



DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y UNIVERSIDADES

ORDEN ECU/765/2024, de 4 de julio, por la que se da publicidad al Acuerdo de 3 de julio de 2024, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 19 de junio de 2024 de la Mesa Sectorial de Educación, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón 2024-2026.

Aprobado por el Gobierno de Aragón, el día 3 de julio de 2024, el Acuerdo por el que se otorga la aprobación expresa y formal y se ratifica el Acuerdo de 19 de junio de 2024, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón 2024-2026, se procede a su publicación en los términos que se consignan a continuación.

Zaragoza, 4 de julio de 2024.

**La Consejera de Educación,
Ciencia y Universidades,
CLAUDIA PÉREZ FORNIÉS**

ACUERDO DE 3 DE JULIO DE 2024, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE OTORGA LA APROBACIÓN EXPRESA Y FORMAL, RATIFICÁNDOLO, AL ACUERDO DE 19 DE JUNIO DE 2024, DE LA MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN, POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2024-2026.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece, en su artículo 46, la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad, medida que el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece también, en su disposición adicional séptima para las Administraciones Públicas.

En nuestro marco autonómico, el vigente Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” y en el “Boletín Oficial de Aragón”, número 47, de 23 de abril de 2007, reconoce en su artículo 6, como derechos y libertades de las aragonesas y aragoneses, los establecidos en la Constitución y los incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales de protección suscritos o ratificados por España, así como los establecidos en el propio Estatuto, y obliga a los poderes públicos a velar por su protección y respeto.

En su desarrollo, las Cortes de Aragón aprobaron la Ley 7/2018, de 28 de junio (“Boletín Oficial de Aragón”, número 132, de 17 de julio de 2018), de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que prevé en su artículo 20 la aprobación de un Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Aragón que incluya las líneas de actuación para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A su amparo, se aprobó el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) que establece 5 ejes estratégicos de actuación y cada uno contiene los objetivos a alcanzar para construir una sociedad más justa e igualitaria.

En relación con el Sector Público de Aragón, el artículo 51 de la citada Ley de Igualdad entre mujeres y hombres dispone que las Administraciones Públicas aragonesas con más de 250 empleados deben aprobar cada 4 años un Plan de Igualdad de oportunidades en la función pública y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos sus centros de trabajo, y en su apartado 2 se establece que “(...) elaborarán y aplicarán este plan a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de su personal, empleados y empleadas públicas que sea aplicable en los términos previstos en el mismo”.

Por otra parte, el artículo 38 del citado Estatuto Básico del Empleado Público, establece que, en el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones. Concretamente, el apartado 3, señala que los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de



las Administraciones Públicas y que, para su validez y eficacia, será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. El apartado 6 de este mismo artículo determina que los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser publicados en el Boletín Oficial que corresponda en función de su ámbito territorial.

Así mismo, el artículo 2.2.f) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece que corresponde al Gobierno de Aragón otorgar la aprobación expresa o formal para la validez y eficacia de los acuerdos alcanzados.

De conformidad con lo anterior la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las Organizaciones Sindicales CSIF, CGT, STEA-i, CCOO y UGT-SP, en la reunión de la Mesa Sectorial de Educación celebrada el 19 de junio de 2024 alcanzaron un Acuerdo en el que se aprueba por unanimidad el Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón 2024-2026.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Educación, Ciencia y Universidades y previa deliberación, el Gobierno de Aragón en su reunión del día 3 de julio de 2024, acuerda:

Primero.— Otorgar la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo alcanzado entre la Administración y Organizaciones Sindicales por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la comunidad autónoma de Aragón 2024-2026, que se adjunta como anexo al presente Acuerdo.

Segundo.— Ordenar su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

ANEXO

ACUERDO DE 19 DE JUNIO DE 2024, DE LA MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN, POR EL QUE SE APRUEBA PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2024 - 2026

La comisión negociadora del Plan de Igualdad del ámbito docente no universitario, compuesta por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Educación, CSIF, CGT, STEA-i, CCOO y UGT-SP, además de la Secretaría General Técnica y Dirección General de Personal, ha elaborado el PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2024 – 2026.

Por su parte, el día 19 de junio de 2024, en Mesa Sectorial de Educación se ha alcanzado un acuerdo en esta materia de forma unánime, que se incorpora como anexo a este Acuerdo.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO
DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE
ARAGÓN
2024 - 2026**



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO JURÍDICO.
 - 1.1 Introducción
 - 1.2 Marco jurídico
2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.
 - 2.1 Metodología de trabajo
 - 2.2 Análisis cuantitativo: conclusiones
 - 2.3 Análisis cualitativo: conclusiones
3. OBJETIVOS Y EJES DE ACTUACIÓN PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
 - 3.1 Objetivos
 - 3.2 Ejes de actuación
 - 3.3 Medidas de actuación positiva. Tipología y estructura
4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA ERRADICAR LA DESIGUALDAD Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL Y FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
5. CONTROL DE CUMPLIMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL ÁMBITO DOCENTE NO UNIVERSITARIO.
6. ENTRADA EN VIGOR.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO JURÍDICO.

1.1 Introducción

El presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón tiene como objetivo principal que el hecho de ser mujer u hombre sea irrelevante en el ámbito de la docencia desde el punto de vista del acceso, carrera y promoción profesional, así como erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Su elaboración se ha llevado a cabo en el marco de la participación y la negociación colectiva, siendo su histórico el siguiente:

La Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón adoptó un Acuerdo con fecha 16 de mayo de 2017 sobre Medidas en materia social de promoción de la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de reforma de la Función Pública, impulsando la elaboración de planes de igualdad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Fruto de este Acuerdo se constituye la Comisión General de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con fecha 29 de junio de 2017, que tiene por finalidad elaborar un Plan de Igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres en el ámbito de la Función Pública que integre los planes elaborados por las Comisiones Sectoriales.

El 21 de junio de 2022 se constituye la Comisión Sectorial de Igualdad de Educación formada por las personas representantes de las organizaciones sindicales (CSIF, CGT, STEA-i, CCOO, FESP-UGT), además de representantes de la Dirección General de Personal, la dirección del Centro de Evaluación Formación y Calidad de Aragón (CEFyCA) y la Unidad de Igualdad, bajo la superior dirección de la persona titular de la Secretaría General Técnica del entonces Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

Este grupo de trabajo decidió iniciar las actuaciones necesarias para la elaboración del Plan de Igualdad, entre las que se encontraba la elaboración y lanzamiento de una encuesta de percepción entre el personal docente para la obtención de información que sirviera de base para la elaboración del diagnóstico junto con los datos objetivos obtenidos a través de los sistemas de información de recursos humanos, desagregados por sexo.

En el transcurso de las sesiones celebradas con fecha 21 de junio, 13 y 20 de septiembre, 4 de octubre, 3 de noviembre, 14 de diciembre de 2022 y 19 de enero y 15 de febrero de 2023 se ha elaborado este Plan.

1.2 Marco jurídico

En el ámbito de la Organización de Naciones Unidas, numerosos textos internacionales han reconocido la igualdad entre mujeres y hombres y en este sentido la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 consagró el derecho a la no discriminación por razón de sexo, posteriormente proclamado por Resolución 2263 de la Asamblea General, de 7 de noviembre de 1967, en la "Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer" y, consagrado, en la "Carta de derechos de las Mujeres" aprobada en la Convención de la Asamblea General de la ONU de 18 de diciembre de 1979, que constituye la piedra angular de todos los programas de la ONU-Mujeres, y se ha configurado como un tratado jurídicamente vinculante, ratificado por España en 1983, que legitima el establecimiento de acciones positivas para superar la



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

desigualdad de género, permitiendo a los Estados establecer medidas legislativas para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer celebradas en el marco de Naciones Unidas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995) han establecido las estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Concretamente, en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, se puso de relieve a nivel mundial que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y, por primera vez, se consideró que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales.

La “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing” incluyó la “transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres” en todos los niveles de Administración Pública y el reconocimiento de la necesidad de movilizar estrategias y recursos a fin de conseguir el “empoderamiento” de las mujeres.

Posteriormente, la “Declaración del Milenio” acordada por Jefes de Estado y de Gobierno en el seno de las Naciones Unidas en Nueva York, el 8 de septiembre de 2000, supuso otro gran hito al incluir entre los conocidos como «Objetivos del Milenio», cuyo plazo de consecución se preveía para el año 2015, la “igualdad entre sexos” como una de las metas a alcanzar.

En el ámbito de la Unión Europea, la igualdad como principio fundamental se sustenta en el artículo 149 del Tratado de Roma firmado el 25 de marzo de 1957, en el que exige que se garantice la «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo». Esta disposición de alcance limitado en un primer momento, evolucionó progresivamente a partir de 1975 hasta cristalizar en una serie de instrumentos comunitarios que han precisado y desarrollado este principio fundamental del Derecho comunitario extendiéndolo a otros aspectos.

La Convención Europea de Derechos Humanos de 1950, recogió en su artículo 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo como un principio fundamental desarrollado actualmente en casi todos los niveles administrativos y políticos, nacionales e internacionales de todos los países de la Unión Europea.

El Tratado de Ámsterdam de 19 de junio de 1997, que entró en vigor el 1 de mayo de 1999 constituyó un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral.

Habida cuenta de que la aplicación de instrumentos legislativos era en sí misma insuficiente para fomentar la igualdad en la práctica, se promovieron medidas específicas dirigidas a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres mediante una serie de programas de acción plurianuales.

