

## SITUACION DE MEDIDAS

### Comisión de Igualdad de Educación

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>1.1.</b> Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.</p>	<p><b>REALIZADA</b></p> <p>La dirección es <a href="http://www.educarm.es/igualdad">http://www.educarm.es/igualdad</a></p>
<p><b>1.2.</b> Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan.</p>	<p><b>REALIZADA</b></p> <p>Se han solicitado informes de las distintas acciones a realizar en diferentes períodos de tiempo. Se han mantenido reuniones periódicas para comprobar el grado de cumplimiento del plan así como para otras tareas encomendadas a la comisión. Las reuniones han tenido lugar los días 22/11/2016; 7/03/2017; 28/09/2017 y 22/02/2018.</p>
<p><b>1.3.</b> Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.</p>	<p><b>PTE.</b></p> <p>Con fecha de 17/10/2017 se solicita al servicio de Evaluación y calidad educativa las tablas para la elaboración de un nuevo plan.</p>
<p><b>1.4.</b> La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Administración Regional.</p>	<p><b>REALIZADA</b></p> <p>Tras cada reunión de la Comisión de Igualdad se han elevado a los distintos órganos competentes las peticiones y preguntas emanadas en la misma. No todas han tenido contestación.</p>
<p><b>4.2.</b> 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.</p>	<p><b>SIN REALIZAR</b></p> <p>La Comisión no tiene capacidad para llevar a cabo este tipo de acción.</p> <p>No obstante, desde enero de 2017 se ha ampliado el permiso de paternidad. Hasta 31/12/2016 se acogieron 21 hombres.</p>
<p><b>5.5</b> 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.</p>	<p><b>SIN REALIZAR</b></p> <p>La Comisión no tiene capacidad para llevar a cabo este tipo de acción.</p>
<p><b>7.1.</b> Se elaborará un reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.</p>	<p><b>REALIZADA</b></p> <p>El reglamento fue ratificado por unanimidad en mesa sectorial con fecha de 30 de mayo de 2017. Fue ratificado con tres indicaciones que se incluyeron en la redacción final.</p>

## SITUACION DE MEDIDAS

### Servicio de Evaluación y Calidad Educativa

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>1.3.</b> Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.</p>	<p><b>PTE.</b></p> <p><b>La entrega de tablas para la elaboración de un nuevo plan aún no se ha entregado.</b></p> <p><b>Los datos que se solicitan son los mismos que para el Plan 2016-2017.</b></p>
<p><b>1.5.</b> Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal deberán desgregarse por sexos.</p>	<p><b>REALIZADA</b></p> <p><b>Todos los datos están desagregados por sexo.</b></p>

### Servicio de Planificación y Provisión de efectivos

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>2.1</b> La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.</p>	<p><b>Los vocales se eligen por sorteo y es cosa del azar que haya más o menos hombres y mujeres en los tribunales.</b></p> <p><b>La proporción de hombres y mujeres varía según el cuerpo y la especialidad.</b></p>
<p><b>2.2</b> Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica.</p>	<p><b>El temario de las oposiciones es estatal. No existe esa posibilidad.</b></p>
<p><b>3.1</b> Se impulsará como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p><b>No existen méritos transversales de formación. La formación es voluntaria y la forma de valorar los cursos es la misma: por horas o por créditos. Figuraba así en la Orden de 13 de junio de 2005 y figura así en la de 28 de julio de 2017.</b></p>

### Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>2.3</b> Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberán impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre</p>	<p><b>REALIZADO</b></p> <p><b>Los cursos de formación de los funcionarios en prácticas realizados han incluido formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</b></p>

## SITUACION DE MEDIDAS

### Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.	
<p><b>4.1</b> El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran, normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar cursos sobre igualdad e impacto de género.</p>	<p><b>De acuerdo con el artículo 3 la Orden de 28 de julio de 2017 el Servicio de Innovación y Formación del Profesorado solo puede convocar acciones formativas destinadas al personal docente de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes no pudiendo convocarlas para la totalidad de los órganos directivos de la propia consejería al integrarse en ellos personal no docente.</b></p> <p><b>Se considera más oportuno que estas acciones sean convocadas por la Escuela de Formación e Innovación de la Administración pública de la Región de Murcia.</b></p>
<p><b>4.3</b> Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre “lenguaje y comunicación no sexista” con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad.</p>	<p><b>De enero a diciembre de 2017 se han realizado un total de diecinueve actividades relacionadas con violencia de género, desigualdad y acoso, con 320 horas de formación.</b></p>
<p><b>4.4</b> El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.</p>	<p><b>De acuerdo con el artículo 3 de la Orden de 28 de julio de 2017, el Servicio de Innovación y Formación del Profesorado solo puede convocar acciones formativas destinadas al personal docente de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes no pudiendo convocarlas para la totalidad de los órganos directivos de la propia consejería o a los miembros de la Comisión de Igualdad al integrarse en ellos personal no docente.</b></p> <p><b>Se considera más oportuno que estas acciones sean convocadas por la Escuela de Formación e Innovación de la Administración pública de la Región de Murcia.</b></p>
<p><b>4.5</b> Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.</p>	<p><b>De acuerdo con el artículo 3 de la Orden de 28 de julio de 2017 el Servicio de Innovación y Formación del Profesorado solo puede convocar acciones formativas destinadas al personal docente de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes.</b></p> <p><b>Dado que en la mayoría de las unidades de personal de la consejería el personal es funcionario no docente se considera más oportuno que estas acciones sean</b></p>

