

**2024**

# **II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres**

**Consejería de Educación y  
Formación Profesional  
2024-2027**



**Región de Murcia**

Consejería de Educación y Formación Profesional

Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e  
Innovación





## ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b> .....	4
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<i>Aprobación, ámbito y vigencia</i> .....	6
<b>CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO</b> .....	7
<b>DIAGNÓSTICO</b> .....	10
<i>Tabla I. Personal docente</i> .....	13
<i>Tabla II. Representación: Distribución por cuerpos y sexo</i> .....	15
<i>Tabla III. Distribución por edad y sexo</i> .....	18
<i>Tabla IVA. Proceso de selección y contratación: Forma de acceso a los puestos de trabajo por sexo A1</i> .....	20
<i>Tabla IVB. Proceso de selección y contratación: Forma de acceso a los puestos de trabajo por sexo A2</i> .....	22
<i>Tabla V. Clasificación profesional: Distribución por niveles y sexo</i> .....	24
<i>Tabla VI. Clasificación profesional: Distribución por relación jurídica y sexo</i> .....	32
<i>Tabla VII. Clasificación profesional: Distribución de personal temporal por sexo</i> .....	34
<i>Tabla VIII. Formación: Cursos</i> .....	36
<i>Tabla IX. Formación: Modalidades</i> .....	38
<i>Tabla X. Formación: Ponentes</i> .....	39
<i>Tabla XI. Promoción profesional: Cargos por sexo</i> .....	40
<i>Tabla XII. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género</i> .....	42
<i>Tabla XII-A. Condiciones de trabajo: Accidentes laborales por mutua y sexo</i> .....	43
<i>Tabla XIII. Condiciones de trabajo: Renuncias a contratos y razones</i> .....	46
<i>Tabla XIV. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Distribución diversas licencias y permisos</i> .....	48
<i>Tabla XV. Retribuciones: retribuciones medias</i> .....	50
<i>Tabla XVI. Sindicatos con representación</i> .....	53
<i>Tabla XVII. Licencias sindicales por niveles</i> .....	54
<i>Tabla XVIII. Licencias sindicales representación unitaria</i> .....	55
<i>Tabla XIX. Licencias sindicales por edades</i> .....	57
<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b> .....	59
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	60
<b>OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS</b> .....	61
<b>ACCIONES Y MEDIDAS</b> .....	62
<b>GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD</b> .....	68
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	69
<b>TABLA DE MEDIDAS, AGENTES, TEMPORALIZACIÓN E INDICADORES</b> .....	70



## PRÓLOGO

El papel de las mujeres y el avance de la igualdad de género experimentados en nuestro país constituyen uno de los cambios sociales más importantes registrados en las últimas décadas. Sin embargo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres no es aún una realidad. La violencia de género, el acoso sexual y las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral, la discriminación salarial o la aún moderada presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, sociocultural y económica son lacras y lastres para la plena realización de las mujeres. La escasa valoración de los cuidados sumada a los estereotipos de género y la falta manifiesta de corresponsabilidad hacen recaer sobre las mujeres la asunción de obligaciones familiares y la realización de tareas domésticas. Por lo que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral resulta aún muy complicada para las trabajadoras.

En la Región de Murcia, el sector público de la Educación está altamente feminizado, ya que las profesoras constituyen más del 69,48% de los efectivos totales. La Administración pública debe garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ya que es un derecho básico de las personas trabajadoras. Asimismo, la Administración pública debe proporcionar recursos y medios para evitar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y prevenir así los casos de acoso sexual en el entorno laboral y favorecer la conciliación de forma satisfactoria de la vida personal, familiar y laboral.

Con la implementación de este plan de igualdad se pretende prevenir conductas que atenten contra la integridad física y moral de las trabajadoras por razón de sexo así como eliminar discriminaciones y desigualdades en el acceso al empleo, las retribuciones salariales, la formación y la promoción profesionales. También se adquiere el compromiso de mejorar y facilitar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, de fomentar los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y de aplicar la perspectiva de género en las decisiones políticas y en las relaciones laborales, en todos los departamentos y los centros de trabajo dependientes de esta Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

Se trata, en definitiva, de remover de forma integral y eficaz todos los obstáculos contrarios al principio de igualdad en el empleo que perjudican a las trabajadoras y de promover condiciones de trabajo libres de discriminación por razón de sexo.



## INTRODUCCIÓN

Durante el bienio 2016-2017 se llevó a cabo en la Consejería de Educación y Cultura el I plan para la igualdad entre mujeres y hombres. Su ejecución ha supuesto mejoras en la gestión y apoyo a la igualdad de género entre las que podemos destacar las siguientes:

1. Creación de un espacio en la web en educarm para mantener informados a los docentes de la Región de Murcia acerca del desarrollo del I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Redacción de un reglamento para la Comisión de Igualdad.
3. Sensibilización del funcionariado en prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.
4. Asunción por parte de uno/a de los/las asesores/as de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia de las competencias en igualdad y coeducación.
5. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo.
6. Designación de responsables de igualdad en los centros educativos.
7. Existencia de un equipo de apoyo en denuncias por acoso sexual.
8. Regulación de permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar.
9. Regulación de traslados, excedencias, vacaciones, jornada laboral y permisos para garantizar la protección de las víctimas.

Algunas de las acciones del mencionado plan, como la realización de acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, la realización de cursos sobre igualdad e impacto de género para el personal de órganos directivos de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo; o la inclusión de materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo en los temarios de los procesos selectivos siempre que sean de competencia autonómica se realizaron parcialmente o quedaron inconclusas por no tener ni la comisión ni el agente encargado de ello suficiente capacidad para llevarlas a cabo.

Es el momento de abordar el II plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo con el que se pretende seguir trabajando en favor de la igualdad entre ambos géneros. Contiene el diagnóstico de la situación de partida a fecha de diciembre de 2023, en el que se incluye una comparación de la situación de partida descrita en el I plan para la igualdad entre mujeres y hombres (datos de 2014) con la situación actual, y los objetivos y medidas concretas en función de los resultados de dicho diagnóstico. En él se observa un mayor índice de feminización en comparación con los datos de diagnóstico del anterior plan para la igualdad entre mujeres y hombres.

Igualmente, se incluyen un conjunto de medidas negociadas entre la Administración educativa y las organizaciones sindicales para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre unas y otros.



Las medidas propuestas responden al diagnóstico realizado. Se han formulado teniendo en cuenta también el informe final del seguimiento del I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres del bienio 2016-2017 en el cual se refleja el grado de realización total o parcial de las medidas incluidas en él.

## **Aprobación, ámbito y vigencia**

### Aprobación

Este II plan para la igualdad entre mujeres y hombres ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad de Educación. Siendo objeto de negociación obligatoria, no ha existido acuerdo con las organización sindicales, por lo que en fecha 1 de agosto de 2024, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Educación y Formación Profesional, adoptó acuerdo por la que se aprueba el Plan.

### Ámbito de aplicación

El ámbito de actuación del II plan para la igualdad entre mujeres y hombres es todo el personal docente de enseñanza no universitaria, tanto funcionario de carrera como interino de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

### Vigencia

La aplicación de las medidas contenidas en el presente plan para la igualdad entre mujeres y hombres en Educación se desarrollará durante un período de 4 años que abarcará hasta 2027, en concordancia con la actual legislatura, debiéndose elaborar y aprobar un nuevo plan a su finalización.



## CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 9 y 14, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del tratado de la Unión, en los artículos 8, 153 y 157 del tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. En este contexto, en el año 2006, la UE adoptó el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, compromiso que fue renovado en mayo de 2011, cuando el Consejo de la UE reafirmando su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres alcanzó su segundo Pacto Europeo por la igualdad de género (2011-2020). La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, supone una de las principales acciones normativas dirigida a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, mediante la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad proyectándolo sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural, artística en que pueda generar o perpetuarse la desigualdad considerando la dimensión transversal de la igualdad. Esta ley regula en su capítulo III los planes de igualdad y medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia dispone que la Administración pública de la Región de Murcia, entre otras actuaciones, debe promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo, como en las condiciones laborales, formación, promoción, retribución, debiendo establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades (artículo 16) y promover acciones para garantizar la conciliación de la vida familiar y profesional (artículo 23).

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



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

- ♦ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- ♦ Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la Violencia de género en la Región de Murcia (BORM núm. 91 de 23 de abril de 2007).
- ♦ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004)
- ♦ Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM núm. 125, de 31 mayo de 2016).
- ♦ Ley 3/2019, de 20 de marzo, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
- ♦ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía íntegra de la libertad sexual.
- ♦ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ♦ Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de agosto de 2014 (BORM núm. 229, de 3 octubre 2014).
- ♦ Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, sobre protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de julio de 2014 (BORM núm. 223, 26 de septiembre de 2014).
- ♦ Acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de la Administración Pública de la Región de Murcia de 27 de noviembre de 2014, por el que se establecen los criterios comunes para la elaboración de los planos de igualdad en los ámbitos sectoriales de negociación (BORM núm. 5, 8 de enero de 2015).
- ♦ Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017 (BORM núm. 101, 3 de mayo de 2016).
- ♦ Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017, ratificado por Acuerdo de Consejo Gobierno de 26 de abril de 2017 (BORM núm. 109, 13 de mayo de 2017).
- ♦ Acuerdo de la Mesa 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 de Educación.

- ♦ Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género (BOE núm. 188, 4 de agosto de 2018).
- ♦ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, 7 de marzo de 2019).
- ♦ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ♦ 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 en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social, de 13 de diciembre de 2021, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2022 (BORM núm. 420, 2 de febrero de 2022).
- ♦ Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de fecha 10 de mayo de 2023 “Acuerdo Marco para la mejora del empleo público y recuperación de condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia”, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de mayo de 2023 (BORM núm. 109, 13 de mayo de 2023).



## DIAGNÓSTICO

El Estatuto Básico del Empleado Público recoge la obligación de las Administraciones públicas de elaborar y aplicar planes de igualdad a través de los instrumentos de negociación colectiva.

El Acuerdo de fecha 3 de julio de 2014 de Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los planes de Igualdad (BORM nº 229, de 3 de octubre). La Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género aprobó el establecimiento de unos criterios comunes de actuación, especialmente en lo que se refiere a los planes de igualdad que fueron aprobados por acuerdo de la citada Comisión de Coordinación con fecha 27 de noviembre de 2014 (BORM nº 5, de 8 de enero de 2015). A tal efecto establecía que las direcciones generales competentes en materia de recursos humanos elaborarían un diagnóstico 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.

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

1. Diagnóstico previo.
2. Conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
3. Objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En el acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración pública de Murcia de 13 de diciembre de 2021, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2022 se acordó actualizar los criterios para la elaboración de los planes de igualdad y su diagnóstico, entre otros asuntos. Por tanto, para la realización del presente diagnóstico se han utilizado, además de las tablas incluidas en el Acuerdo de 27 de noviembre de 2014 antes citado, el anexo del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad "Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico", con las adaptaciones que ha realizado esta Comisión para adaptarlas a la función pública docente.

Para la elaboración del diagnóstico se han estudiado todos los datos del personal docente de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la Región de Murcia en las diferentes tablas desagregadas por sexo que ya se analizaron para la configuración del I Plan



de Igualdad convenientemente actualizadas y completadas por la nueva normativa. El contenido de algunas de esas tablas se ha modificado de cara a obtener una información más precisa. Así por ejemplo, en la tabla XI dedicada a los cargos por sexo, se ha incluido la categoría de técnicos educativos y técnicas educativas, y se ha desagregado la información de los equipos directivos docentes; en la tabla XIV referida a licencias y permisos se han especificado un mayor número de categorías de los mismos, por ejemplo las referidas a las excedencias; en las tablas de Formación (VIII, IX y X), además de los cursos y las modalidades de formación, se han incluido también los ponentes. Asimismo, en tabla referida a los cursos (VIII), la variable calidad y gestión educativa se ha eliminado incluyendo en su lugar nuevas variables dedicadas a cursos para la función directiva en centros de primaria y cursos para la función directiva en centros de secundaria (incluye conservatorios y escuelas de arte).

Asimismo, y con arreglo al 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 en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social de fecha de 13 de diciembre de 2021 se ha incluido una tabla referida a las retribuciones medias (XV).

El diagnóstico busca aportar conocimiento real sobre la igualdad entre mujeres y hombres entre el personal docente adscrito a la Consejería Educación con el objeto de detectar oportunidades de mejora, de diseñar una intervención global a favor de la igualdad, establecer y priorizar las medidas que deban adoptarse para su desarrollo, así como establecer los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Los datos del diagnóstico están referidos a diciembre de 2023, salvo que se indique expresamente otra fecha en función de la disponibilidad de los datos. Los referidos a personal docente 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 referidos a la formación han sido ofrecidos por el Centro de Profesores y Recursos de la Región de Murcia. Los referidos a las organizaciones sindicales han sido ofrecidos por estas. Los datos del diagnóstico deberán actualizarse para el próximo plan, una vez agotada la vigencia del presente, teniendo en cuenta las medidas aprobadas.

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

1. Recogida de información y sistematización de la misma.
2. Análisis de la información obtenida y redacción del informe con propuestas de mejora, discusión y debate en la Comisión de Igualdad, decisión sobre prioridades y medidas.



### 3. Informe final resultado y presentación a la Comisión de Igualdad para su aprobación.

En este estudio se ha utilizado a menudo como índice de feminización el cociente de mujeres sobre hombres, por su interpretación directa como el número de mujeres por cada hombre.

Además del índice de feminización, en el ámbito de educación se han utilizado otros coeficientes para facilitar el estudio disgregado por sexos de los datos que aportan las tablas sobre diversos grupos dentro de la población de docentes no universitarios. Estos coeficientes son:

El índice de masculinización: es el inverso del índice de feminización, es decir, el cociente de hombres sobre mujeres, expresa el número de hombres por cada mujer dentro de un determinado grupo.

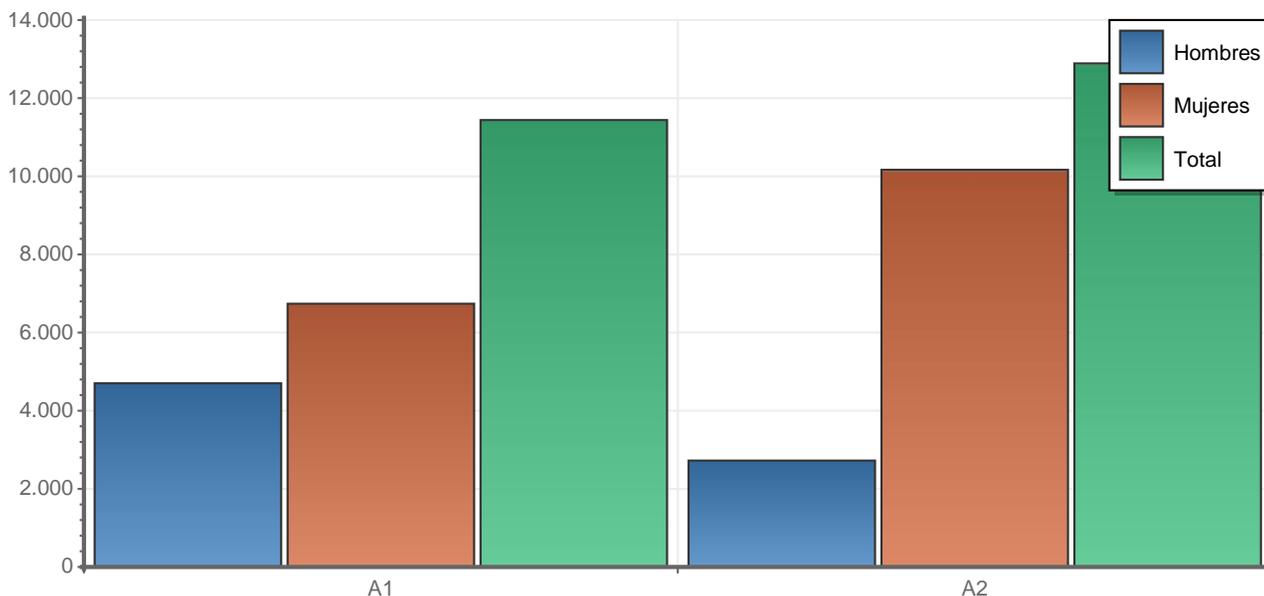
Los coeficientes de concentración de hombres y mujeres (en adelante C. Hombres y C. Mujeres), representan cómo se distribuye cada género entre las categorías en que se subdivide la población docente no universitaria, según la característica estudiada. Se da en % sobre el total. Conviene destacar que las distribuciones de C. Hombres y C. Mujeres serán iguales (o relativamente similares) para cada categoría si la característica estudiada es independiente del sexo. En lenguaje matemático corresponden a las distribuciones de la característica estudiada condicionada a ser hombre o mujer.

Los coeficientes de dispersión (en adelante D. Hombres y D. Mujeres) representan cómo se distribuye cada categoría de la característica estudiada entre hombres y mujeres en tanto por ciento. D. Mujeres constituye nuestra principal herramienta de diagnóstico, ya que nos da directamente el % de feminización de cada categoría en particular. En lenguaje matemático corresponden a la distribución del género condicionada a cada categoría de la característica estudiada. En la práctica lo que haremos será calificar una categoría según el valor de D. Mujeres, comparándolo con los intervalos de nuestra tabla de referencia.

A partir del diagnóstico se han reconfigurado las medidas que contenía el I Plan de Igualdad, se han aportado otras nuevas, y se ha establecido una temporalización para su desarrollo.



**Tabla I. Personal docente**



	A1	A2	TOTAL
Hombres	4701	2724	7425
Mujeres	6737	10166	16903
Total	11438	12890	24328

	A1	A2	TOTAL
Mascul.	0,70	0,27	0,44
Femini.	1,43	3,73	2,28
C.Hombres	63,31%	36,69%	100,00%
C.Mujeres	39,86%	60,14%	100,00%
D.Hombres	41,10%	21,13%	30,52%
D.Mujeres	58,90%	78,87%	69,48%

El personal que es empleado público docente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia está constituido por 24328 personas. De ellas 16903 son mujeres y 7425 son hombres, es decir, que las mujeres constituyen el 69,48% del total del personal, mientras que los hombres suponen el 30,52% restante.

A partir de los datos obtenidos se observa que en la función docente no universitaria existe un mayor número de mujeres que de hombres, es especial en el grupo A2. En este grupo, el grado de feminización es de 3,73. Eso significa que hay 3,73 mujeres por cada hombre. En el grupo A1 esa ratio disminuye de 1,43 mujeres que de hombre. Los datos globales para la docencia no universitaria nos dicen que hay 2,28 mujeres por cada hombre, lo que implica que hay más del doble de mujeres que de hombres.



Por otra parte, la observación de los datos de concentración nos permite determinar que las mujeres tienden a estar más concentradas que los hombres, en los que se observa una ligera asimetría.

Si comparamos estos datos con los correspondientes del informe de 2016 (que recogía datos del 2014), observamos que:

- ♦ La distribución hombres/mujeres en el grupo A2 es prácticamente igual que en los años anteriores, con un ligero incremento de mujeres.
- ♦ La proporción de mujeres en el grupo A1 ha aumentado con respecto al plan anterior en un 4,5%. Ello significa una mayor presencia femenina en este nivel.
- ♦ La concentración de mujeres en los grupos A1 y A2 es también prácticamente igual que en los años anteriores, con un ligero aumento sobre el cuerpo A1 (del 36% al 39%).

Por lo tanto se observa un ligero aumento de mujeres en ambos subgrupos A1 y A2, la tendencia general es similar a la del anterior plan.

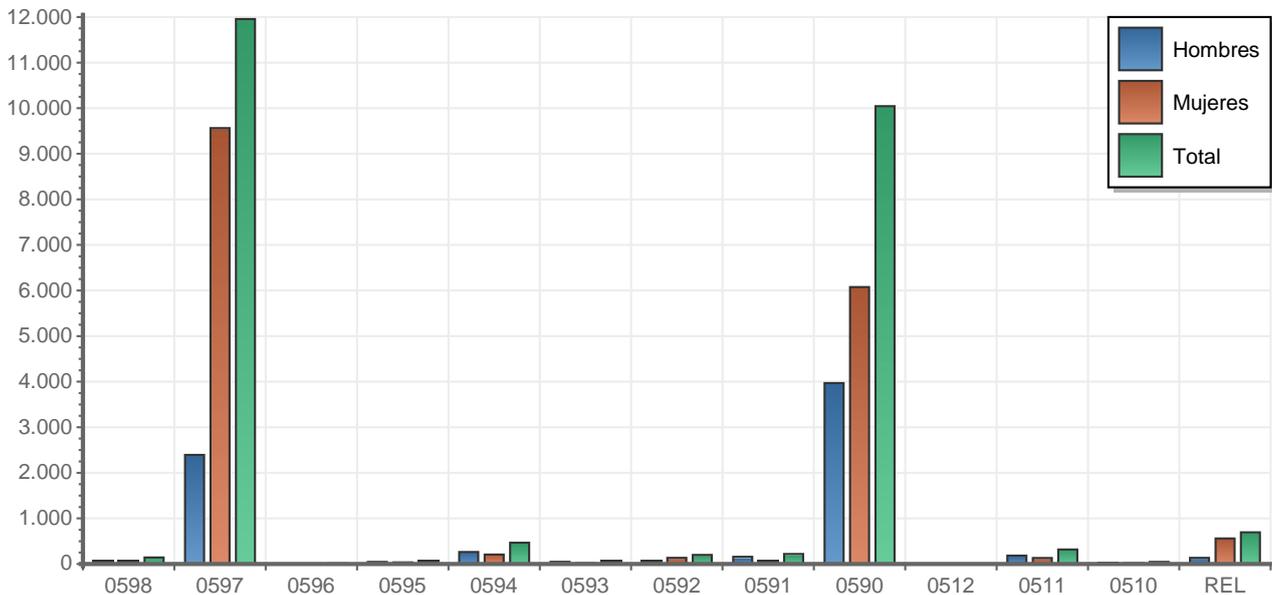
En cuanto al estudio por rangos según el coeficiente de feminización, el grupo A1 con un 58,90 % está por debajo de la media del 69,48 %, mientras que el grupo A2 con un 78,87 % se encuentra por encima de la media.

Por último, cabe señalar que algunas de las características que se van a estudiar en las distintas tablas pueden depender directamente de la pertenencia a cuerpos del grupo A1 o del grupo A2, en cuyo caso habría que tener en cuenta los porcentajes de feminización en estos grupos, señalados en los párrafos anteriores, además del porcentaje general para hacer un diagnóstico más certero de la influencia del sexo en las distintas características.

Así mismo, respecto a los datos anteriores, se debe tener en cuenta la integración del personal docente del cuerpo 591 entre el 590 y 598.