En este periodo se elaboró la “Carta de Derechos Fundamentales vigentes en la Unión Europea”, que fue proclamada formalmente por el Parlamento, el Consejo y la Comisión Europea en Niza, el 7 de diciembre de 2000. Con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009 y la declaración el día 5 de marzo de 2010 (día Internacional de la Mujer) la Carta adquirió carácter jurídico vinculante a todas las instituciones europeas y Estados miembros (excepto Polonia y Reino Unido) en virtud del principio de subsidiariedad, sin que exceda de las competencias y tareas que los Tratados le confieren.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

El Pacto Europeo por la Igualdad de Género para el periodo 2011-2020, aprobado por el Consejo Europeo el 7 de marzo de 2011, incluyó los siguientes compromisos e instó a los Estados miembros a que actúen y adopten medidas con objeto de:

- Reducir las desigualdades en cuanto al empleo y protección social.
- Promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para las mujeres y hombres a lo largo de toda su vida con el fin de impulsar la igualdad de género.
- Combatir todas las formas de violencia de género contra la mujer.

En su desarrollo la Estrategia Marco de la Unión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres, aprobada por la Comisión Europea para el periodo 2010-2015, combinó políticas específicas de igualdad e integró la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades por razón de sexo en las políticas generales, estableciendo distintas líneas de acción a favor de la igualdad de género. Asimismo, la actual Estrategia Europa 2020 incluye como uno de sus objetivos aumentar hasta el 75% la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años, eliminando barreras para la participación de las mujeres en el mercado laboral.

En el ordenamiento jurídico interno de España, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo lo proclamó la Constitución Española de 1978 en su artículo 14 y también estableció en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La primera Ley que aborda el tema de la igualdad de mujeres y hombres, si bien de forma sectorial, fue la Ley Orgánica 1/2004, de 22 de marzo, de Medidas de protección integral contra la violencia de género. En este contexto, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, reguladora del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), que se integra en el bloque de constitucionalidad desarrollando el derecho fundamental a la igualdad desde una perspectiva de género y constituye el marco en el que se desarrolla el principio de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

La LOI da una proyección transversal del principio de igualdad entre hombres y mujeres en las distintas políticas públicas y en los ordenamientos jurídicos sectoriales que las desarrollan (educativa, cultural, artística, sanitaria, social, judicial y de empleo público y privado, etc.) e incorpora a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional y condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, del Consejo Europeo, de 13 de diciembre de 2004, que aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes, servicios y suministros.

El artículo 3 de la LOI define el contenido del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y en los artículos 5, 7, 8 y siguientes ordena a las Administraciones Públicas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y privado, la formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, así como establecer medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo y para eliminar la discriminación por embarazo y maternidad.

La citada Ley establece, en su artículo 46, la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad, medida que el EBEP establece también para las administraciones públicas en la disposición adicional séptima.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

En nuestro marco autonómico, el vigente Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, publicado en el BOE y en el BOA de 23 de abril, reconoce en su artículo 6, como derechos y libertades de las aragonesas y aragoneses, los establecidos en la Constitución y los incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales de protección suscritos o ratificados por España, así como los establecidos en el propio Estatuto, y obliga a los poderes públicos a velar por su protección y respeto.

En su desarrollo, las Cortes de Aragón aprobaron la Ley 7/2018, de 28 de junio (BOA nº 132, de 17 de julio), de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que prevé en su artículo 20 la aprobación de un Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Aragón que incluya las líneas de actuación para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A su amparo, se aprobó el *II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)* que establece 5 ejes estratégicos de actuación y cada uno contiene los objetivos a alcanzar para construir una sociedad más justa e igualitaria.

En relación con el Sector Público de Aragón, el artículo 51 de la citada Ley aragonesa de Igualdad entre mujeres y hombres dispone que las Administraciones Públicas aragonesas con más de 250 empleados deben aprobar cada 4 años un Plan de Igualdad de oportunidades en la función pública y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos sus centros de trabajo, y en su apartado 2 se establece que "(...) elaborarán y aplicarán este plan a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de su personal, empleados y empleadas públicas que sea aplicable en los términos previstos en el mismo".

Conforme a dicho precepto se ha elaborado el presente *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón* para el periodo 2024-2026, de conformidad con los principios y objetivos recogidos en el artículo 51 de la citada Ley aragonesa.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

2.1 Metodología de trabajo

El Plan de Igualdad en el ámbito educativo se elabora con el propósito de desarrollar actuaciones concretas que promuevan la igualdad de género, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Para ello, una vez constituida la Comisión Sectorial de Igualdad en Educación, compuesta por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales, resultaba necesario en primer lugar analizar la situación de partida. A tal fin, el Centro de Evaluación Formación y Calidad de Aragón (CEFYCA), dependiente del Departamento competente en materia de Educación elaboró, en dos fases, un informe en el que se analizaban datos cuantitativos del personal docente desagregados por sexo. A partir de los mismos, en el seno de la Comisión Sectorial se diseñó una encuesta de opinión con el objeto de detectar percepciones actuales en este campo y así poder adoptar las medidas más apropiadas. Los resultados se plasmaron en un nuevo informe por parte del CEFYCA. Paralelamente, la Administración propuso una serie de ejes y objetivos sobre los que se fue trabajando en varias sesiones de trabajo dentro y fuera de la comisión, hasta consensuar la versión actual.

Fase 1ª.- Fecha del informe: abril 2022

Información utilizada:



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

- Salario bruto percibido por el personal docente durante el curso escolar 2020-2021, teniendo en cuenta solo las personas que han percibido una remuneración de curso completo.
- Sexo del personal docente.
- Edad del personal docente.
- Si ocupaban algún cargo directivo o no.
- Si se les había concedido algún tipo de licencia.
- Si tenían algún tipo de reducción de jornada.
- Diversas situaciones administrativas del personal docente (Excedencias, Servicios especiales...)

Los datos se extrajeron de las Bases de Datos del Departamento de Educación con la colaboración del Servicio de sistema informáticos y telecomunicaciones.

Fase 2ª.- Fecha del informe, junio de 2022.

Información utilizada:

- Remuneración anual del personal docente durante el curso escolar 2020-2021, teniendo en cuenta solo a quienes han tenido más de un contrato a lo largo del curso.
- Sexo del personal docente.
- Fechas de inicio y final de contratos.
- Número de contratos.
- Jornada de cada contrato.
- Remuneración anual.

Los datos se extrajeron de las Bases de Datos del Departamento de Educación con la colaboración del Servicio de sistema informáticos y telecomunicaciones.

Encuesta de opinión: Fecha del informe, noviembre de 2022.

- Población: en torno a 18.000 docentes.
- Muestreo: No
- Método: CAWI (Entrevista personal en la WEB asistida por ordenador)
- Datos personales: Encuesta anónima.
- Fechas: Del 3 al 21 de octubre de 2022.
- Distribución: Enlace WEB dirigido a las direcciones de los centros educativos para su distribución posterior al claustro de profesorado.
- Respuestas totales: 2263
- Respuestas válidas: 1818

Los informes de la fase 1ª y 2ª, así como el correspondiente a la encuesta de opinión, podrán consultarse mediante solicitud a la Comisión de seguimiento de este Plan de Igualdad. En la elaboración de este documento se van a destacar únicamente aquellos aspectos analizados que respondan a datos generales de situación y de resultados estadísticos cuya diferencia entre las variables analizadas presente un efecto/tamaño de un carácter moderado o mayor.

2.2 Análisis cuantitativo: conclusiones



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

2.2.1 Datos objetivos:

El informe de las fases 1ª y 2ª, presentado a la Comisión Sectorial de Igualdad en Educación, consta de 18 gráficos y 21 tablas en los que se describen los siguientes aspectos:

- Distribución por grupos de edad e índice de feminización
- Distribución por cargo directivo e índice de feminización
- Porcentaje de cargos directivos sobre el total respectivo de mujeres y hombres
- Distribución por cuerpo-especialidad e índice de feminización
- Estadísticos descriptivos para la variable edad según sexo
- Docentes que solicitan días de licencia por cuidado de familiar
- Estadísticos descriptivos para la variable importe bruto, según sexo y el ejercicio de algún cargo directivo
- Estadísticos descriptivos para la variable importe bruto, según sexo y el cargo directivo ejercido
- Docentes que han solicitado días de licencia por cuidado de familiar
- Estadísticos descriptivos para la variable días de licencia por cuidado de familiar, según sexo

- Tamaño de la diferencia: Sexo-Cuidados familiar
- Tamaño de la diferencia: Sexo-Maternidad
- Tamaño de la diferencia: Sexo-Licencia sin sueldo
- Tamaño de la diferencia: Sexo-Diversas variables
- Tamaño de la diferencia: Sexo-Importe bruto, según Cuidados familiar (agrupado)
- Fase 2. Distribución por sexos Fase 2
- Fase 2. Relación sexos con días de contratación
- Fase 2. Distribución por importe bruto diario
- Fase 2. Distribución por número de contratos
- Fase 2. Distribución de la jornada por sexos
- Fase 2. Distribución importe bruto

FASE 1:

Distribución de mujeres y hombres:

Se han tenido en cuenta, en las condiciones del estudio para la primera fase, un total de 16127 nóminas de personal docente, durante un curso académico completo.

