD Y SEXO

Columna1	<30	30-39	40-49	50-59	60-65	>65	TOTAL
HOMBRES	38	1721	1975	1971	514	6	6225
MUJERES	261	4328	3877	3393	578	8	12445
TOTAL	299	6049	5852	5364	1092	14	18670



ÍNDICES

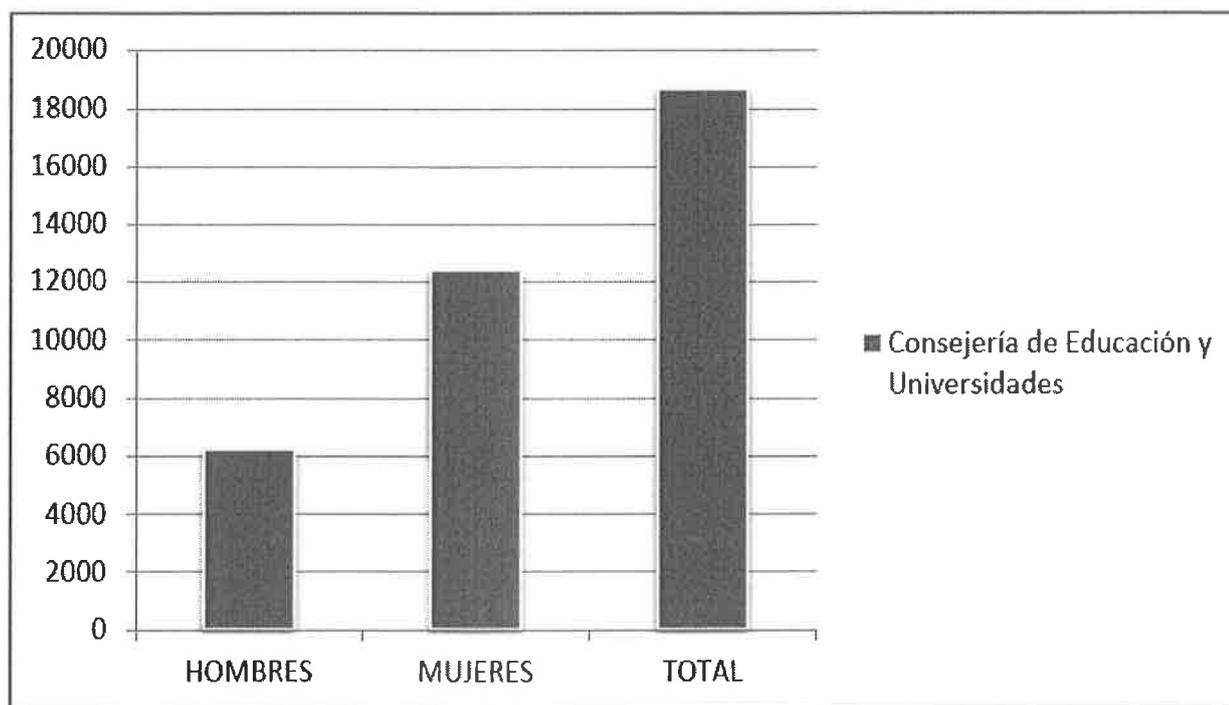
TIPO	<30	30-39	40-49	50-59	60-65	>65	TOTAL
MASCULINIDAD	14,56%	39,76%	50,94%	58,09%	88,93%	75,00%	50,02%
FEMINIZACIÓN	686,84%	251,48%	196,30%	172,15%	112,45%	133,33%	199,92%
C. HOMBRES	0,61%	27,65%	31,73%	31,66%	8,26%	0,10%	
C. MUJERES	2,10%	34,78%	31,15%	27,26%	4,64%	0,06%	
D. HOMBRES	12,71%	28,45%	33,75%	36,74%	47,07%	42,86%	33,34%
D. MUJERES	87,29%	71,55%	66,25%	63,26%	52,93%	57,14%	66,66%

Respecto a la distribución por edad y sexo, observamos que en los datos del margen inferior a 30 años la feminización llega hasta el 87,29% (Casi 9 de cada 10 son mujeres). Igualmente es significativa la amplia franja intermedia, de mayores de 30 a menores de 60, en la que se produce una disminución de 20 puntos porcentuales en la distribución de mujeres del 67,7%. En la franja de mayores de 60 prácticamente se iguala la distribución entre hombres y mujeres, siendo solo 5 puntos porcentuales superiores los datos de mujeres que los de hombre, esto es un 53% sobre un 47%.

c) Distribución por Consejería y Sexo

TABLA 4. DISTRIBUCION POR CONSEJERIA Y SEXO

DENOMINACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Consejería de Educación y Universidades	6225	12445	18670



ÍNDICES

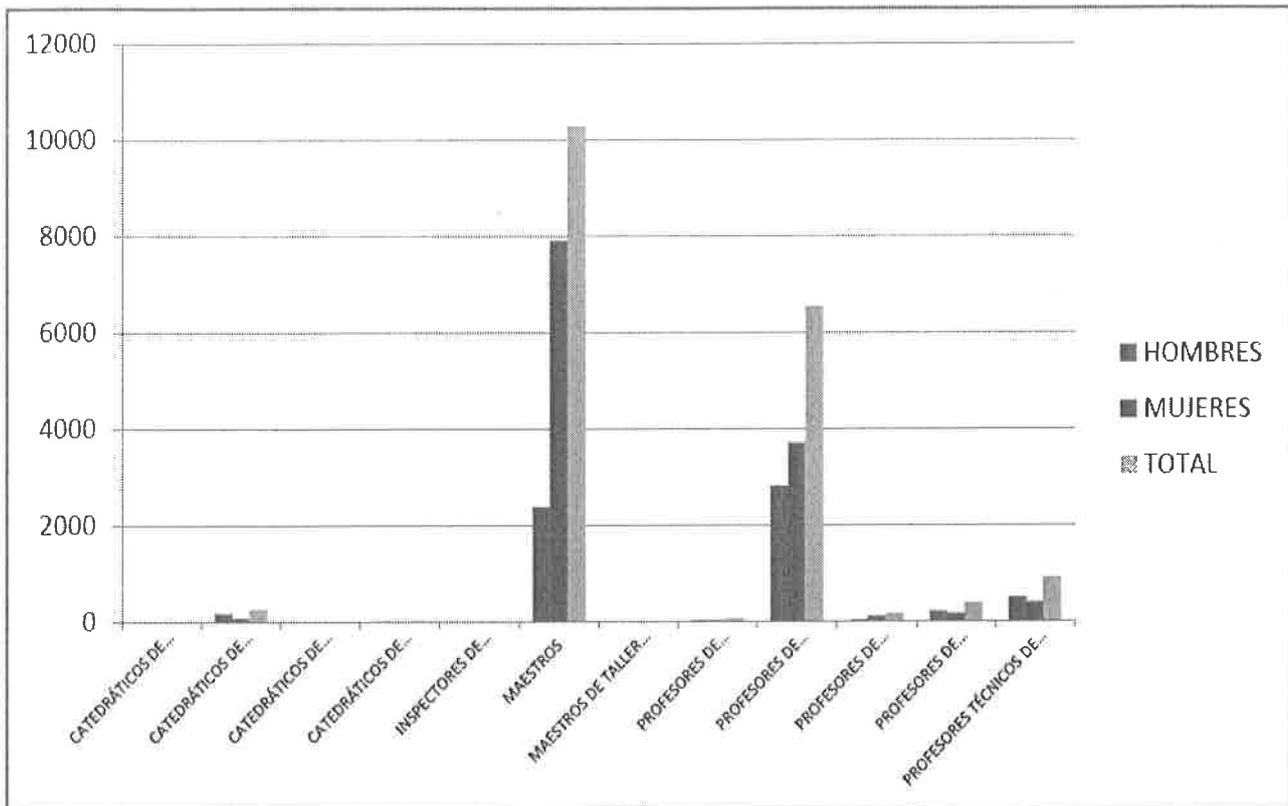
TIPO	%
MASCULINIDAD	50,02%
FEMINIZACIÓN	199,92%
C. HOMBRES	33,34%
C. MUJERES	66,66%

La Tabla 4 aporta el dato numérico de la totalidad de hombres y mujeres sin distinción de grupos y su visualización gráfica. La tabla del índice confirma los datos analizados de la Tabla 1.

c) Distribución por cuerpos y categorías

TABLA 5. DISTRIBUCION POR CUERPOS Y SEXO

SEXO	CATEDRÁTICOS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	INSPECTORES DE EDUCACIÓN	MAESTROS	MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	TOTAL
HOMBRES	0	183	3	21	15	2379	1	38	2821	45	211	508	6225
MUJERES	1	84	9	7	1	7899	2	34	3712	119	175	402	12445
TOTAL	1	267	12	28	16	10278	3	72	6533	164	386	910	18670