**Tabla II. Representación: Distribución por cuerpos y sexo**



	0598	0597	0596	0595	0594	0593	0592	0591	0590	0512	0511	0510	REL	TOTAL
Hombres	71	2394	4	44	261	48	63	157	3969	0	185	27	134	7357
Mujeres	73	9562	7	36	206	18	134	60	6075	2	132	18	561	16884
Total	144	11956	11	80	467	66	197	217	10044	2	317	45	695	24241

	0598	0597	0596	0595	0594	0593	0592	0591	0590	0512	0511	0510	REL	TOTAL
Mascul.	0,97	0,25	0,57	1,22	1,27	2,67	0,47	2,62	0,65	0,00	1,40	1,50	0,24	0,44
Femini.	1,03	3,99	1,75	0,82	0,79	0,38	2,13	0,38	1,53	1,00	0,71	0,67	4,19	2,30
C.Hombres	0,97%	32,54%	0,05%	0,60%	3,55%	0,65%	0,86%	2,13%	53,95%	0,00%	2,51%	0,37%	1,82%	100,00 %
C.Mujeres	0,43%	56,63%	0,04%	0,21%	1,22%	0,11%	0,79%	0,36%	35,98%	0,01%	0,78%	0,11%	3,32%	100,00 %
D.Hombres	49,31%	20,02%	36,36%	55,00%	55,89%	72,73%	31,98%	72,35%	39,52%	0,00%	58,36%	60,00%	19,28%	30,35%
D.Mujeres	50,69%	79,98%	63,64%	45,00%	44,11%	27,27%	68,02%	27,65%	60,48%	100,00 %	41,64%	40,00%	80,72%	69,65%

- ♦ 0598: CUERPO DE PROFESORES ESPECIALISTAS EN SECTORES SINGULARES DE FORMACIÓN PROFESIONAL
- ♦ 0597: CUERPO DE MAESTROS
- ♦ 0596: CUERPO DE MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO
- ♦ 0595: CUERPO DE PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO
- ♦ 0594: CUERPO DE PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS
- ♦ 0593: CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS
- ♦ 0592: CUERPO DE PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS
- ♦ 0591: CUERPO DE PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL
- ♦ 0590: CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA
- ♦ 0512: CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS
- ♦ 0511: CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA



- ♦ 0510: CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN
- ♦ REL: PROFESORES DE RELIGIÓN

Cuerpos con mayor índice de masculinidad:

- ♦ Cuerpo de Catedráticos de Música y Artes Escénicas, con 2,5 hombres por cada mujer.

Cuerpos relativamente paritarios:

- ♦ Cuerpo de Profesores especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional, con 1,03 mujeres por cada hombre.
- ♦ Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño, con 1,22 hombres por cada mujer.
- ♦ Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas, con 1,27 hombres por cada mujer.
- ♦ Cuerpo de Inspectores de Educación, con 1,5 hombres por cada mujer.
- ♦ Cuerpo de Catedráticos de Educación Secundaria, con 1,40 hombres por cada mujer.
- ♦ Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, con 1,53 mujeres por cada hombre.

Cuerpos (en su caso grupo) con un mayor índice de feminidad:

- ♦ Cuerpo de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas, siendo todas mujeres.
- ♦ Cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, con 2,13 mujeres por cada hombre.
- ♦ Cuerpo de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, con 1,75 mujeres por cada hombre.
- ♦ Cuerpo de Maestros, con 4 mujeres por cada hombre.
- ♦ Profesores de Religión con 4,1 mujeres por cada hombre.

Si comparamos estos datos con los correspondientes de 2016, observamos que ha habido un aumento en el índice de feminidad en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, y en el Cuerpo de Maestros. Estos cuerpos corresponden al 93 % de las mujeres y al 86 % de los hombres, por lo que son los que más pesan en los datos generales. Esto está de acuerdo con los datos obtenidos en las tablas siguientes.

También es muy significativa la feminización operada en el Cuerpo de Inspectores de Educación en el que, en los datos de 2016, había 0,06 mujeres por cada hombre y en la actualidad 0,67.

Resulta destacable el hecho de que la masculinidad ha aumentado en el cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas, cuando en general la tendencia es a la feminización de los cuerpos.

Dado el actual porcentaje superior de mujeres a la media en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria se puede presumir que las futuras convocatorias para catedráticos y catedráticas de Educación Secundaria aumente el número de mujeres que ostenten la categoría de catedráticas de Enseñanza Secundaria. Igual proceso ocurrirá con el Cuerpo de Catedráticos de Música y Artes Escénicas.

No hay datos de profesorado de Religión en el estudio de 2016. La comparativa habrá de hacerse en las tablas de diagnóstico de planes posteriores. No obstante lo anterior, si atendemos a los rangos en que se clasifica cada cuerpo por porcentaje de mujeres, tendríamos que el grupo formado por los profesores de Religión con un 80,72% de mujeres y el cuerpo de Maestros (597) con un 79,98% de mujeres están por encima de la proporción entre hombres y mujeres del 69,48%.

El cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas (592) con un 68,02% de mujeres

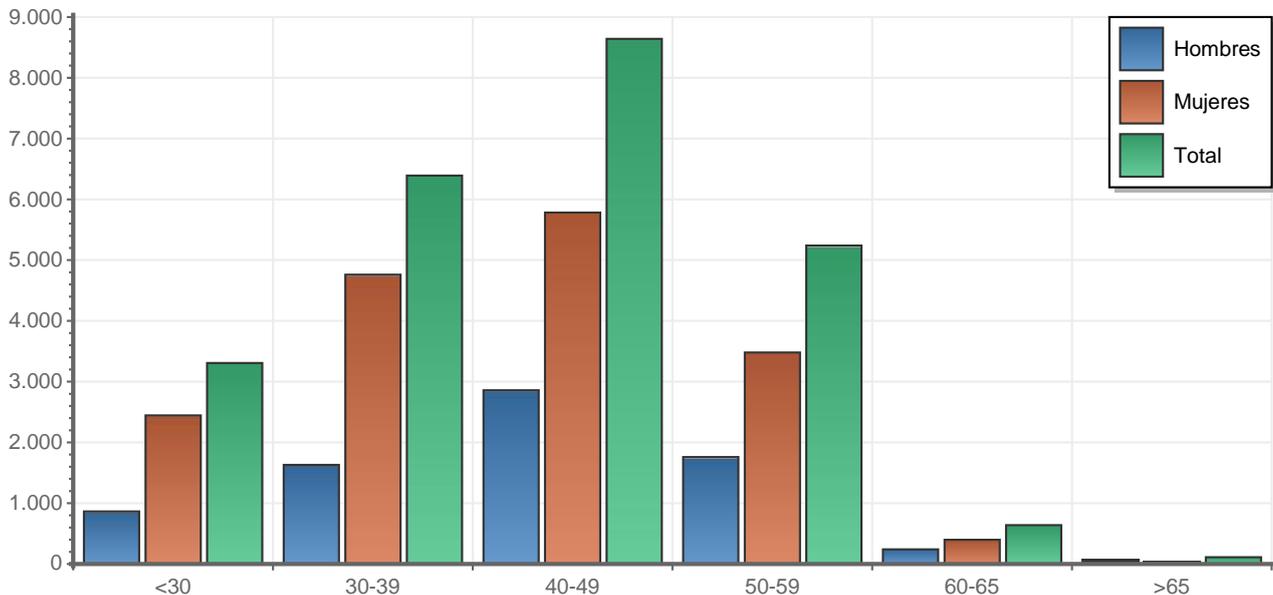


refleja la proporción entre hombres y mujeres, y en el resto hay una mayor proporción masculina sobre la media general, aunque con diferencias muy notables a tenor de lo analizado anteriormente.

Se advierte que el cuerpo 591 ha desaparecido con la LOMLOE, quedando integrados gran parte de los docentes de este cuerpo en el 590 y pasando algunas de sus especialidades a un nuevo cuerpo, el 598, Profesores Especialistas de Sectores Singulares de Formación Profesional.



**Tabla III. Distribución por edad y sexo**



	<30	30-39	40-49	50-59	60-65	>65	TOTAL
Hombres	864	1631	2858	1760	241	71	7425
Mujeres	2444	4759	5783	3479	398	40	16903
Total	3308	6390	8641	5239	639	111	24328

	<30	30-39	40-49	50-59	60-65	>65	TOTAL
Mascul.	0,35	0,34	0,49	0,51	0,61	1,78	0,44
Femini.	2,83	2,92	2,02	1,98	1,65	0,56	2,28
C.Hombres	11,64%	21,97%	38,49%	23,70%	3,25%	0,96%	100,00%
C.Mujeres	14,46%	28,15%	34,21%	20,58%	2,35%	0,24%	100,00%
D.Hombres	26,12%	25,52%	33,07%	33,59%	37,72%	63,96%	30,52%
D.Mujeres	73,88%	74,48%	66,93%	66,41%	62,28%	36,04%	69,48%

Al estudiar la distribución por edad y sexo se puede observar cómo va disminuyendo el grado de feminización a medida que se examinan los intervalos de edad mayores de cuarenta años, si bien no se observan desviaciones significativas de la media del grado de feminización sino hasta el intervalo del mayor grupo de edad.

Si observamos la dispersión D. Mujeres en la franja de <30 años, hay 7,3 mujeres por cada 10 docentes no universitarios y se produce una disminución hasta aproximadamente 6 mujeres por cada 10 docentes no universitarios en la franja de 60-65 años. Respecto del último intervalo, que se refiere a las personas mayores de 65 años, se aclara que los y las docentes mayores de 65 años deben solicitar expresamente la prolongación de servicio activo. Por ello se puede decir que en la actualidad hay más hombres que mujeres que solicitan la prolongación del servicio activo.

Al comparar estos datos actuales con los correspondientes al informe de 2016, se observa que la tendencia que se ha descrito aparecía ya en aquel momento. Aunque actualmente los



datos de feminización han aumentado, hay que tener en cuenta que, al ser una gráfica de edades, esta va desplazándose hacia la derecha con el paso del tiempo. Eso implica que el grado de feminización en el grupo de menores de 30 años, que es de casi 3 mujeres por cada hombre, sea presumiblemente la proporción que se va a imponer en los próximos años, pudiendo incluso crecer algo más a tenor de la forma de la curva, la cual no permite determinar que este dato haya alcanzado el máximo.

Por último, si clasificamos cada tramo de edad dentro de su rango de feminización, obtenemos todo el abanico de rangos desplegado de más a menos feminizado:

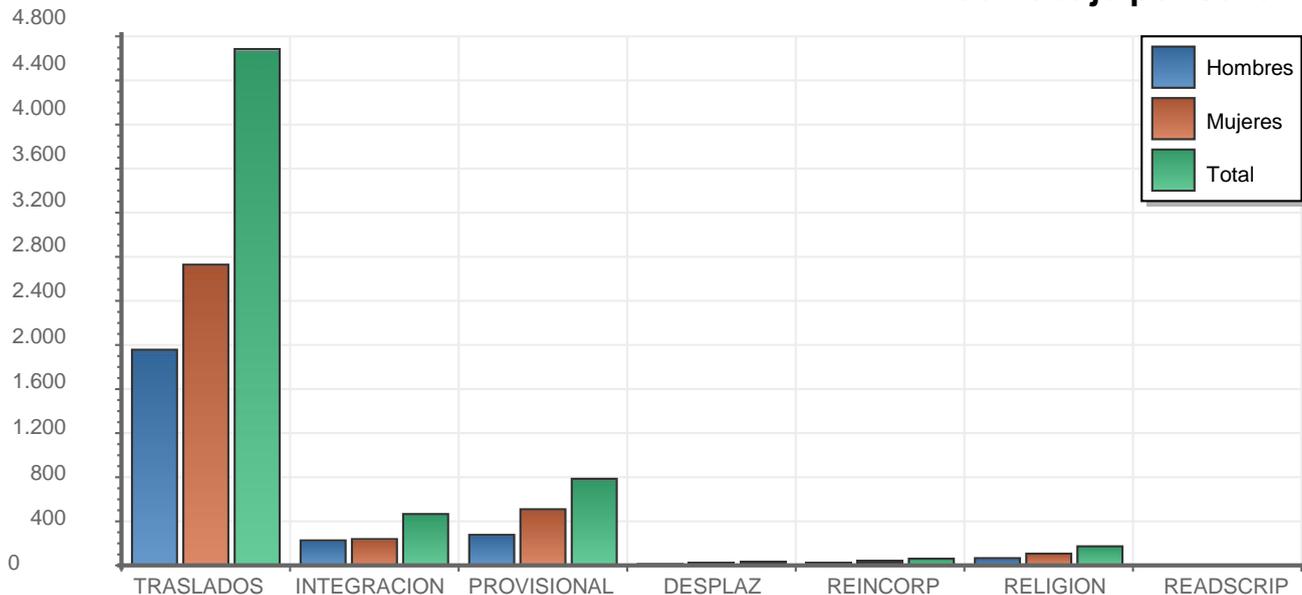
- Menores de 30 con 73,88% de mujeres es un tramo por encima del 69,48%.
- Entre 30 y 39 con 74,48% de mujeres es un tramo por encima del 69,48%.
- Entre 40 y 49 con 66,93% de mujeres es un tramo equilibrado.
- Entre 50 y 59 con 66,41% de mujeres es un tramo en la media de la relación entre hombres y mujeres.
- Entre 60 y 65 con 62,28% de mujeres es un tramo más masculino.
- Mayores de 65 con 36,04% de mujeres es un tramo que se encuentra significativamente desviado hacia los hombres. Como ya se ha comentado antes, representa un dato muy alejado de la tendencia general.

Los datos del estudio de 2016 presentaban una clasificación similar en sus tramos.

Respecto al índice de concentración el 23% del personal docente femenino tiene una edad superior a los 50 años, mientras que este porcentaje sube al 27% para los hombres en el mismo grupo de edad. El grupo más numeroso en edad lo constituyen quienes tienen entre 40 y 59 años. En este tramo de edad los hombres constituyen el 62% de su total, mientras que las mujeres son el 56% de su total aproximadamente. Se observa un mayor grado de juventud de las mujeres que trabajan en la función pública docente, siendo las menores de 39 años el 42% del total de mujeres. Por otro lado, los hombres menores de 39 años suponen el 33% del total de hombres.



**Tabla IVA. Proceso de selección y contratación: Forma de acceso a los puestos de trabajo por sexo A1**



	TRASLADOS	INTEGRACION	PROVISIONAL	DESPLAZ	REINCORP	RELIGION	READSCRIP	TOTAL
Hombres	1957	227	277	12	22	66	0	2561
Mujeres	2728	239	509	22	39	107	0	3644
Total	4685	466	786	34	61	173	0	6205

	TRASLADOS	INTEGRACION	PROVISIONAL	DESPLAZ	REINCORP	RELIGION	READSCRIP	TOTAL
Mascul.	0,72	0,95	0,54	0,55	0,56	0,62	0,00	0,70
Femini.	1,39	1,05	1,84	1,83	1,77	1,62	0,00	1,42
C.Hombres	76,42%	8,86%	10,82%	0,47%	0,86%	2,58%	0,00%	100,00%
C.Mujeres	74,86%	6,56%	13,97%	0,60%	1,07%	2,94%	0,00%	100,00%
D.Hombres	41,77%	48,71%	35,24%	35,29%	36,07%	38,15%	0,00%	41,27%
D.Mujeres	58,23%	51,29%	64,76%	64,71%	63,93%	61,85%	0,00%	58,73%

Los porcentajes de acceso al nivel A1 respetan la proporción entre hombres y mujeres del citado nivel A1, lo que es destacable. El hecho de que las distribuciones C. Hombres y C. Mujeres sean similares indica que la forma de acceso a los puestos de trabajo dentro del cuerpo A1 es independiente del sexo.

Para ingresar en los cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas y Profesores de Diseño y Artes Plásticas se necesitan los requisitos de titulación académica y de formación pedagógica y didáctica establecidos en el artículo 94 (Enseñanza Secundaria), 96 (Enseñanzas artísticas) y 97 (Enseñanzas de Idiomas) de la LOE. Los requisitos de titulación académica para el ingreso en el Cuerpo de Catedráticos de Música y Artes Escénicas figuran en la disposición adicional décima de la Ley Orgánica de 2006/2003, de 3 de mayo, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica de 2006/2003, de



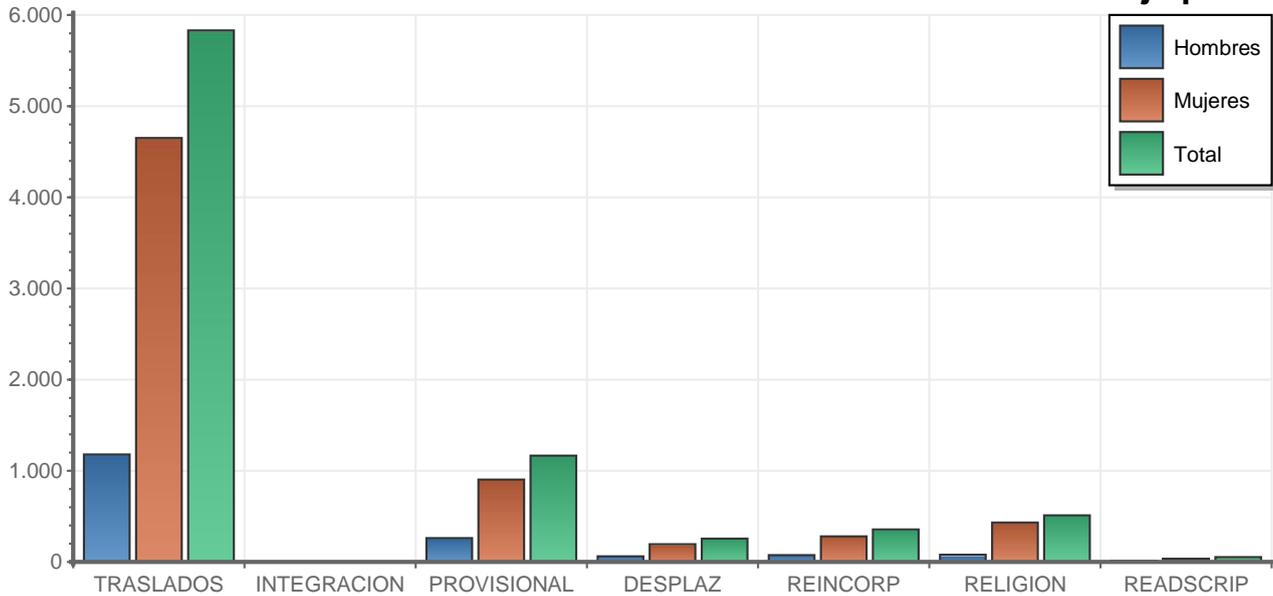
3 de mayo, de Educación.

En los procedimientos selectivos de 2023, en los que se ofertaron plazas para los cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria (590), Profesores de Escuelas de Idiomas (592), Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional (598), Profesores de Música y Artes Escénicas (594) y Profesores de Artes Plásticas y Diseño (595), la distribución de hombres y mujeres presidentes de tribunales constituidos fue la siguiente:

	590 (196 tribunales)	598 (6 tribunales)	592 (3 tribunales)	594 (14 tribunales)	595 (3 tribunales)
Mujeres	116	3	2	7	1
Hombres	80	3	1	7	2



**Tabla IVB. Proceso de selección y contratación: Forma de acceso a los puestos de trabajo por sexo A2**



	TRASLADOS	INTEGRACION	PROVISIONAL	DESPLAZ	REINCORP	RELIGION	READSCRIP	TOTAL
Hombres	1180	0	262	62	75	80	14	1673
Mujeres	4651	1	904	194	281	432	39	6502
Total	5831	1	1166	256	356	512	53	8175

	TRASLADOS	INTEGRACION	PROVISIONAL	DESPLAZ	REINCORP	RELIGION	READSCRIP	TOTAL
Mascul.	0,25	0,00	0,29	0,32	0,27	0,19	0,36	0,26
Femini.	3,94	1,00	3,45	3,13	3,75	5,40	2,79	3,89
C.Hombres	70,53%	0,00%	15,66%	3,71%	4,48%	4,78%	0,84%	100,00%
C.Mujeres	71,53%	0,02%	13,90%	2,98%	4,32%	6,64%	0,60%	100,00%
D.Hombres	20,24%	0,00%	22,47%	24,22%	21,07%	15,63%	26,42%	20,46%
D.Mujeres	79,76%	100,00%	77,53%	75,78%	78,93%	84,38%	73,58%	79,54%

Los porcentajes de acceso al nivel A2 respetan la proporción entre hombres y mujeres del citado nivel A2, lo que es destacable. El hecho de que las distribuciones C. Hombres y C. Mujeres sean muy similares indica que la forma de acceso a los puestos de trabajo dentro del cuerpo A1 es independiente del sexo.

Para ingresar en el Cuerpo de Maestros se necesitan los requisitos de titulación académica establecidos en los artículos 92 y 93 de la LOE.

