

ÁREA 0. COMPROMISO COA IGUALDADE

1. Promover a restitución da Secretaría Xeral de Igualdade.
2. Recoñecemento a todos os efectos da coordinación de igualdade nos centros educativos con formación específica obrigatoria en xornada lectiva.
3. Inclusión sistemática da variable de sexo nas estatísticas e ferramentas de xestión: listas substitucións, oposicións, especialidades, cargos, coordinacións, itinerancias, baixas por IT, permisos/reducións/excedencias,...
4. Realización periódica de estudos acordados no seo da comisión para coñecer a percepción por parte do persoal en materia de igualdade e cuxos resultados sexan tidos en consideración para a revisión do plan.

ÁREA 1. SELECCIÓN E CONTRATACIÓN:

1. Analizar as ofertas públicas de emprego e concursos con perspectiva de xénero (distribución por sexo das persoas aspirantes admitidas e das definitivamente seleccionadas) e adoptar medidas correctoras no caso de ser necesario.
2. Garantir o uso inclusivo e non sexista na linguaxe e imaxes nos procesos de selección.
3. Garantir a composición equilibrada dos órganos de selección.
4. Ampliar as medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes e nas primeiras seis semanas posteriores ao parto nas ofertas públicas de emprego (medidas extraordinarias para a realización das probas)
5. Recoller medidas de protección da lactación das aspirantes nas ofertas públicas de emprego (espazos axeitados e recuperación do tempo no que se aleitou á crianza)
6. Ter en consideración cuestións relativas á xestación e coidado no período de prácticas para a posible flexibilización ou aprazamento do mesmo sen penalización para a carreira profesional.
7. Recuperar a puntuación no baremo de listas abertas da experiencia profesional docente e da formación previa das persoas aspirantes (mesmo baremos que nas oposicións) para contribuír á estabilidade.
8. Analizar as listaxes de substitucións con perspectiva de xénero, estudando a posible influencia do embarazo e do uso de medidas de conciliación nas renuncias, restricións ... e adoptar medidas correctoras no caso de ser necesario.

9. Incluir referencia expresa na norma á posíbel xustificación de non poder tomar posesión nas 24 horas seguintes ao chamamento das listas de substitución.
10. Fixar unha nova demarcación para a cobertura de substitucións sen xustificación (varias zonas en cada provincia)
11. Incluir unha cláusula de estabilidade para o persoal interino con maior antigüidade no ensino público.

ÁREA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL:

1. Analizar a promoción interna con perspectiva de xénero sistematizando o persoal aspirante e seleccionado para: cátedras, acceso A1, direccións, inspeccións ... establecendo medidas correctoras no caso de que se detecten desequilibrios.
2. Garantir a composición equilibrada dos órganos de avaliación.
3. Eliminar nos CIFP as direccións de libre designación (enorme infrarrepresentación feminina)
4. Eliminar os postos de libre designación e de habelos, establecer criterios obxectivos garantindo a representación equilibrada por sexos.

ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

1. Elaborar unha descrición de cada posto de traballo no que se recollan as tarefas a realizar, a natureza das funcións, as condicións educativas, os coñecementos, habilidades, experiencia, as condicións profesionais, formación precisa para poder ocupalo, as condicións laborais e factores relacionados co desempeño do traballo diferentes aos anteriores.
2. Promover o corpo único.

3. Garantir a linguaxe inclusiva na clasificación profesional (nomes dos corpos)

ÁREA 4. FORMACIÓN

1. Desenvolvemento de accións formativas en materia de igualdade, tanto básicas como avanzadas.
2. Desenvolvemento de accións de sensibilización en igualdade e violencia de xénero.
3. Análise dos datos de formación con perspectiva de xénero.
4. Garantir o uso dunha linguaxe inclusiva nos contidos formativos.
5. Elaboración de directrices para a integración da igualdade nos contidos formativos.

6. Difusión de información sobre riscos laborais específicos relacionados coa xestación e a maternidade.
 7. Desenvolvemento de formación específica en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero.
 8. Formación específica obrigatoria para cargos de responsabilidade, incluídos os tribunais, en materia de igualdade e prevención de riscos.
 9. Desenvolvemento de accións específicas para combater a segregación ocupacional, incluíndo a formación e orientación nos centros para a elección de materias ou itinerarios.
 10. Desenvolvemento de formación en diversidade afectivo-sexual e de xénero.
 11. Información e anuncio da oferta formativa, asegurando que as convocatorias sexan coñecidas por todo o persoal.
 12. Elaboración de ferramentas ou estudos de detección de necesidades formativas do persoal e programación en función das necesidades formativas detectadas.
 13. Oferta formativa en xornada lectiva.
 14. Homologación de cursos de formación permanente durante a baixa derivada do embarazo, o permiso de xestación e a licenza por risco no embarazo/lactación.
 15. Establecemento dun requisito mínimo de representación de cada sexo en grupos de traballo de elaboración de recursos didácticos en casos de infrarrepresentación feminina.
-
16. Incluir formación con perspectiva de xénero no persoal que realiza os chamamentos/programación do aplicativo de substitucións.
 17. Deseño dun módulo de igualdade e introdución da perspectiva de xénero na actividade obrigatoria de "Formación para docentes de novo acceso", nas formacións para a creación e titorización de cursos Platega e nos cursos para a función directiva.
 18. Incorporación da perspectiva de xénero na avaliación das accións formativas e dos Plans de Formación Permanente do Profesorado, mediante o deseño de cuestionarios e indicadores específicos para a docencia, os contidos e os materiais formativos.
 19. Restablecer as licenzas de formación retribuídas.