TIPO	CATEDRÁTICOS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	INSPECTORES DE EDUCACIÓN	MAESTROS	MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	TOTAL
MASCULINIDAD	0,00%	217,86%	33,33%	300,00%	1500%	30,12%	50,00%	111,76%	76,00%	37,82%	120,57%	126,37%	50,02%
FEMINIZACIÓN	0,00%	45,90%	300,00%	33,33%	6,67%	332,03%	200,00%	89,47%	131,58%	264,44%	82,94%	79,13%	199,92%
C. HOMBRES	0,00%	2,94%	0,05%	0,34%	0,24%	38,22%	0,02%	0,61%	45,32%	0,72%	3,39%	8,16%	
C. MUJERES	0,01%	0,67%	0,07%	0,06%	0,01%	63,47%	0,02%	0,27%	29,83%	0,96%	1,41%	3,23%	
D. HOMBRES	0,00%	68,54%	25,00%	75,00%	93,75%	23,15%	33,33%	52,78%	43,18%	27,44%	54,66%	55,82%	33,34%
D. MUJERES	100,00%	31,46%	75,00%	25,00%	6,25%	76,85%	66,67%	47,22%	56,82%	72,56%	45,34%	44,18%	66,66%

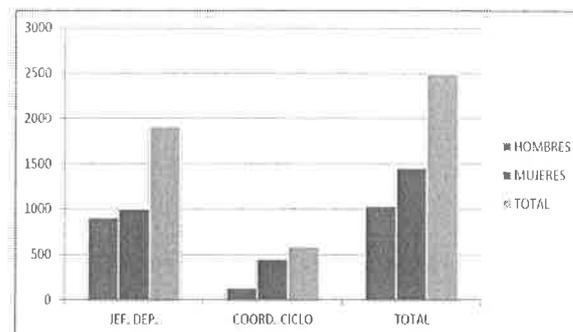
El mayor índice de masculinidad se produce en el cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria, seguido de los Profesores Técnicos de Formación Profesional, de los Profesores de Música y Artes Escénicas y por último el Profesorado de Artes Plásticas y Diseño. Por el contrario el mayor índice de feminización se produce en el cuerpo de Maestros, Profesores de Escuelas de Idiomas y Profesores de Secundaria.

e) Cargos de responsabilidad

Jefatura Departamento-Coordinación Ciclo

TABLA 6. DISTRIBUCION DE JEFATURAS DE DEPARTAMENTO
Y COORDINACIONES DE CICLO POR SEXO

SEXO	JEF. DEP.	COORD. CICLO	TOTAL
HOMBRES	909	133	1042
MUJERES	1001	453	1454
TOTAL	1910	586	2496



ÍNDICES

TIPO	JEF. DEP.	COORD. CICLO	TOTAL
MASCULINIDAD	90,81%	29,36%	71,66%
FEMINIZACIÓN	110,12%	340,60%	139,54%
C. HOMBRES	87,24%	12,76%	
C. MUJERES	68,84%	31,16%	
D. HOMBRES	47,59%	22,70%	41,75%
D. MUJERES	52,41%	77,30%	58,25%

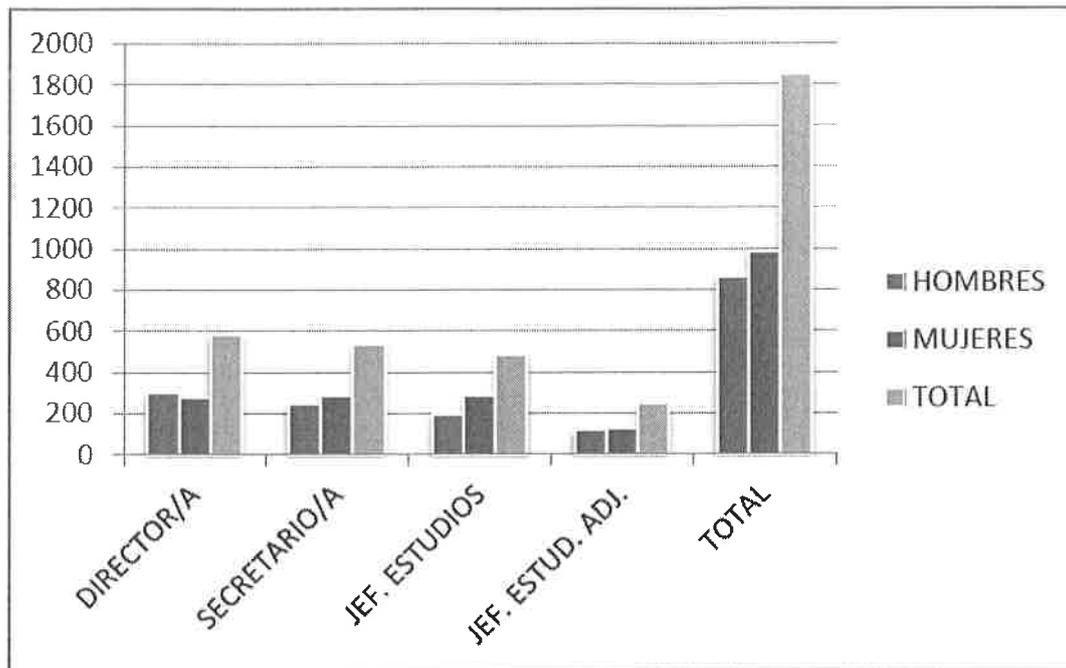
Los datos de distribución de Jefaturas de Departamento (Educación Secundaria) y Coordinaciones de Ciclo (Educación Primaria) representan la consecuencia lógica de la feminización descrita en la Tabla 1.

Ahora bien, si lo desglosamos entre Jefatura de Departamento y Coordinación de Ciclo, mientras en el primer caso se mantiene la proporción de la tabla 1 (algo más de feminización) 56% de mujeres y 44% de hombres, en la Coordinación de Ciclo la situación se agudiza, puesto que el 76% son mujeres y 24% hombres.

Equipos Directivos

TABLA 7. DISTRIBUCION DE CARGOS DIRECTIVOS POR SEXO

SEXO	DIRECTOR/A	SECRETARIO/A	JEF. ESTUDIOS	JEF. ESTUD. ADJ.	TOTAL
HOMBRES	304	247	195	119	865
MUJERES	277	290	288	131	986
TOTAL	581	537	483	250	1851



ÍNDICES

TIPO	DIRECTOR/A	SECRETARIO/A	JEF. ESTUDIOS	JEF. ESTUD. ADJ.	TOTAL
MASCULINIDAD	109,75%	85,17%	67,71%	90,84%	87,73%
FEMINIZACIÓN	91,12%	117,41%	147,69%	110,08%	113,99%
C. HOMBRES	35,14%	28,55%	22,54%	13,76%	
C. MUJERES	28,09%	29,41%	29,21%	13,29%	
D. HOMBRES	52,32%	46,00%	40,37%	47,60%	46,73%
D. MUJERES	47,68%	54,00%	59,63%	52,40%	53,27%

Los datos de distribución de cargos directivos por sexo nos indican que existe una realidad distinta con respecto a la Tabla 1. El dato de feminización de 199,92% se reduce hasta el 113,99% en cargos directivos.

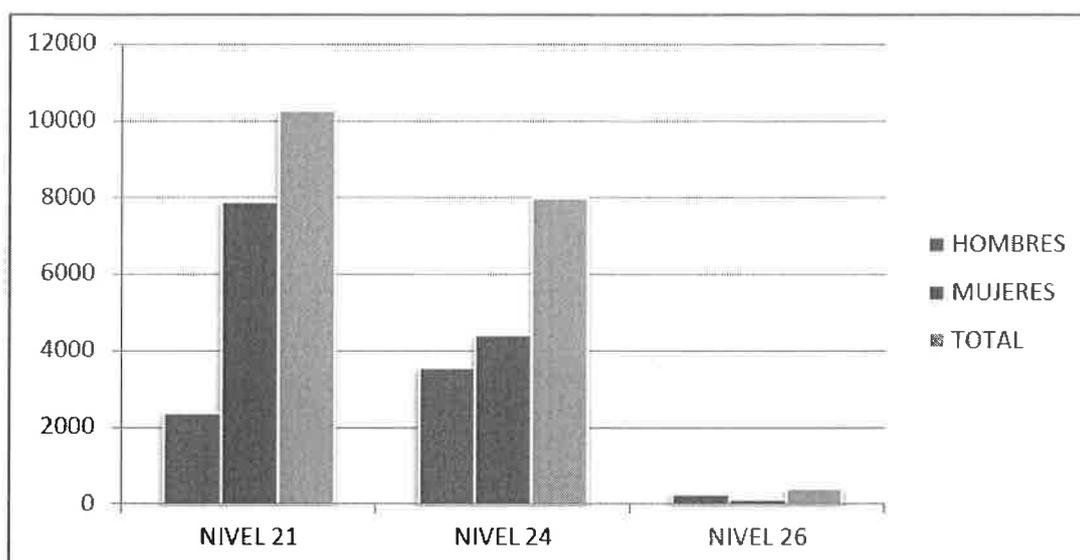
Desglosando por cargos, tenemos que el porcentaje referido a la Dirección se reduce al 91,12%, la Secretaría al 117,41%, en el caso de Jefatura de Estudios al 147,69% y en la Jefatura de Estudios Adjunta a 110,08%.