En los procedimientos selectivos de 2022, en los que se ofertaron exclusivamente plazas al Cuerpo de Maestros, la distribución de hombres y mujeres, presidentes de tribunales, fue la siguiente:



	EI	FF	FI	AL	MU	EF	PT	PRI	TOTAL (178 tribunales)
Mujeres	50	3	15	8	3	5	17	17	118
Hombres	10	2	4	4	3	13	5	19	60

La leyenda de las siglas anteriores es:

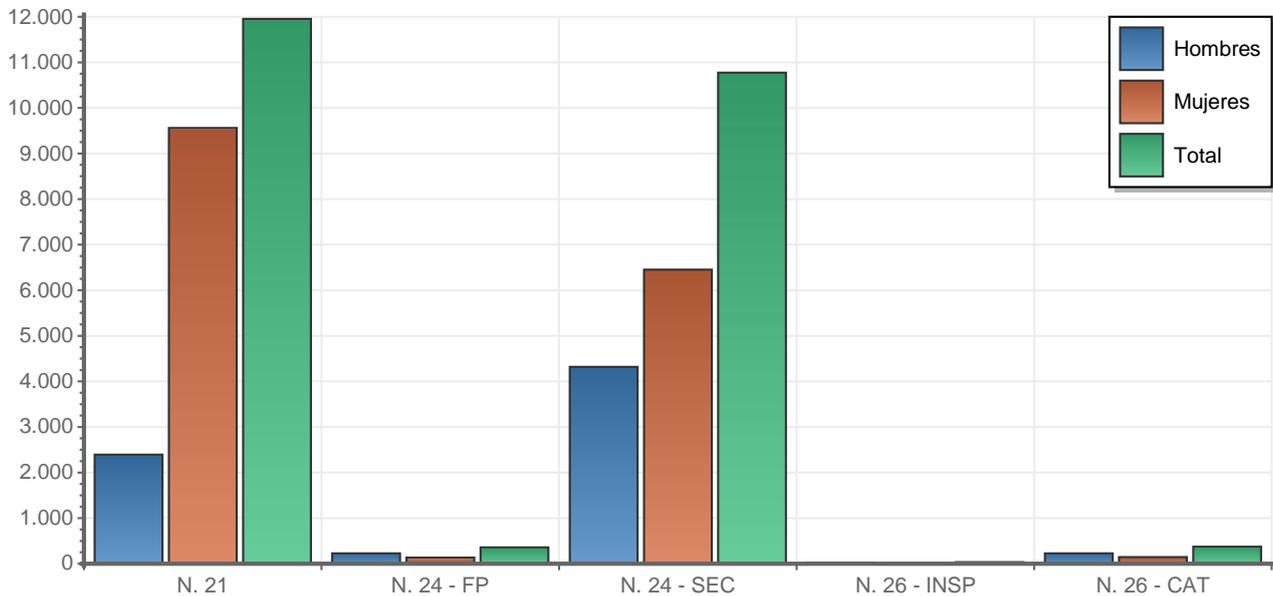
- ◆ EI: Educación Infantil.
- ◆ FF: Lengua extranjera: Francés.
- ◆ FI: Lengua extranjera: Inglés.
- ◆ AL: Audición y Lenguaje.
- ◆ MU: Música.
- ◆ EF: Educación Física.
- ◆ PT: Pedagogía Terapéutica.
- ◆ PRI: Primaria

La distribución de presidentes del tribunal número 1 fue la siguiente:

	597 (8 especialidades)
Mujeres	4
Hombres	4



**Tabla V. Clasificación profesional: Distribución por niveles y sexo**



	N. 21	N. 24 - FP	N. 24 - SEC	N. 26 - INSP	N. 26 - CAT	TOTAL
Hombres	2392	227	4320	24	227	7425
Mujeres	9560	133	6453	11	145	16903
Total	11952	360	10773	35	372	24328

	N. 21	N. 24 - FP	N. 24 - SEC	N. 26 - INSP	N. 26 - CAT	TOTAL
Mascul.	0,25	1,71	0,67	2,18	1,57	0,44
Femini.	4,00	0,59	1,49	0,46	0,64	2,28
C.Hombres	32,22%	3,06%	58,18%	0,32%	3,06%	100,00%
C.Mujeres	56,56%	0,79%	38,18%	0,07%	0,86%	100,00%
D.Hombres	20,01%	63,06%	40,10%	68,57%	61,02%	30,52%
D.Mujeres	79,99%	36,94%	59,90%	31,43%	38,98%	69,48%

Los puestos de nivel 21 y 24 reflejan con mucha aproximación las distribuciones de los niveles correspondientes a los cuerpos estudiados anteriormente, especialmente en los cuerpos de Maestros y de Profesores de Enseñanza Secundaria. Se observa cómo los puestos ocupados por mujeres y hombres tienden a estar equilibrados en el nivel 24, mientras que las mujeres son mayoría, por encima de la media general, en el nivel 21. Si observamos la distribución en los cuerpos de nivel 26, se aprecia una mayor presencia masculina, habiendo 1,57 hombres por cada mujer. Es en el parámetro de concentración C. Mujeres y C. Hombres donde mejor se refleja la desigualdad en la ocupación de estos puestos de alto nivel, ya que mientras que en los hombres la ocupación de estos puestos de nivel 26 es de un 3,38% del total de hombres, en el conjunto de mujeres se reduce al 0,93% del total.



Si comparamos estos datos con los correspondientes al primer estudio de igualdad observamos que se está produciendo una progresiva feminización en los tres niveles:

-En el grupo 21 pasa del 76,87% al 79,99%, se produce un aumento del 3,12%.

- En el grupo 24 se ha distinguido entre FP y Secundaria. En FP suponen un 36,94% y en Secundaria un 59,90%. En el anterior Plan los datos acumulados alcanzaban el 55'32%.

-En el grupo 26 se ha distinguido entre Inspectores y Catedráticos, En Inspectores suponen el 31,43% y en Catedráticos el 38,98%.En el anterior Plan los datos acumulados alcanzaban el 31,51%.

Como dato positivo se observa un aumento destacable en el porcentaje de mujeres que son titulares de un nivel 26 respecto de los datos del anterior plan. Es previsible que dicha proporción siga aumentando, vista la tendencia general antes expuesta. Dicho nivel comprende, entre otros, los cuerpos de Inspectores de Educación y de Catedráticos de Enseñanza Secundaria, a los que se accede desde otros cuerpos de la función docente, pudiendo considerarse un grupo de "promoción" profesional dentro de la carrera docente. El aumento de mujeres en el nivel 26 es debido fundamentalmente a convocatorias al Cuerpo de Inspectores y a las especialidades del Cuerpo de Catedráticos de Música y Artes Escénicas que se han celebrado en los últimos años.

Para el presente plan se ha incrementado la información de los niveles profesionales respecto del anterior plan al diferenciar en nivel 24 y nivel 26 en los cuerpos ahora desglosados (24: secundaria y FP; 26: inspectores y catedráticos).

En la siguiente tabla se puede observar la distribución desagregada por sexos de los cuerpos y especialidades docentes no universitarias según los datos obtenidos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, datos correspondientes al curso 2020-21.

CUERPO/ESPECIALIDAD	HOMBRE	MUJER	TOTAL
0511-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	736	431	1167
001-FILOSOFIA	31	7	38
002-GRIEGO	9	1	10
003-LATIN	13	11	24
004-LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA	65	81	146
005-GEOGRAFIA E HISTORIA	74	45	119
006-MATEMATICAS	96	30	126
007-FISICA Y QUIMICA	75	17	92
008-BIOLOGIA Y GEOLOGIA	42	41	83
009-DIBUJO	48	9	57
010-FRANCES	20	35	55
011-INGLES	34	84	118
012-ALEMAN	1		1
016-MUSICA	27	17	44
017-EDUCACION FISICA	48	8	56
018-ORIENTACIÓN EDUCATIVA	31	12	43
019-TECNOLOGIA	32	1	33
022-FORMACION EMPRESARIAL	2	2	4
024-TECNOLOGIA DEL METAL	2		2
025-TECNOLOGIA ELECTRICA	3		3
026-TECNOLOGIA ELECTRONICA	4		4
027-TECNOLOGIA DE AUTOMOCION	1		1



## Región de Murcia

Consejería de Educación y Formación Profesional

Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación

028-TECNOLOGIA DE DELINEACION	2		2
029-TECNOLOGIA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL	2	2	4
045-TECNOLOGIA DE IMAGEN Y SONIDO	1		1
061-ECONOMIA	2	5	7
101-ADMINISTRACION DE EMPRESAS	24	7	31
102-ANALISIS Y QUIMICA INDUSTRIAL	2	1	3
103-ASESORIA Y PROCESOS DE IMAGEN PERSONAL	1	1	2
104-CONSTRUCCIONES CIVILES Y EDIFICACION	1	1	2
105-FORMACION Y ORIENTACION LABORAL	8	3	11
106-HOSTELERIA Y TURISMO		1	1
107-INFORMATICA	11	3	14
108-INTERVENCION SOCIOCOMUNITARIA		2	2
110-ORGANIZACION Y GESTION COMERCIAL	5	2	7
111-ORGANIZACION Y PROCESOS DE MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	3		3
112-ORGANIZACION Y PROYECTOS DE FABRICACION MECANICA	1		1
113-ORGANIZACION Y PROYECTOS DE SISTEMAS ENERGETICOS	1		1
116-PROCESOS EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	1		1
117-PROCESOS DIAGNOSTICOS CLINICOS Y PRODUCTOS ORTOPROTESICOS		2	2
118-PROCESOS SANITARIOS	2		2
124-SISTEMAS ELECTRONICOS	9		9
125-SISTEMAS ELECTROTECNICOS Y AUTOMATICOS	2		2
<b>0512-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
008-FRANCES		3	3
011-INGLES	1	5	6
<b>0513-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
009-	1		1
018-		1	1
0521-C.CATEDRÁTICOS NUMERARIOS DE INST.TÉCN.ENSEÑ.MEDIA, A EXTING	1		1
002-CICLO ESPECIAL DE FORMACION MANUAL	1		1
0526-C.PROFESORES ESPECIALES INST.TÉCN.ENSEÑANZA MEDIA, A EXTING.	15	35	50
008-EDUCACION FISICA	13	20	33
009-ENSEÑANZAS DEL HOGAR		11	11
010-ASUMIDOS	1	4	5
017-	1		1
<b>0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA</b>	<b>4391</b>	<b>5615</b>	<b>10006</b>
000-	2	1	3
001-FILOSOFIA	212	139	351
002-GRIEGO	27	27	54
003-LATIN	50	87	137
004-LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA	291	931	1222
005-GEOGRAFIA E HISTORIA	516	455	971
006-MATEMATICAS	635	490	1125
007-FISICA Y QUIMICA	294	301	595
008-BIOLOGIA Y GEOLOGIA	236	399	635
009-DIBUJO	244	226	470
010-FRANCES	70	306	376
011-INGLES	253	921	1174
012-ALEMAN	6	12	18
013-ITALIANO		1	1
016-MUSICA	134	120	254
017-EDUCACION FISICA	351	148	499
018-ORIENTACIÓN EDUCATIVA	124	331	455
019-TECNOLOGIA	300	163	463
022-FORMACION EMPRESARIAL	10	6	16
024-TECNOLOGIA DEL METAL	6		6
025-TECNOLOGIA ELECTRICA	28		28
026-TECNOLOGIA ELECTRONICA	31		31
027-TECNOLOGIA DE AUTOMOCION	9		9
028-TECNOLOGIA DE DELINEACION	5		5
029-TECNOLOGIA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL	58	32	90
030-TECNOLOGIA QUIMICA	1	1	2



## Región de Murcia

Consejería de Educación y Formación Profesional

Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación

031-TECNOLOGIA SANITARIA	5	5	10
036-TECNOLOGIA DE PELUQUERIA Y ESTETICA	1	3	4
045-TECNOLOGIA DE IMAGEN Y SONIDO	1		1
054-TECNOLOGIA INFORMATICA DE GESTION	12	4	16
059-APOYO CIENTIFICO-TECNICO	1	1	2
061-ECONOMIA	73	112	185
0F0-	1		1
101-ADMINISTRACION DE EMPRESAS	55	67	122
102-ANALISIS Y QUIMICA INDUSTRIAL	7	13	20
103-ASESORIA Y PROCESOS DE IMAGEN PERSONAL	6	11	17
104-CONSTRUCCIONES CIVILES Y EDIFICACION	6	3	9
105-FORMACION Y ORIENTACION LABORAL	51	89	140
106-HOSTELERIA Y TURISMO	6	11	17
107-INFORMATICA	88	27	115
108-INTERVENCION SOCIOCOMUNITARIA	9	31	40
109-NAVEGACION E INSTALACIONES MARINAS	3		3
110-ORGANIZACION Y GESTION COMERCIAL	18	33	51
111-ORGANIZACION Y PROCESOS DE MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	26	2	28
112-ORGANIZACION Y PROYECTOS DE FABRICACION MECANICA	14	10	24
113-ORGANIZACION Y PROYECTOS DE SISTEMAS ENERGETICOS	12	3	15
114-PROCESOS DE CULTIVO ACUICOLA	2	5	7
115-PROCESOS DE PRODUCCION AGRARIA	8	7	15
116-PROCESOS EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	1	6	7
117-PROCESOS DIAGNOSTICOS CLINICOS Y PRODUCTOS ORTOPROTESICOS	4	16	20
118-PROCESOS SANITARIOS	12	31	43
119-PROCESOS Y MEDIOS DE COMUNICACION	3	1	4
120-PROCESOS Y PRODUCTOS DE TEXTIL, CONFECCION Y PIEL	2	2	4
122-PROCESOS Y PRODUCTOS EN ARTES GRAFICAS	2	2	4
123-PROCESOS Y PRODUCTOS EN MADERA Y MUEBLE	3		3
124-SISTEMAS ELECTRONICOS	17	1	18
125-SISTEMAS ELECTROTECNICOS Y AUTOMATICOS	37	4	41
803-CULTURA CLASICA	12	18	30
<b>0591-CUERPO DE PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>770</b>	<b>643</b>	<b>1413</b>
001-PRACTICAS DEL METAL	14		14
002-PRACTICAS DE ELECTRICIDAD	43	1	44
003-PRACTICAS DE ELECTRONICA	47	1	48
004-PRACTICAS DE AUTOMOCION	34		34
005-PRACTICAS DE DELINEACION	10	2	12
006-PRACTICAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES	22	28	50
007-PRACTICAS DE QUIMICA	2		2
008-PRACTICAS SANITARIAS	4	5	9
009-TALLER DE LA MADERA	3		3
010-TALLER TEXTIL	1		1
012-TALLER DE LA MODA Y CONFECCION		1	1
013-TALLER DE PELUQUERIA Y ESTETICA	2	8	10
015-TALLER DE CONSTRUCCION Y OBRAS	4		4
018-PRACTICAS AGRARIAS	2		2
020-PRACTICAS DE HOSTELERIA Y TURISMO	3		3
021-TALLER DE VIDRIO Y CERAMICA	1	4	5
022-PRACTICAS DE IMAGEN Y SONIDO	2	1	3
024-PRACTICAS DE INFORMATICA DE GESTION	1	2	3
027-PRACTICAS DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD (C.T.)	1	9	10
120-	1		1
121-	1	2	3
122-	1		1
127-	2		2
201-COCINA Y PASTELERIA	22	22	44
202-EQUIPOS ELECTRONICOS	35	6	41
203-ESTETICA		14	14
204-FABRICACION E INSTALACION DE CARPINTERIA Y MUEBLE	7	1	8
205-INSTALACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS TERMICOS Y DE FLUIDOS	19	5	24



## Región de Murcia

Consejería de Educación y Formación Profesional

Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación

206-INSTALACIONES ELECTROTECNICAS	60	5	65
207-INSTALACIONES Y EQUIPOS DE CRIA Y CULTIVO		2	2
208-LABORATORIO	2	7	9
209-MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	83	2	85
210-MAQUINAS, SERVICIOS Y PRODUCCION	5		5
211-MECANIZADO Y MANTENIMIENTO DE MAQUINAS	27		27
212-OFICINA DE PROYECTOS DE CONSTRUCCION	4	8	12
213-OFICINA DE PROYECTOS DE FABRICACION MECANICA	1		1
214-OPERACIONES Y EQUIPOS DE ELABORACION DE PRODUCTOS ALIMENTARIOS	5	7	12
215-OPERACIONES DE PROCESOS	4	5	9
216-OPERACIONES Y EQUIPOS DE PRODUCCION AGRARIA	24	17	41
217-PATRONAJE Y CONFECCION	3	6	9
218-PELUQUERIA	3	42	45
219-PROCEDIMIENTOS DE DIAGNOSTICO CLINICO Y ORTOPROTESICO	10	31	41
220-PROCEDIMIENTOS SANITARIOS Y ASISTENCIALES	15	42	57
221-PROCESOS COMERCIALES	23	37	60
222-PROCESOS DE GESTION ADMINISTRATIVA	52	121	173
223-PRODUCCION EN ARTES GRAFICAS	8	3	11
225-SERVICIOS A LA COMUNIDAD	25	162	187
226-SERVICIOS DE RESTAURACION	15	11	26
227-SISTEMAS Y APLICACIONES INFORMATICAS	102	20	122
228-SOLDADURA	11	1	12
229-TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE IMAGEN Y SONIDO	4	2	6
<b>0592-CUERPO DE PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS</b>	<b>71</b>	<b>152</b>	<b>223</b>
001-ALEMAN	3	11	14
002-ARABE	2	1	3
004-CHINO	1	1	2
006-ESPAÑOL PARA EXTRANJEROS		4	4
008-FRANCES	11	21	32
011-INGLES	51	104	155
012-ITALIANO	3	10	13
<b>0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS</b>	<b>55</b>	<b>16</b>	<b>71</b>
006-CANTO		3	3
008-CLARINETE	3		3
009-CLAVE	1		1
010-COMPOSICION	4		4
014-CONTRABAJO	1		1
020-DIRECCION DE CORO	1		1
023-DIRECCION DE ORQUESTA	2		2
029-EXPRESION CORPORAL	1		1
030-FAGOT	1		1
031-FLAUTA DE PICO	1		1
032-FLAUTA TRAVESERA		2	2
033-ETNOMUSICOLOGÍA	1		1
035-GUITARRA	2		2
036-GUITARRA FLAMENCA	3		3
039-HISTORIA DE LA MUSICA	1	1	2
042-INSTRUMENTOS DE PUA	1		1
050-MUSICA DE CAMARA	5		5
051-MUSICOLOGIA		1	1
052-OBOE	1		1
053-ORGANO	1		1
057-PEDAGOGIA	2	1	3
058-PERCUSION	3		3
059-PIANO	3	3	6
061-IMPROVISACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO		1	1
066-SAXOFON	3		3
069-TEATRO INFANTIL	1		1
072-TROMBON	1		1
074-TROMPA	1		1
075-TROMPETA	2		2



## Región de Murcia

Consejería de Educación y Formación Profesional

Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación

076-TUBA	1		1
077-VIOLA		1	1
078-VIOLIN	2		2
079-VIOLONCHELO	2		2
083-CANTE FLAMENCO	1		1
097-INSTRUMENTOS HISTÓRICOS DE VIENTO	1		1
098-REPERTORIO CON PIANO PARA INSTRUMENTOS		3	3
100-TECNOLOGÍA MUSICAL	2		2
<b>0594-CUERPO DE PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS</b>	<b>269</b>	<b>231</b>	<b>500</b>
002-ARMONIA Y MELODIA ACOMPAÑADA	3	1	4
003-BALLET CLASICO	1	4	5
009-CONJUNTO CORAL E INSTRUMENTAL	1	1	2
011-CONTRAPUNTO Y FUGA		1	1
027-GUITARRISTA ACOMPAÑANTE (FLAMENCO)	2		2
035-INICIACION MUSICAL		3	3
050-REPENTIZACION, TRANSPOSICION INSTRUMENTAL Y ACOMPAÑAMIENTO		2	2
051-REPERTORIO DE OPERA Y ORATORIO		1	1
053-SOLFEO Y TEORIA DE LA MUSICA	1	9	10
059-TUBA	1		1
064-PIANISTA ACOMPAÑANTE (INSTRUMENTOS)	1		1
065-PIANISTA ACOMPAÑANTE (DANZA)	2	1	3
074-DIRECCION DE ESCENA	1	1	2
401-ACORDEON		1	1
402-ARPA		1	1
403-CANTO	3	2	5
404-CLARINETE	12	6	18
405-CLAVE	1	1	2
406-CONTRABAJO	6	1	7
407-CORO	5		5
408-FAGOT	5		5
410-FLAUTA TRAVESERA	5	8	13
411-FLAUTA DE PICO	2	1	3
412-FUNDAMENTOS DE COMPOSICION	12	3	15
414-GUITARRA	6	9	15
415-GUITARRA FLAMENCA	9		9
416-HISTORIA DE LA MUSICA		1	1
418-INSTRUMENTOS DE PUA	2	2	4
419-OBOE	7	2	9
420-ORGANO	1		1
421-ORQUESTA	4		4
422-PERCUSION	12	2	14
423-PIANO	54	60	114
424-SAXOFON	9	2	11
426-TROMBON	7		7
427-TROMPA	10		10
428-TROMPETA	6		6
429-TUBA	6		6
431-VIOLA	8	6	14
433-VIOLIN	13	9	22
434-VIOLONCHELO	7	4	11
435-DANZA ESPAÑOLA		11	11
436-DANZA CLASICA	2	17	19
437-DANZA CONTEMPORANEA	2	3	5
438-FLAMENCO	6	5	11
441-CANTO APLICADO AL ARTE DRAMATICO	2	3	5
442-CARACTERIZACION E INDUMENTARIA		2	2
443-DANZA APLICADA AL ARTE DRAMATICO		4	4
444-DICCION Y EXPRESION ORAL	2	5	7
445-DIRECCION ESCENICA	2		2
446-DRAMATURGIA	2		2
447-ESGRIMA	1		1

**Región de Murcia**

Consejería de Educación y Formación Profesional

Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación

448-ESPACIO ESCENICO	3		3
449-EXPRESION CORPORAL	1	3	4
451-INTERPRETACION	5	5	10
453-INTERPRETACION EN EL MUSICAL		2	2
458-TEORIA E HISTORIA DEL ARTE		1	1
459-TEORIA TEATRAL	1	1	2
460-LENGUAJE MUSICAL	7	17	24
464-REPERTORIO CON PIANO PARA DANZA	6	2	8
465-CANTE FLAMENCO	2	5	7
<b>0595-CUERPO DE PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>89</b>
009-DIBUJO ARTISTICO	2	2	4
013-HISTORIA DEL ARTE		1	1
018-MODELADO Y VACIADO		1	1
022-PROYECTOS DE ARTE DECORATIVO	2		2
033-TECNICAS AUDIOVISUALES	1		1
507-DIBUJO ARTISTICO Y COLOR	4	5	9
508-DIBUJO TECNICO	4	1	5
509-DISEÑO DE INTERIORES	3	1	4
510-DISEÑO DE MODA		3	3
511-DISEÑO DE PRODUCTO	2	1	3
512-DISEÑO GRAFICO	4	3	7
515-FOTOGRAFIA	3	6	9
516-HISTORIA DEL ARTE	3	2	5
517-JOYERIA Y ORFEBRERIA		1	1
520-MATERIALES Y TECNOLOGIA: DISEÑO	1	2	3
521-MEDIOS AUDIOVISUALES	4	2	6
522-MEDIOS INFORMATICOS	8	4	12
523-ORGANIZACION INDUSTRIAL Y LEGISLACION	1	5	6
525-VOLUMEN	3	4	7
<b>0596-CUERPO DE MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
006-CERAMICA ARTISTICA	1		1
008-DECORACION	1		1
012-DELINEACION	1		1
028-FOTOGRAFIA Y PROCESO DE REPRODUCCION	1		1
047-ORFEBRERIA		1	1
051-REPUJADO EN CUERO		1	1
065-VACIADO Y MODELADO	1		1
609-MODELISMO Y MAQUETISMO	1		1
610-MOLDES Y REPRODUCCIONES		1	1
613-TECNICAS CERAMICAS		1	1
615-TECNICAS DE JOYERIA Y BISUTERIA		1	1
618-TECNICAS DEL METAL		1	1
<b>0597-CUERPO DE MAESTROS</b>	<b>3648</b>	<b>10995</b>	<b>14643</b>
-	4		4
010-		1	1
018-	1		1
059-		1	1
AL-AUDICIÓN Y LENGUAJE	87	558	645
CS-CIENCIAS SOCIALES	296	315	611
EF-EDUCACION FISICA	708	512	1220
EGB-		1	1
EI-EDUCACIÓN INFANTIL	167	2915	3082
FA-LENGUA EXTRANJERA: ALEMÁN	2	5	7
FF-LENGUA EXTRANJERA: FRANCÉS	120	429	549
FI-LENGUA EXTRANJERA: INGLÉS	417	1542	1959
FL-FILOLOGIA: LENGUA CASTELLANA	97	156	253
I31-EDUCACIÓN INFANTIL/INGLÉS	11	230	241
I34-EDUCACIÓN FÍSICA/INGLÉS	38	16	54
I35-MÚSICA/INGLÉS	11	22	33
I38-EDUCACIÓN PRIMARIA/INGLÉS	13	21	34
INF-		1	1