## SITUACION DE MEDIDAS

### Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
	convocadas por la Escuela de Formación e Innovación de la Administración pública de la Región de Murcia.
4.6 Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación.	<b>REALIZADO</b> Con fecha de 20/12/2016 en reunión del equipo pedagógico del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia se designa como responsable de Igualdad y Coeducación a Natividad Sánchez Campillo. Con fecha de 05/09/2017 la sustituyó M <sup>ra</sup> Encarnación Carrillo García.
6.4 Difundir guías para el uso no sexista de la lengua e impulsar jornadas de buenas prácticas en igualdad.	El Servicio de Innovación y Formación de Profesorado, a través del CPR, no tiene entre sus funciones la elaboración de guías.  Entre las funciones que recoge el artículo 12 del Decreto nº 42/2003 (BORM 20 mayo de 2003) el Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia figura la de servir de cauce de comunicación entre los centros directivos de la consejería y los centros educativos. Por ello, en el caso de que se publiquen esas guías, el CPR se encargará de su distribución entre los centros educativos.

### Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
3.2 En las comisiones de servicio, se continuará primando las situaciones que sean aleadas 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.	En 2016 se concedieron 1032 comisiones de servicio de las cuales 761 estaban relacionadas con la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral. De ellas fueron solicitadas 563 (74%) por mujeres y 198 (26%) por hombres  En el último año se han solicitado un total de 1.067 comisiones de servicio de las cuales 807 corresponden al apartado cuidado de hijos menores de 12 años (75,6% de las solicitudes). De ellas 625 han sido solicitadas por mujeres (76,21%) y 192 por hombres (23,79%).  En la actualidad se está trabajando en una nueva normativa que regule todas las comisiones de servicio docente y en la que está previsto que se recoja la concesión de comisiones de servicio por causas sociales y de cuidado de hijos menores de 12 años.
6.1 Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo.	<b>REALIZADO</b> Existe en el Servicio de Riesgos laborales un Equipo de apoyo que se encarga de las denuncias de acoso sexual y las remite directamente a la Comisión de Igualdad.

## SITUACION DE MEDIDAS

### Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>6.2</b> 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.</p>	<p><b>REALIZADO.</b></p> <p><b>Protocolo firmado definitivamente el 20/05/2017.</b></p>
<p><b>6.3</b> Realizar actuaciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razones de sexo.</p>	<p>Dentro del plazo establecido para las comisiones de servicio humanitarias, para este curso 2017/2018 se han concedido tres comisiones por motivos de violencia de género. Para estas comisiones se establece como medida preventiva en primer lugar, la no publicación de datos por medio de los diferentes registros de Personal Docente, solicitando a dicho servicio la no inclusión de estas personas en las diferentes publicaciones de adjudicación de destinos, previniendo de este modo el estrés o ansiedad de la persona que puede generar la pérdida de anonimato.</p> <p>Dentro de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, durante todo el curso escolar se realiza seguimiento por parte del equipo psicológico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de los casos comunicados de violencia de género o problemas por razón de sexo.</p>

### Servicio de Personal Docente

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>5.1</b> Posibilidad de iniciar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.</p>	<p>La medida se lleva a cabo previa solicitud del interesado.</p> <p>A fecha de 31/12/2016 se comprueba que es imposible saber el porcentaje de hombres y mujeres que lo solicitan pues el programa no lo indica. Grosso modo son más las mujeres que lo solicitan.</p>
<p><b>5.2</b> Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del centro.</p>	<p>La acción no la puede realizar directamente el Servicio de Personal no Docente. Este solo concede la reducción. La acumulación en días completos es cosa de los centros.</p>
<p><b>5.3</b> Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.</p>	<p>La acción se cumple. Los permisos los otorga el centro educativo, el cual lo notifica al Servicio de Personal Docente. Estadísticamente es imposible saber el porcentaje de hombres y de mujeres que lo solicitan ya que el programa para solicitar el permiso no lo indica. Habría que solicitarlo a la inspección.</p>