Cabe destacar que a medida que aumenta la responsabilidad de los cargos aumenta la masculinidad. De forma numérica, la concentración de hombres en el cargo de Dirección aparece con un 35,1% frente al cargo de Secretaría con 28,6% o Jefatura de Estudios con 22,5% y en la Jefatura de Estudios Adjunta con 13,8%.

f) Distribución por niveles

TABLA 8. DISTRIBUCION POR NIVELES Y SEXO

SEXO	NIVEL 21	NIVEL 24	NIVEL 26	TOTAL
HOMBRES	2376	3573	276	6225
MUJERES	7895	4423	127	12445
TOTAL	10271	7996	403	18670



ÍNDICES

TIPO	NIVEL 21	NIVEL 24	NIVEL 26	TOTAL
MASCULINIDAD	30,09%	80,78%	217,32%	50,02%
FEMINIZACIÓN	332,28%	123,79%	46,01%	199,92%
C. HOMBRES	38,17%	57,40%	4,43%	
C. MUJERES	63,44%	35,54%	1,02%	
D. HOMBRES	23,13%	44,68%	68,49%	33,34%
D. MUJERES	76,87%	55,32%	31,51%	66,66%

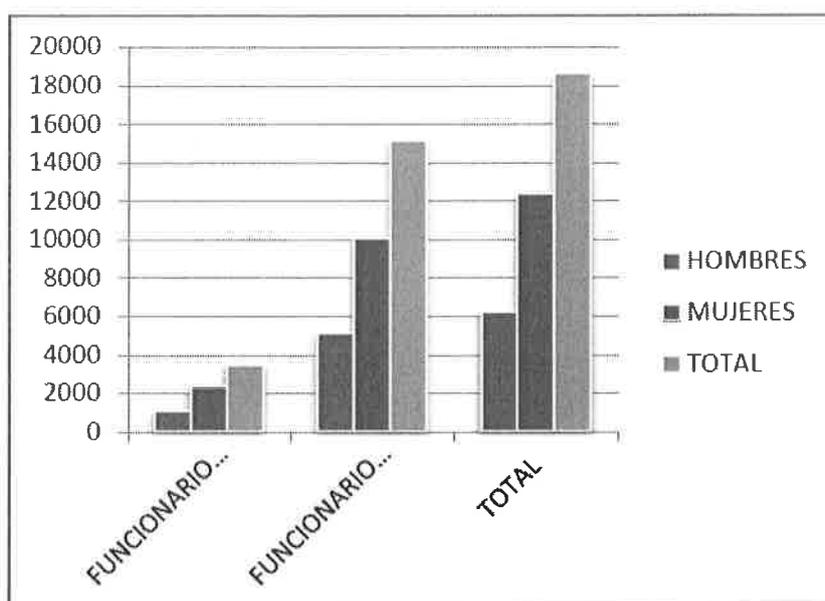
Los datos de la Tabla 8 confirman el análisis de la tabla 2, aportando los mismos índices de masculinidad y feminización en los datos de niveles 21 y 24 que se corresponden al cuerpo de Maestros y Maestras y al cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria. Los datos de nivel 26 confirman lo analizado en la tabla 5: mayor masculinidad en este nivel.

La masculinidad aumenta conforme asciende el nivel.

g) Relación jurídica y sexo

TABLA 9. DISTRIBUCION POR RELACION JURIDICA Y SEXO

SEXO	FUNCIONARIO INTERINO	FUNCIONARIO DE CARRERA	TOTAL
HOMBRES	1094	5131	6225
MUJERES	2376	10069	12445
TOTAL	3470	15200	18670



ÍNDICES

TIPO	FUNCIONARIO INTERINO	FUNCIONARIO DE CARRERA	TOTAL
MASCULINIDAD	46,04%	50,96%	50,02%
FEMINIZACIÓN	217,18%	196,24%	199,92%
C. HOMBRES	17,57%	82,43%	
C. MUJERES	19,09%	80,91%	
D. HOMBRES	31,53%	33,76%	33,34%
D. MUJERES	68,47%	66,24%	66,66%

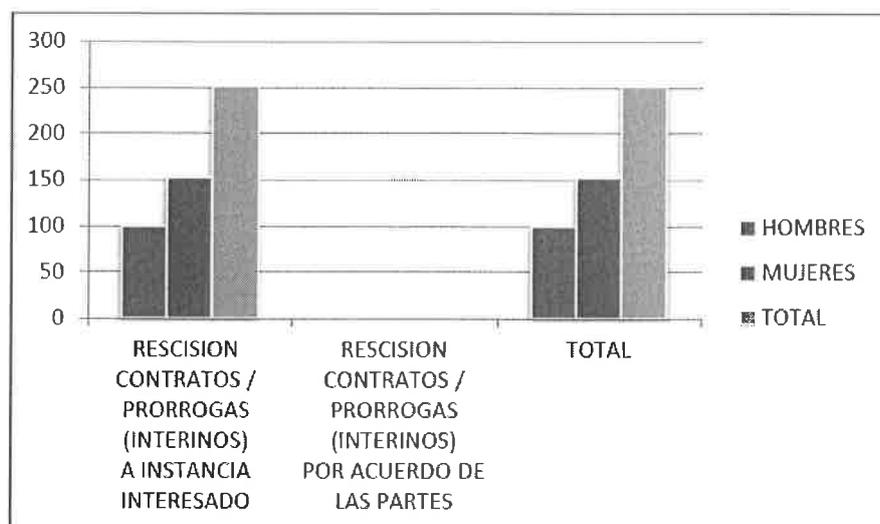
Destaca la paridad en los datos de concentración tanto en funcionarios interinos: 17,57% en hombres frente a un 19,09% en mujeres, como en los funcionarios de carrera: el 82,43% en hombres frente a un 80,91% en mujeres.

La diferencia en todo caso no llega a dos puntos porcentuales.

h) Renuncias a nombramientos

TABLA 10. RENUNCIAS A CONTRATOS/NOMBRAMIENTOS Y RAZONES DESAGREGADAS POR SEXOS (ÚLTIMOS 3 AÑOS)

SEXO	RESCISION CONTRATOS / PRORROGAS (INTERINOS) A INSTANCIA INTERESADO	RESCISION CONTRATOS / PRORROGAS (INTERINOS) POR ACUERDO DE LAS PARTES	TOTAL
HOMBRES	100	0	100
MUJERES	152	0	152
TOTAL	252	0	252



ÍNDICES

TIPO	RESCISION CONTRATOS / PRORROGAS (INTERINOS) A INSTANCIA INTERESADO	RESCISION CONTRATOS / PRORROGAS (INTERINOS) POR ACUERDO DE LAS PARTES	TOTAL
MASCULINIDAD	65,79%	0,00%	65,79%
FEMINIZACIÓN	152,00%	0,00%	152,00%
C. HOMBRES	100,00%	0,00%	
C. MUJERES	100,00%	0,00%	
D. HOMBRES	39,68%	0,00%	39,68%
D. MUJERES	60,32%	0,00%	60,32%