- Mujeres: 11520 (71.43%)
- Hombres: 4607 (28.57%)
- Índice de feminización (número de mujeres por cada hombre): 2.5



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

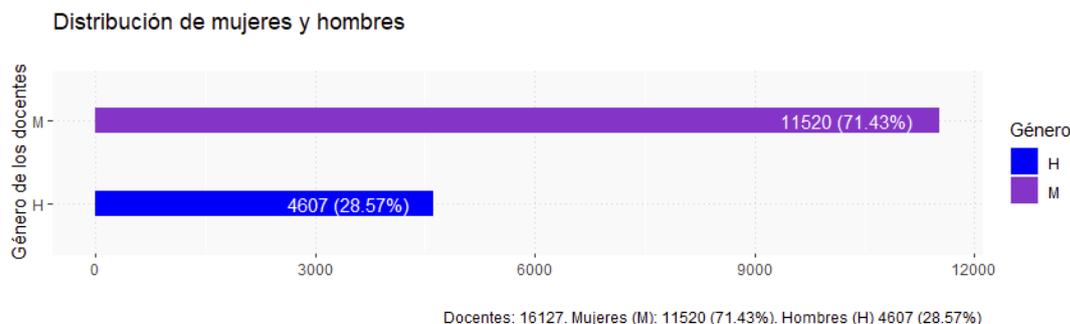


Gráfico 1 Distribución Mujeres/Hombres

Distribución por cargos Directivos:

Considerando el total de hombres y mujeres a la hora de determinar los porcentajes por sexo que ocupan cargo directivo, se observa que los hombres superan en proporción a las mujeres: un 11.7% de los hombres ejercen algún cargo directivo frente a un 9.3% de las mujeres.

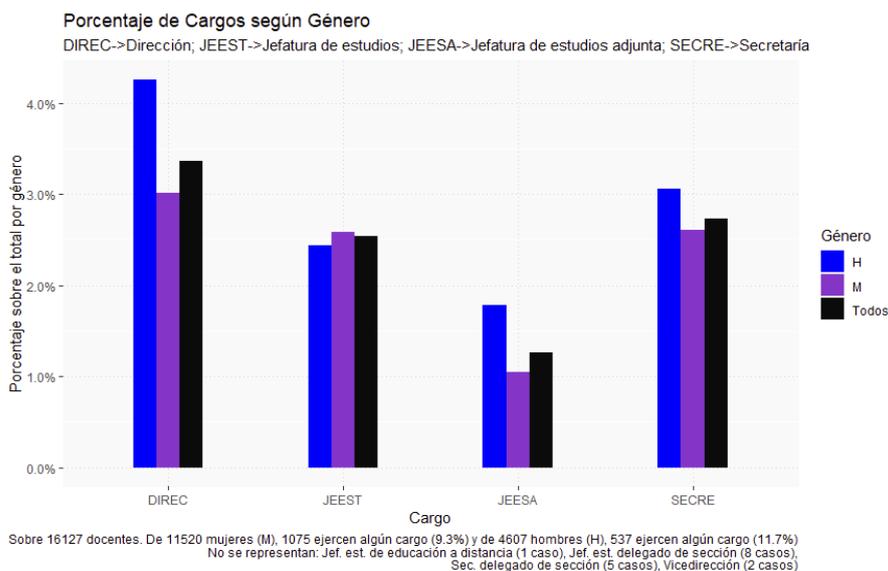


Gráfico 2 Porcentaje de Cargos Directivos por sexos

Distribución por Cuerpo-especialidad:

Teniendo en cuenta el cuerpo al que pertenece el personal docente, el más feminizado es el de *Maestros* y el más masculinizado el de *Catedráticos de Música y Artes Escénicas*.

Cuerpo	Total EDUCACIÓN				total	% sobre Total	Índice feminización
	Mujeres	%	Hombres	%			
1.Maestros	6461	81,93 %	1425	18,07 %	7886	48,90 %	4,5



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

2.Profesores de Enseñanza Secundaria	4086	64,69 %	2230	35,31 %	631 6	39,16 %	1,8
3.Profesores Técnicos de Formación Profesional	494	46,91 %	559	53,09 %	105 3	6,53%	0,9
4.Profesores de Música y Artes Escénicas	122	43,26 %	160	56,74 %	282	1,75%	0,8
5.Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas	158	75,96 %	50	24,04 %	208	1,29%	3,2
6.Profesores de Artes Plásticas y Diseño	76	56,30 %	59	43,70 %	135	0,84%	1,3
7.Religión	40	57,97 %	29	42,03 %	69	0,43%	1,4
8.Catedráticos de Música y Artes Escénicas	15	23,44 %	49	76,56 %	64	0,40%	0,3
9.Inspectores de educación	17	45,95 %	20	54,05 %	37	0,23%	0,9
10.ASESORES (LINGÜÍSTICOS)	25	80,65 %	6	19,35 %	31	0,19%	4,2
11.Catedráticos de Enseñanza Secundaria	13	52,00 %	12	48,00 %	25	0,16%	1,1
12.Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño	8	66,67 %	4	33,33 %	12	0,07%	2,0
13.Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas	2	66,67 %	1	33,33 %	3	0,02%	2,0
14.Instituto formación agraria	1	33,33 %	2	66,67 %	3	0,02%	0,5
15.Maestro Taller	2	66,67 %	1	33,33 %	3	0,02%	2,0
Total	11520	71,43 %	4607	28,57 %	161 27	100,00 %	2,5

Tabla 1 Distribución por sexo entre Cuerpo-Especialidades

Remuneraciones económicas:

De media, por sexo, los hombres reciben un importe bruto anual superior al de las mujeres de (1.232€), lo que significa un porcentaje del 3,51% respecto de esa media, que en términos estadísticos representa una cantidad significativa pero cuyo tamaño, para esa diferencia entre hombres y mujeres, se considera pequeño.

En cuanto a la distribución de las remuneraciones económicas por edades, en aquellas más tempranas, hasta los 33 años, la tónica es diferente y es más bien favorable a las mujeres. A partir de esta edad la diferencia pasa a ser favorable a los hombres, aunque insistimos en que, en términos estadísticos, estas diferencias son pequeñas¹.

¹ Un hombre de tipo medio respecto de esta variable, importe bruto, supera al 51,4% de las mujeres, mientras que una mujer, también de tipo medio, supera al 48,6% de los hombres.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

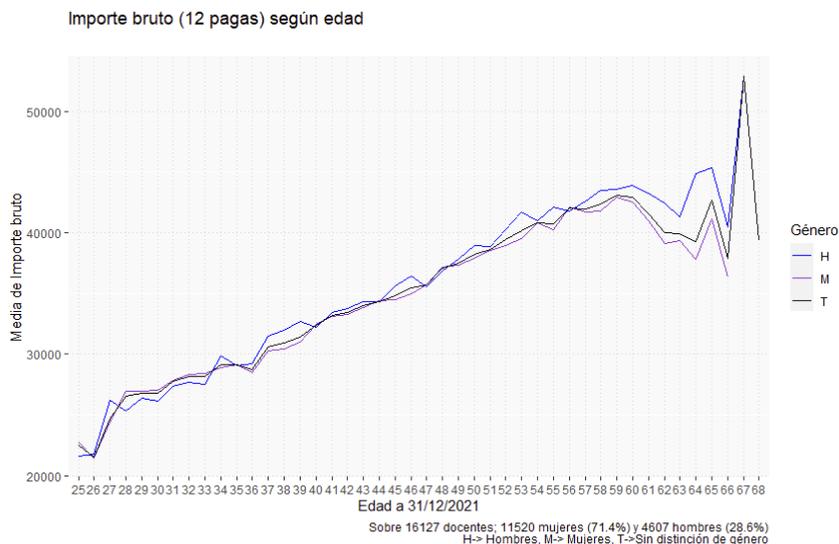


Gráfico 3 Retribuciones por edad y sexo

Distribución por edad:

Teniendo en cuenta la distribución de hombres y mujeres por edad, se observa que la curva correspondiente a los hombres tiene asimetría negativa (-0.098), es decir, encontramos una densidad algo mayor de ellos distribuida en la parte derecha de la gráfica, lo que hace que en este grupo tenga algo más de peso la antigüedad y, por lo tanto, mayores ingresos de media. En el grupo de mujeres ocurre al contrario (asimetría positiva, 0.023).

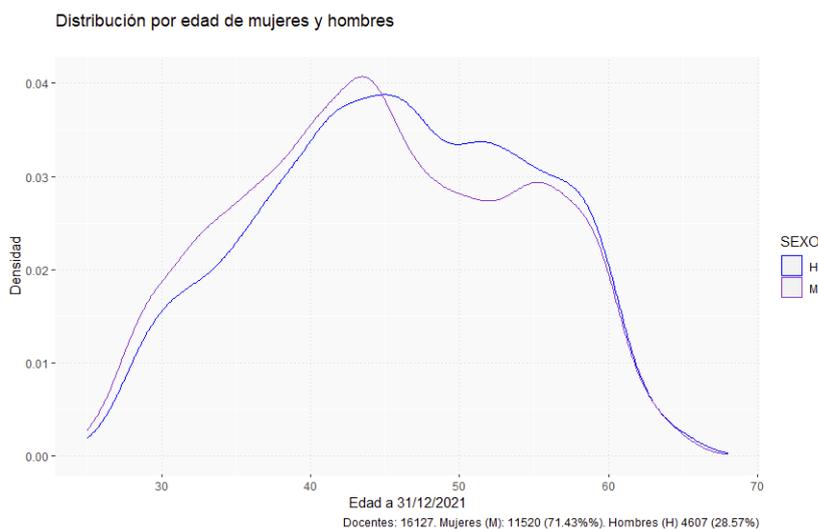


Gráfico 4 Densidad de distribución de sexo por edades



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

Distribución sexos por Licencias por cuidados de familiar

Por otra parte, el número de personas que solicitan días de licencia por cuidados a algún familiar también es superior entre las mujeres que entre los hombres y puede afectar a las retribuciones medias.

Licencias por cuidado de familiar (nro. de docentes)	Total EDUCACIÓN				total	% sobre Total
	Mujeres	%	Hombres	%		
<365 días	137	1,19%	38	0,82%	175	1,09%
365 días	202	1,75%	19	0,41%	221	1,37%
Total	339	2,94%	57	1,24%	396	2,46%
Total	11520		4607		16127	

Tabla 2 Distribución de sexos por Licencias de Cuidados de Familiar.