**Región de Murcia**

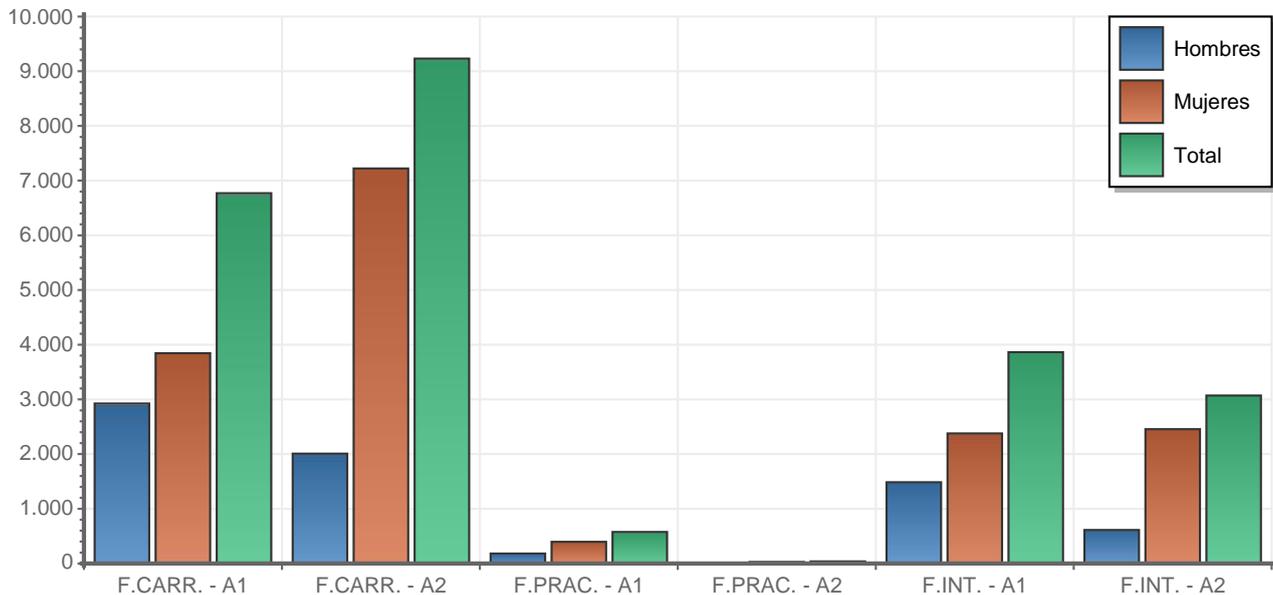
Consejería de Educación y Formación Profesional

Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación

MC-MATEMATICAS Y CIENCIAS DE LA NATURALEZA	307	309	616
MU-MUSICA	222	511	733
pri-		1	1
PRI-EDUCACIÓN PRIMARIA	974	2253	3227
PS-		1	1
PT-PEDAGOGIA TERAPEUTICA	173	1195	1368
9251-PROFESORES DE RELIGION - PRIMARIA - (LABORAL)	48	388	436
001-RELIGION	46	383	429
002-RELIGION EVANGELICA PRIMARIA	2	5	7
9252-PROFESOR DE RELIGION - SECUNDARIA - (LABORAL)	79	104	183
001-RELIGION	77	103	180
002-RELIGION EVANGELICA SECUNDARIA	2	1	3
9270-PROFESOR ESPECIALISTA (LABORAL)	32	8	40
001-PROFESOR ESPECIALISTA	32	8	40
9271-AUXILIAR LINGÜISTICO (BRITISH COUNCIL) PRIMARIA	2	5	7
001-AUXILIAR CONVERSACION - INGLES	1	5	6
002-AUXILIAR CONVERSACION - FRANCES	1		1
9278-AUXILIAR LINGÜISTICO (BRITISH COUNCIL) SECUNDARIA	1	2	3
001-AUXILIAR LINGÜISTICO (BRITISH COUNCIL) SECUNDARIA	1	2	3
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>10214</b>	<b>18705</b>	<b>28919</b>



**Tabla VI. Clasificación profesional: Distribución por relación jurídica y sexo**



	F.CARR. - A1	F.CARR. - A2	F.PRAC. - A1	F.PRAC. - A2	F.INT. - A1	F.INT. - A2	TOTAL
Hombres	2926	2008	182	11	1486	613	7033
Mujeres	3844	7223	395	27	2377	2457	15901
Total	6770	9231	577	38	3863	3070	22934

	F.CARR. - A1	F.CARR. - A2	F.PRAC. - A1	F.PRAC. - A2	F.INT. - A1	F.INT. - A2	TOTAL
Mascul.	0,76	0,28	0,46	0,41	0,63	0,25	0,44
Femini.	1,31	3,60	2,17	2,45	1,60	4,01	2,26
C.Hombres	41,60%	28,55%	2,59%	0,16%	21,13%	8,72%	100,00%
C.Mujeres	24,17%	45,42%	2,48%	0,17%	14,95%	15,45%	100,00%
D.Hombres	43,22%	21,75%	31,54%	28,95%	38,47%	19,97%	30,67%
D.Mujeres	56,78%	78,25%	68,46%	71,05%	61,53%	80,03%	69,33%

Como novedad para el presente plan, se ha distinguido entre personal funcionario de carrera y en prácticas tanto en el nivel A1 como en el A2.

El estudio de los datos nos permite ver que las mujeres superan a los hombres en porcentaje en todos los grupos, si bien la menor distancia se da en el grupo A1, donde dicha distancia entre el porcentaje de hombres y de mujeres es favorable a las segundas en 13 puntos.

Respecto del personal docente funcionario en prácticas de nivel A2 provenientes de las oposiciones del año 2023, se observa cómo el porcentaje de funcionarias en prácticas (68,46%) es significativamente inferior al del funcionarias de carrera (78,25%) de dicho grupo, según los datos de la tabla V, lo que se explica porque en las oposiciones del año 2023 el nivel A2 se corresponde con docentes de Cuerpo de especialistas de Formación Profesional, mientras que en el nivel A2 de funcionarias de carrera se incluyen funcionarias de carrera del citado cuerpo y del Cuerpo de Maestros, donde las mujeres son amplia



mayoría, como se ha indicado anteriormente en otros apartados de este plan.

Abundando en los datos del 2023, tales procedimientos selectivos se corresponden con los cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas y Profesores de Artes Plástica y Diseño, cuyos datos son los siguientes:

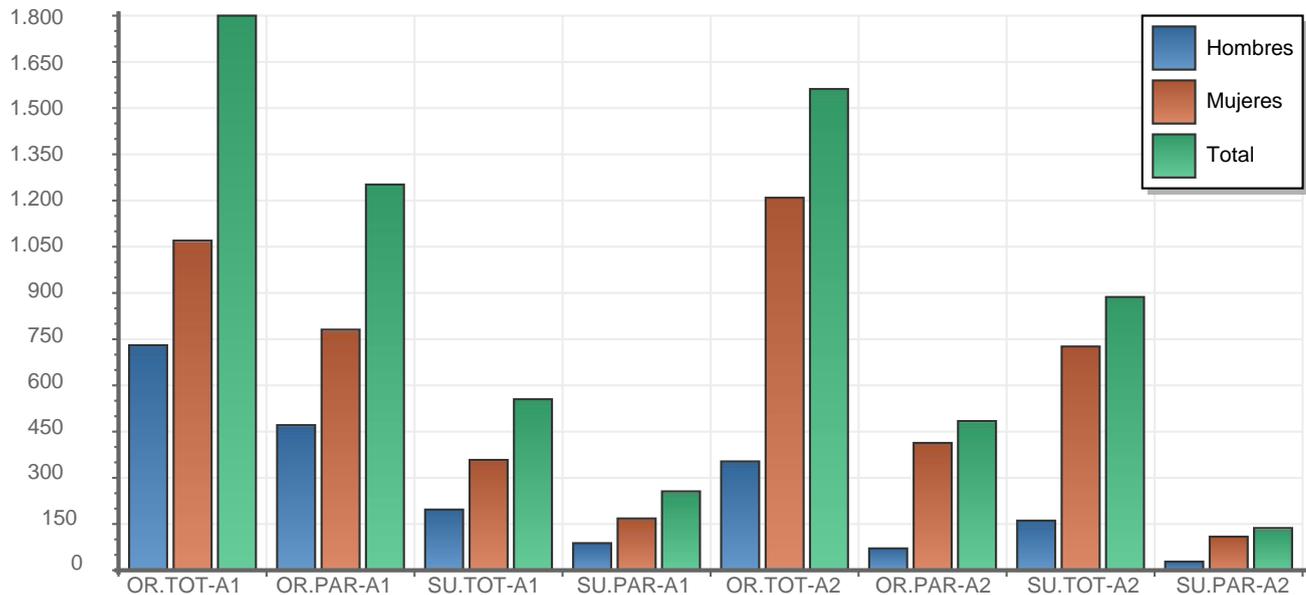
	590	598	592	594	595
Mujeres	374	3	4	12	3
Hombres	172	5	0	5	1
Total	546	8	4	17	4

La correspondencia de los códigos es la siguiente:

- ♦ 590: Profesores de Enseñanza Secundaria
- ♦ 598: Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional
- ♦ 592: Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas
- ♦ 594: Profesores de Música y Artes Escénicas
- ♦ 595: Profesores de Artes Plástica y Diseño



**Tabla VII. Clasificación profesional: Distribución de personal temporal por sexo**



	OR.TOT-A1	OR.PAR-A1	SU.TOT-A1	SU.PAR-A1	OR.TOT-A2	OR.PAR-A2	SU.TOT-A2	SU.PAR-A2	TOTAL
Hombres	730	471	197	88	353	71	161	28	7425
Mujeres	1070	781	358	168	1209	413	726	109	16903
Total	1800	1252	555	256	1562	484	887	137	24328

	OR.TOT-A1	OR.PAR-A1	SU.TOT-A1	SU.PAR-A1	OR.TOT-A2	OR.PAR-A2	SU.TOT-A2	SU.PAR-A2	TOTAL
Mascul.	0,68	0,60	0,55	0,52	0,29	0,17	0,22	0,26	0,44
Femini.	1,47	1,66	1,82	1,91	3,42	5,82	4,51	3,89	2,28
C.Hombres	9,83%	6,34%	2,65%	1,19%	4,75%	0,96%	2,17%	0,38%	100,00%
C.Mujeres	6,33%	4,62%	2,12%	0,99%	7,15%	2,44%	4,30%	0,64%	100,00%
D.Hombres	40,56%	37,62%	35,50%	34,38%	22,60%	14,67%	18,15%	20,44%	30,52%
D.Mujeres	59,44%	62,38%	64,50%	65,63%	77,40%	85,33%	81,85%	79,56%	69,48%

Para el presente plan se ha incrementado la información de los niveles profesionales respecto del anterior plan al diferenciar categorías A1 y A2.

Las abreviaturas corresponden a los siguientes conceptos:

- OR. TOT. - vacante a tiempo completo
- OR. PAR. - vacante a tiempo parcial
- SU. TOT. - sustitución a tiempo completo
- SU. PAR. - sustitución a tiempo parcial

Si observamos las variables de concentración, son muy similares a la media de hombres y mujeres a la media general para jornadas ordinarias. Ello indica que la distribución del personal



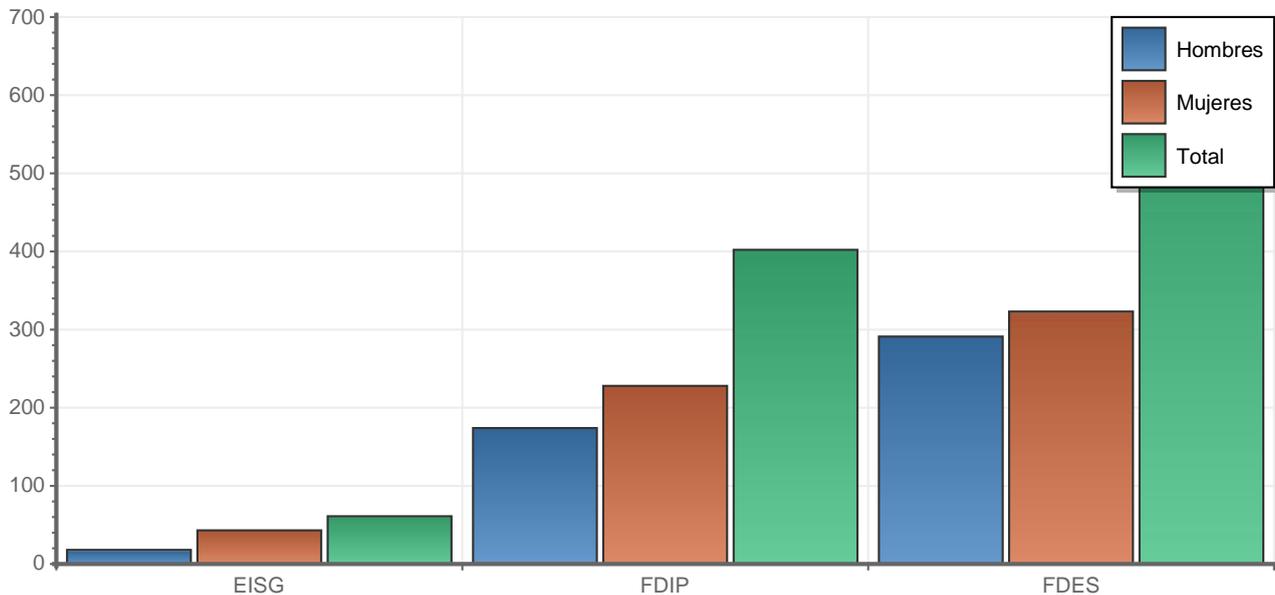
temporales prácticamente independiente del sexo. No obstante, se observa un ligero aumento del grado de feminización para las sustituciones parciales, especialmente en el nivel A1. Ello indica que la distribución del personal temporal es prácticamente independiente del sexo. No es absolutamente independiente, porque se puede apreciar una concentración ligeramente superior en hombres en los puestos de personal interino ordinario y en mujeres en los puestos de personal interino de sustitución. Esta tendencia se observa claramente en el índice de feminización.

Atendiendo de forma más detallada la diversa configuración de la interinidad en el ámbito del funcionariado del personal docente no universitario, podemos observar que las mujeres constituyen una clara mayoría en todas las categorías (69,48%), ligeramente por encima de la media.

Si se tiene en cuenta que los puestos de personal interino ordinario se ocuparían por personas interinas "más antiguas" que los puestos de personal interino de sustitución, hablando en términos generales se podría presumir que la reflexión anterior vuelve a poner de manifiesto que la tendencia es a una feminización del colectivo educativo no universitario, dado que la progresión natural es que este personal interino joven que ocupa puestos de sustitución pase a convertirse con el paso del tiempo en personal funcionario de carrera o a ocupar puestos de vacantes en los centros.



**Tabla VIII. Formación: Cursos**



	EISG	FDIP	FDES	TOTAL
Hombres	18	174	291	483
Mujeres	43	228	323	594
Total	61	402	614	1077

	EISG	FDIP	FDES	TOTAL
Mascul.	0,42	0,76	0,90	0,81
Femini.	2,39	1,31	1,11	1,23
C.Hombres	3,73%	36,02%	60,25%	100,00%
C.Mujeres	7,24%	38,38%	54,38%	100,00%
D.Hombres	29,51%	43,28%	47,39%	44,85%
D.Mujeres	70,49%	56,72%	52,61%	55,15%

El estudio de las opciones formativa se ha realizado dividiendo los cursos en los conceptos siguientes (los datos corresponden al curso 2022-2023):

- ♦ EISG: Educación para la igualdad de sexo y de género
- ♦ FDIP: Formación de Directores de Educación Infantil y Primaria
- ♦ FDES: Formación de Directores de Educación Secundaria

Para que la variable sobre los cursos de dirección sea más significativa, se distingue entre cursos para la función directiva en centros de primaria, cursos para la función directiva en centros de secundaria (incluye conservatorios y escuelas de arte). Los cursos de dirección engloban las dos modalidades que estos tienen.



En primer lugar, cabe destacar que, con los datos presentados, la participación femenina del 55,15%.

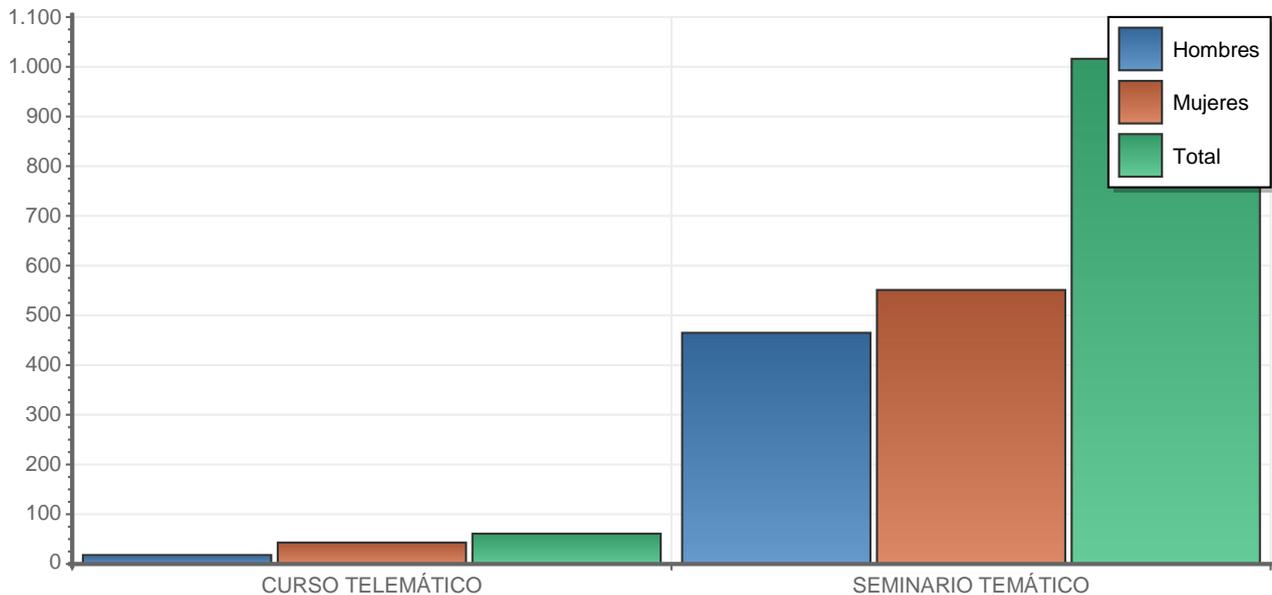
Se observa cómo los cursos relacionados con la igualdad de sexo, género e igualdad de oportunidades para ambos sexos tienen una asistencia de mujeres algo por encima de la media del personal docente no universitario, si bien la diferencia queda en el 1%.

En cuanto a los cursos que tratan sobre la función directiva, estos pueden ser bien de formación sobre el desarrollo de la función directiva, bien de actualización sobre el desarrollo de la función directiva. Los primeros están dirigidos a aquellas personas que no han sido directores y desean serlo; los segundos a aquellas que han realizado ya ese primer curso o han sido directores y se tienen que actualizar para poder seguir presentándose a los procedimientos de elección y relección de directores.

<b>Año</b>		<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
2020	Formación sobre el desarrollo de la función directiva en la enseñanza primaria (120 horas)	58	37	95
2020	Actualización sobre el desarrollo de la función directiva (60 horas)	7	5	12
2021	Formación sobre el desarrollo de la función directiva en la enseñanza primaria (120 horas)	65	38	103
2021	Actualización sobre el desarrollo de la función directiva (60 horas)	41	38	77



**Tabla IX. Formación: Modalidades**



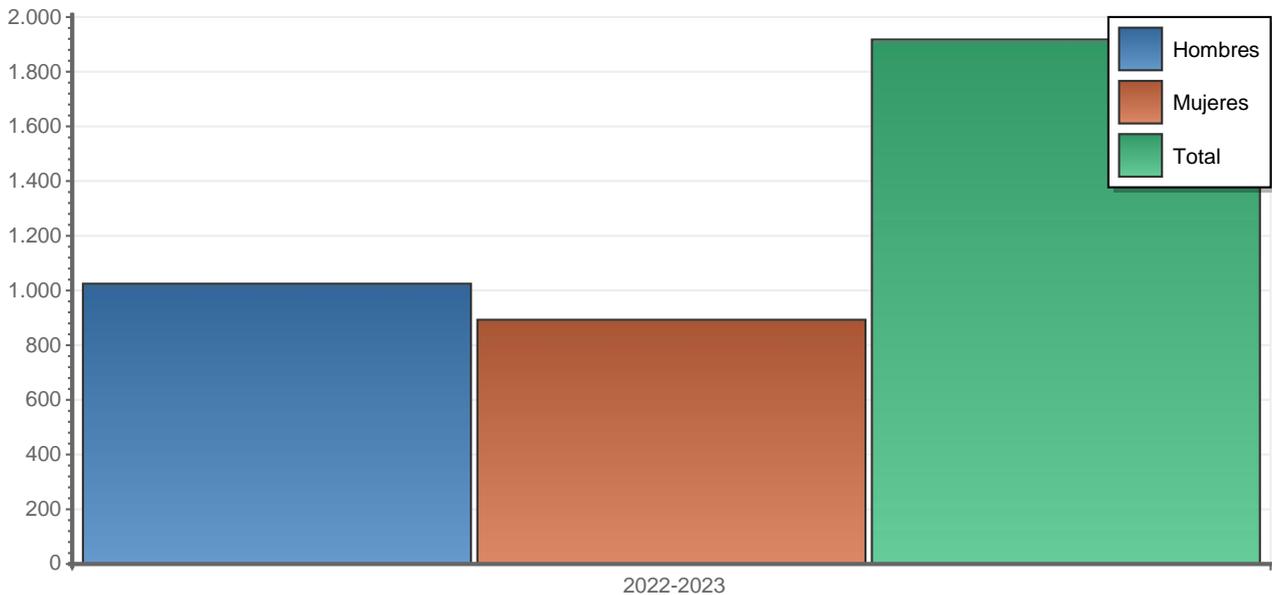
	CURSO TELEMÁTICO	SEMINARIO TEMÁTICO	TOTAL
Hombres	18	465	483
Mujeres	43	551	594
Total	61	1016	1077

	CURSO TELEMÁTICO	SEMINARIO TEMÁTICO	TOTAL
Mascul.	0,42	0,84	0,81
Femini.	2,39	1,18	1,23
C.Hombres	3,73%	96,27%	100,00%
C.Mujeres	7,24%	92,76%	100,00%
D.Hombres	29,51%	45,77%	44,85%
D.Mujeres	70,49%	54,23%	55,15%

Estos datos no son significativos en sí mismos. No son sino un reflejo de la tabla anterior en la que "curso telemático" recoge los cursos de igualdad de género y los "seminarios temáticos" comprenden los cursos de directores. Por ello, lo que los resultados describen está más relacionado con la temática de los cursos que con la modalidad de los mismos.