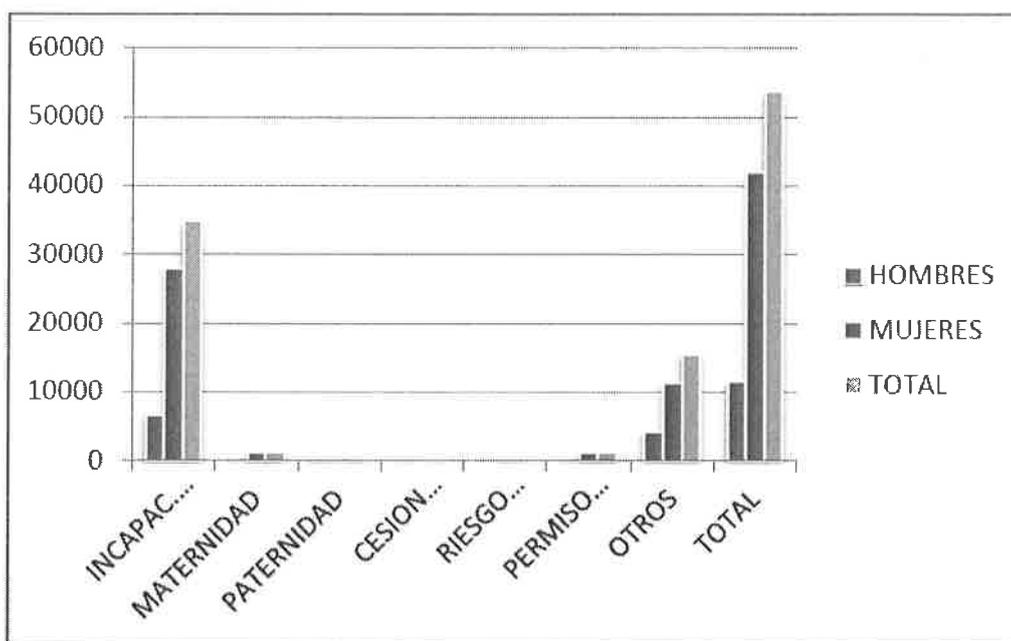
Es muy llamativo el dato de que las renuncias expresas a nombramientos como personal interino se realizan mayoritariamente por mujeres: un 60,32%, frente al 39,68% de

hombres. Debería realizarse un estudio más a fondo de esta cuestión para analizar sus causas y detectar si tienen que ver con los roles tradicionales femeninos, lo que podría suponer una limitación de oportunidades de las mujeres para el acceso al empleo aún en su vertiente temporal. No obstante, se observa que estos datos se corresponden con lo obtenido en la Tabla 1.

i) Distribución de diversas licencias

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DIVERSAS LICENCIAS Y PERMISOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR SEXO

SEXO	INCAPAC. LABORAL	MATERNIDAD	PATERNIDAD	CESION PADRE DE PARTE MATERN.	RIESGO EMBARAZO	PERMISO DE LACTANCIA	OTROS	TOTAL
HOMBRES	6737	45	441	45	0	34	4261	11563
MUJERES	28059	1299	13	0	90	1218	11324	42003
TOTAL	34796	1344	454	45	90	1252	15585	53566



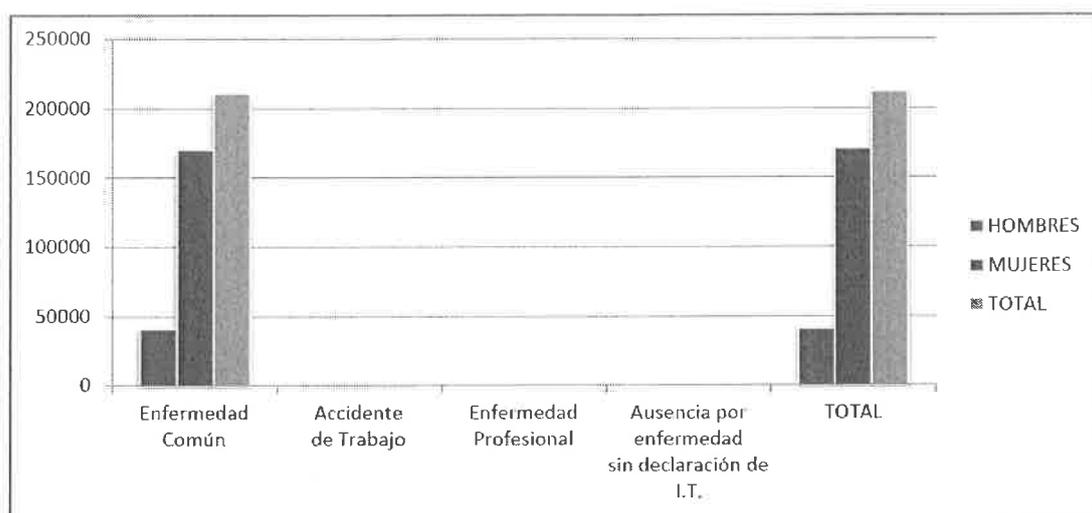
TIPO	INCAPAC. LABORAL	MATERNIDAD	PATERNIDAD	CESION PADRE DE PARTE MATERN.	RIESGO EMBARAZO	PERMISO DE LACTANCIA	OTROS	TOTAL
MASCULINIDAD	24,01%	3,46%	3392,31%	0,00%	0,00%	2,79%	37,63%	27,53%
FEMINIZACIÓN	416,49%	2886,67%	2,95%	0,00%	0,00%	3582,35%	265,76%	363,25%
C. HOMBRES	58,26%	0,39%	3,81%	0,39%	0,00%	0,29%	36,85%	
C. MUJERES	66,80%	3,09%	0,03%	0,00%	0,21%	2,90%	26,96%	
D. HOMBRES	19,36%	3,35%	97,14%	100,00%	0,00%	2,72%	27,34%	21,59%
D. MUJERES	80,64%	96,65%	2,86%	0,00%	100,00%	97,28%	72,66%	78,41%

Los datos de feminización de incapacidad laboral son el doble de lo esperado, vista la feminización general de un 200% recogida en la tabla 1, por lo que se debería tender a profundizar en la obtención de desglose de datos que aclaren y mejoren el diagnóstico continuo del plan.

j) Incapacidad laboral

TABLA 12. DÍAS AL AÑO DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CAUSA Y SEXO CURSO 2014/2015

SEXO	Enfermedad Común	Accidente de Trabajo	Enfermedad Profesional	Ausencia por enfermedad sin declaración de I.T.	TOTAL
HOMBRES	40924	294	0	0	41218
MUJERES	169879	754	0	0	170633
TOTAL	210803	1048	0	0	211851



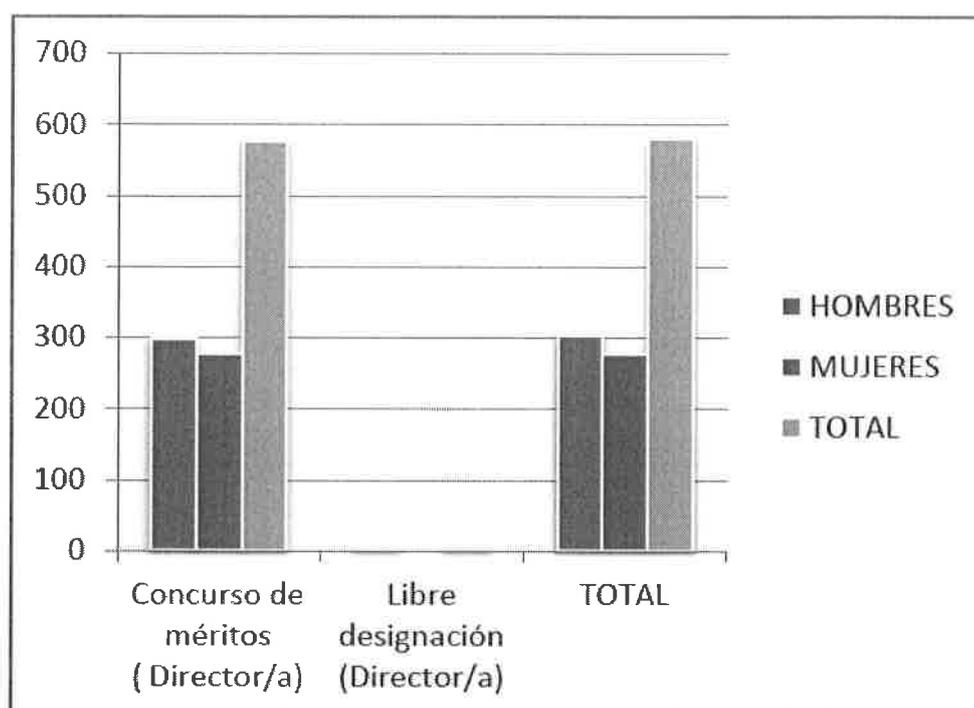
TIPO	Enfermedad Común	Accidente de Trabajo	Enfermedad Profesional	Ausencia por enfermedad sin declaración de I.T.	TOTAL
MASCULINIDAD	24,09%	38,99%	0,00%	0,00%	24,16%
FEMINIZACIÓN	415,11%	256,46%	0,00%	0,00%	413,98%
C. HOMBRES	99,29%	0,71%	0,00%	0,00%	
C. MUJERES	99,56%	0,44%	0,00%	0,00%	
D. HOMBRES	19,41%	28,05%	0,00%	0,00%	19,46%
D. MUJERES	80,59%	71,95%	0,00%	0,00%	80,54%

Se profundiza en el diagnóstico realizado para la tabla 11, incidiendo en que se analizarán datos desagregados por asociación embarazo en los próximos análisis que se deriven del establecimiento de este plan.

k) Acceso a los puestos de trabajo por sexo

TABLA 13. ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO

SEXO	Concurso de méritos (Director/a)	Libre designación (Director/a)	TOTAL
HOMBRES	300	4	304
MUJERES	277	0	277
TOTAL	577	4	581



ÍNDICES

SEXO	Concurso de méritos (Director/a)	Libre designación (Director/a)	TOTAL
MASCULINIDAD	48,01%	0,00%	47,68%
FEMINIZACIÓN	208,30%	0,00%	209,75%
C. HOMBRES	98,68%	1,32%	
C. MUJERES	100,00%	0,00%	
D. HOMBRES	51,99%	100,00%	52,32%
D. MUJERES	48,01%	0,00%	47,68%

En cuanto a los datos sobre libre designación, se debe tender a la paridad por el control que se puede ejercer sobre la misma. Se debe reseñar que la muestra no es significativa en cuanto al número de directores libremente designados (4).

