

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Formación Profesional

4533 Resolución de 6 de septiembre de 2024 de la Secretaria General de la Consejería de Educación y Formación Profesional por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 1 de agosto de 2024 por el que se aprueba el "II Plan para la Igualdad entre Hombres y Mujeres" en el ámbito público docente no Universitario.

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 la Región de Murcia de fecha 10 de mayo de 2023 en su apartado 1.1 actualizó los criterios para la elaboración de los Planes de Igualdad y su diagnóstico y adoptó medidas para su agilización y aprobación, para dar un nuevo impulso a la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad en los diferentes ámbitos sectoriales, estableciendo fechas concretas para su aprobación.

Siendo objeto de negociación obligatoria, y no existiendo acuerdo con las organizaciones sindicales, en fecha 1 de agosto de 2024, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Educación y Formación Profesional, adoptó acuerdo por el que se aprueba el "II Plan para la igualdad entre hombres y mujeres" en el ámbito público docente no Universitario, y para su público conocimiento, esta Secretaría General:

Resuelve:

Primero. Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 1 de agosto de 2024 por el que se aprueba el "II Plan para la igualdad entre hombres y mujeres" en el ámbito público docente no Universitario, en lo que refiere a los objetivos y líneas estratégicas y las acciones y medidas contenidos en dicho plan, que se inserta como anexo.

Segundo. Ordenar la publicación del texto íntegro del citado Plan en el Portal de la Transparencia de la Administración Regional y en la página web de la Consejería de Educación y Formación Profesional.

Tercero. La vigencia del "II Plan para la Igualdad entre Hombres y Mujeres" en el ámbito público docente no Universitario abarcará el periodo 2024-2027.

Murcia, 6 de septiembre de 2024.—La Secretaria General, Carmen María Zamora Párraga.

Anexo

Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de 1 de agosto de 2024 por el que se aprueba el "II Plan para la Igualdad entre Hombres y Mujeres" en el ámbito público docente no Universitario.

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 y Formación Profesional.

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 y Formación Profesional 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 y Formación Profesional.

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 y Formación Profesional.

1.6 Desagregar por sexos todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Formación Profesional 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 y Formación Profesional, 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 y Formación Profesional, 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 y Formación Profesional 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 y Formación Profesional, 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 y Formación Profesional.

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 y Formación Profesional.

9.3 Adaptar la documentación y formularios que se originen desde la Consejería de Educación y Formación Profesional 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 y Formación Profesional.

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.