**Tabla X. Formación: Ponentes**



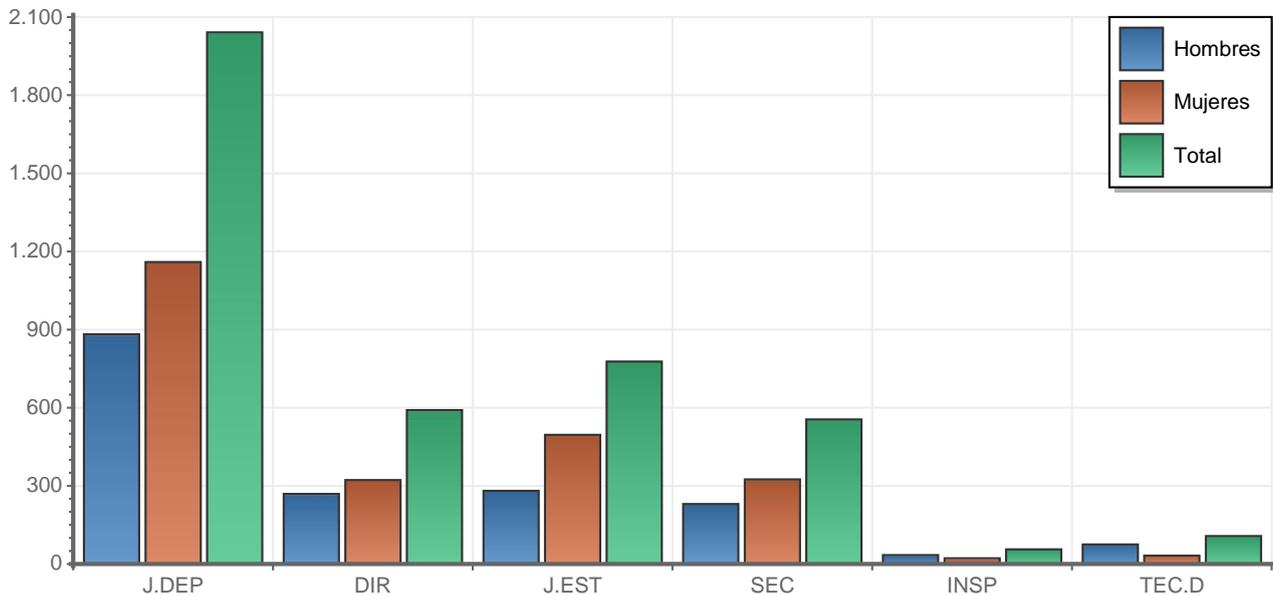
	2022-2023	TOTAL
Hombres	1025	1025
Mujeres	893	893
Total	1918	1918

	2022-2023	TOTAL
Mascul.	1,15	1,15
Femini.	0,87	0,87
C.Hombres	100,00%	100,00%
C.Mujeres	100,00%	100,00%
D.Hombres	53,44%	53,44%
D.Mujeres	46,56%	46,56%

La tabla anterior recoge los ponentes en las distintas actividades del CPR en el último año, desglosados por género. Con un 46'56% de feminización, el dato está muy alejado de la media general del 69,48%. Dado que la selección de ponentes obedece a criterios objetivos independientes del sexo, habrá que reflexionar si este sesgo corresponde a una falta de disponibilidad de la población docente femenina para realizar otras actividades fuera de su jornada laboral docente, aunque puedan suponer una promoción profesional. No obstante, dicho dato entra dentro del concepto de dato equilibrado de la disposición adicional primera de la Ley de Igualdad.



**Tabla XI. Promoción profesional: Cargos por sexo**



	J.DEP	DIR	J.EST	SEC	INSP	TEC.D	TOTAL
Hombres	882	269	281	230	34	75	1771
Mujeres	1159	322	496	325	22	32	2356
Total	2041	591	777	555	56	107	4127

	J.DEP	DIR	J.EST	SEC	INSP	TEC.D	TOTAL
Mascul.	0,76	0,84	0,57	0,71	1,55	2,34	0,75
Femini.	1,31	1,20	1,77	1,41	0,65	0,43	1,33
C.Hombres	49,80%	15,19%	15,87%	12,99%	1,92%	4,23%	100,00%
C.Mujeres	49,19%	13,67%	21,05%	13,79%	0,93%	1,36%	100,00%
D.Hombres	43,21%	45,52%	36,16%	41,44%	60,71%	70,09%	42,91%
D.Mujeres	56,79%	54,48%	63,84%	58,56%	39,29%	29,91%	57,09%

Si observamos en esta tabla el coeficiente de dispersión femenino D. Mujeres veremos en primer lugar que el porcentaje de mujeres en el total de cargos es de 57,09%, significativamente por debajo de la media general del 69,48%.

Si miramos cada uno de los cargos se puede ver que esta proporción es inferior a la media general en todos los puestos. Por orden de menor a mayor:

- Inspectores: 39,29%
- Técnicos docentes: 29,91%
- Dirección: 54,48%
- Secretaría: 56,79%



- Jefaturas de Estudios: 63,84%

- Jefaturas de departamento: 59,79%

Únicamente se observa un ligero equilibrio con la media general en el cargo de Jefatura de estudios: 63,84%.

Si observamos, por otra parte, las distribuciones de los coeficientes de concentración C. Hombres y C. Mujeres, nos damos cuenta de que los valores para cada cargo son muy similares. Esto quiere decir que sobre el colectivo de profesores y profesoras que han tomado la decisión de asumir un cargo, las proporciones de unas y otros que asumen un mismo tipo de cargo son prácticamente iguales, por lo tanto el sesgo de género se da globalmente, es decir, la decisión de asumir o no un cargo ya no depende del tipo de cargo que se quiera asumir.

Pese a que los datos siguen mostrando un porcentaje inferior a la media, estos suponen una mejora en lo que a feminización se refiere respecto del plan anterior. El mayor aumento se registra en el cargo de director, pese a que siga siendo el más alejado de la media, pasando de 277 directoras a 322.

Para el presente plan se han aumentado los datos respecto del anterior plan, incluyendo a inspectores e inspectoras y técnicos educativos y técnicas educativas.

## Centros educativos y la composición de su equipo directivo

Centro	Directores	Directoras	Secretarios	Secretarias	Jefes de estudios	Jefas de estudios	TOTAL
CEIP	158	214	139	211	89	218	1029
Escuelas Infantiles	0	9	0	3	0	1	13
CEIBas	3	2	2	4	8	15	34
IES/IESO	54	20	46	29	38	47	234
EOI	0	0	0	0	0	0	0
CIFP	1	0	1	0	1	0	3
Adultos	0	1	0	0	1	1	3
Régimen especial	0	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>246</b>	<b>188</b>	<b>247</b>	<b>137</b>	<b>283</b>	<b>1317</b>



## Tabla XII. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

En cuanto a la descripción de las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo cabe decir que este servicio dispone de un equipo de psicólogos que se encarga en primera instancia y de manera individualizada del asesoramiento, acompañamiento y apoyo psicológico del personal docente que así lo requiriese. Igualmente el personal docente dispone de la posibilidad de acogerse al seguro de responsabilidad jurídica para los funcionarios docentes y personal laboral docente dependientes de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo que preste servicios en centros educativos dependientes de dicha consejería. Ese seguro cubre defensa jurídica, defensa penal, asesoramiento jurídico y gastos jurídicos hasta el límite establecido en el pliego de condiciones técnicas particulares para la contratación del citado seguro que así lo precisen en el caso de que se interpusiese denuncia relacionada con el tema que nos ocupa.

El personal funcionario de los cuerpos docentes de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, atendiendo a lo establecido en el artículo 6.3.c del Decreto n.º 200/2018, de 3 de octubre, por el que se regulan las comisiones de servicios para los funcionarios de los cuerpos docentes que imparten las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación, pueden solicitar comisiones de servicio por conflicto laboral en centros educativos de la Región de Murcia y por motivos de carácter social (donde quedan incluidas las docentes víctimas de violencia de género).

El personal interino que entra a trabajar por primera vez en la Consejería dispone de la información sobre cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, de las licencias por cuestiones de maternidad y de cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en los diversos portales oficiales de la CARM.

Asimismo, dado que todas las semanas se incorpora personal interino, reciben esa información también a través de la dirección de los centros educativos cuyos titulares han sido formados en los cursos del CPR de función directiva (concretamente en el módulo de Prevención Riesgos Laborales), y de los coordinadores y las coordinadoras de prevención de los centros educativos dependientes de esta consejería. Estos últimos son los encargados de reportar al SPRL la recogida de firmas de los trabajadores informados.

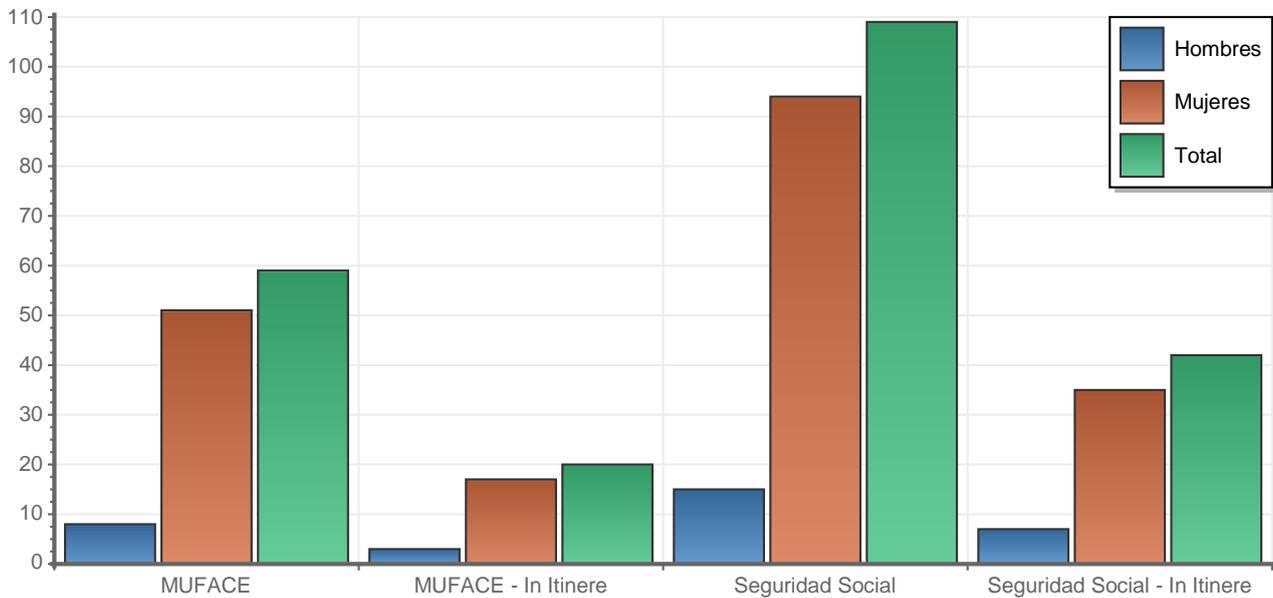
En la siguiente dirección se puede consultar las licencias y permisos del personal docente y todo lo referente a acoso y prevención de riesgos laborales del personal dependiente de esta consejería:

<https://rrhheducacion.carm.es/servicio-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>

En los cursos de formación sobre el desarrollo de la función directiva para futuras directoras y futuros directores, e igualmente en los cursos de personal funcionario en prácticas se imparten contenidos referentes a las violencias de género y machistas. Se les informa, entre otros aspectos, sobre los protocolos a seguir.



**Tabla XII-A. Condiciones de trabajo: Accidentes laborales por mutua y sexo**



	MUFACE	MUFACE - In Itinere	Seguridad Social	Seguridad Social - In Itinere	TOTAL
Hombres	8	3	15	7	23
Mujeres	51	17	94	35	145
Total	59	20	109	42	168

	MUFACE	MUFACE - In Itinere	Seguridad Social	Seguridad Social - In Itinere	TOTAL
Mascul.	0,16	0,18	0,16	0,20	0,16
Femini.	6,38	5,67	6,27	5,00	6,30
C.Hombres	34,78%	13,04%	65,22%	30,43%	100,00%
C.Mujeres	35,17%	11,72%	64,83%	24,14%	100,00%
D.Hombres	13,56%	15,00%	13,76%	16,67%	13,69%
D.Mujeres	86,44%	85,00%	86,24%	83,33%	86,31%

El porcentaje de mujeres que sufren accidentes laborales está por encima de su participación en el conjunto del personal docente no universitario, ya que el total de sus accidentes asciende al 86,31%. El porcentaje se equilibra para los accidentes de funcionarios y funcionarias de carrera in (MUFACE).

En la siguiente tabla pueden verse las itinerancias a fecha de 1 de junio de 2022:



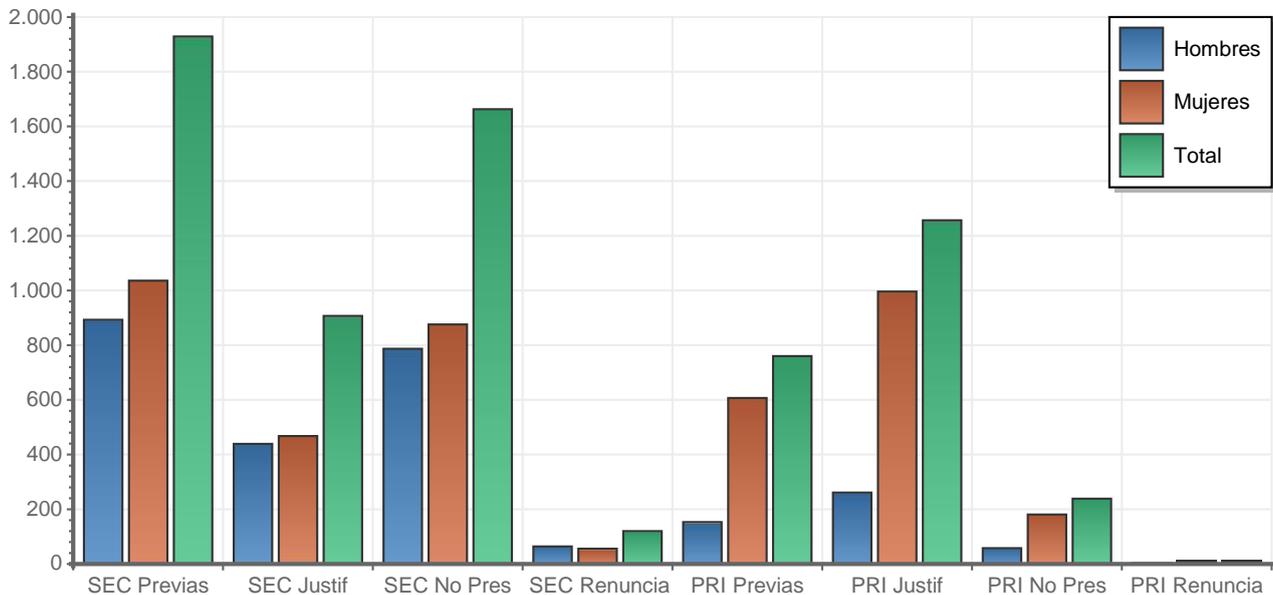
Sexo	Nivel consolidado	Cuerpo	No	Sí	Total
HOMBRE	21	0597-CUERPO DE MAESTROS	2211	44	2255
		9251-MAESTRO/A DE RELIGIÓN	24	25	49
		9271-AUXILIAR LINGÜÍSTICO (BRITISH COUNCIL) PRIMARIA	2		2
	24	0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	5		5
		0526-C.PROFESORES ESPECIALES INST.TÉCN.ENSEÑANZA MEDIA, A EXTING.	2		2
		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	3094	7	3101
		0591-CUERPO DE PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	592	3	595
		0592-CUERPO DE PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	61		61
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	1		1
		0594-CUERPO DE PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	239		239
		0595-CUERPO DE PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	41		41
		0596-CUERPO DE MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	1		1
		9252-PROFESOR/A DE RELIGIÓN	36	19	55
		9270-PROFESOR/A ESPECIALISTA	25		25
		9278-AUXILIAR LINGÜÍSTICO (BRITISH COUNCIL) SECUNDARIA	1		1
	26	0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	25		25
		0511-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	222	1	223
		0512-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	1		1
		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1		1
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	50		50
		0597-CUERPO DE MAESTROS	1		1
	30	0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1		1
	DG	0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	2		2
		0597-CUERPO DE MAESTROS	2		2
MUJER	21	0597-CUERPO DE MAESTROS	9175	141	9316
		9251-MAESTRO/A DE RELIGIÓN	245	165	410
		9271-AUXILIAR LINGÜÍSTICO (BRITISH COUNCIL) PRIMARIA	5		5
	24	0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	5		5



		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	4835	7	4842
		0591-CUERPO DE PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	598	3	601
		0592-CUERPO DE PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	134	2	136
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	3		3
		0594-CUERPO DE PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	196	1	197
		0595-CUERPO DE PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	38		38
		0596-CUERPO DE MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	4		4
		9252-PROFESOR/A DE RELIGIÓN	71	34	105
		9270-PROFESOR/A ESPECIALISTA	1		1
		9278-AUXILIAR LINGÜÍSTICO (BRITISH COUNCIL) SECUNDARIA	2		2
	26	0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	10		10
		0511-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	164		164
		0512-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	3		3
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	12		12
		0597-CUERPO DE MAESTROS	1		1
	30	0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1		1
	DG	0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	2		2
		0597-CUERPO DE MAESTROS	1		1
Total			2214 6	452	22598



**Tabla XIII. Condiciones de trabajo: Renuncias a contratos y razones**



	SEC Previas	SEC Justif	SEC No Pres	SEC Renuncia	PRI Previas	PRI Justif	PRI No Pres	PRI Renuncia	TOTAL
Hombres	893	439	787	64	153	261	58	3	2658
Mujeres	1036	468	876	56	607	996	181	10	4230
Total	1929	907	1663	120	760	1257	239	13	6888

	SEC Previas	SEC Justif	SEC No Pres	SEC Renuncia	PRI Previas	PRI Justif	PRI No Pres	PRI Renuncia	TOTAL
Mascul.	0,86	0,94	0,90	1,14	0,25	0,26	0,32	0,30	0,63
Femini.	1,16	1,07	1,11	0,88	3,97	3,82	3,12	3,33	1,59
C.Hombres	33,60%	16,52%	29,61%	2,41%	5,76%	9,82%	2,18%	0,11%	100,00%
C.Mujeres	24,49%	11,06%	20,71%	1,32%	14,35%	23,55%	4,28%	0,24%	100,00%
D.Hombres	46,29%	48,40%	47,32%	53,33%	20,13%	20,76%	24,27%	23,08%	38,59%
D.Mujeres	53,71%	51,60%	52,68%	46,67%	79,87%	79,24%	75,73%	76,92%	61,41%

Previas= Renuncias anticipadas o previas.

Justif = Renuncias justificadas.

No Pres= No presentado.

Renuncia= Renuncias sin justificar.

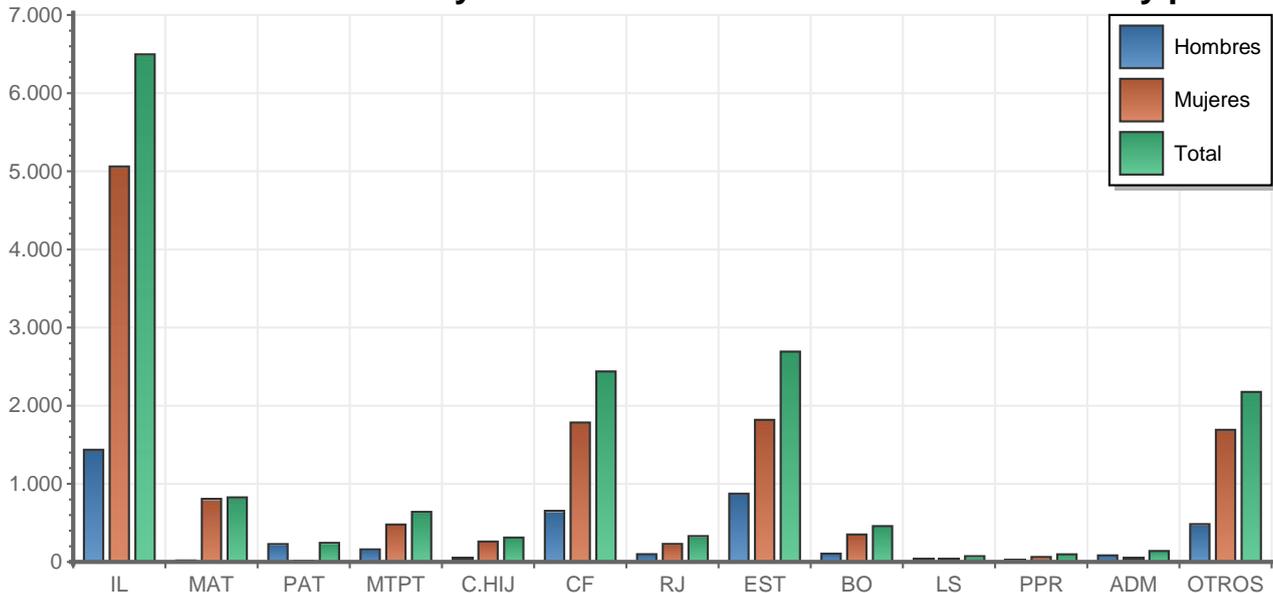


Se observa que el % de hombres que renuncia a los contratos en Secundaria (48-53%) es superior a su participación en el colectivo de personal interino.

Por otro lado, en el colectivo de primaria, las renunciaciones de mujeres están en torno al 80%, ligeramente superior a la población de mujeres interinas de este nivel.