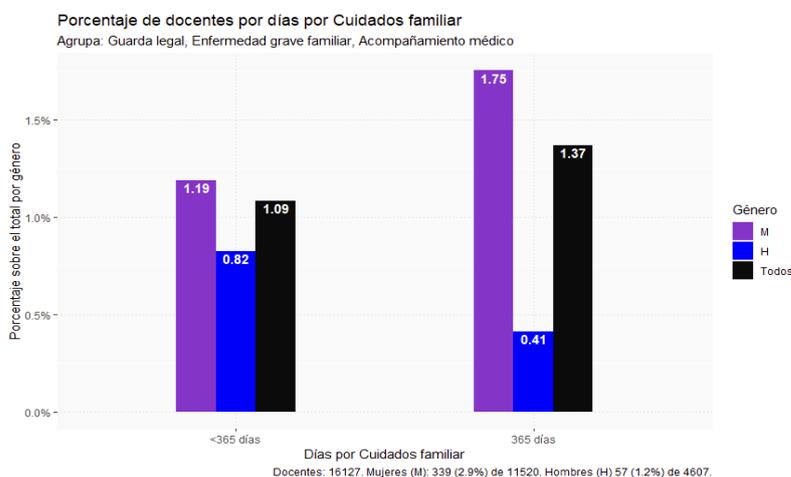


Gráfico 5 Porcentaje de docentes por sexos y días de cuidados de familiar

Tamaño de la diferencia en las variables analizadas, superior al efecto estadístico pequeño.

En todas las características analizadas el valor más alto, en cuanto al tamaño de las diferencias observado, es de 0.40 y corresponde al número de días de licencia dedicados a Cuidados familiar cuando se agrupan en esta variable: Guarda Legal, Enfermedad Grave Familiar y Acompañamiento Médico.²

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media (Días)	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Cuidados familiar (Agrupado)	Masculino	57	174,16	165,897	0,40
	Femenino	339	282,17	120,461	

Tabla 3 Tamaño de la diferencia Cuidados Agrupado

La siguiente variable con valor más alto es la que resulta de agrupar Maternidad, Paternidad y Protección Embarazo.

² Una mujer de tipo medio respecto de esta variable, número de días de licencia dedicados a Cuidados familiar, supera al 65,54% de los hombres, mientras que un hombre, también de tipo medio, supera al 34,46% de las mujeres.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media (Días)	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Maternidad_Paternidad (Agrupado)	Masculino	226	62,19	25,78	0,38
	Femenino	559	95,22	53,39	

Tabla 4 Tamaño de la diferencia Maternidad, Paternidad y Protección embarazo

A continuación, ya sin agrupar, aparece la variable Licencia sin sueldo.

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media (Días)	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Licencia sin sueldo	Masculino	39	31,62	29,10	0,33
	Femenino	195	44,73	30,99	

Tabla 5 Tamaño de la diferencia Cuidados Agrupado Licencia sin sueldo.

Otras variables con un tamaño de diferencia que supera, en poco, el efecto estadístico pequeño.

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Maternidad o Paternidad_días	Masculino	226	62,19	25,78	0,25
	Femenino	546	80,91	35,62	
Nro. de ponencias	Masculino	736	1,62	1,81	0,23
	Femenino	2020	1,29	0,93	

Tabla 6 Tamaño de la diferencia Otras.

Sobre el importe bruto teniendo en cuenta la variable analizada

También en este caso el valor más alto observado, en cuanto al tamaño de las diferencias, corresponde a la media del importe bruto en la variable Cuidados familiar en el tramo referido a un número de días inferior al año (hasta 364 días) cuando se agrupan en esta variable: Guarda Legal, Enfermedad Grave Familiar y Acompañamiento Médico.

Variable	Sexo	Días Licencia	Nro. De casos	Imp_Bruto (media)	Desv_están dar	Tamaño de la diferencia
Cuidados familiar (agrupado)	Hombres	Ninguno	4550	35912,7513	8263,11232	0,03
	Mujeres	Ninguno	11181	34935,2899	7855,98031	
	Hombres	<= 364 días	38	45136,5679	13869,9248	0,36
	Mujeres	<= 364 días	137	32391,5977	11367,1813	
	Hombres	365 días	19	25837,2395	6922,20747	0,07
Mujeres	365 días	202	24119,6909	5459,24515		

Tabla 7 Tamaño de la diferencia Cuidados en relación con Importe Bruto

FASE 2:

Muestra:

3017 docentes que cumplen con las siguientes características:



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

- Docentes que, aun recibiendo doce nóminas durante el curso 2020-2021, tuvieron un contrato sin completar el curso entero y cumpliendo con la normativa de superar los 210 días de servicio y estar en activo el día 30 de junio de 2021.
- Docentes que, aun recibiendo doce nóminas durante el curso 2020-2021, tuvieron más de un contrato, cumpliendo con la normativa de superar los 210 días de servicio y estar en activo el día 30 de junio de 2021.
- Docentes que no cumplieron con la normativa de superar los 210 días de servicio y estar en activo el día 30 de junio de 2021.

Distribución:

	Totales.	%
HOMBRES	920	30,49
MUJERES	2097	69,51

Tabla 8 Distribución Mujeres/Hombres más de un contrato

En el caso del colectivo analizado en la Fase 1 la tasa de mujeres correspondía al 71,43%, algo mayor que para la de la Fase 2. El índice de feminización sería de 2,28 para la Fase 2 mientras que en la Fase 1 era de 2,5.

Días de contrato:

	Promedio.
HOMBRES	199,79
MUJERES	210,10

Tabla 9 Más de un contrato. Promedio de días de contratos

Nº de contratos:

	Promedio.
HOMBRES	1,97
MUJERES	2,05

Tabla 10 Más de un contrato. Promedio de contratos



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

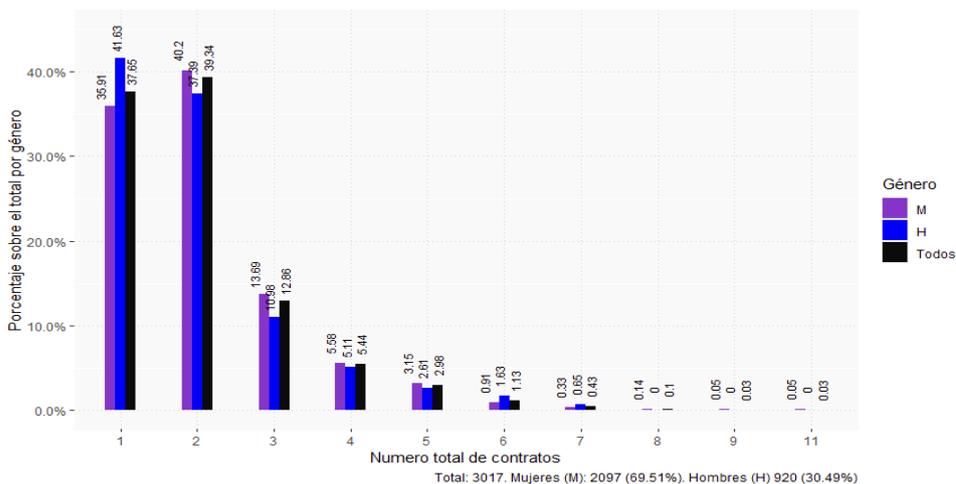


Gráfico 6 Distribución por sexos y número de contratos

Importe bruto diario:

	Promedio. €
HOMBRES	84,20
MUJERES	81,39

Tabla 11 Más de un contrato. Importe bruto diario por sexos

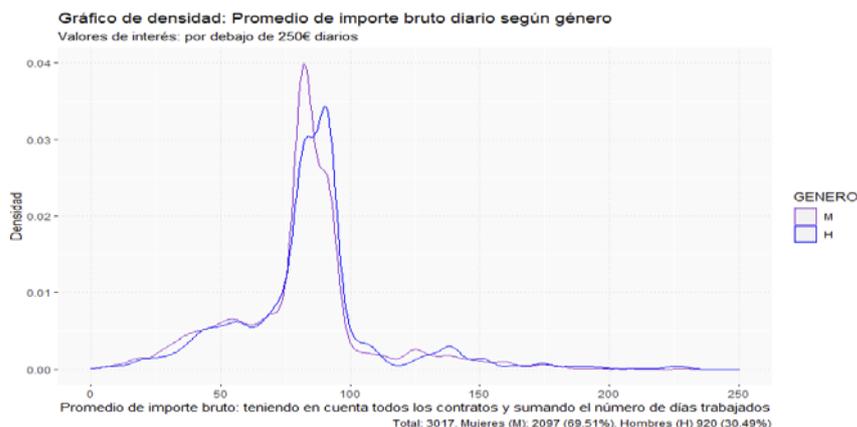


Gráfico 7 Más de un contrato. Densidad de importe bruto por sexos

Jornada:

	Promedio. %
HOMBRES	89,41
MUJERES	89,36



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

Tabla 12 Más de un contrato. Promedio de jornada por sexos

Importe bruto:	
	Promedio. €
HOMBRES	15985,35
MUJERES	16281,95

Tabla 13 Más de un contrato. Promedio de importe bruto por sexos

Gráfico de densidad: Importe bruto según género

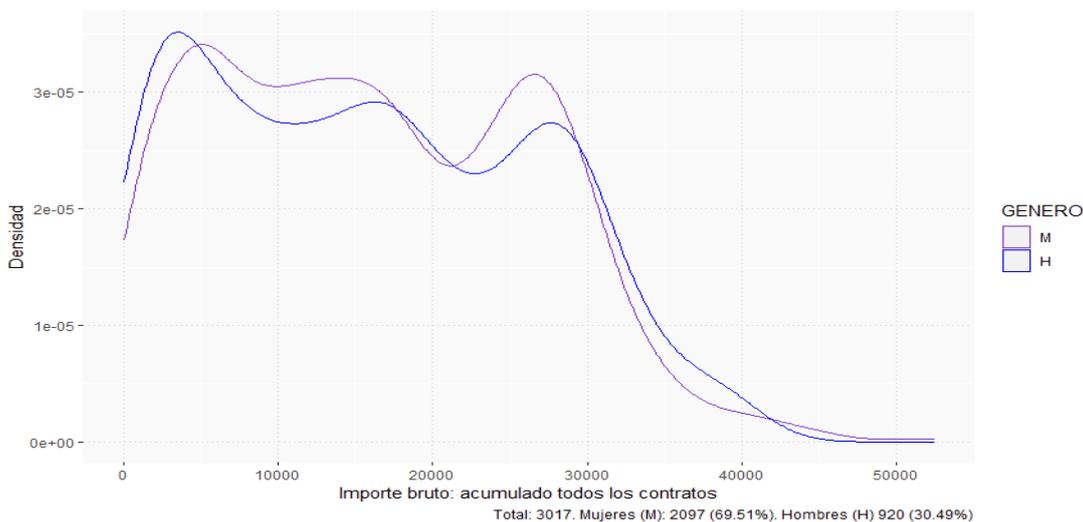


Gráfico 8 Más de un contrato. Densidad de importe bruto por sexos

2.2.2 Encuesta de opinión:

La encuesta se estructuró en 7 ámbitos con sus correspondientes cuestiones.