I) Formación

Tablas 14 y 15

TABLA 14. FORMACIÓN OFERTADA

Temática	PRESENCIALES (M)	PRESENCIALES (H)	ON LINE (M)	ON LINE (H)	VOLUNTARIAS (M)	VOLUNTARIAS (H)
Igualdad violencia de género	32	6	0	0	32	6
Uso TIC	1289	1000	162	150	1451	1150
Actualización didáctica	1740	800	236	110	1976	910
Formación idiomas	430	212	58	30	488	242
Formación profesional	260	528	67	40	327	568
Calidad y gestión directiva	681	500	100	61	781	561
Atención a la diversidad	1432	705	191	100	1623	805
Innovación	158	200	29	20	187	220
Fomento lectura	56	25	7	4	63	29
Competencias	274	125	34	20	308	145
Convivencia	296	120	37	20	333	140
Educación salud	96	40	12	6	108	46
Recursos profesionales	1000	583	130	86	1130	669

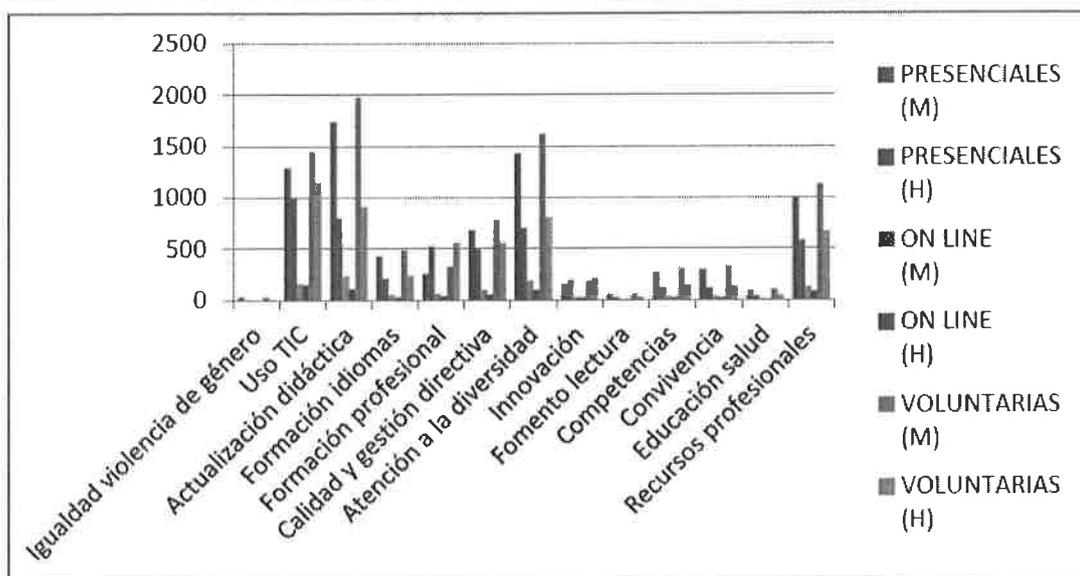
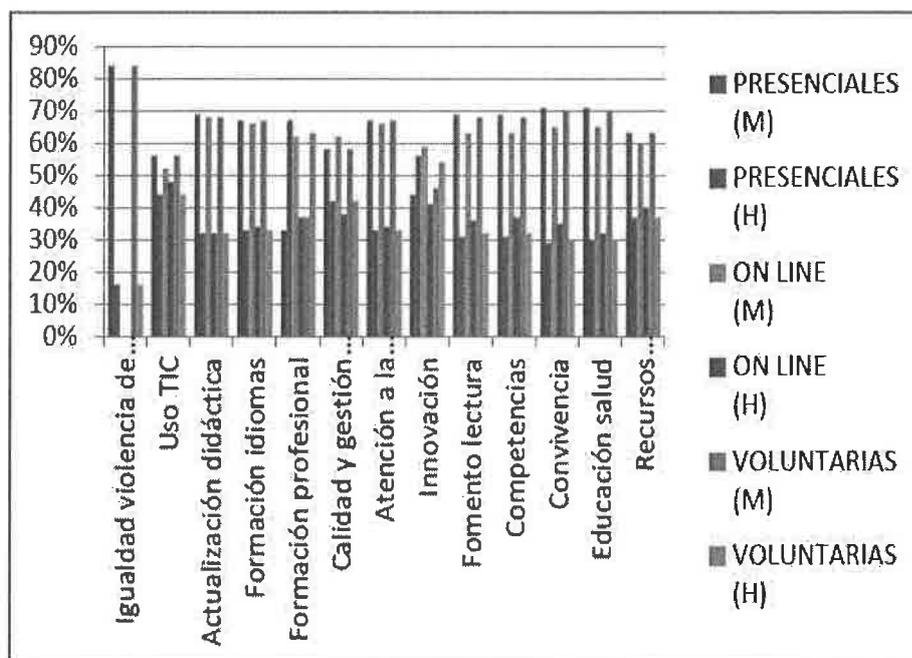


TABLA 15. FORMACIÓN. Porcentajes

Temática	PRESENCIALES	PRESENCIALES	ON LINE	ON LINE	VOLUNTARIAS	VOLUNTARIAS
	(M)	(H)	(M)	(H)	(M)	(H)
Igualdad violencia de género	84%	16%	0%	0%	84%	16%
Uso TIC	56%	44%	52%	48%	56%	44%
Actualización didáctica	69%	32%	68%	32%	68%	32%
Formación idiomas	67%	33%	66%	34%	67%	33%
Formación profesional	33%	67%	62%	37%	37%	63%
Calidad y gestión directiva	58%	42%	62%	38%	58%	42%
Atención a la diversidad	67%	33%	66%	34%	67%	33%
Innovación	44%	56%	59%	41%	46%	54%
Fomento lectura	69%	31%	63%	36%	68%	32%
Competencias	69%	31%	63%	37%	68%	32%
Convivencia	71%	29%	65%	35%	70%	30%
Educación salud	71%	30%	65%	32%	70%	30%
Recursos profesionales	63%	37%	60%	40%	63%	37%



Dividiendo la formación en temáticas, la distribución en la mayoría de los campos de formación se corresponde con la distribución general que se maneja desde la tabla 1. Destacaremos a título puntual el altísimo porcentaje de mujeres (84%) que elijen realizar cursos sobre igualdad y violencia de género.

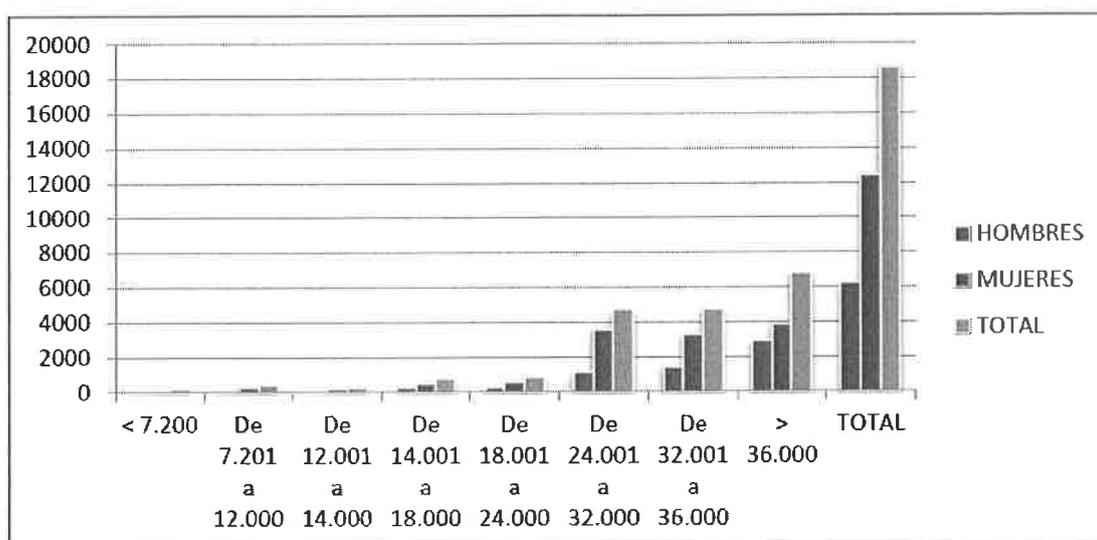
Las dos temáticas ofertadas en las que la distribución de hombres es superior, son la Formación Profesional (63%, cosa lógica pues es mayor también la proporción del hombre respecto a la mujer en esta enseñanza) y cabe destacar especialmente la temática ofertada sobre innovación en la que existe una desviación de 20 puntos porcentuales.