## SITUACION DE MEDIDAS

### Servicio de Personal Docente

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>5.4</b> Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobrerrepresentado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p><b>No es competencia del Servicio de Personal Docente.</b></p>
<p><b>5.6</b> Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.</p>	<p><b>La acción se está realizando, pero siempre con el visto bueno de los centros educativos.</b></p>
<p><b>8.1</b> En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares monomarentales y monoparentales.</p>	<p><b>Estas ayudas las aprueba la Comisión de Acción Social. Habría que dirigirse a ellos para conocer su desarrollo. En este momento las únicas ayudas que hay son los anticipos reintegrables extraordinarios, dependiendo de las necesidades de cada persona, y las ayudas por discapacidad. No se ha establecido prioridad hasta el momento porque no ha surgido la necesidad de ello.</b></p>
<p><b>8.2</b> En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrán en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad.</p>	<p><b>No se ha llevado a cabo porque la Comunidad Autónoma no lo tiene establecido en ninguna normativa.</b></p>
<p><b>8.3</b> Se procurará que en las comisiones de servicio de función directiva que se concedan, se respete la paridad</p>	<p><b>Esta acción depende del perfil, la idoneidad y la situación administrativa del funcionario o la funcionaria. Desde el Servicio de Personal Docente de DGPERH se ha respetado la paridad. Informa dicho servicio que, incluso, ha existido un porcentaje superior de cargos de mujeres sobre hombres.</b></p>

### Servicio de Ordenación Académica

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>9.1</b> 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.</p>	<p><b>El Servicio de Ordenación Académica hace uso del femenino o del masculino en función de si el documento generado va dirigido a un hombre o a una mujer y del masculino genérico cuando el documento va generado indistintamente a hombres y mujeres.</b></p>

## SITUACION DE MEDIDAS

### Dirección general de Planificación Educativa y Recursos Humanos

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>7.3</b> 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.</p>	<p><b>La representación de la Administración en la mesa sectorial y en las comisiones técnicas se hace atendiendo al cargo. En función de los cargos que deban asistir a la mesa sectorial de educación y a las comisiones técnicas la presencia de mujeres y hombres varía.</b></p> <p>La representación de mujeres y hombres es más paritaria por parte de la Administración. Debe incidirse en este punto en una mayor participación femenina por parte de las organizaciones sindicales en especial en las mesas sectoriales.</p>
<p><b>7.4</b> Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos.</p>	<p>En la Orden de 29 de junio de 2017, de la Consejería de Educación , Juventud y Deportes, por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2017-2018 se ha incluido una disposición adicional vigésimo sexta en la que se indica que el Consejo escolar designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres</p>

### Inspección de Educación

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>9.1</b> 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.</p>	<p><b>Realizado.</b></p> <p>La inspección de Educación utiliza en la medida de lo posible el masculino genérico tanto en la normativa propuesta a la Secretaría General, como en los informes que emite, los documentos de apoyo y protocolos de actuación.</p>

### Vicesecretaría

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
<p><b>7.2</b> Se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc, salvo por razones fundadas y objetivas,</p>	<p><b>Se ha procurado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos órganos/grupos de trabajo en los que su composición así lo permitía. En alguno de ellos, la</b></p>

## SITUACION DE MEDIDAS

### Vicesecretaría

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.	presencia de la mujer ha sido superior a la del hombre o al 50%.
9.2 Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos.	Se emplean fórmulas alternativas al uso del masculino genérico como es el uso de sustantivos genéricos y colectivos, perífrasis, omisiones de referencias directas al sujeto, uso de construcciones metonímicas.

### Servicio Jurídico

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
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.	<p>Se han adoptado medidas tendentes a que el lenguaje utilizado en las disposiciones y textos administrativos no contuviera discriminación alguna por motivo de sexo.</p> <p>En los documentos en los que se conoce la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto y su sexo, se trabaja en el sentido de hacer dicha circunstancia explícita, no utilizándose la forma genérica masculina para denominar a las mujeres. En los documentos que, al contrario de los anteriores, no se conoce la persona destinataria o aquella que intervendrá en el procedimiento administrativo, y por lo tanto no es posible conocer con antelación el sexo de dicho individuo, siguiendo el mismo espíritu integrador del artículo anterior, se contemplan ambos sexos. Para ello, se utiliza la denominación explícita de la forma femenina y la masculina conjuntamente, sin el abuso del denominado masculino genérico.</p> <p>Se trabaja, además, en buscar fórmulas alternativas al uso del masculino genérico como es el uso de sustantivos genéricos y colectivos, perífrasis, omisiones de referencias directas al sujeto, uso de construcciones metonímicas.</p>

### Secretaría General

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
9.4 Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa,	Se emplean fórmulas alternativas al uso del masculino genérico como es el uso de sustantivos genéricos y

## SITUACION DE MEDIDAS

### Secretaría General

ACCIONES / MEDIDAS	SITUACIÓN 31/12/2017
incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería.	colectivos, perífrasis, omisiones de referencias directas al sujeto, uso de construcciones metonímicas.