- Plantilla. 2 cuestiones.
- Condiciones Laborales. 9 cuestiones.
- Empleo Público. 6 cuestiones.
- Apoyo Administración. 3 cuestiones.
- Acoso. 6 cuestiones.
- Opinión. 3 cuestiones.
- Datos. 5 cuestiones.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

El informe estadístico sobre los resultados de las respuestas del profesorado a la encuesta de opinión, presentado a la Comisión Sectorial de Igualdad en Educación, consta de 97 tablas y 88 gráficos.

Estas tablas y gráficos son el resultado tanto del análisis descriptivo de los resultados de la encuesta como de las relaciones establecidas entre diferentes variables.

Plantilla:

- La opinión general apoya los datos objetivos de que efectivamente el colectivo del profesorado en los centros públicos dependientes del Departamento de Educación, Ciencia y Universidades del Gobierno de Aragón es un colectivo feminizado.
- Cuando se pregunta por la opinión del profesorado sobre la relación mujeres-hombres en puestos directivos, existe solo una ligera desviación hacia que existen más hombres que mujeres en puestos directivos.

Condiciones Laborales:

- En general, la opción del profesorado es que las medidas vigentes de conciliación en esta administración no son suficientes, concentrando más del doble de respuestas en los niveles de insuficiencia.
- Para la cuestión donde se solicita seleccionar las medidas de licencias y permisos que más interesan a cada persona, y al existir la posibilidad de seleccionar entre 1 y 5 opciones, son las licencias y permisos relacionados con los cuidados los más seleccionados.
- Una gran mayoría de personas conocen a docentes de su entorno que se han acogido a medidas de conciliación. Más del 70% de ese profesorado considera que no supone ningún tipo de repercusión negativa el hecho de que compañeras y compañeros se acojan a medidas de conciliación familiar.
- Casi un 85% del profesorado encuestado opina que no hay brecha salarial entre hombres y mujeres en educación.
- En la consulta por si el horario permite la conciliación, si bien la media determina que el horario no afecta o incluso favorece la conciliación, existe un 48% que considera que el horario favorece la conciliación y casi un 20% de respuestas que consideran lo contrario.
- Respecto de la dificultad para solicitar un permiso o licencia, el 41% opina que no hay dificultad, o incluso resulta fácil, mientras que existe un 22% de respuestas que consideran lo contrario.
- Casi dos terceras partes de las respuestas manifiestan que la administración educativa fomenta la corresponsabilidad.

Empleo Público:

- Casi el 59% de las respuestas indican que no existe diferencia en el acceso al empleo público entre hombres y mujeres.
- Alrededor del 52% de las respuestas indican que no existe diferencia entre las oportunidades de acceso a puestos con mejores retribuciones. En esta relación tenemos diferencias



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

significativas entre sexos con un **efecto moderado**. Más de un tercio de las mujeres responde en sentido de que tienen menos oportunidades para acceder a puestos/cargos mejor retribuidos, mientras que los hombres apoyan ese mismo argumento sólo en un 15%. Un 23% de los hombres, frente a un 18% de las mujeres, opina que las mujeres tienen más posibilidades que los hombres.

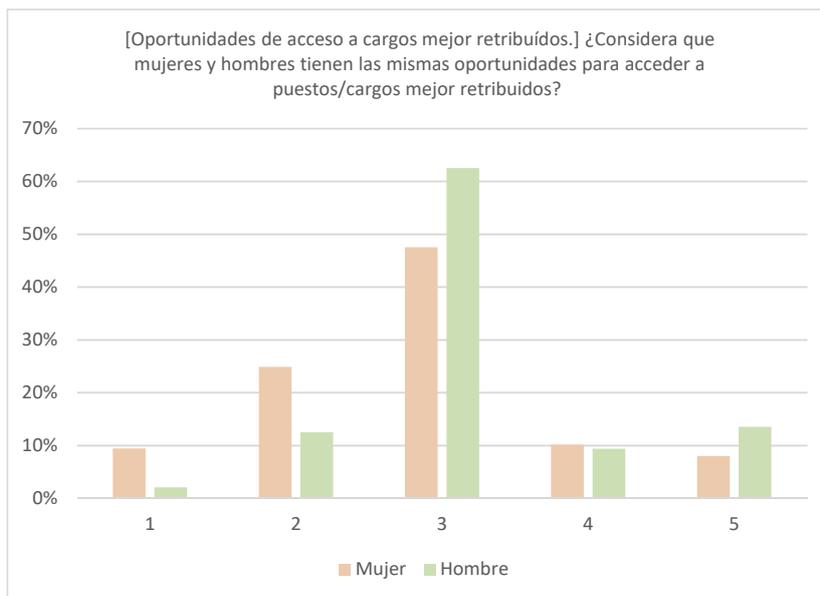


Gráfico 9 Oportunidades de acceso a cargos Directivos por sexos

- Algo menos del 53% de las respuestas indican que su entorno personal no le complica el acceso a la formación, mientras que casi un 22% opina lo contrario. Tanto para las personas que manifiestan tener dificultades a la hora de asistir a la formación, como no tener ni dificultades ni impedimentos, señalan las responsabilidades familiares principalmente como causas de su respuesta.
- Menos de dos tercios de las respuestas conocen que la administración esté impartiendo algún tipo de formación para sensibilizar sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Apoyo de la administración:

- Las respuestas que consideran que el apoyo de la administración para garantizar la igualdad es positivo, son solo un poco superiores a quienes consideran que no es ni positivo ni negativo. Esta relación presenta una diferencia significativa entre sexos, con un **efecto moderado**. Si bien la mayor parte de las respuestas globales están entre los valores altos respecto de que el apoyo de la administración sea suficiente, son los hombres (57%) frente a las mujeres (37%) quienes sacan 20 puntos de diferencia. En el caso de las mujeres (18%) las respuestas negativas son relativamente mayores respecto de las de los hombres (11%).



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

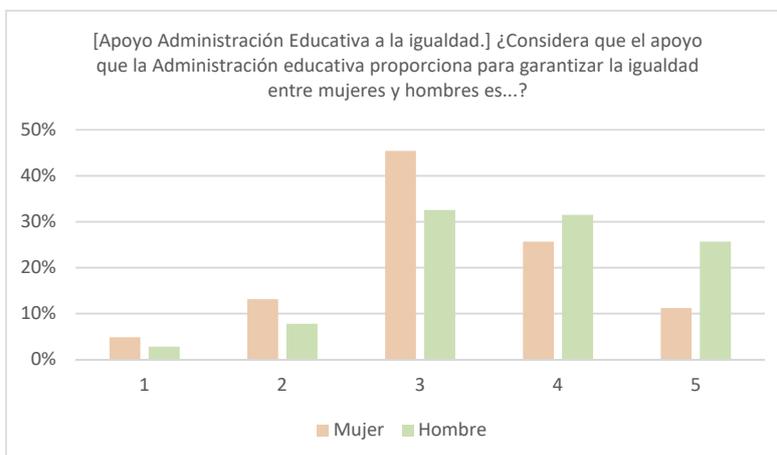


Gráfico 10 Apoyo de la administración educativa a cuestiones de igualdad

- Casi un 43% de las respuestas consideran que es necesario o muy necesario la inclusión del lenguaje no sexista en la administración, mientras que un 30% no lo cree necesario.
- Un 46,15% de las respuestas no etiquetan ni de insuficientes ni de suficientes los recursos de la administración para el diseño y puesta en marcha de medidas de igualdad. Son más del doble quienes consideran que estos recursos son suficientes respecto a quienes consideran lo contrario. Esta relación presenta una diferencia significativa entre sexos, con un **efecto moderado**. Si bien ambos sexos siguen la distribución global, en el caso de los hombres aumenta el porcentaje de aquellos que creen que los recursos son suficientes (47%) respecto de las respuestas de las mujeres (32%).