La situación existente finalmente revela una equiparación aproximada entre el número de beneficiarias y beneficiarios de acciones formativas de contenido general, si bien de los datos obtenidos también se infiere que es necesario promover más actividades de formación que conecten directamente con la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y la no discriminación e impulsar también el contenido y la periodicidad de aquellas acciones que fomenten el aprendizaje sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres para terminar generando planes de igualdad en los centros educativos.

m) Retribuciones

TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

SEXO	< 7.200	De 7.201	De 12.001	De 14.001	De 18.001	De 24.001	De 32.001	> 36.000	TOTAL
		a 12.000	a 14.000	a 18.000	a 24.000	a 32.000	a 36.000		
HOMBRES	50	109	62	246	244	1.103	1.450	2.961	6.225
MUJERES	126	282	162	518	570	3.608	3.315	3.848	12.429
TOTAL	176	391	224	764	814	4.711	4.765	6.809	18.654



ÍNDICES

TIPO	< 7.200	De 7.201 a 12.000	De 12.001 a 14.000	De 14.001 a 18.000	De 18.001 a 24.000	De 24.001 a 32.000	De 32.001 a 36.000	> 36.000	TOTAL
MASCULINIDAD	39,68%	38,65%	38,27%	47,49%	42,81%	30,57%	43,74%	76,95%	50,08%
FEMINIZACIÓN	252,00%	258,72%	261,29%	210,57%	233,61%	327,11%	228,62%	129,96%	199,66%
C. HOMBRES	0,80%	1,75%	1,00%	3,95%	3,92%	17,72%	23,29%	47,57%	
C. MUJERES	1,01%	2,27%	1,30%	4,17%	4,59%	29,03%	26,67%	30,96%	
D. HOMBRES	28,41%	27,88%	27,68%	32,20%	29,98%	23,41%	30,43%	43,49%	33,37%
D. MUJERES	71,59%	72,12%	72,32%	67,80%	70,02%	76,59%	69,57%	56,51%	66,63%

Las retribuciones básicas de las empleadas y empleados públicos vienen recogidas en *Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016*, no habiendo diferencias en percepción de las cuantías.

En relación a la cuantía, en la distribución por bandas salariales se desprende que los primeros cinco tramos se encuentran condicionados por la extensión de los contratos en interinidad.

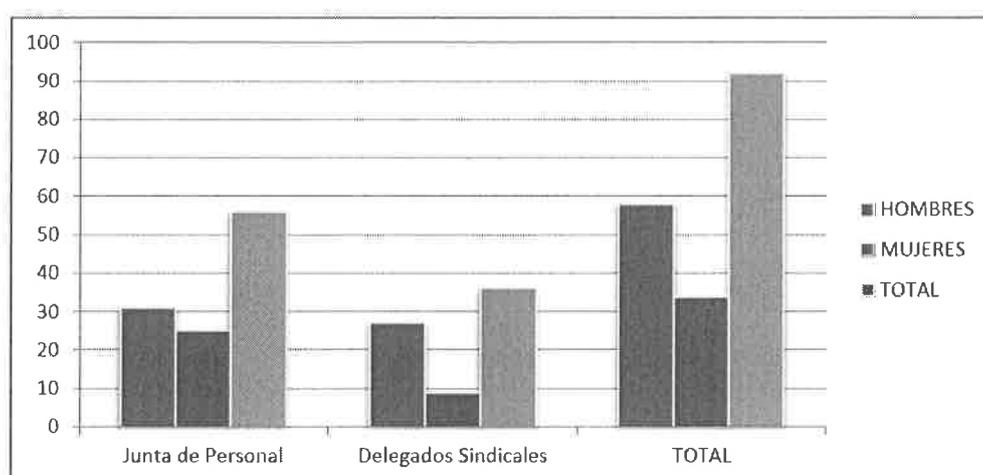
La feminización se encuentra por encima de la media en todos los tramos.

n) Representación del personal

Tablas 17 y 18

TABLA 17. REPRESENTACIÓN UNITARIA

SEXO	Junta de Personal	Delegados Sindicales
HOMBRES		31
MUJERES		27
TOTAL	25	9
	56	36

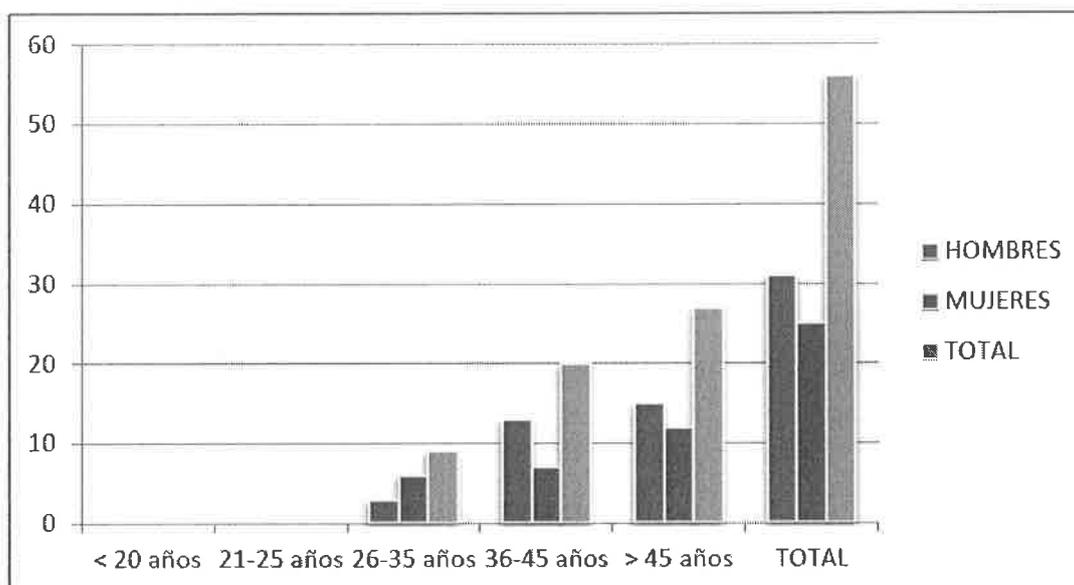


ÍNDICES

TIPO	Junta de Personal	Delegados Sindicales	TOTAL
MASCULINIDAD	124,00%	300,00%	170,59%
FEMINIZACIÓN	80,65%	33,33%	58,62%
C. HOMBRES	53,45%	46,55%	
C. MUJERES	73,53%	26,47%	
D. HOMBRES	55,36%	75,00%	63,04%
D. MUJERES	44,64%	25,00%	36,96%

TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES

SEXO	< 20 años	21-25 años	26-35 años	36-45 años	> 45 años	TOTAL
HOMBRES	0	0	3	13	15	31
MUJERES	0	0	6	7	12	25
TOTAL	0	0	9	20	27	56

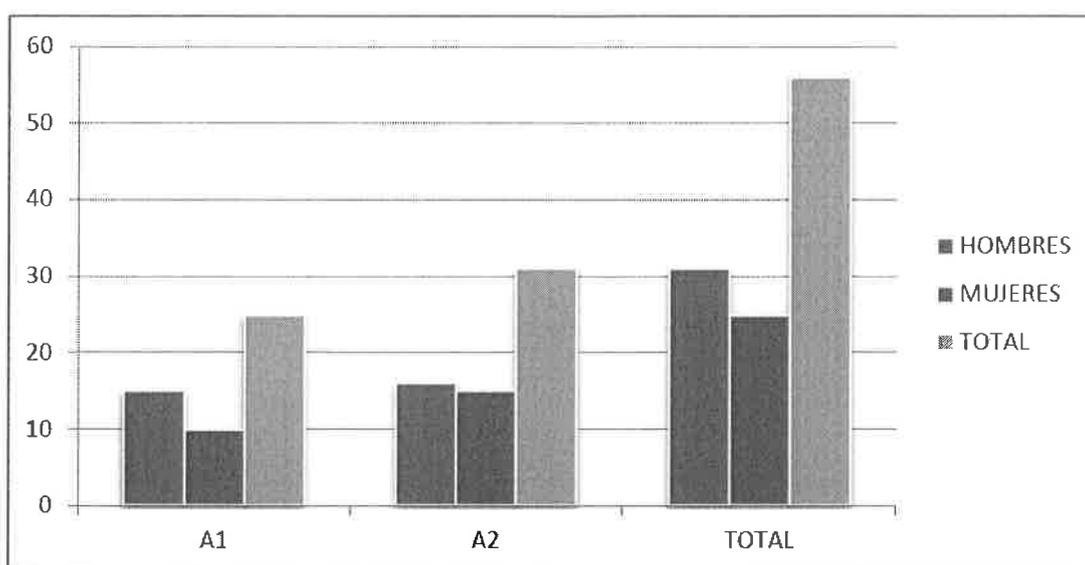


TIPO	< 20 años	21-25 años	26-35 años	36-45 años	> 45 años	TOTAL
MASCULINIDAD	0,00%	0,00%	50,00%	185,71%	125,00%	124,00%
FEMINIZACIÓN	0,00%	0,00%	200,00%	53,85%	80,00%	80,65%
C. HOMBRES	0,00%	0,00%	9,68%	41,94%	48,39%	
C. MUJERES	0,00%	0,00%	24,00%	28,00%	48,00%	
D. HOMBRES	0,00%	0,00%	33,33%	65,00%	55,56%	55,36%
D. MUJERES	0,00%	0,00%	66,67%	35,00%	44,44%	44,64%