**Tabla XIV. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Distribución diversas licencias y permisos**



	IL	MAT	PAT	MTPT	C.HIJ	CF	RJ	EST	BO	LS	PPR	ADM	OTROS	TOTAL
Hombres	1435	20	229	161	50	655	100	875	106	36	35	85	484	4271
Mujeres	5062	807	15	479	262	1784	231	1818	352	38	63	55	1692	12658
Total	6497	827	244	640	312	2439	331	2693	458	74	98	140	2176	16929

	IL	MAT	PAT	MTPT	C.HIJ	CF	RJ	EST	BO	LS	PPR	ADM	OTROS	TOTAL
Mascul.	0,28	0,02	15,27	0,34	0,19	0,37	0,43	0,48	0,30	0,95	0,56	1,55	0,29	0,34
Femini.	3,53	40,35	0,07	2,98	5,24	2,72	2,31	2,08	3,32	1,06	1,80	0,65	3,50	2,96
C.Hombres	33,60%	0,47%	5,36%	3,77%	1,17%	15,34%	2,34%	20,49%	2,48%	0,84%	0,82%	1,99%	11,33%	100,00 %
C.Mujeres	39,99%	6,38%	0,12%	3,78%	2,07%	14,09%	1,82%	14,36%	2,78%	0,30%	0,50%	0,43%	13,37%	100,00 %
D.Hombres	22,09%	2,42%	93,85%	25,16%	16,03%	26,86%	30,21%	32,49%	23,14%	48,65%	35,71%	60,71%	22,24%	25,23%
D.Mujeres	77,91%	97,58%	6,15%	74,84%	83,97%	73,14%	69,79%	67,51%	76,86%	51,35%	64,29%	39,29%	77,76%	74,77%

- ♦ IL: Incapacidad laboral (accidentes laborales, enfermedad común, enfermedad profesional)
- ♦ MAT: Maternidad (mujeres solo)
- ♦ PAT: Paternidad (hombres solo)
- ♦ MTPT: Permisos relacionados con la paternidad y maternidad
- ♦ C.HIJ: Cuidado de hijos e hijas
- ♦ CF: Cuidado de familiares
- ♦ RJ: Reducciones de jornada
- ♦ EST: Estudios y perfeccionamiento
- ♦ BO: Bodas y matrimonio
- ♦ LS: Liberados y liberadas sindicales
- ♦ PPR: Permiso parcialmente retribuido
- ♦ ADM: Técnicos educativos y técnicas educativas de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, asesores y asesoras de formación del profesorado en el CPR



Si estudiamos por grupos las licencias de la tabla podemos decir lo siguiente:

Las licencias y permisos por incapacidad temporal (IL) suponen una parte importante del total. De ellos, las mujeres son beneficiarias del 77,91% y los hombres del 22,09% restante. Si la media de mujeres está en el 69,48%, el dato aporta una desviación significativa hacia las mujeres. Eso mismo ya ocurría en el primer estudio de igualdad en educación. Sin embargo, conviene destacar que los datos han mejorado, ya que ahora están 8,43 puntos porcentuales por encima de la proporción de mujeres tomada como referencia. En el estudio anterior este dato era de 13,98 puntos porcentuales por encima de la referencia que en aquel momento era de 66,66%.

En segundo lugar, por lógica, los permisos de paternidad son cogidos mayoritariamente por hombres (93,85%) y los de maternidad por mujeres (97,58%), teniendo en cuenta las excepciones que se pudieran dar en cada caso.

Las licencias por cuidado de hijos e hijas son solicitadas mayoritariamente por mujeres (83,97%). Sin embargo, si nos referimos a las licencias por cuidados de familiares se observa cómo estas licencias son solicitadas por hombres y mujeres en una proporción similar a su participación en el colectivo docente. El número global de licencias de cuidados familiares es muy superior al de licencias por cuidados de hijos e hijas, lo que es un ejemplo del envejecimiento de la población y de la baja natalidad.

En otros conceptos cuyo volumen es inferior al 3% de total, como pueden ser, licencias por estudios, permisos parcialmente retribuidos, la participación femenina es ligeramente inferior a su participación global. Las licencias sindicales se decantan por las mujeres en un 51,35%, mientras que los hombres suponen el 48,65% del total de tales licencias, superior a su participación en el porcentaje general.

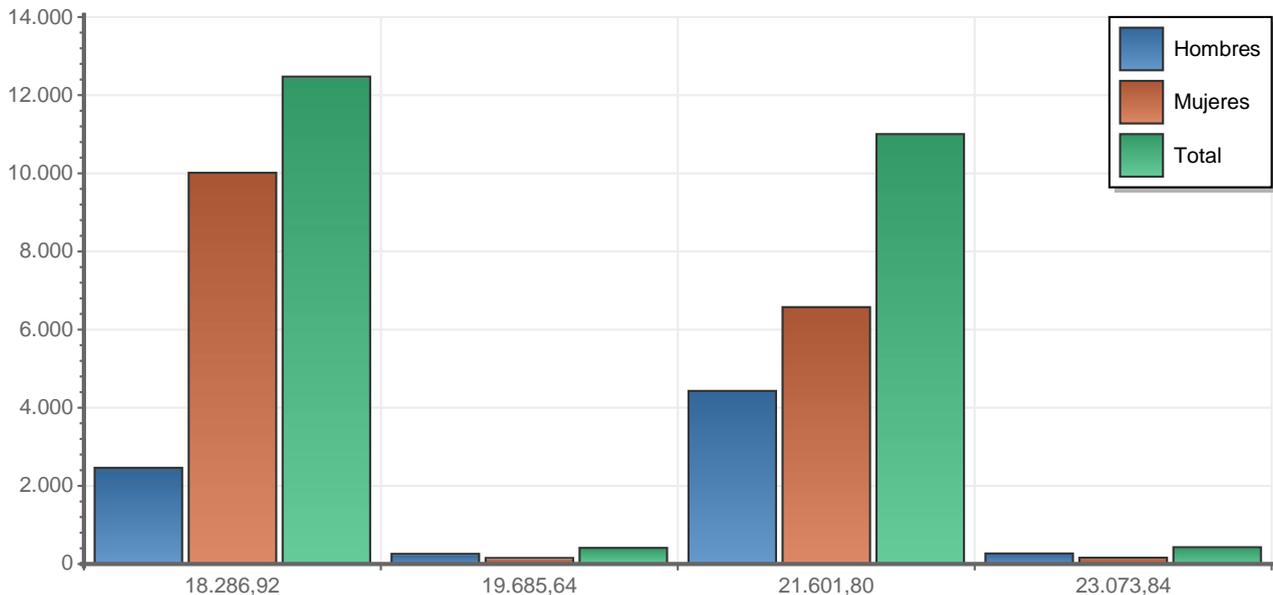
Con respecto al tema de las licencias y permisos el personal docente no universitario de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo dispone de portales oficiales en la CARM donde encontrar información al respecto.

En la siguiente tabla se pueden ver los datos de los y las docentes con excedencia por cuidado de hijos y dependientes:

Sexo	Nivel	Cuerpo	Código última licencia			Tot
			04	49	81	
HOMBRE	21	0597-CUERPO DE MAESTROS	1		1	2
	24	0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	3		1	4
		0591-CUERPO DE PROFESORES TÉCNICOS DE F.P.				1
MUJER	21	0597-CUERPO DE MAESTROS	6		50	56
		9251-MAESTRO/A DE RELIGIÓN		1		1
	24	0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1	1	12	14
		0592-CUERPO DE PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS			1	1
		0594-CUERPO DE PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	1			1
Total			12	2	66	80
Código	Descripción					
04	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES					
49	ACUMULACIÓN DELACTANCIA					
81	EXCEDENCIA POR MATERNIDAD, PRIMEROS 2 AÑOS					



**Tabla XV. Retribuciones: retribuciones medias**



	18.286,92	19.685,64	21.601,80	23.073,84	TOTAL
Hombres	2462	259	4430	268	7420
Mujeres	10012	152	6575	160	16900
Total	12474	411	11005	428	24320

	18.286,92	19.685,64	21.601,80	23.073,84	TOTAL
Mascul.	0,25	1,70	0,67	1,68	0,44
Femini.	4,07	0,59	1,48	0,60	2,28
C.Hombres	33,18%	3,49%	59,70%	3,61%	100,00%
C.Mujeres	59,24%	0,90%	38,91%	0,95%	100,00%
D.Hombres	19,74%	63,02%	40,25%	62,62%	30,51%
D.Mujeres	80,26%	36,98%	59,75%	37,38%	69,49%

En el cuadro anterior, las retribuciones no incluyen ni trienios, ni sexenios ni pagas extraordinarias. Los datos se refieren al suelo base por grupo y nivel.

Por ello se completa la información con la siguiente tabla en la que se pueden ver datos referidos a los trienios y sexenios. La variante "Doc" corresponde al recuento de docentes, "trienios" a la suma de trienios y "sexenios" a la suma de sexenios, respectivamente.



## Trienios

Sexo	Nivel	Cuerpo	Doc	Trienios	
HOMBRE	21	0597-CUERPO DE MAESTROS	1885	10464	
		9251-MAESTRO/A DE RELIGIÓN	34	247	
		9271-AUXILIAR LINGÜÍSTICO (BRITISH COUNCIL) PRIMARIA	1	0	
	24	0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	5	29	
		0526-C.PROFESORES ESPECIALES INST.TÉCN.ENS. MEDIA, EXT.	2	26	
		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	2510	14533	
		0591-CUERPO DE PROFESORES TÉCNICOS DE F.P.	496	2891	
		0592-CUERPO DE PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	45	255	
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	1	3	
		0594-CUERPO DE PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	196	1260	
		0595-CUERPO DE PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	35	181	
		0596-CUERPO DE MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y D.	1	5	
		9252-PROFESOR/A DE RELIGIÓN	38	219	
		26	0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	25	264
			0511-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	223	2345
			0512-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	1	10
			0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1	12
			0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	36	192
	0597-CUERPO DE MAESTROS		1	9	
	30	0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1	8	
		DG	0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	2	23
			0597-CUERPO DE MAESTROS	2	19
	MUJER	21	0597-CUERPO DE MAESTROS	7528	41302
			9251-MAESTRO/A DE RELIGIÓN	325	2407
			24	0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	5
		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA		3956	21356
		0591-CUERPO DE PROFESORES TÉCNICOS DE F.P.		476	2409
		0592-CUERPO DE PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS		106	585
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS		3	23
		0594-CUERPO DE PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS		154	987
		0595-CUERPO DE PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO		31	141
		0596-CUERPO DE MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y D.		2	9
		9252-PROFESOR/A DE RELIGIÓN		67	518
9278-AUXILIAR LINGÜÍSTICO (BRITISH COUNCIL) SECUNDARIA		1		2	
26		0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN		10	95
		0511-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA		165	1709
		0512-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS		3	32
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS		8	45
		0597-CUERPO DE MAESTROS		1	5
		30	0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1	10
DG			0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	2	16
			0597-CUERPO DE MAESTROS	1	11
Total general			18386	104689	

## Sexenios

Sexo	Nivel	Cuerpo	Doc	Trienios
HOMBRE	21	0597-CUERPO DE MAESTROS	1695	4624
		9251-MAESTRO/A DE RELIGIÓN	33	91
	24	0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	5	13
		0526-C.PROFESORES ESPECIALES INST.TÉCN.ENS. MEDIA, EXT.	2	10
		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	2251	6303
		0591-CUERPO DE PROFESORES TÉCNICOS DE F.P.	426	1225

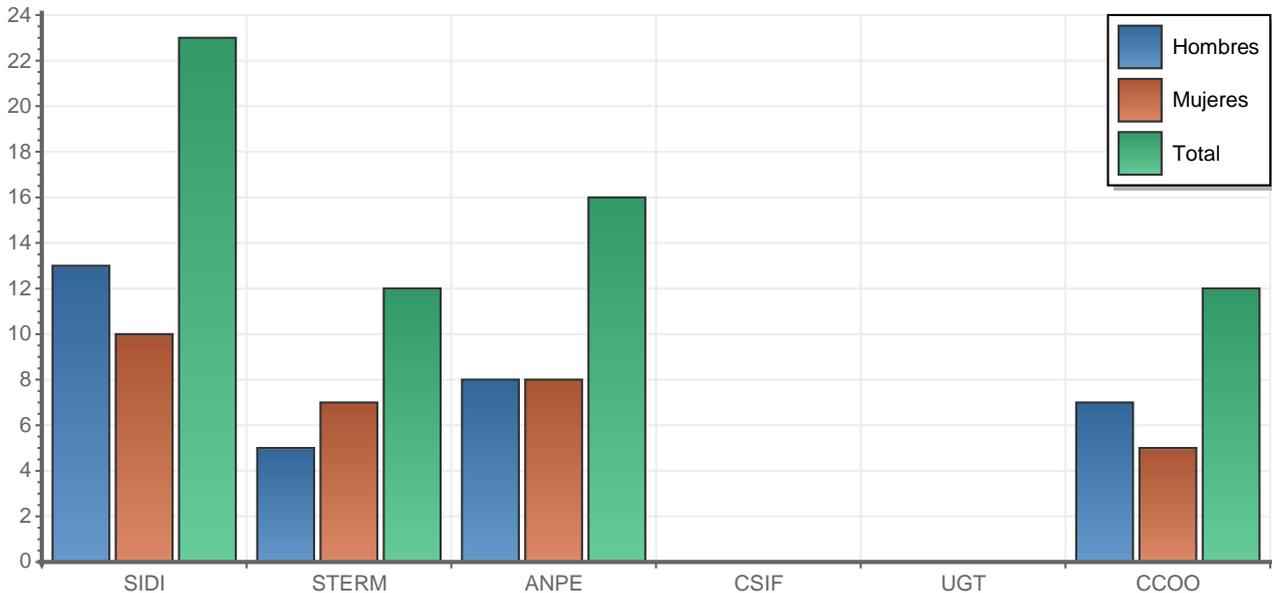


		0592-CUERPO DE PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	40	109
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	1	1
		0594-CUERPO DE PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	179	532
		0595-CUERPO DE PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	31	75
		0596-CUERPO DE MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y D.	1	2
		9252-PROFESOR/A DE RELIGIÓN	27	87
26		0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	25	114
		0511-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	223	1059
		0512-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	1	5
		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1	5
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	25	70
		0597-CUERPO DE MAESTROS	1	4
30		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1	4
DG		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	2	10
		0597-CUERPO DE MAESTROS	2	8
MUJER	21	0597-CUERPO DE MAESTROS	6697	18311
		9251-MAESTRO/A DE RELIGIÓN	308	868
	24	0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	5	14
		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	3484	9272
		0591-CUERPO DE PROFESORES TÉCNICOS DE F.P.	397	1021
		0592-CUERPO DE PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	101	258
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	3	10
		0594-CUERPO DE PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	147	432
		0595-CUERPO DE PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	27	62
		0596-CUERPO DE MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y D.	2	3
		9252-PROFESOR/A DE RELIGIÓN	61	189
26		0510-CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	10	43
		0511-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	165	796
		0512-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	3	15
		0593-CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	7	17
		0597-CUERPO DE MAESTROS	1	2
30		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1	5
DG		0590-CUERPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	2	8
		0597-CUERPO DE MAESTROS	1	5
Total general			16394	45682

En relación a la distribución de las retribuciones, los datos son un reflejo de la distribución de sexos en la función pública docente. Dado que las mujeres son ampliamente mayoritarias en el Cuerpo de Maestros, la distribución salarial en el nivel más bajo está ocupado por un porcentaje superior a la media por mujeres. Igualmente la distribución salarial del resto de grupos refleja la distribución en niveles de los Cuerpos Docentes antes comentados en el resto de gráficas, a cuyos comentarios nos remitimos.



**Tabla XVI. Sindicatos con representación**



	SIDI	STERM	ANPE	CSIF	UGT	CCOO	TOTAL
Hombres	13	5	8	0	0	7	33
Mujeres	10	7	8	0	0	5	30
Total	23	12	16	0	0	12	63

	SIDI	STERM	ANPE	CSIF	UGT	CCOO	TOTAL
Mascul.	1,30	0,71	1,00	0,00	0,00	1,40	1,10
Femini.	0,77	1,40	1,00	0,00	0,00	0,71	0,91
C.Hombres	39,39%	15,15%	24,24%	0,00%	0,00%	21,21%	100,00%
C.Mujeres	33,33%	23,33%	26,67%	0,00%	0,00%	16,67%	100,00%
D.Hombres	56,52%	41,67%	50,00%	0,00%	0,00%	58,33%	52,38%
D.Mujeres	43,48%	58,33%	50,00%	0,00%	0,00%	41,67%	47,62%

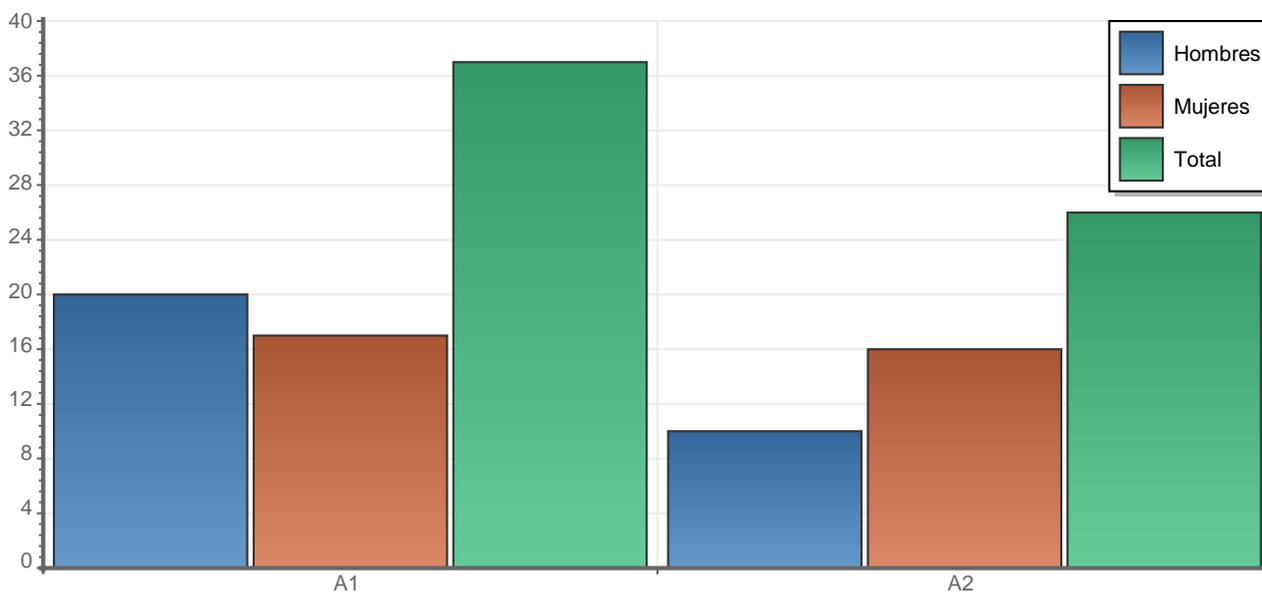
En la representación sindical se observa que existe composición equilibrada entre hombres y mujeres con representación sindical ya que las cifras oscilan entre el 40% y el 60%.

Por organizaciones sindicales, cabe destacar que en el sindicato STERM las mujeres casi doblan al número de hombres (58,33%), lo que se aproxima bastante a la ratio real de docentes no universitarios. Por otro lado, en SIDI y en CCOO el número de hombres supera al de mujeres.

Cabe destacar que, en relación a los datos de 2016, se ha mejorado la desigualdad que había, ya que en aquel momento la representación masculina era 1,24 hombres por cada mujer, y en este plan es 1,10.



**Tabla XVII. Licencias sindicales por niveles**



	A1	A2	TOTAL
Hombres	20	10	30
Mujeres	17	16	33
Total	37	26	63

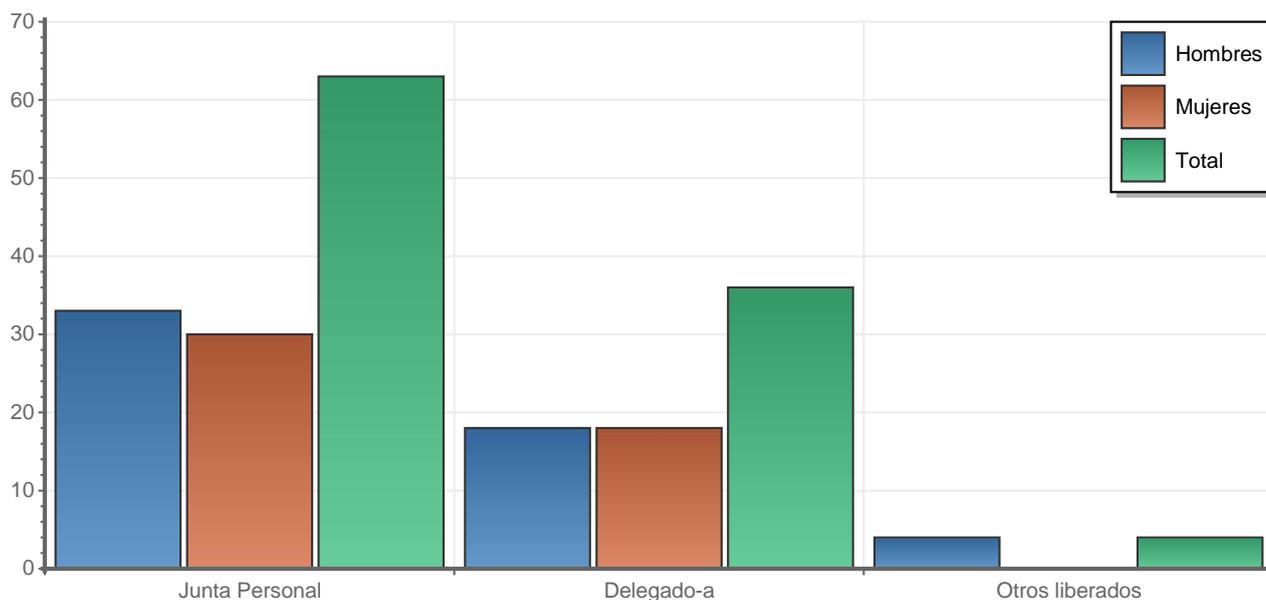
	A1	A2	TOTAL
Mascul.	1,18	0,63	0,91
Femini.	0,85	1,60	1,10
C.Hombres	66,67%	33,33%	100,00%
C.Mujeres	51,52%	48,48%	100,00%
D.Hombres	54,05%	38,46%	47,62%
D.Mujeres	45,95%	61,54%	52,38%

En primer lugar, conviene destacar que las licencias sindicales, globalmente, están por debajo de la media del personal docente no universitario, ya que las mujeres representan un 52,38% de licencias frente a un 69,48% de mujeres docentes no universitarias.

Al estudiar los datos en cada uno de los grupos, destaca la masculinidad del conjunto de licencias del grupo A2 que tiene un 38% de licencias solicitadas por mujeres frente a los datos globales.