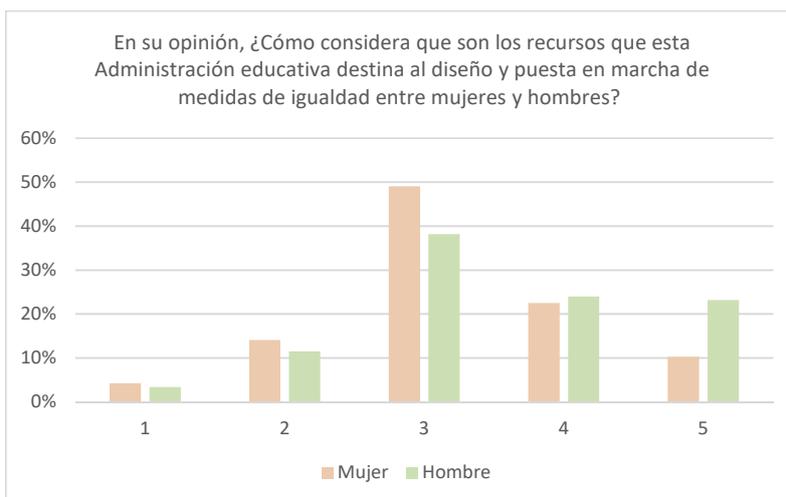


Gráfico 11 Consideración de los recursos que ofrece la Administración en medidas de igualdad.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

Acoso:

- Si bien resulta mayoritaria la respuesta negativa respecto a conocer situaciones de acoso sexual en el entorno laboral del profesorado, existe algo más de un 15% que manifiesta conocer estas situaciones. De entre quienes manifestaron conocer situaciones de acoso sexual en su entorno laboral casi un 70% considera que estas son aisladas o muy aisladas, mientras que un 6% cree que se han dado con frecuencia o, en menor medida, con mucha frecuencia.
- El mayor número de respuestas, algo más del 44%, manifiestan no estar de acuerdo con que conozcan qué hacer ante una situación de acoso sexual en el trabajo.
- Si bien la mayoría responde que no se dan situaciones de acoso en su entorno laboral, hay más de un 18% que cree conocer situaciones de acoso por razón de sexo y casi un 13% que las cree conocer por razón de identidad y expresión de género. La media de las respuestas del profesorado se desplaza hacia la opción de estar menos de acuerdo con saber qué hacer en situaciones de acoso como las señaladas en este párrafo.
- Las respuestas muestran una mayor opción por un respeto afectivo-sexual grande o total que se da en los entornos de trabajo. Los casos que manifiestan lo contrario, es decir un bajo respeto por la orientación afectivo-sexual en sus entornos de trabajo, no llega al 6%.

Opinión:

- Casi el 68% considera que no hay discriminación hacia la mujer por los permisos propios de embarazo, nacimiento y lactancia.
- La gran mayoría responde que no ha sentido discriminación por razón de sexo en su entorno laboral, aunque existe un 13% de respuestas que afirman lo contrario.
- Las respuestas relativas hacia estar pendiente, a menudo o constantemente, de asuntos del ámbito familiar y doméstico durante los tiempos de trabajo acumulan un 39%.

Datos personales:

- Si tenemos en cuenta que el informe de datos objetivos (Fase 1) del curso 2021-2022 mostraba un porcentaje de mujeres del 71.43% y de hombres del 28.57%, el porcentaje de respuestas de la encuesta resulta similar a la distribución de la población en sexo de los datos, si bien los dos puntos porcentuales de diferencia en respuestas son a favor de las mujeres.
- Observando las respuestas por edades, la distribución de las respuestas mantiene una gran similitud con la distribución de los datos objetivos.
- Las respuestas recibidas desde Huesca y Teruel son muy similares y representan algo más del 17%. La mayor parte provienen de la provincia de Zaragoza. En comparación con los datos objetivos, Huesca presenta un porcentaje de respuestas menor a su representación real, Teruel responde ligeramente por encima de su distribución real y las respuestas de Zaragoza resultan similares a su representación.
- En el colectivo del profesorado aragonés quienes tienen familiares a cargo, ya sean menores de 12 años, dependientes o personas mayores, representan casi el 62% de las respuestas. Mientras que un 38%, más de un tercio, no conviven con esas situaciones.
- Los porcentajes de respuestas por colectivos resultan similares en Primaria y Secundaria a los datos de porcentajes objetivos. En Formación Profesional se han registrado más respuestas que las que corresponderían con el colectivo real y en Régimen Especial existe una ligera diferencia a la baja en las respuestas respecto de su población real.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

2.3 Análisis cualitativo: conclusiones

Los datos objetivos extraídos de la Fase 1 y 2 muestran una pequeña diferencia retributiva, que no salarial, entre hombres y mujeres. Entre las posibles causas que explicarían esas diferencias están las siguientes:

- En cargos directivos los hombres superan en proporción a las mujeres: un 11.7% de los hombres ejercen algún cargo directivo frente a un 9.3% de las mujeres.
- Hay una mayor concentración de mujeres en edades más tempranas que en el grupo de los hombres. Esto puede explicar una diferencia en las medias de las remuneraciones, aunque este dato cambiará con el tiempo si la distribución del acceso actual continúa.
- El profesorado es un colectivo globalmente feminizado, no obstante, se aprecia un menor grado de feminización en colectivos que reciben retribuciones mayores, profesorado de secundaria frente a profesorado de primaria.
- El número de personas que solicitan días de licencias por cuidados a algún familiar, relacionadas comúnmente con reducción de sueldo, también es superior entre las mujeres que entre los hombres y puede afectar a las retribuciones medias.

En el análisis de los datos objetivos (Fase 2) extraídos de las personas que habían tenido más de una contratación, no se apreciaron diferencias significativas en los análisis. Es por ello que no podemos concluir que haya diferencia por razón de sexo en la contratación de personal interino, ni en sus retribuciones, más allá de que las mujeres representen un número superior al de los hombres en las bolsas de trabajo para docencia. Las diferencias en el importe bruto diario, ligeramente favorable a los hombres, se puede deber a que estos tienen una mayor implantación de sustituciones en etapas de secundaria y bachillerato, mientras que al haber un mayor número de mujeres en global el importe bruto es ligeramente mayor para ellas.

A este respecto, el informe realizado por la OCDE "EDUCATION INDICATORS FOCUS" en el que se analizan ¿Por qué existe un desequilibrio en la proporción de hombres y mujeres en la docencia? concluye que ese desequilibrio se debe a varias razones. Persisten algunos estereotipos de sexo que contribuyen a la percepción de la docencia como una profesión femenina, orientada a los cuidados. La flexibilidad que se ofrece al profesorado para conciliar la vida laboral y familiar es atractiva para las madres trabajadoras, mientras que las diferencias entre hombres y mujeres en los niveles salariales relativos contribuyen a que la docencia sea menos atractiva para los hombres que para las mujeres desde el punto de vista económico.

En la encuesta de opinión es importante remarcar la amplia participación superior al 10% del profesorado objetivo, así como que la distribución de las variables de datos del profesorado entre los datos objetivos y la participación en la encuesta son muy similares.

De los resultados analizados en la encuesta de opinión, y como diferencias más destacables desde un punto de vista estadístico, vemos como la opinión de las mujeres difiere de la de los hombres, con un efecto moderado, en cuestiones como las menores oportunidades para acceder a puestos mejor retribuidos, el menor apoyo de la administración para garantizar la igualdad y la insuficiencia de los recursos que pone la administración para el diseño y puesta en marcha de medidas de igualdad. La percepción de las mujeres sobre las retribuciones hombre-mujer en educación se acerca más a la realidad que muestran los datos objetivos. La mujer percibe en mayor medida que los hombres que el apoyo de la administración ante los temas de igualdad es insuficiente.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

La opinión del profesorado respecto de las medidas de conciliación se inclina claramente por manifestar una insuficiencia de estas, siendo las medidas de conciliación existentes relativas a los cuidados las de más interés para el profesorado. Las consecuencias, en el entorno laboral educativo, del acogimiento a medidas de conciliación son asumidas sin una repercusión negativa por la mayoría del profesorado.

El profesorado, en su mayoría, asume que no hay una brecha salarial entre sexos, aunque sí hay una percepción amplia de que sí que existe una diferencia retributiva, cuestión comentada en párrafos anteriores de esta valoración cualitativa.

Mientras que casi dos terceras partes de las personas encuestadas manifiestan que la administración favorece la corresponsabilidad, los datos objetivos muestran que son las mujeres las que más optan por aquellas licencias y permisos sin retribución para el cuidado de familiares.

No podemos dejar de expresar que, aun tratándose de una encuesta de opinión y de que los valores representados son bajos, los datos que arrojan los resultados de las cuestiones relacionadas con el acoso no son en modo alguno satisfactorios. Que un 15% de respuestas manifiesten que conocen circunstancias que identifican con acoso sexual, y de entre ellas un 6% considera que se dan con cierta frecuencia, por pequeño que parezca, es un dato relevante. Si bien, al tratarse de una opinión expresada en un formato de encuesta en donde no se da una definición concreta sobre el acoso sexual, los datos apuntan a una situación de la que habría que determinar con mayor precisión su alcance real de cara a establecer las actuaciones necesarias.

Para el caso del acoso por razón de género, también vemos unos resultados relativamente bajos, 18% por razón de sexo y 13% por razón de identidad y de expresión de género. No por ello, siguen siendo situaciones de acoso que no deberían producirse y para las que cabe una reflexión similar al acoso sexual.

Existe un porcentaje importante (44%) que manifiesta no saber qué hacer ante situaciones de acoso sexual, lo que puede implicar una clara desventaja en las actuaciones que el personal de educación podría realizar ante estas situaciones. De igual modo, la opinión del profesorado ante su conocimiento de qué hacer en estas situaciones de acoso muestra que un 43% lo desconoce.

De los datos extraídos se puede concluir que la feminización de la profesión docente tiene bases culturales y económicas que contribuyen al mantenimiento de estas estadísticas a lo largo de los años.