Se observa una alta representación referida a la masculinidad en delegación sindical, hasta un 300%, y de una manera más moderada en la Junta de Personal, hasta un 124%. La representatividad por sexo en este caso no se corresponde con la distribución general de los datos que aporta la tabla 1.

TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR GRUPOS Y NIVELES/CATEGORIAS

SEXO	A1	A2	TOTAL
HOMBRES	15	16	31
MUJERES	10	15	25
TOTAL	25	31	56



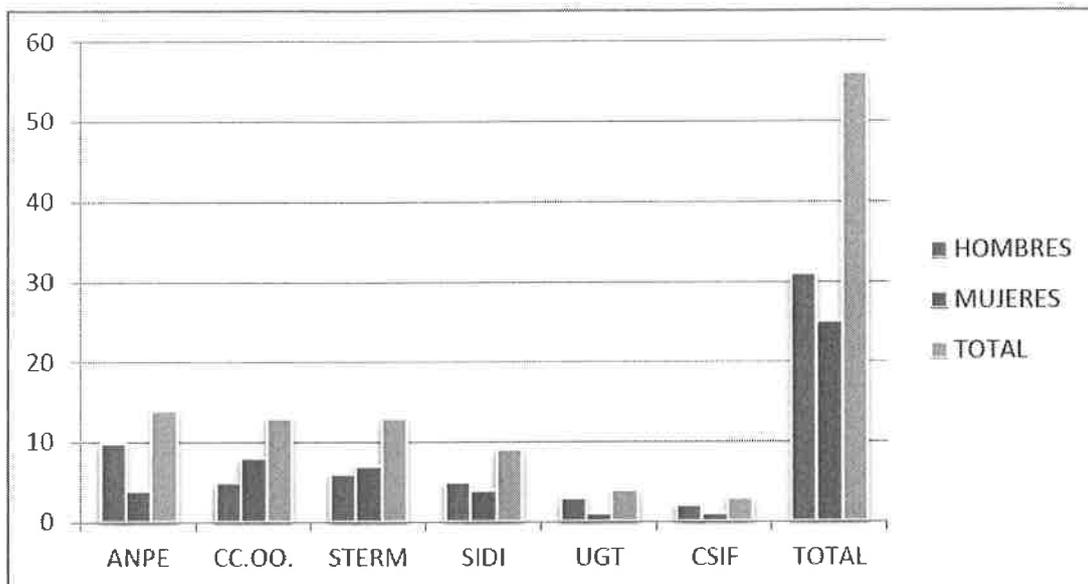
ÍNDICES

TIPO	A.1	A.2	TOTAL
MASCULINIDAD	150,00%	106,67%	124,00%
FEMINIZACIÓN	66,67%	93,75%	80,65%
C. HOMBRES	48,39%	51,61%	
C. MUJERES	40,00%	60,00%	
D. HOMBRES	60,00%	51,61%	55,36%
D. MUJERES	40,00%	48,39%	44,64%

La representatividad por sexos tampoco se corresponde con los datos generales de la Tabla 1 si se observa la distribución por cuerpos docentes (A1 y A2), llamando la atención el dato de distribución en el A2, 51,61% en hombres y 48,39% en mujeres, frente a los 16 hombres y 15 mujeres que aportan los datos de esta Tabla cuando la proporcionalidad correcta hubiera sido la de 7 hombres y 24 mujeres.

TABLA 20. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN

SEXO	ANPE	CC.OO.	STERM	SIDI	UGT	CSIF	TOTAL
HOMBRES	10	5	6	5	3	2	31
MUJERES	4	8	7	4	1	1	25
TOTAL	14	13	13	9	4	3	56



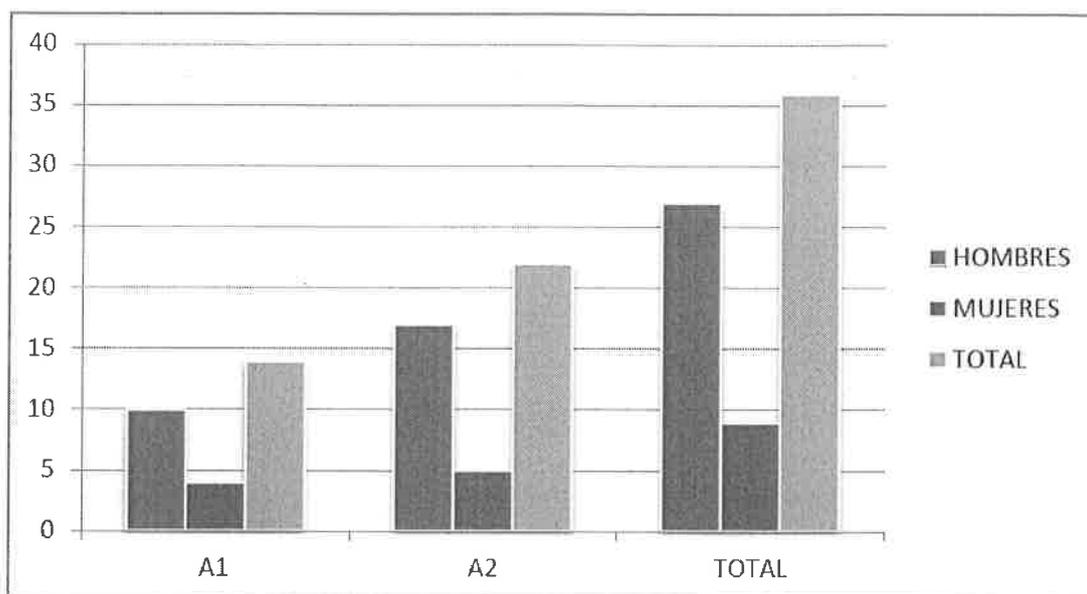
ÍNDICES

TIPO	ANPE	CC.OO.	STERM	SIDI	UGT	CSIF	TOTAL
MASCULINIDAD	250,00%	62,50%	85,71%	125,00%	300,00%	200,00%	124,00%
FEMINIZACIÓN	40,00%	160,00%	116,67%	80,00%	33,33%	50,00%	80,65%
C. HOMBRES	32,26%	16,13%	19,35%	16,13%	9,68%	6,45%	100,00%
C. MUJERES	16,00%	32,00%	28,00%	16,00%	4,00%	4,00%	100,00%
D. HOMBRES	71,43%	38,46%	46,15%	55,56%	75,00%	66,67%	55,36%
D. MUJERES	28,57%	61,54%	53,85%	44,44%	25,00%	33,33%	44,64%

Por organizaciones sindicales todas mantienen la tendencia de más hombres que mujeres salvo STERM y CC.OO. En el sindicato ANPE las mujeres solo suponen el 28,57% de sus representantes.

TABLA 21. DISTRIBUCIÓN DE DELEGADOS SINDICALES POR GRUPOS Y NIVELES/CATEGORIAS

SEXO	A1	A2	TOTAL
HOMBRES	10	17	27
MUJERES	4	5	9
TOTAL	14	22	36



ÍNDICES

TIPO	A.1	A.2	TOTAL
MASCULINIDAD	250,00%	340,00%	300,00%
FEMINIZACIÓN	40,00%	29,41%	33,33%
C. HOMBRES	37,04%	62,96%	
C. MUJERES	44,44%	55,56%	
D. HOMBRES	71,43%	77,27%	75,00%
D. MUJERES	28,57%	22,73%	25,00%

Para concluir el 61,11% se corresponde con el grupo A2 frente al 38,89% al grupo A1. Ahora bien del total de 36, solo el 25% son mujeres frente al 75% de representatividad masculina.

