



## **INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE EDUCACIÓN**

En diciembre de 2016 se solicita de los distintos agentes implicados en el Plan de Igualdad de Educación. Siguiendo el cronograma se ha solicitado información sobre las siguientes medidas:

- 1.5 *“Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.”* (Servicio de Evaluación y Calidad Educativa).
- 3.2 *“En las comisiones de servicio, se continuará primando las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades”.*
- 4.6 *“Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias de Igualdad y Coeducación”* (Servicio de Innovación y Formación del Profesorado)
- 5.1 *“Posibilidad de iniciar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o periodo de hospitalización.”* (Servicio de Personal Docente).
- 5.2 *“Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del centro.”* (Servicio de Personal Docente).
- 5.3 *“Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.”* (Servicio de Personal Docente).
- 5.4 *“Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobrerrepresentado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, laboral y familiar.”* (Servicio de Personal Docente).
- 5.6 *“Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.”* (Servicio de Personal Docente).
- 6.1 *“Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo”.*
- 6.2 *“Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su*



*integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación”.*

7.2 *“Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas.”* (Vicesecretaría).

7.3 *“Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas”* (Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos).

8.1 *“En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales y monomarentales.”* (Servicio de Personal Docente)

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

8.3 *“Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se conceden, se respete la paridad.”* (Servicio de Personal Docente)

9.1 *“Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos.”* (Inspección; Ordenación académica).

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

Además de estas medidas corresponden a la propia Comisión de igualdad las siguientes:

1.1 *“Habilitar un espacio Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad”.* (Comisión de Igualdad).

1.2 *“Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan”.* (Comisión de Igualdad).

1.4 *“La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Consejería de Educación y Universidades”* (Comisión de Igualdad de Educación).



- 4.2 *“Realización de acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.* (Comisión de Igualdad).
- 5.5 *“Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad”* (Comisión de Igualdad).
- 7.1 *“Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno”.* (Comisión de Igualdad).

Atendiendo al cronograma de seguimiento, algunas acciones han concluido a fecha de 31 de diciembre de 2016 (1.1, 3.2, 5.1, 5.2, 7.1). Las restantes concluirán bien al finalizar el año 2017 (1.4, 1.5, 4.6, 5.6, 6.1, 7.2, 7.3, 8.1, 8.2, 9.1, 9.3), bien a lo largo de dicho año (4.2, 5.3, 5.5, 6.2).

La Comisión de Igualdad de Educación cuenta ya con un espacio web (1.1) en educarm para colgar en él materiales que tengan que ver con la igualdad. La dirección web es [www.educarm.es/igualdad](http://www.educarm.es/igualdad). En él hay ya subidos materiales diversos que tienen que ver con la igualdad y la violencia de género publicados por diferentes administraciones de la región de Murcia.

Asimismo ha elaborado un borrador de reglamento de la Comisión de Igualdad (7.1) y en cuanto esté aprobado por la Comisión de Igualdad de Educación se pasará a la mesa sectorial de Educación para su aprobación y posterior ratificación del Consejo de Gobierno.

En el seno de la comisión hay que determinar cómo se van a llevar a cabo las medidas 4.2 y 5.5 que aún no se han implementado. No obstante, desde enero de 2017 y como medida estatal se ha ampliado el permiso de paternidad. Dicha medida está siendo ya aplicada en la Comunidad de Murcia desde el 1 de enero de 2017 con arreglo a la Ley 9/2009, de 6 de octubre. Los funcionarios acogidos hasta la fecha de 31 de enero son 21.

Los datos que el Servicio de Evaluación y Calidad para la elaboración de la estadística educativa oficial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte como para las peticiones de otras unidades o de los ciudadanos está desagregada por sexos (1.5).

Se ha nombrado una responsable de Igualdad y Coeducación en el equipo pedagógico del Centro de Profesores y recursos Región de Murcia para que se encargue de desarrollar actividades formativas relacionadas con la igualdad y la coeducación (4.6).

Las comisiones de servicio que se conceden corresponden la mayoría al apartado de cuidado de hijos menores de 12 años. En concreto son 761, un 73,7% de todas las concedidas (1.032). No obstante, hay que reseñar que la solicitan mayoritariamente mujeres (un 74% mujeres y un 26% de hombres) por lo que convendría hacer campaña de concienciación para que aumentara la cifra de solicitantes masculinos (3.2).



El equipo de apoyo designado para el control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo redactó su informe y lo remitió al secretario de la Comisión de Igualdad. Se le va a pedir un acopia del mismo (6.1).

En cuanto al protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, dado que el Acuerdo del grupo de trabajo de la comisión para la igualdad de trato entre hombres y mujeres por la que se aprueban las medidas para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración pública de la Región de Murcia se firmó el 2 de diciembre de 2016 y dado que los protocolos de prevención y actuación para casos de violencia de género deben desarrollarse según lo dispuesto en dicho acuerdo se está trabajando aún en dicho protocolo (6.2).

Se procura utilizar un lenguaje no sexista en las circulares, instrucciones, protocolos, resoluciones, órdenes y decretos. Las medidas adoptadas son el uso del masculino genérico que permite facilitar la comprensión de los diferentes escritos y en aquellos casos en que es posible al estar dirigidos exclusivamente a un hombre a una mujer el uso del género correspondiente (9.1).