En el aspecto cultural, las profesiones relacionadas con los cuidados, sanidad, educación, etc., son profesiones más feminizadas (véase Plan de Igualdad del Dpto. de Sanidad). En este sentido, y de acuerdo con el informe de la OCDE, la estructura organizativa de la profesión docente favorece, más que otras situaciones laborales, la conciliación familiar. Este aspecto reporta un importante acuerdo de la comunidad docente, aunque los datos objetivos muestran como son las mujeres las que, en mayor medida, optan por medidas de conciliación que llegan a la rebaja de sus retribuciones. Resulta contradictorio el hecho de que las personas encuestadas, casi dos de cada tres, manifiesten que la administración favorece la corresponsabilidad, mientras que los datos son concluyentes al mostrar que aspectos como las licencias por cuidados familiares se asuman mayoritariamente por mujeres.

En el aspecto económico, de acuerdo también con el análisis de la OCDE y dado que en el mercado laboral persiste lamentablemente una brecha salarial, las mujeres tienen menores diferencias salariales de acuerdo con su titulación cuando optan por el ámbito docente en la Administración Pública que cuando lo hacen en sectores del ámbito privado. En el caso de los hombres esa diferencia, a favor de otras opciones del mercado laboral, es mayor. Simplemente hay que observar



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

la distribución de hombres y mujeres en la docencia cuando comparamos el índice de feminización en educación primaria y secundaria, siendo esta segunda la que tiene una retribución salarial mayor y donde su índice de feminización es menor, si bien en este caso también existe una influencia en los índices de feminización de estudios universitarios que conducen a las especialidades de secundaria. Como otro dato económico, los datos objetivos muestran como las mujeres que se acogen a licencias sin retribución tienen medias retributivas más bajas que los casos de aquellos hombres que optan por las mismas, es decir, el menor salario es posible que asuma los cuidados, sin bien al ser números pequeños en el caso de los hombres que se acogen a estas medidas puede no ser un dato significativo.

3. OBJETIVOS Y EJES DE ACTUACIÓN PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

3.1 Objetivos

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 51 establece los objetivos a los que deben dirigir su actuación las Administraciones Públicas.

En concordancia con lo anterior, el artículo 50 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, dispone que, en el ámbito del empleo en el Sector Público de Aragón, las Administraciones Públicas aragonesas deben adoptar medidas dirigidas al cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Eliminar o remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier sesgo o discriminación por razón de sexo con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y desarrollo de su carrera profesional.
2. Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo.
3. Incluir en todas las pruebas de acceso al empleo público el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública, así como impartir formación en igualdad y sobre prevención de la violencia contra la mujer tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, con el objetivo de capacitar a su personal y facilitar la incorporación de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad pública.
4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección de personal y provisión de puestos.
5. Establecer protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y violencia contra la mujer.
6. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta entre mujeres y hombres, en el ámbito de la función pública, en cumplimiento de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
7. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

3.2 Ejes de actuación



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

Por su parte, el art. 39 de la misma Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad en Aragón, dispone que el Gobierno de Aragón, así como las Administraciones Públicas aragonesas, aplicarán la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Comunidad Autónoma de Aragón y sean de su competencia, y promoverán las condiciones necesarias para que la aplicación de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Para alcanzar estos objetivos, la Comisión Sectorial de Igualdad de Educación constituida para la elaboración del Plan de Igualdad del ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón, ha acordado los siguientes ejes de actuación:

1. Sensibilización y concienciación en igualdad.
2. Acceso al empleo público, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.
3. Formación y promoción profesional.
4. Condiciones de trabajo y retribuciones.
5. Salud laboral y protección del embarazo, la lactancia y la maternidad.
6. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
7. Prevención y protección contra la violencia de género, el acoso sexual y por razón de sexo.

3.3 Medidas de actuación positiva. Tipología y estructura

Conforme a lo anterior, las medidas de acción positiva que se incluyen en el presente Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón se han establecido en función de las necesidades detectadas en el análisis de situación sobre el grado de implantación de la igualdad y de conformidad con las establecidas en la *Estrategia Europea para la Igualdad de Género (2020-2025)*, con Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021, y el citado *II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)*.

Por ello, su tipología es diversa en función de los objetivos perseguidos, entre los que se incluyen la sensibilización y formación en igualdad de género, la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, la innovación social desde la perspectiva de género, la promoción, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral y la conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal. Pero su estructura es la misma en todos los casos, respondiendo al siguiente esquema:

Eje de actuación.

Objetivo.

Medida:

- Plazo de implantación
- Responsable de su implantación
- Indicadores de resultados de cumplimiento.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA ERRADICAR LA DESIGUALDAD Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL Y FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Eje 1. Sensibilización y concienciación en igualdad.

Objetivo 1. –*Crear estructuras de asesoramiento y coordinación que potencien la concienciación sobre igualdad entre mujeres y hombres entre el profesorado, así como la reflexión sobre la transmisión de estereotipos de género en el ámbito escolar.*

Medida 1	Crear una Asesoría de Igualdad en el Departamento de Educación, Ciencia y Universidades que coordine el trabajo transversal de los Servicios Provinciales en la promoción de la igualdad como uno de los ejes vertebradores de la práctica pedagógica.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Secretaría General Técnica
Indicadores de resultados	Número de actuaciones y coordinaciones que se realicen

Medida 2	Implementar nuevo enlace a una página web para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad por el departamento de Educación, las noticias que se produzcan en centros educativos, así como la divulgación del propio Plan de Igualdad del Departamento.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General competente en igualdad
Indicadores de resultados	Número de publicaciones y visitas

Objetivo 2. – *Potenciar el uso del lenguaje integrador y no sexista y promocionar campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo.*

Medida 3	Difundir el manual <i>Lenguaje inclusivo con perspectiva de género</i> del Gobierno de Aragón sobre el uso no sexista del lenguaje entre todo el profesorado para ser utilizado en el ámbito educativo e implementarlo en todos los documentos del centro.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Secretaría General Técnica y Unidad de Igualdad
Indicadores de resultados	Difusión del manual y número de revisiones que se realicen en todo tipo de documentos



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

Medida 4	Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, páginas web, convocatorias, estadísticas, sistemas de gestión de datos. Desagregar por sexo, siempre que sea posible, los datos de información para facilitar su análisis desde la perspectiva de género.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Secretaría General Técnica y Unidad de Igualdad
Indicadores de resultados	Número de revisiones que se realicen en todo tipo de documentos

Medida 5	Integrar en todas las aplicaciones informáticas del Departamento de Educación los datos relativos al personal desagregados por sexos.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Secretaría General Técnica, a través de los Servicios Informáticos de Educación y del Gobierno de Aragón.
Indicadores de resultados	Implantación real y efectiva en los sistemas o programas informáticos nuevos y revisión del SIRHGA.

Medida 6	Promover y colaborar en campañas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo dirigidas al personal, principalmente en fechas relevantes para la Igualdad de Género, que en todo caso incluirá el 8 de marzo (día internacional de la mujer) y el 25 de noviembre (día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer).
Plazo de implantación	Desde la entrada en vigor del Plan
Responsable de su implantación	Unidad de Igualdad en colaboración con el Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	Número de colaboraciones efectuadas

Eje 2. Acceso al empleo público, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Objetivo 1. – *Eliminar los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de sesgo o discriminación por razón de sexo en la selección, acceso y provisión de puestos de trabajo de Educación.*

Medida 1	Promover la formación y garantizar el asesoramiento en materia de igualdad de género de los miembros que conformen los órganos de selección, tribunales y comisiones, de pruebas o procesos selectivos para la provisión de puestos de trabajo.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección de la Inspección de Educación
Indicadores de	Inclusión de estas cuestiones en las sesiones informativas



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

resultados	impartidas a los tribunales
Medida 2	Promover un reparto lo más paritario posible de mujeres y hombres en la configuración de los órganos de selección, tribunales y comisiones, de pruebas o procesos selectivos para la provisión de puestos.
Plazo de implantación	Desde la entrada en vigor del Plan
Responsable de su implantación	Dirección de la Inspección de Educación y Dirección General competente en materia de personal docente
Indicadores de resultados	Número de acciones efectivamente realizadas.
Medida 3	Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo público y en las convocatorias de procesos selectivos.
Plazo de implantación	Desde la entrada en vigor del Plan
Responsable de su implantación	Dirección General competente en materia de personal docente
Indicadores de resultados	Totalidad de ofertas y convocatorias de procesos selectivos con lenguaje inclusivo
Medida 4	Realizar un análisis, desagregado por sexo, entre personas presentadas a las pruebas y finalmente aprobadas o seleccionadas.
Plazo de implantación	Desde la entrada en vigor del Plan
Responsable de su implantación	Dirección General competente en materia de personal docente y Unidad de Igualdad.
Indicadores de resultados	Porcentaje de procesos selectivos analizados
Medida 5	Promover la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, así como su valoración en las convocatorias de comisiones de servicio, coordinaciones o selección de cargos directivos.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en materia de personal docente y Dirección General competente en formación del profesorado.
Indicadores de resultados	Número de cursos convocados. Número de docentes certificados. Número de convocatorias en las que se valora.

Objetivo 2.- *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo público en Educación de las mujeres embarazadas y personas en situación de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento e interrupción del embarazo en el momento del proceso selectivo.*



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

Medida 6	Especificar en las convocatorias de pruebas selectivas para acceso al empleo público en educación, las medidas que se adoptan para evitar discriminación de mujeres en situación de embarazo y parto, lactancia e interrupción del embarazo, la posibilidad de aplazar fechas de exámenes y establecer otras medidas que faciliten su realización (como habilitar salas de lactancia, etc.)
Plazo de implantación	Permanente.
Responsable de su implantación	Dirección General competente en materia de personal docente
Indicadores de resultados	Cuantificación del número de plazas adaptadas por la medida adoptada.

Medida 7	Adaptar la fase de prácticas a las mujeres embarazadas y a las personas en situación de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento e interrupción del embarazo.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en materia de personal docente y Dirección de la Inspección de Educación.
Indicadores de resultados	Cuantificación del número de fases de prácticas adaptadas por la medida adoptada.