3. Objetivos

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 Consejería de Educación y Universidades.
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 Consejería de Educación y Universidades.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Consejería de Educación y Universidades.
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 Consejería de Educación y Universidades .
4. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
5. Vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiéndose 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

4. Acciones y medidas

Las medidas contenidas en el presente Plan se llevarán a cabo con los medios personales disponibles en la Consejería de Educación y Universidades.

El objetivo general del presente Plan es alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que prestan servicios en la Consejería de Educación y Universidades 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 la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.

Medida 1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igual. (Objetivos 1, 3 y 5)

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos del Plan. (Objetivos 1 y 3)

Medida 1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad. (Objetivos 1, 3 y 5)

Medida 1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Consejería de Educación y Universidades (Objetivo 1)

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal docente no universitario deberán desagregarse por sexo. (Objetivos 1 y 5)

2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. (Objetivos 1 y 2)

Medida 2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica (Objetivos 1 y 4)

Medida 2.3 Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)

3. Igualdad en el desarrollo profesional.

Medida 3.1. Se impulsará la inclusión como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. (Objetivo 3)

Medida 3.2. En las comisiones de servicio, se continuará primando las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades. (Objetivos 1 y 5)

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre igualdad e impacto de Género. (Objetivos 4 y 5)

Medida 4.2. Realización de acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Objetivo 4)

Medida 4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad. (Objetivo 4)

Medida 4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. (Objetivo 4)

Medida 4.5. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública. (Objetivo 4)

Medida 4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación. (Objetivo 4)

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

Medida 5.1. Posibilidad de iniciar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización. (Objetivo 1 y 3)

Medida 5.2. Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del centro. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.3. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.4. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobre-representado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y laboral. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.5. Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad. (Objetivos 1 y 3)

Medida 5.6. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos. (Objetivo 1)

6. Atención de situaciones de especial protección.

Medida 6.1. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo. (Objetivo 5)

Medida 6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación. (Objetivo 5)

Medida 6.3. Realizar actuaciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo. (Objetivo 5)

7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Consejería de Educación y Universidades

Medida 7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno. (Objetivo 1)

Medida 7.2. Se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. (Objetivo 2)

Medida 7.3. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas. (Objetivo 2)

Medida 7.4. Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos. (Objetivo 3)

8. Política salarial y retribuciones.

Medida 8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales. (Objetivo 1)

Medida 8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad. (Objetivo 1).

Medida 8.3. Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad. (Objetivo 5)

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

Medida 9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos. (Objetivos 1 y 4)

Medida 9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos. (Objetivos 1 y 4)

Medida 9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga un menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)

Medida 9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería. (Objetivos 1 y 4)

5. Cronograma

Diagnóstico	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad. (Objetivos 1, 3 y 5)												

Diagnóstico	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos del Plan.												
1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.												
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Consejería de Educación y Universidades												
1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.												

Acceso al empleo público	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
2.1. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. (Objetivos 1 y 2).												
2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica (Objetivos 1 y 4)												
2.3. Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)												

Desarrollo profesional	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
3.1. Se impulsará la inclusión como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. (Objetivo 3)												
3.2. En las comisiones de servicio, se continuará primando las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades.. (Objetivos 1 y 5)												

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre igualdad e impacto de Género. (Objetivos 4 y 5)												
4.2. Realización de acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Objetivo 4)												
4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad (Objetivo 4)												
4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. (Objetivo 4)												
4.5. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública. (Objetivo 4)												
4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación. (Objetivo 4)												

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
6.1. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo. (Objetivo 5)												
6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación. (Objetivo 5)												
6.3. Realizar actuaciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo. (Objetivo 5)												

Estructuras organizativas	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno. (Objetivo 1)												
7.2. Se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. (Objetivo 2)												
7.3. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas. (Objetivo 2)												
7.4. Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos. (Objetivo 3)												

Retribuciones	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales. (Objetivo 1)												
8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad. (Objetivo 1).												
8.3. Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad. (Objetivo 5)												

Comunicación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ACCIONES / MEDIDAS												
9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos. (Objetivos 1 y 4)												
9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos. (Objetivos 1 y 4)												
9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga un menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)												
9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería. (Objetivos 1 y 4).												

6. 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.

Si bien el Acuerdo de 3 de octubre de 2014 creó en la Administración Regional, dependientes de cada una de las Mesas Sectoriales de Negociación, las Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres, en el ámbito de la Administración General de la CARM dicha Comisión ya estaba constituida desde el año 2010.

La composición de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

- Un representante por cada organización sindical presente en la Mesa Sectorial
- Un número igual de miembros designados por la Administración Regional.
- El Secretario de la Comisión de Igualdad, el Secretario de la Mesa Sectorial.

Un representante del órgano directivo de la Administración Pública de la Región de Murcia competente en materia de igualdad de género.

Son 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.

7. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del presente Plan se efectuará por la Comisión de Igualdad, a tal efecto los distintos responsables de las medidas remitirán a la Comisión de Igualdad un informe semestral con el grado de cumplimiento de las mismas.

Los objetivos perseguidos para el sistema de seguimiento y evaluación serán, al menos, los siguientes:

- Observar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados propuestos.
- Medir el nivel de corrección de desigualdades en la Consejería de Educación y Universidades detectadas en el diagnóstico y para las que se diseñó el Plan.
- Valorar el nivel de desarrollo del Plan (resultados, acciones realizadas, dificultades, soluciones y cambios realizados)
- Detectar y evaluar los cambios producidos en la Consejería de Educación y Universidades para una mejora en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Medir la calidad de las acciones realizadas y el grado de satisfacción.
- Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.
- Consultar a los empleados y empleadas públicas para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito del programa.
- Hacer el seguimiento de los empleados y empleadas públicas para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito del programa.

8. Tablas de medidas y agentes

Acciones	Agente responsable
1. Profundizar en el diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.	
1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.	<i>Informática – CRI Comisión de Igualdad</i>
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos del Plan.	<i>Comisión de Igualdad</i>
1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.	<i>Comisión de Igualdad Servicio de Evaluación y Calidad Educativa</i>
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación.	<i>Comisión de Igualdad</i>
1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.	<i>Servicio de Evaluación y Calidad Educativa</i>
2. Acceso al empleo público	
2.1. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. (Objetivos 1 y 2)	<i>Servicio de Planificación y Provisión de Efectivos</i>
2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica (Objetivos 1 y 4)	<i>Servicio de Planificación y Provisión de Efectivos</i>
2.3. Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)	<i>Servicio de Innovación y Formación del Profesorado</i>

3. Igualdad en el desarrollo profesional.

3.1. Se impulsará la inclusión como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. (Objetivo 3)

Servicio de Planificación y Provisión de Efectivos

3.2. En las comisiones de servicio, se continuará primando las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades. (Objetivos 1 y 5)

Servicio de Prevención de Riesgos

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre igualdad e impacto de Género. (Objetivos 4 y 5)

Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

4.2. Realización de acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Objetivo 4)

Comisión de Igualdad

4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad (Objetivo 4)

Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. (Objetivo 4)

Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

4.5. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública. (Objetivo 4)

Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación.

Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

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

5.1. Posibilidad de iniciar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización. (Objetivo 1 y 3)

Servicio de Personal Docente

5.2. Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del centro. (Objetivos 1 y 3)

Servicio de Personal Docente

5.3. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad. (Objetivos 1 y 3)

Servicio de Personal Docente

5.4. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobrerrepresentado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y laboral. (Objetivos 1 y 3)

Servicio de Personal Docente

5.5. Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la igualdad. (Objetivos 1 y 3)

Comisión de Igualdad

5.6. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos. (Objetivo 1)

Servicio de Personal Docente

6. Atención de situaciones de especial protección.

6.1. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo. (Objetivo 5)

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género. que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación. (Objetivo 5)

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

6.3. Realizar actuaciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo. (Objetivo 5)

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

6.4. Difundir guías para el uso no sexista de la lengua e impulsar jornadas de buenas prácticas en igualdad.

Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

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

7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno. (Objetivo 1)

Comisión de Igualdad

7.2. Se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. (Objetivo 2)

Vicesecretaría

7.3. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas. (Objetivo 2)

*Dirección General de
Planificación Educativa y
Recursos Humanos*

7.4. Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos. (Objetivo 3)

*Dirección General de
Planificación Educativa y
Recursos Humanos*

8. Política salarial y retribuciones.

8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monomarentales y monoparentales. (Objetivo 1)

Servicio de Personal Docente

8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad. (Objetivo 1).

Servicio de Personal Docente

8.3. Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad. (Objetivo 5)

Servicio de Personal Docente

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

9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos. (Objetivos 1 y 4)

Servicio de Ordenación Académica

Inspección de Educación

9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos. (Objetivos 1 y 4)

Vicesecretaría

9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga un menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo. (Objetivos 1 y 4)

Servicio Jurídico

9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería. (Objetivos 1 y 4)

Secretaría General