**Tabla XVIII. Licencias sindicales representación unitaria**



	Junta Personal	Delegado-a	Otros liberados	TOTAL
Hombres	33	18	4	30
Mujeres	30	18	0	33
Total	63	36	4	63

	Junta Personal	Delegado-a	Otros liberados	TOTAL
Mascul.	1,10	1,00	1,00	0,91
Femini.	0,91	1,00	0,00	1,10
C.Hombres	110,00%	60,00%	13,33%	100,00%
C.Mujeres	90,91%	54,55%	0,00%	100,00%
D.Hombres	52,38%	50,00%	100,00%	47,62%
D.Mujeres	47,62%	50,00%	0,00%	52,38%

El colectivo de licencias sindicales con representación unitaria, con un 52,38% de mujeres está En la Junta de Personal con 47,62% de mujeres es ligeramente inferior que en el conjunto de delegados sindicales con 50,00% de mujeres. En cualquier caso, son datos alejados del global de los colectivos docentes no universitarios y es un aspecto que se debe mejorar. No obstante, hay que realizar dos consideraciones: en primer lugar, si se compara con los datos correspondientes de 2016, se está produciendo una evolución positiva de estos datos, ya que en aquel momento ambos grupos de representantes, Junta de Personal y Delegados Sindicales, tenían unos datos de 44,64% y 25% de mujeres respectivamente; en segundo lugar, de hay que incidir nuevamente en que, al ser los valores estudiados números pequeños, los datos estadísticos son muy sensibles a la variación, aunque esta sea de una única persona. Por ello, las conclusiones obtenidas deben ser muy generales.



**Región de Murcia**

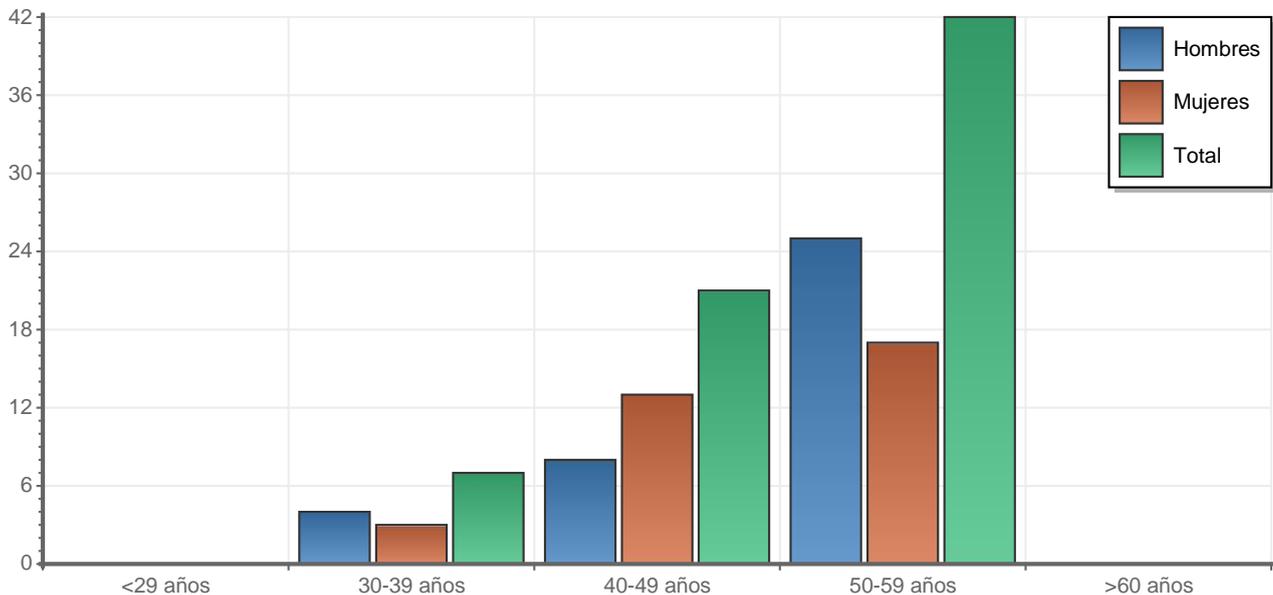
Consejería de Educación y Formación Profesional

Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e  
Innovación

En este sentido conviene valorar la evolución positiva de ambos datos, ya que en cinco años se ha conseguido la paridad en el grupo de delegados sindicales.



**Tabla XIX. Licencias sindicales por edades**



	<29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	>60 años	TOTAL
Hombres	0	4	8	25	0	37
Mujeres	0	3	13	17	0	33
Total	0	7	21	42	0	70

	<29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	>60 años	TOTAL
Mascul.	0,00	1,33	0,62	1,47	0,00	1,12
Femini.	0,00	0,75	1,63	0,68	0,00	0,89
C.Hombres	0,00%	10,81%	21,62%	67,57%	0,00%	100,00%
C.Mujeres	0,00%	9,09%	39,39%	51,52%	0,00%	100,00%
D.Hombres	0,00%	57,14%	38,10%	59,52%	0,00%	52,86%
D.Mujeres	0,00%	42,86%	61,90%	40,48%	0,00%	47,14%

En general los datos globales muestran que la representación legal tiene un grado de feminización menor que su participación en global del colectivo docente no universitario, pues que, como ya se ha comentado, este colectivo alcanza el 69,48% del total y únicamente un 47,14% de la representación. Los datos correspondientes de 2016 arrojaban 44,64% de mujeres.

Por edades puede verse que el grupo de edad de 40-49 es el más cercano a la media general, con un 61,90% de mujeres.

Los grupos de edad de 30-39 años y 50-59 años presentan una mayor masculinización con unos porcentajes de mujeres en ambas cohortes de edad del 42,86% y el 40,48%, respectivamente. No obstante, el grupo de edad de 30-39 años está formado por 7 personas, por lo que su peso es de menor importancia en el global.



Como conclusiones podríamos obtener que la evolución es desigual puesto que si el grupo de 40-49 años presenta un mayor grado de feminización cercano a la media general del personal docente, la cohorte anterior en edad vuelve a repetir la masculinización tradicional.

No hay representantes con edad inferior a 29 años ni superior a 60 años.



## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Si bien las mujeres son mayoritarias entre el personal docente de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, su distribución no es igual en los diferentes cuerpos tal y como se puede apreciar en la Tabla II: Distribución por cuerpos y sexo. Su número es superior al de los hombres en el profesorado de Religión y en los cuerpos de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas (512), Profesores de Enseñanza Secundaria (590), Profesores de Escuelas de Idiomas (592), Maestros (597), Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional (598), y Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño (596) . En el resto de los cuerpos el número de hombres es superior o igual al de las mujeres.

La comparación entre los datos del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y los datos del presente plan permite constatar que se ha producido un aumento en el índice de feminización en los cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, de Maestros y de Cuerpo de Profesores Especialistas de Sectores Singulares de Formación Profesional. El aumento más reseñable, por la categoría que implica ese cuerpo, se ha producido en el Cuerpo de Inspectores de Educación.

Por otra parte, cabe destacar que el mayor número actual de mujeres en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, y teniendo en cuenta la tendencia a la feminización que se está operando, nos lleva a presumir que, en caso de realizarse un procedimiento de acceso al cuerpo de Catedráticos de Profesores de Enseñanza Secundaria, se reduciría la diferencia que hoy en día existe entre hombres y mujeres en dicho cuerpo, tal y como se observa en las tablas II y IVA.

Asimismo, la mayor participación de mujeres en los cursos de formación de directores también permite deducir que el número de directoras se irá incrementando paulatinamente en los procedimientos de nombramiento de directores y directoras en centros docentes públicos (procedimiento 774 de sede.carm).



## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

Con fecha 25 de julio de 2014 el Consejo de Gobierno ratificó el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, sobre protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, (BORM núm. 223, de 26 de septiembre).

Con fecha 26 de abril de 2017, el Consejo de Gobierno adoptó el Acuerdo por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017 (BORM, núm. 109, de 13 de mayo de 2017)

Con fecha de 13 de mayo de 2017 se publicó el protocolo de prevención y actuación en caso de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia que tiene por objeto sensibilizar, prevenir así como erradicar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración Pública de la Región de Murcia y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

El personal docente de la Región de Murcia tiene acceso a través de sede.carm.es al procedimiento 1412 (SIA 207211), protocolo de acoso sexual. Dicho procedimiento tiene como objeto sensibilizar, prevenir, así como erradicar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en la Administración Pública de la Región de Murcia y afrontarlas de manera efectiva, en caso de que éstas lleguen a producirse.

En las memorias facilitadas periódicamente al Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano donde están representadas todas las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de Educación, queda reflejado el cómputo de casos de acoso laboral derivados por Función Pública al SPRL de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo. En el año 2021 fueron cinco las activaciones de protocolo de acoso laboral y todas ellas están cerradas. En el año 2023 fueron dos y están cerradas.



## OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Los planes para la igualdad de la Administración pública de la Región de Murcia establecen cinco objetivos fundamentales y nueve 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.

Los objetivos son:

1. Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.
4. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
5. Vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

Las líneas estratégicas son

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan para la igualdad.
2. Acceso al empleo público.
3. Igualdad en el desarrollo profesional.
4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Atención de situaciones de especial protección.
7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional.
8. Política salarial y retribuciones
9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.



## ACCIONES Y MEDIDAS

Las medidas contenidas en el presente plan de igualdad se llevarán a cabo con los medios personales disponibles en la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

Para la especificación de las medidas a desarrollar se ha tenido en cuenta el informe final del seguimiento del I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres realizado por la Comisión de Igualdad de Educación.

El objetivo general del presente plan es alcanzar la igualdad de oportunidades de las y los docentes que prestan servicios en la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la Región de Murcia. Para ello, en consonancia con las líneas estratégicas y para avanzar hacia la plena igualdad, para la consecución de los objetivos específicos previstos se implantarán las siguientes medidas:

### **1. Profundizar en el diagnóstico para una mejora continua del plan para la igualdad entre mujeres y hombres**

1.1 Realizar regularmente un seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres de Educación para comprobar el grado de cumplimiento del plan.

1.2 Realizar propuestas de medidas a adoptar por parte de la Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres de Educación a los órganos de negociación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

1.3 Revisar las tablas de diagnóstico del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres para ampliar o precisar las informaciones o datos que sean más ajustados a los objetivos del mismo.

1.4 Elaborar encuestas sobre el grado de conocimiento y difusión de las medidas de formación y difusión del plan de igualdad entre mujeres y hombres.

1.5 Crear un buzón de igualdad de género mediante el cual el personal docente pueda plantear sugerencias y aportaciones dirigidas a mejorar los niveles de igualdad entre mujeres y hombres en la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

1.6 Desagregar por sexos todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo referidos al personal docente no universitario.

### **2. Acceso al empleo público**

2.1 La composición de los tribunales y órganos de selección de personal tenderá a la paridad entre mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus integrantes, salvo que razones objetivas y fundadas lo impidan.

2.2 Tras la superación de un proceso selectivo, el funcionariado en prácticas recibirá formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y normativa sobre violencia de género y violencias sexuales, igualdad de oportunidades,



acoso sexual y por razones de sexo.

2.3 Incluir en la guía de actuación para tribunales recomendaciones de actuación en previsión de situaciones de embarazo y lactancia de las participantes en los procesos selectivos.

2.4 Incluir en el baremo de las oposiciones dentro del apartado de formación permanente aquellos cursos que versen sobre formación en coeducación y en igualdad de género.

### **3. Igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo profesional (condiciones de trabajo y promoción profesional)**

3.1 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.

3.2 Realizar actuaciones de difusión y divulgación de experiencias de mujeres en puestos directivos o con trayectorias profesionales especialmente en la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, impulsando, en su caso, programas educativos de difusión hacia el alumnado.

3.3 Realizar una campaña de sensibilización para la participación femenina en los equipos directivos, en los procedimientos de acceso a la Inspección de Educación y en los procedimientos para la cobertura de plazas de Asesor de Formación del Profesorado, en régimen de comisión de servicios, en el Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia.

3.4 Incluir entre los criterios de valoración de los proyectos de dirección en los procedimientos de selección de directores y directoras un indicador referido a la materia de igualdad de mujeres y hombres, no discriminación y prevención de la violencia de género contempladas en el artículo 135.4 de la LOE.

3.5 Realizar acciones de sensibilización entre el personal docente no universitario que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades y tareas no estrictamente docentes en el centro educativo y que tienen una carga de prejuicios culturales, estereotipos sexistas y discriminatorios.

3.6 Favorecer ante el mismo mérito y capacidad a las mujeres en aquellos puestos para los que existe infrarrepresentación.

### **4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres**

4.1 Difundir entre el personal docente no universitario el presente plan de igualdad, su diagnóstico así como los logros conseguidos a través de los planes de igualdad.

4.2 Ampliar la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los planes de formación del personal docente no universitario.

4.3 Consolidar la oferta formativa sobre lenguaje y comunicación no sexista.

4.4 Reservar, al menos, un 40% de las plazas de asistentes en los cursos de certificación de la función directiva a mujeres que reúnan los requisitos establecidos para la realización de



dichos cursos incentivando así la presencia de mujeres en los puestos de dirección de los centros educativos.

4.5 Incluir un módulo formativo en los cursos de formación de equipos directivos sobre derechos laborales de víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.

4.6 Promover la innovación e investigación educativa con perspectiva de género entre el personal docente no universitario.

4.7 Propiciar en los centros educativos la formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, en especial las modalidades de proyectos de formación en centros y seminarios de equipos docentes, promoviendo su transferencia al aula.

4.8 Colaborar en la divulgación en los centros educativos del portal de igualdad y prevención de violencia de género de la Región de Murcia.

4.9 Velar para que en los materiales educativos no existan o se eliminen estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de mujeres y hombres.

4.10 Promover y ofrecer actividades específicas de formación para el profesorado sobre el reconocimiento y el papel de las mujeres en la historia, la cultura, la ciencia y la sociedad.

4.11 Promover la continuidad en la estructura del CPR de un asesor o asesora que asuma competencias en igualdad y coeducación.

4.12 Impulsar la realización de jornadas de buenas prácticas referidas a experiencias en coeducación.

4.13 Promover encuentros que fomenten el debate y el intercambio de experiencias sobre igualdad entre mujeres y hombres.

4.14 Promover formación específica sobre la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de los documentos de los centros educativos con datos desagregados por sexo.

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

5.1 Modular la fecha de inicio del permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización o ingreso domiciliario en relación con lo indicado en las instrucciones en materia de licencias y permisos del personal de Administración y Servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

5.2 Facilitar la acumulación de la reducción de jornadas en el menor número de días posibles en función de las necesidades organizativas del centro debidamente justificadas.

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.

5.4 Realizar una campaña anual de sensibilización sobre el fomento de la corresponsabilidad y difundir las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



5.5 Incluir en educarm en el espacio web de Igualdad entre mujeres y hombres, un apartado con preguntas frecuentes relativas a la conciliación y criterios de actuación en materia de Recursos Humanos.

5.6 Impulsar las medidas necesarias para que se garantice la educación 0-3 en centros públicos de la Región, así como la contratación del personal auxiliar necesario para garantizar la atención de la infancia en tiempo interlectivo, durante el comedor escolar o en aulas en servicio de guardería fuera del horario escolar.

5.7 Elaborar un informe anual con los datos desagregados por sexos del personal que se ha acogido a medidas de conciliación.

5.8 Detectar las necesidades de conciliación, analizar el uso y la valoración de las medidas existentes y trasladar las conclusiones a la Comisión Técnica de Acción Social de la Mesa General de Negociación.

5.9 Promover la elaboración y difusión de un protocolo de desconexión digital para garantizar fuera del horario de trabajo el respeto del tiempo de descanso, vacaciones y permisos, así como el de la intimidad personal y familiar.

5.10 Sensibilizar a los centros educativos para que las reuniones se establezcan teniendo en cuenta la conciliación de la mayoría del personal docente no universitario y estableciendo medidas flexibilizadoras para el personal que tenga dificultades para la asistencia a las reuniones por cuestiones de conciliación.

5.11 Facilitar mecanismos de comunicación con entidades locales de la Región de Murcia para que se puedan aprovechar recursos municipales en aquellos momentos en los que sus progenitores estén prestando servicio educativo y sus hijas e hijos menores de 12 años no dispongan de horario escolar.

## **6. . Atención de situaciones de especial protección**

6.1 Promover que se realicen para el conjunto de las plantillas de los centros escolares actuaciones de promoción de la salud, de detección y prevención de las enfermedades en el ámbito educativo con perspectiva de género.

6.2 Difundir los Acuerdos vigentes en cada momento de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia.

6.3 Conocer con una periodicidad semestral las estadísticas relativas a las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, así como las medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencia sexual que se activaron.

6.4 Transmitir a los equipos directivos la necesidad de facilitar la información relativa a los protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para la prevención de la violencia de género y sexual al personal docente no universitario al inicio del curso escolar.

6.5 Facilitar herramientas para la acción inmediata de los equipos directivos para la asistencia de las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.



## **7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional**

7.1 Crear una Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres y dotarla de recursos para su funcionamiento.

7.2 Impulsar la figura de la persona que ejerza en los centros educativos la coordinación de las medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, definiendo sus funciones y fomentando su formación y actualización, pudiendo figurar esta labor como horas lectivas a la persona designada.

7.3 Revisar el reglamento de la comisión de igualdad entre mujeres y hombres.

7.4 Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, como por parte de las organizaciones sindicales en la Mesa Sectorial de Educación y en las comisiones técnicas siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus representantes.

7.5 Adecuar las plataformas educativas para lograr una eficiente recogida de datos desagregados por sexo con la finalidad de evaluar la igualdad entre mujeres y hombres en la comunidad educativa.

7.6 Incluir la perspectiva de género en los documentos de los centros escolares dependientes de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo relativos a la comunidad educativa, utilizando las herramientas que la Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres proporcionará para ello.

7.7 Impulsar la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos consultivos, de participación o análogos de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus integrantes.

7.8 Analizar y en su caso promover la inclusión de cláusulas sociales relativas a las medidas o planes de igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación con terceros.

7.9 Designar una persona responsable en igualdad entre mujeres y hombres en el Consejo Escolar de la Región de Murcia para asesorar en la elaboración de dictámenes y propuestas a la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

## **8. Política salarial y retribuciones**

8.1 Trasladar a la Comisión Técnica de Acción Social de la Mesa General de Negociación que se primen en las ayudas de Acción social a las personas con cargas familiares, familiares a cargo y familias monomarentales y monoparentales, y víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual, así como las necesidades de prestaciones de acción social del personal docente no universitario.

8.2 Priorizar la resolución de expedientes de Acción Social relativos a la concesión de



ayudas a mujeres especialmente vulnerables derivadas de situaciones de violencia de género y/o de violencia sexual.

8.3 Instar a la convocatoria de procedimientos selectivos de acceso a los Cuerpos de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas, Catedráticos de Artes Plásticas y Diseño, Catedráticos de Artes Escénicas, Catedráticos de Enseñanza Secundaria y Catedráticos de Música, como medida de fomento de la reducción de brecha salarial entre mujeres y hombres.

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

9.1 Incorporar el lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos.

9.2 Promover el uso inclusivo y no sexista del lenguaje, frente al uso del masculino genérico, en la comunicación interna y externa en todo tipo de soporte, incluyendo la publicidad institucional de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

9.3 Adaptar la documentación y formularios que se originen desde la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo a un lenguaje no sexista.

9.4 Promover la elaboración de una guía del uso no sexista del lenguaje para el ámbito educativo adaptando la guía de Función Pública.

9.5 Usar un lenguaje no sexista en la cartelería de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

9.6 Promover un uso adecuado y no sexista de imágenes en los vídeos, publicaciones, campañas institucionales o elementos en soporte digital publicados por la Administración educativa.



## GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

La gestión del II Plan para la Igualdad corresponde a la Comisión de Igualdad de Educación, en coordinación con las unidades que tengan atribuidas competencias en dicha materia.

La Comisión de Igualdad de Educación es un órgano paritario de participación y consulta formados por representantes de las organizaciones sindicales y de la Administración regional que tiene 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.

Las funciones de la Comisión de Igualdad de Educación están recogidas en el artículo 4 de su reglamento y son las siguientes:

1. Promover iniciativas que permitan una mejor implantación, respeto y fomento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los centros docentes públicos de la Región de Murcia 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 los centros docentes públicos de la Región de Murcia 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. Impulsar la difusión de los planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la consejería con competencia en materia de educación así como promover su efectiva implantación.
6. Realizar propuestas en materia de igualdad a la Mesa Sectorial de Educación.
7. Ser consultada 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.



## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del presente plan será efectuado por la Comisión de Igualdad de Educación. A tal efecto los distintos agentes responsables de las medidas remitirán a la Comisión de Igualdad de Educación 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:

1. Observar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados propuestos.
2. Medir el nivel de corrección de desigualdades entre el personal docente no universitario de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo detectadas en el diagnóstico y para las que se diseñó el plan.
3. Valorar el nivel de desarrollo del plan (resultados, acciones realizadas, dificultades, soluciones y cambios realizados).
4. Detectar y evaluar los cambios producidos entre el personal docente no universitario de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo para una mejora en la igualdad entre mujeres y hombres.
5. Valorar la calidad de las acciones realizadas y el grado de satisfacción.
6. Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.
7. Consultar al personal docente de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito del plan.

Las medidas propuestas en el plan se irán revisando según el calendario establecido en el cronograma a lo largo de su vigencia. Dichas medidas podrán revisarse como consecuencia de resolución judicial por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o que determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales. Igualmente la comisión podrá proponer la revisión en cualquier momento de las medidas del plan a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o , incluso, dejar de aplicar alguna medida.