Eje 3. Formación y promoción profesional.

Objetivo 1. – Promover la formación del personal docente en igualdad, coeducación, prevención de violencia de género y prevención de violencia sexual.

Medida 1	Incluir contenidos relativos a igualdad de género, corresponsabilidad, coeducación y prevención de la violencia de género y sexual en la formación del profesorado en prácticas, de la función directiva, de las personas asesoras de formación y en la fase de prácticas del Cuerpo de Inspección, así como en los itinerarios de formación de responsables de los centros educativos.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en formación del profesorado
Indicadores de resultados	Número de cursos realizados en los que se haya incluido esta temática.

Medida 2	Impartir cursos de promoción y extensión educativa dirigidos al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la prevención de todas las formas de violencia contra la mujer en los centros educativos.
Plazo de	Permanente



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

implantación	
Responsable de su implantación	Dirección General competente en formación del profesorado
Indicadores de resultados	Número de cursos realizados
Medida 3	Fomentar la formación en igualdad en los planes de formación de los centros educativos.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en formación del profesorado
Indicadores de resultados	Número de cursos realizados
Medida 4	Incluir la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género en la formación de la figura del Coordinador/a de Protección y Bienestar de los centros docentes.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en formación del profesorado, Dirección de la Inspección de Educación.
Indicadores de resultados	Número de certificaciones
Medida 5	Equilibrar el número de mujeres y hombres ponentes en toda la formación al profesorado que se realice.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en formación del profesorado.
Indicadores de resultados	Número de ponentes desagregado por sexo
Medida 6	Impulsar medidas de reconocimiento para quienes realicen campañas o intervenciones en sus centros educativos relacionadas con la igualdad.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en formación del profesorado, Dirección General competente en innovación educativa, Dirección General competente en igualdad
Indicadores de resultados	Informes periódicos de resultados cuantificados.
Medida 7	Incorporar la perspectiva de género en la investigación científica de educación y promover el reconocimiento de aquellas publicaciones en materia de coeducación, igualdad, convivencia positiva y prevención de violencia de género que lleven a cabo los



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

	distintos cuerpos docentes.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en formación del profesorado, Dirección General competente en innovación educativa, Dirección General competente en igualdad
Indicadores de resultados	Informes periódicos de resultados cuantificados

Objetivo 2. – Promover la igualdad en la promoción, fomentando la paridad en la distribución por sexos en los diferentes niveles y categorías profesionales.

Medida 8	Fomentar la presencia de mujeres en los puestos directivos y de jefaturas y en el cuerpo de inspección educativa impartiendo formación en liderazgo con perspectiva de género.
Plazo de implantación	Desde la entrada en vigor del Plan
Responsable de su implantación	Dirección General competente en formación del profesorado
Indicadores de resultados	Cursos impartidos con esta temática.

Eje 4. Condiciones de trabajo y retribuciones.

Objetivo 1. – Promover las condiciones de trabajo necesarias para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Medida 1	Establecer nuevas medidas organizativas que permitan mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente y Dirección de la Inspección de Educación
Indicadores de resultados	Número de medidas adoptadas en cada curso escolar

Medida 2	Realizar un seguimiento periódico de las medidas de conciliación a las que se acoge el personal docente.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Comisión de seguimiento, Dirección General competente en personal, Secretaría General Técnica
Indicadores de resultados	Incluir el resultado del estudio en el informe de impacto de género.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

Objetivo 2. – Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial.

Medida 3	Continuar avanzando en la adaptación de sistemas, programas y consultas informáticas de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Secretaría General Técnica
Indicadores de resultados	Adaptación de SIRHGA

Eje 5. Salud laboral y protección del embarazo, la lactancia y la maternidad.

Objetivo 1. -Promocionar la salud laboral de los distintos cuerpos docentes desde una perspectiva de género.

Medida 1	Investigar y analizar las enfermedades derivadas del trabajo que han determinado las bajas laborales desde una perspectiva de género.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente junto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General y Educación.
Indicadores de resultados	Informes periódicos de resultados cuantificados conforme a las variables de sexo introducidas.

Medida 2	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos laborales de los puestos ocupados por los diferentes cuerpos docentes.
Plazo de implantación	Desde la entrada en vigor del Plan
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente junto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General y Educación.
Indicadores de resultados	Incorporación a los métodos de evaluación

Medida 3	Incluir la perspectiva de género en el plan de formación en prevención de riesgos laborales.
Plazo de implantación	Desde la entrada en vigor del Plan
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente junto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General y Educación.
Indicadores de resultados	Publicación del Plan de formación de PRL



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

Objetivo 2. - *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad y lactancia natural.*

Medida 4	Solicitar la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo no exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural en el ámbito docente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General y Educación.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente junto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General y Educación.
Indicadores de resultados	Relación de puestos no exentos

Medida 5	Desarrollar un procedimiento de llamamiento específico en casos de permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de personal interino.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente
Indicadores de resultados	Publicación del procedimiento

Eje 6. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 1.- *Eliminar los obstáculos que impiden el fomento de la corresponsabilidad de mujeres y hombres.*

Medida 1	Fomentar el uso de reuniones telemáticas de los órganos colegiados, en aquellos casos en que no sea necesaria una toma de decisiones colegiada, como manera de favorecer la conciliación.
Plazo de implantación	2 años.
Responsable de su implantación	Dirección de la Inspección de Educación y Secretaría General Técnica
Indicadores de resultados	Publicación de las instrucciones

Medida 2	Dar a conocer, fomentar y potenciar la solicitud de los permisos por cuidado, acompañamiento médico y otros entre los hombres docentes como manera de favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.
Plazo de implantación	4 años.
Responsable de su	Organizaciones sindicales y a través de las acciones formativas que lleven a cabo el Departamento y entidades colaboradoras de la



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

implantación	formación.
Indicadores de resultados	Permisos solicitados desagregados por sexo.

Objetivo 2.- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional.

Medida 3	Promover la ampliación de los supuestos de reducción de jornada.
Plazo de implantación	4 años
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente
Indicadores de resultados	Nº se supuestos implementados y cuantificación nº de personas que los solicitan por sexos.

Eje 7. Prevención y protección contra la violencia de género, el acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 1.- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres protegiendo su integridad en el entorno de trabajo, estableciendo acciones preventivas frente al acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.

Medida 1	Formar al personal docente en prevención de violencia de género y acoso sexual.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en formación del profesorado y el Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	Actividades de formación realizadas con información desagregada por sexo de las personas formadas.

Objetivo 2.- Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y acoso sexual, así como proteger la integridad de las mujeres víctimas de acoso en el entorno laboral.

Medida 2	Difundir el protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo publicado en el BOA de 18/04/2023.
Plazo de implantación	Desde su publicación.
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente
Indicadores de resultados	Publicación del Protocolo en la página web del Departamento Número de referencias al protocolo en web y documentos del Departamento

Medida 3	Elaborar un protocolo de medidas de protección para las empleadas docentes públicas afectadas por violencia de género que incluya la
-----------------	---



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

	reordenación del tiempo de trabajo, así como el derecho al traslado a otro puesto en virtud de la normativa vigente.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente
Indicadores de resultados	Protocolo aprobado

Medida 4	Elaborar un protocolo de cifrado de identidad para las afectadas por violencia de género.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente
Indicadores de resultados	Protocolo aprobado

Medida 5	Facilitar y colaborar en la asistencia y apoyo integral a las personas afectadas por violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General competente en personal docente y el Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	Número de acciones realizadas

5. CONTROL DE CUMPLIMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL ÁMBITO DOCENTE NO UNIVERSITARIO.

La Comisión General de la Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, órgano colegiado adscrito a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios del Gobierno de Aragón, compuesto por representantes de la propia Administración autónoma y de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y creada por Acuerdo de 16 de mayo de 2017 de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Dicha Comisión se reunirá, al menos, cada seis meses y tiene entre sus funciones:

- a) Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- b) Ejercer la coordinación de las medidas y tareas de las diferentes Comisiones de Igualdad existentes en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como realizar el seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

c) Acordar la elaboración del Plan de Igualdad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, evaluar su cumplimiento y proponer su actualización.

Al amparo de todo lo anterior, el presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón (2024-2026) se integrará en el PLAN GENERAL DE IGUALDAD MUJER-HOMBRE DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGON, correspondiendo a dicha Comisión General la supervisión del cumplimiento de los Planes sectoriales, así como la evaluación de su ejecución, sin perjuicio de que puedan crearse otros órganos colegiados de apoyo en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Consecuentemente, para la correcta ejecución de las medidas incluidas en el presente Plan, se constituirá una Comisión de seguimiento con representación de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Educación y representación de la administración educativa. La administración educativa estará representada por:

- la Dirección General competente en materia de personal
- la Dirección General competente en materia de formación de profesorado
- la Dirección General competente en materia de innovación educativa
- la Dirección General competente en materia de igualdad
- la Unidad de Igualdad

Esta Comisión participará en el control y cumplimiento de las medidas acordadas, en el seguimiento de su aplicación y colaborará en la elaboración del Informe de impacto de género de dichas medidas. Esta comisión se reunirá, como mínimo, con una periodicidad anual.

En la primera comisión de seguimiento del acuerdo por el que se aprueba este Plan, se diseñará el calendario de negociación de las medidas establecidas y que conciernen a los permisos y licencias del personal docente, entre otras.

Asimismo, un año antes de finalizar la vigencia del presente Plan, se iniciarán los trabajos para la actualización y revisión del mismo, sin perjuicio de su prórroga automática, una vez finalizado el plazo inicial.

Conforme a todo lo expuesto, se ha elaborado el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón, para el periodo 2024-2026.

6. ENTRADA EN VIGOR.

El presente plan entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".