De algunas medidas es difícil comprobar con exactitud si se cumplen o no pues los programas informáticos que se emplean no indican ese dato (5.1, 5.3, 5.6,) o porque es competencia de los centros educativos (5.2). Asimismo para llevar a cabo otras debería haber una normativa autonómica que lo permitiera y no existe (8.2).

Por último, para el desarrollo de la acción de ayudas de Acción Social hay que indicar que esas ayudas las aprueba la Comisión de Acción Social – Orden de 31 de mayo de 2006, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se aprueba el Plan de Acción Social del Personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia- por lo que esa acción habría que remitírsela a ella (8.1).

En conclusión, se constata el cumplimiento de las acciones 1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 4.6 y 9.1. Asimismo se observan dificultades técnicas en el cumplimiento de las acciones 5.1, 5.3, 5.6 o dificultades por falta de competencia, acciones 5.2

En el momento de redactar este informe no se ha recibido respuesta alguna de la Vicesecretaría y de los Servicios jurídicos quedando en el aire las medidas 7.2 y 9.3

Se propone a los órganos de negociación de la Consejería de Educación y Universidades que se mejore, en la medida de sus posibilidades, la paridad en la participación de mujeres y hombres en las mesas sectoriales y comisiones de trabajo especialmente por la parte social (7.3). Se propone también reasignar algunas de las medidas que fueron asignadas a algunos de los servicios de la Consejería de Educación y Universidades (8.1).

Finalmente para la realización de algunas medidas hay que esperar a que la propia Comunidad Autónoma de la Región de Murcia establezca la normativa correspondiente (8.2).



**ANEXO I: SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

| MEDIDA   | Nº  | AGENTES IMPLICADOS                                 | FECHA DE CONCLUSIÓN      |
|--|-----|--|--------------------------|
| <i>“Habilitar un espacio Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad”</i>  | 1.1 | Comisión de Igualdad                               | 31 de diciembre de 2016  |
| <i>“Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan”</i>  | 1.2 | Comisión de Igualdad                               | Al finalizar el año 2017 |
| <i>“La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Consejería de Educación y Universidades”</i>  | 1.4 | Comisión de Igualdad                               | Al finalizar el año 2017 |
| <i>“Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal deberán desagregarse por sexo”</i>  | 1.5 | Servicio de Evaluación y Calidad Educativa         | Al finalizar el año 2017 |
| <i>“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”.</i>                          | 3.2 | Servicio de Prevención de Riesgos                  | 31 de diciembre de 2016  |
| <i>“Realización de acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”</i> | 4.2 | Comisión de Igualdad                               | A lo largo de 2017       |
| <i>“Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias de Igualdad y Coeducación”</i>   | 4.6 | Servicio de Innovación y Formación del Profesorado | Al finalizar el año 2017 |
| <i>“Posibilidad de iniciar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o periodo de hospitalización”</i>   | 5.1 | Servicio de Personal Docente                       | 31 de diciembre de 2016  |
| <i>“Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del centro”</i>  | 5.2 | Servicio de Personal Docente                       | 31 de diciembre de 2016  |
| <i>“Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad”</i>  | 5.3 | Servicio de Personal Docente                       | A lo largo de 2017       |
| <i>“Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobrerrepresentado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo</i>  | 5.4 | Servicio de Personal Docente                       | A lo largo de 2017       |



|   |     |   |                          |
|---|-----|---|--------------------------|
| <i>de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, laboral y familiar”</i>  |     |   |                          |
| <i>“Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad”</i>  | 5.5 | Comisión de Igualdad  | A lo largo de 2017       |
| <i>“Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.”</i>   | 5.6 | Servicio de Personal Docente                                    | Al finalizar el año 2017 |
| <i>“Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo”.</i>   | 6.1 | Servicio de Prevención de Riesgos                               | 31 de diciembre de 2016  |
| <i>“Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación”.</i> | 6.2 | Servicio de Prevención de Riesgos                               | A lo largo de 2017       |
| <i>“Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno”</i>   | 7.1 | Comisión de Igualdad  | 31 de diciembre de 2016  |
| <i>“Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas.”</i>  | 7.2 | Vicesecretaría  | Al finalizar el año 2017 |
| <i>“Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas”.</i>  | 7.3 | Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos | Al finalizar el año 2017 |
| <i>En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales y monomarentales.”</i>  | 8.1 | Servicio de Personal Docente                                    | Al finalizar el año 2017 |
| <i>“En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en</i>  | 8.2 | Servicio de Personal Docente                                    | Al finalizar el año 2017 |



|  |     |                                  |                          |
|--|-----|----------------------------------|--------------------------|
| <i>cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad.”</i>  |     |                                  |                          |
| <i>“Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se conceden, se respete la paridad.”</i>   | 8.3 | Servicio de Personal Docente     |                          |
| <i>“Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos.”</i>  | 9.1 | Inspección de Educación          | Al finalizar el año 2017 |
|  |     | Servicio de Ordenación académica |                          |
| <i>“La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga un menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo.”</i> | 9.3 | Servicio jurídico                | Al finalizar el año 2017 |
|  |     |                                  |                          |

En verde las medidas llevadas a cabo; en rojo las que no han finalizado; en azul las que corresponden a otro servicio, departamento o entidad.