## TABLA DE MEDIDAS, AGENTES, TEMPORALIZACIÓN E INDICADORES

### 1. Profundizar en el diagnóstico para una mejora continua del plan para la igualdad

ACCIONES Y MEDIDAS	AGENTE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
1.1 Realizar regularmente un seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad de Educación para comprobar el grado de cumplimiento del plan.	Comisión de Igualdad	Semestral durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Número de reuniones de seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.</li> <li>* Realización de evaluación intermedia y final.</li> <li>* Análisis de datos de encuestas a realizar.</li> <li>* Grado de utilización de las recomendaciones de las evaluaciones realizadas.</li> </ul>
1.2 Realizar propuestas de medidas a adoptar por parte de la Comisión de Igualdad de Educación a los órganos de negociación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.	Comisión de Igualdad	Bianual	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Número de recomendaciones realizadas por parte de la Comisión de Igualdad.</li> <li>* Grado de utilización de las recomendaciones por los órganos de negociación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.</li> </ul>
1.3 Revisar 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.	Comisión de Igualdad	4º año de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Número de reuniones de seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.</li> <li>* Realización de evaluación intermedia y final.</li> <li>* Análisis de datos de encuestas a realizar.</li> <li>* Grado de utilización de las recomendaciones de las evaluaciones realizadas.</li> </ul>
1.4 Elaborar encuestas de conocimiento de las medidas de formación y difusión del plan de igualdad.	Comisión de Igualdad	1º Semestre año a determinar	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Realización de la encuesta (SI/NO)</li> <li>* Porcentaje de participantes en las encuestas realizadas, tasa de mujeres y tasa de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal docente no universitario de cada sexo.</li> <li>* Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos.</li> </ul>
1.5 Crear un buzón de igualdad de género mediante el cual el personal docente pueda plantear sugerencias y aportaciones dirigidas a mejorar los niveles de igualdad entre mujeres y	Comisión de Igualdad	1º año de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Puesta en marcha del buzón de igualdad de género.</li> <li>* Grado de utilización del buzón por el personal docente no universitario adscrito a la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.</li> <li>* Aumento progresivo en el número de consultas de la página, entradas</li> </ul>



hombres en la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.			al buzón de dudas y sugerencias, etc. * Grado de conocimiento y utilización por parte del personal docente no universitario de los espacios de igualdad de género.
1.6 Desagregar por sexos todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo referidos al personal docente no universitario.	Servicio de Personal Docente	Vigencia completa del Plan	* Número de estadísticas publicadas. * Grado de difusión alcanzado del Plan. * Grado de sensibilización con los temas abordados por los estudios y diagnósticos.

## 2. Acceso al empleo público

ACCIONES Y MEDIDAS	AGENTE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
2.1 La composición de los tribunales y órganos de selección de personal tenderá a la paridad entre mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus integrantes, salvo que razones objetivas y fundadas lo impidan.	Servicio de Planificación y Provisión de Efectivos	Anual	* Número de convocatorias de procesos selectivos de selección de personal. * Porcentaje de hombres y mujeres que forman parte de los órganos de selección, especialmente del número de presidentas y presidentes de tribunales de oposiciones.
2.2 Tras la superación de un proceso selectivo, el funcionariado en prácticas recibirá formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razones de sexo.	Servicio de Innovación y Formación del Profesorado	Anual	* Número de actividades de formación realizadas tras la superación de un proceso selectivo. * Número de personas que reciben las actividades de formación. * Grado en que el haber recibido campañas de sensibilización provoca cambios en materia de igualdad en el ejercicio de las funciones asignadas.
2.3 Incluir en la guía de actuación para tribunales recomendaciones de actuación en previsión de situaciones de embarazo y lactancia de las participantes en los procesos selectivos.	Servicio de Planificación y Provisión de Efectivos	Anual	* Número de convocatorias de procesos selectivos de selección de personal. * Presencia en las guías de recomendaciones de actuación en previsión de situaciones de embarazo y lactancia. * Medidas realizadas en protección de embarazo y lactancia.
2.4 Incluir en el baremo de las oposiciones dentro del apartado de formación permanente aquellos cursos que versen sobre formación en coeducación y en igualdad de género.	Servicio de Planificación y Provisión de Efectivos	Anual	* Número de convocatorias de procesos selectivos de selección de personal, con la modificación solicitada.



### 3. Igualdad en el desarrollo profesional

ACCIONES Y MEDIDAS	AGENTE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
3.1 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.	Servicio de Personal Docente	Vigencia completa del Plan	* Número de convocatorias de comisiones de servicio. * Inclusión en tales convocatorias de la variante referida. * Número de solicitantes y número de comisiones concedidas.
3.2 Realizar actuaciones de difusión y divulgación de experiencias de mujeres en puestos directivos o con trayectorias profesionales especialmente en la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, impulsando, en su caso, programas educativos de difusión hacia el alumnado.	Secretaría General / Comisión de Igualdad / Consejo Escolar	Vigencia completa del Plan	* Actividades de difusión y sensibilización realizadas. * Número de personas que reciben las actividades de difusión. * Grado en que el haber recibido las actuaciones de sensibilización provoca cambios en la percepción de las asunción de puestos de responsabilidad.
3.3 Realizar una campaña de sensibilización para la participación femenina en los equipos directivos, en los procedimientos de acceso a la Inspección de Educación y en los procedimientos para la cobertura de plazas de Asesor de Formación del Profesorado, en régimen de comisión de servicios, en el Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia.	Secretaría General / Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación	Vigencia completa del Plan	* Actividades de difusión realizadas dentro de la campaña. * Número de personas que reciben las actividades de la campaña. * Porcentaje de mujeres que reciben las actividades. * Grado en que el haber recibido campañas de sensibilización puede provocar cambios en materia de igualdad para la participación femenina en los equipos directivos y acceso a la Inspección de Educación. * Porcentaje de mujeres que se inscriben en los procedimientos de acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación.
3.4 Incluir entre los criterios de valoración de los proyectos de dirección en los procedimientos de selección de directores y	Inspección de Educación / Dirección General de Recursos Humanos,	Vigencia completa del Plan	* Número de convocatorias de procesos de selección de directoras y directores. * Inclusión del indicador señalado entre los criterios de



directoras un indicador referido a la materia de igualdad de mujeres y hombres, no discriminación y prevención de la violencia de género contempladas en el artículo 135.4 de la LOE.	Planificación Educativa e Innovación		valoración de las convocatorias de los procesos de selección de tales órganos.
3.5 Realizar acciones de sensibilización entre el personal docente no universitario que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades y tareas no estrictamente docentes en el centro educativo y que tienen una carga de prejuicios culturales, estereotipos sexistas y discriminatorios.	Comisión de Igualdad/Direcciones Generales de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo	Vigencia completa del Plan	*Número de acciones realizadas. *Valoración de las acciones realizadas. (Encuesta)
3.6 Favorecer ante el mismo mérito y capacidad a las mujeres en aquellos puestos para los que existe infrarrepresentación.	Direcciones Generales de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo	Vigencia completa del Plan	*Valoración de la medida.

#### 4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres

ACCIONES Y MEDIDAS	AGENTE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
4.1 Difundir entre el personal docente no universitario el presente plan de igualdad, su diagnóstico, así como los logros conseguidos a través de los planes de igualdad.	Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación / Comisión de Igualdad	Anual	* Número de acciones realizadas. * Grado de cobertura de la medida. * Valoración de las acciones. * Grado en que las actividades realizadas contribuyen al conocimiento y valoración de la implantación del Plan.
4.2 Ampliar la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario.	Centros Directivos Consejería	Anual	* Número de cursos y seminarios ofertados en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades. * Resultados de la evaluación de actividades y su transferencia al aula.
4.3 Consolidar la oferta formativa sobre lenguaje y comunicación no sexista.	Centros Directivos Consejería	Anual	* Número de acciones formativas ofertadas sobre lenguaje y comunicación no sexista. * Número de docentes que realizan acciones formativas. * Resultados de la evaluación de



			actividades y su transferencia al aula
4.4 Reservar, al menos, un 40% de las plazas de asistentes en los cursos de certificación de la función directiva a mujeres que reúnan los requisitos establecidos para la realización de dichos cursos incentivando así la presencia de mujeres en los puestos de dirección de los centros educativos.	Servicio de Innovación y Formación del Profesorado	Anual	* Número de mujeres que realizan los cursos de función directiva sobre el total de plazas ofertadas en los mismos.
4.5 Incluir un módulo formativo en los cursos de formación de equipos directivos sobre derechos laborales de víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.	Servicio de Innovación y Formación del Profesorado	Anual	* Implantación de la medida (SI/NO). * Número de personas que realizan tales acciones formativas.
4.6 Promover la innovación e investigación educativa con perspectiva de género entre el personal docente no universitario.	Servicio de Innovación y Formación del Profesorado/Secretaría General	Anual	* Número de acciones de promoción realizadas. * Valoración de las acciones.
4.7 Propiciar en los centros educativos la formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, en especial las modalidades de proyectos de formación en centros y seminarios de equipos docentes, promoviendo su transferencia al aula.	Servicio de Innovación y Formación del Profesorado	Anual	* Número de acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres para personal docente no universitario. * Número de horas formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres para personal docente no universitario. * Número de docentes que realizan acciones formativas.
4.8 Colaborar en la divulgación en los centros educativos del portal de igualdad y prevención de violencia de género de la Región de Murcia.	Observatorio para la Convivencia/ Secretaría General / Comisión de Igualdad	Anual	* Número de acciones divulgativas realizadas. * Valoración de las acciones.
4.9 Velar para que en los materiales educativos no existan o se eliminen estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de mujeres	Observatorio para la Convivencia / Secretaría General / Comisión de Igualdad	Anual	* Número de materiales educativos revisados.



y hombres.			
4.10 Promover y ofrecer actividades específicas de formación para el profesorado sobre el reconocimiento y el papel de las mujeres en la historia, la cultura, la ciencia y la sociedad.	Centros Directivos Consejería / Servicio de Innovación y Formación del Profesorado	Anual	*Número de acciones formativas realizadas con esta temática. *Resultados de la evaluación de actividades y su transferencia al aula.
4.11 Promover la continuidad en la estructura del CPR de un asesor o asesora que asuma competencias en igualdad y coeducación.	Servicio de Innovación y Formación del Profesorado	Anual	*Existe la figura de asesor o asesora en el CPR con competencias en igualdad y coeducación. SI / NO
4.12 Impulsar la realización de jornadas de buenas prácticas referidas a experiencias en coeducación.	Observatorio para la Convivencia	Anual	*Número de acciones formativas realizadas sobre buenas prácticas en coeducación. *Número de docentes que han realizado acciones formativas sobre buenas prácticas en coeducación.
4.13 Promover encuentros que fomenten el debate y el intercambio de experiencias sobre igualdad entre mujeres y hombres.	Observatorio para la Convivencia	Anual	*Número de acciones formativas realizadas sobre igualdad entre mujeres y hombres. *Número de docentes que han realizado acciones formativas sobre igualdad entre mujeres y hombres.
4.14 Promover formación específica sobre la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de los documentos de los centros educativos con datos desagregados por sexo.	Servicio de Innovación y Formación del Profesorado	Anual	*Número de acciones formativas realizadas sobre esta temática. *Número de docentes que han realizado acciones formativas sobre esta temática.

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

ACCIONES Y MEDIDAS	AGENTE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
5.1 Modular la fecha de inicio del permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización o ingreso domiciliario en relación con lo indicado en las instrucciones en materia de	Servicio de Personal Docente	Vigencia completa del Plan	* Implantación de la medida (SI/NO). * Número de personas que solicitan la modulación de la fecha de inicio del permiso por enfermedad en base a sexo, cargo/nivel y varias características de los solicitantes. * Grado de conocimiento y uso de



licencias y permisos del personal de Administración y Servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.			la norma por la población objetivo (encuesta).
5.2 Facilitar la acumulación de la reducción de jornadas en el menor número de días posibles en función de las necesidades organizativas del centro debidamente justificadas.	Servicio de Personal Docente	Vigencia completa del Plan	* Implantación de la medida (SI/NO). * Número de personas que solicitan la acumulación de jornada en días completos en base a sexo, cargo/nivel y varias características de los solicitantes. * Grado de conocimiento y uso de la norma por la población objetivo (encuesta).
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.	Servicio de Personal Docente	Vigencia completa del Plan	* Implantación de la medida (SI/NO). * Número de personas que estos permisos en base a sexo, cargo/nivel y varias características de los solicitantes. * Grado de conocimiento y uso de la norma por la población objetivo (encuesta).
5.4 Realizar una campaña anual de sensibilización sobre el fomento de la corresponsabilidad y difundir las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Secretaría General / Consejo Escolar	Anual	* Actividades de difusión realizadas dentro de la campaña.
5.5 Incluir en educarm en el espacio web de Igualdad, un apartado con preguntas frecuentes relativas a la conciliación y criterios de actuación en materia de Recursos Humanos.	Secretaría General / Comisión de Igualdad	2º año de vigencia del Plan	* Se ha incluido el apartado de preguntas frecuentes relativas a la conciliación, demás conceptos indicados y criterios de actuación en materia de recursos humanos (SÍ/NO). * Se ha actualizado el apartado de preguntas frecuentes relativas a la conciliación, demás conceptos indicados y criterios de actuación en materia de recursos humanos de forma periódica (SÍ/NO). * Número de visitas/descargas en la web donde esté publicada.
5.6 Impulsar las medidas necesarias para que se garantice la educación 0-3 en centros públicos de la Región, así como la contratación del personal auxiliar necesario para garantizar la atención de la infancia en tiempo interlectivo, durante el comedor escolar o en aulas en servicio de guardería fuera del horario escolar.	Dirección General de Centros Educativos e Infraestructuras/ Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación	Anual	*Número de centros públicos que imparten el Primer Ciclo de Educación Infantil y su variación anual. *Número de personal auxiliar contratado anualmente.
5.7 Elaborar un informe anual con los datos desagregados por sexos del personal que se ha	Comisión de Igualdad	Anual	* Implantación de la medida (SI/NO).



acogido a medidas de conciliación.			
5.8 Detectar las necesidades de conciliación, analizar el uso y la valoración de las medidas existentes y trasladar las conclusiones a la Comisión Técnica de Acción Social de la Mesa General de Negociación.	Comisión de Igualdad	Anual	*Se ha realizado una encuesta / cuestionario de valoración (SÍ/NO). *Se han trasladado las conclusiones de la encuesta / cuestionario a la Comisión Técnica de Acción Social de la Mesa General de Negociación (SÍ/NO).
5.9 Promover la elaboración y difusión de un protocolo de desconexión digital para garantizar fuera del horario de trabajo el respeto del tiempo de descanso, vacaciones y permisos, así como el de la intimidad personal y familiar.	Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación	2º/3º año de vigencia del Plan	*Se ha elaborado un protocolo de desconexión digital (SÍ/NO). *Se ha difundido a los centros docentes a través de los medios previstos (SÍ/NO).
5.10 Sensibilizar a los centros educativos para que las reuniones se establezcan teniendo en cuenta la conciliación de la mayoría del personal docente no universitario y estableciendo medidas flexibilizadoras para el personal que tenga dificultades para la asistencia a las reuniones por cuestiones de conciliación.	Comisión de Igualdad	Vigencia completa del Plan	*Número de actuaciones de difusión realizadas. *Número de medidas flexibilizadoras adoptadas por parte de los centros, recogidas en la encuesta / cuestionario anual.
5.11 Facilitar mecanismos de comunicación con entidades locales de la Región de Murcia para que se puedan aprovechar recursos municipales en aquellos momentos en los que sus progenitores estén prestando servicio educativo y sus hijas e hijos menores de 12 años no dispongan de horario escolar.	Comisión de Igualdad	Anual	*Se ha elaborado y difundido un listado de entidades locales con sus contactos, recursos y servicios (SÍ/NO).

## 6. Atención de situaciones de especial protección

ACCIONES Y MEDIDAS	AGENTE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
6.1 Promover que se realicen para el conjunto de las plantillas de los centros escolares actuaciones de promoción de la salud, de detección y prevención de las enfermedades en el	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Anual	* Actuaciones de promoción realizadas. * Número de personas receptoras de estas actuaciones.



ámbito educativo con perspectiva de género.			
6.2 Difundir los Acuerdos vigentes en cada momento de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia.	Secretaría General / Comisión de Igualdad	Anual	* Actividades de difusión realizadas. * Número de personas que reciben las actividades de la acción.
6.3 Conocer con una periodicidad semestral las estadísticas relativas a las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, así como las medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencia sexual que se activaron.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales / Comisión de Igualdad	Anual	* Se ha informado a la Comisión de Igualdad de forma semestral de los datos indicados (SI/NO)
6.4 Transmitir a los equipos directivos la necesidad de facilitar la información relativa a los protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para la prevención de la violencia de género y sexual al personal docente no universitario al inicio del curso escolar.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales / Comisión de Igualdad	Anual	*Actuaciones informativas realizadas. *Número de equipos directivos que reciben esta información.
6.5 Facilitar herramientas para la acción inmediata de los equipos directivos para la asistencia de las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales / Comisión de Igualdad	Anual	*Se han facilitado herramientas para la acción inmediata de equipos directivos para asistir a víctimas de violencia de género y/o violencia sexual. (SÍ/NO) *Número de equipos directivos que reciben estas herramientas.

## 7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

ACCIONES Y MEDIDAS	AGENTE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
7.1 Crear una Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres y dotarla de recursos para su funcionamiento.	Secretaría General	Vigencia completa del Plan	* Unidad de Igualdad creada. * Número de menciones a la Unidad de Igualdad de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo en los Decretos de organización de la Administración Regional de



			la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
7.2 Impulsar la figura de la persona que ejerza en los centros educativos la coordinación de las medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, definiendo sus funciones y fomentando su formación y actualización, pudiendo figurar esta labor como horas lectivas a la persona designada.	Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación / Consejo Escolar	Vigencia completa del Plan	* Número de responsables de igualdad en centros educativos constituidos formalmente, desglosados en función de su pertenencia al colectivo de personal docente. * Acciones de difusión y formación de la figura del responsable de igualdad.
7.3 Revisar el reglamento de la comisión de igualdad entre mujeres y hombres.	Comisión de Igualdad	Dos últimos años de vigencia del Plan	* Número de reuniones de revisión del reglamento por parte de la Comisión de Igualdad. * Modificaciones del reglamento, en su caso.
7.4 Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, como por parte de las organizaciones sindicales en la Mesa Sectorial de Educación y en las comisiones técnicas siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus representantes.	Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación	Vigencia completa del Plan	* Análisis periódico en el Porcentaje de la Mesa Sectorial de Educación y en las comisiones técnicas en el marco de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo que presenten una composición equilibrada de mujeres y hombres.
7.5 Adecuar las plataformas educativas para lograr una eficiente recogida de datos desagregados por sexo con la finalidad de evaluar la igualdad entre mujeres y hombres en la comunidad educativa.	Secretaría General/Comisión de seguimiento	Vigencia completa del Plan	*Traslado de la medida a direcciones Generales y responsables de informática. (SÍ/NO) *Número de cambios realizados.
7.6 Incluir la perspectiva de género en los documentos de los centros escolares dependientes de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo relativos a la comunidad educativa, utilizando las herramientas que la Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres proporcionará para ello.	Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación/Comisión de Igualdad	Vigencia completa del Plan	*Se han elaborado las herramientas. (SÍ/NO) * Se ha difundido a los centros docentes a través de los medios previstos (SÍ/NO). *Valoración de la inclusión de estos cambios en los documentos del centro.
7.7 Impulsar la	Secretaría	Vigencia completa del Plan	*Valoración de la composición de



composición equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos consultivos, de participación o análogos en la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus integrantes.	General/Comisión de Igualdad		los citados órganos.
7.8 Analizar y en su caso promover la inclusión de cláusulas sociales relativas a las medidas o planes de igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación con terceros.	Secretaría General/Comisión de Igualdad	Vigencia completa del Plan	*Traslado de la medida a los órganos de contratación de la Consejería. *Número de actuaciones realizadas.
7.9 Designar una persona responsable en igualdad entre mujeres y hombres en el Consejo Escolar de la Región de Murcia para asesorar en la elaboración de dictámenes y propuestas a la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.	Secretaría General	Vigencia completa del Plan	*Se ha designado a la persona responsable en igualdad entre mujeres y hombres. (SÍ/NO)

## 8. Política salarial y retribuciones

ACCIONES Y MEDIDAS	AGENTE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
8.1 Trasladar a la Comisión Técnica de Acción Social de la Mesa General de Negociación que se primen en las ayudas de Acción social a las personas con cargas familiares, familiares a cargo y familias monomarentales y monoparentales, y víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual, así como las necesidades de prestaciones de acción social del personal docente no universitario.	Servicio de Personal Docente	Vigencia completa del Plan	* Implantación de la medida (SI/NO). * Número de personas y/o familias beneficiarias.
8.2 Priorizar la resolución de expedientes de Acción Social relativos a la concesión de ayudas a	Servicio de Personal Docente	Vigencia completa del Plan	* Implantación de la medida (SI/NO). * Número de personas beneficiarias.



mujeres especialmente vulnerables derivadas de situaciones de violencia de género y/o de violencia sexual.			
8.3 Instar a la convocatoria de procedimientos selectivos de acceso a los Cuerpos de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas, Catedráticos de Artes Plásticas y Diseño, Catedráticos de Artes Escénicas, Catedráticos de Enseñanza Secundaria y Catedráticos de Música, como medida de fomento de la reducción de brecha salarial entre mujeres y hombres.	Servicio de Planificación y Provisión de Efectivos	Vigencia completa del Plan	* Número de convocatorias de procesos de selección de catedráticos y catedráticas.

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

<b>ACCIONES Y MEDIDAS</b>	<b>AGENTE</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>
9.1 Incorporar el lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos.	Secretaría General / Direcciones Generales de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo / Comisión de Igualdad	Vigencia completa del Plan	* Número de denominaciones revisadas. * Revisión aleatoria de denominaciones.
9.2 Promover el uso inclusivo y no sexista del lenguaje, frente al uso del masculino genérico, en la comunicación interna y externa en todo tipo de soporte, incluyendo la publicidad institucional de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.	Secretaría General / Direcciones Generales de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo / Comisión de Igualdad	Vigencia completa del Plan	* Acciones realizadas por la Consejería de Educación Formación Profesional y Empleo, para la promoción del uso del lenguaje inclusivo. * Revisión aleatoria de publicidad institucional.
9.3 Adaptar la documentación y formularios que se originen desde la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo a un lenguaje no sexista.	Secretaría General / Direcciones Generales de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo	Vigencia completa del Plan	*Se han enviado instrucciones a todas las unidades de la Consejería con las recomendaciones de la Comisión de Igualdad en lenguaje no sexista. (SÍ/NO) *Valoración de las modificaciones realizadas en la documentación.



	/Comisión de Igualdad		
9.4 Promover la elaboración de una guía del uso no sexista del lenguaje para el ámbito educativo adaptando la guía de Función Pública.	Comisión de Igualdad	Segundo y tercer año de vigencia del Plan	*Elaboración de la guía (SÍ/NO)
9.5 Usar un lenguaje no sexista en la cartelería de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.	Secretaría General / Direcciones Generales de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo /Comisión de Igualdad	Vigencia completa del Plan	* Acciones realizadas por la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, para la promoción del uso del lenguaje inclusivo. * Revisión aleatoria de publicidad institucional.
9.6 Promover un uso adecuado y no sexista de imágenes en los vídeos, publicaciones, campañas institucionales o elementos en soporte digital publicados por la Administración educativa.	Secretaría General / Direcciones Generales de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo /Comisión de Igualdad	Vigencia completa del Plan	* Acciones realizadas por la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo para la promoción del uso del lenguaje inclusivo. * Revisión aleatoria de publicidad institucional.