ÁREA 5. CONDICIÓN DE TRABALLO

1. Creación dun rexistro/aplicación informática que permita a recollida de datos en materia de condicións de traballo: tipos de xornada, réxime de prestación e modalidades de prestación de servizo desagregados por sexo.
2. Incorporación do dereito das mulleres con baixas médicas derivadas do embarazo a poder tomar posesión dunha interinidade ou substitución con efectos tanto administrativos como económicos.
3. Habilitación da toma de posesión a distancia das mulleres que cumpran os requisitos e desexen solicitar o permiso de xestación.
4. Análise das vacantes creadas a media xornada para promover a súa conversión en vacantes a tempo completo.
5. Desenvolvemento de medidas de desconexión dixital.
6. Adaptación das condicións de traballo e da uniformidade ás necesidades específicas.
7. Creación de espazos de lactación nos centros de traballo (necesidade de espazos cómodos para a extracción de leite)

ÁREA 6. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

1. Ampliación en 2 semanas do permiso de nacemento/adopción/acollemento chegando ás 24 semanas e garantindo a mesma duración para ambas persoas proxenitoras.
2. Ampliación en 3 semanas do permiso de nacemento/adopción/acollemento no caso de familias monomarentais/monoparentais chegando ás 35 semanas (22+19-6), como dereito da crianza.
3. Ampliación do permiso de xestación, podendo gozarse a partir do día primeiro da semana 35 de embarazo e até a data do parto. No suposto de xestación múltiple poderase iniciar o primeiro día da semana 33 de embarazo.
4. Ampliación acompañamento a citas e preparación ao parto, para outra persoa proxenitora sexa ou non cónxuxe ou parella de feito.
5. Posibilidade de interromper o permiso de nacemento no momento no que se produce unha baixa médica da persoa proxenitora que o estea gozando, independentemente da semana na que se atope para retomalo unha vez que se produza a alta médica (especial relevancia no caso de complicacións derivadas do parto)

6. Establecer un permiso de lactación de catro semanas para o persoal substituto sen que dependan dos servizos prestados (igual que no caso dos permisos por nacemento/adopción)
 7. Retirar da norma que no permiso de lactación, cando non se produza a acumulación en xornadas completas, no caso de conflito entre os dereitos do alumnado e do profesorado, a hora diaria de ausencia ao traballo terase que gozar no horario complementario fixo ou de obrigada permanencia no centro.
 8. Retirar do permiso de lactación que se poderá gozar do permiso sempre que no momento da resolución de adopción ou acollemento a crianza non teña feitos os doce meses.
 9. Retribución do permiso parental de coidado de 8 semanas ata os 8 anos de idade.
 10. Incremento da idade da crianza para o goce do permiso parental de coidado no caso de adopcións e acollementos para non discriminar a estas familias e adaptar a norma á realidade actual das adopcións e acollementos.
 11. Ampliación da redución de xornada ata os 14 anos da crianza.
 12. Facilitar que aquelas persoas que teñan unha redución da xornada por garda legal poidan acumular o tempo de redución.
 13. Priorizar na elección de quenda os motivos de conciliación.
 14. Considerar cuestións de conciliación para establecer os horarios de entrada e saída no horario.
 15. Promover a flexibilización da xornada non lectiva.
-
16. Establecer na norma que regula os horarios que estes deben de respectarse en relación ás entradas e saídas durante os períodos onde non estea presente o alumnado e se designen outras funcións (FCT, 2ª de bacharelato ...) salvo petición da persoa interesada.
 17. Ampliación das idades e dos supostos nas comisións de conciliación.
 18. Prioridade para a concesión de comisión de conciliación en aras do cumprimento de requisitos de residencia por sentenza en custodia compartida.
 19. Subir a idade dos fillos e fillas para poder renunciar e limitar concellos até os 14 anos.
 20. Implantación do permiso retribuído por forza maior de 4 días (como no 37.9 ET)

21. Ampliación do permiso por deberes de conciliación: recollida das fillas/os no centro escolar por solicitude do mesmo.
22. Ampliación do permiso por deberes de conciliación, establecendo 5 días por enfermidade sen hospitalización de fillo ou filla menor ou familiar dependente a cargo.
23. Ampliación do permiso de hospitalización a 5 días para o 2º grao de parentesco (como no ET)
24. Creación dun permiso retribuído de ata 30 días para supostos nos que os menores de 14 anos teñan que permanecer hospitalizados.
25. Incluín convivinte (equiparado ao 1º grao) en todos os permisos onde non se contempla.
26. Ampliación da redución de xornada retribuída por coidado de fillo/a menor que padeza cancro ou outra enfermidade grave a casos de discapacidade ou enfermidade grave que non figuren na normativa estatal que recolle as enfermidades graves (sentenzas favorables)
27. Eximir da obriga participación no CXT na comisión por saúde de familiar (que se recolla especificamente e non contemple de xeito excepcional)
28. Creación dun permiso retribuído polo tempo indispensable para quen teña que realizar trámites de separación ou divorcio, garda e custodia das crianzas, xuntanzas cos servizos sociais, etc.
29. Ampliación das causas de exención para ser membro de tribunal de oposicións por cuestións de conciliación.
30. Realizar periodicamente estudos de detección de necesidades en materia conciliación da vida laboral, persoal e familiar do persoal e adoptar as medidas necesarias que melloren as carencias detectadas na comisión de seguimento do plan.
31. Desenvolvemento de campañas de sensibilización en corresponsabilidade.
32. Elaboración dunha guía de corresponsabilidade.

ÁREA 7. PREVENCIÓN E TRATAMENTO DO ACOSO

1. Comunicación efectiva do protocolo de acoso a todo o persoal, incidindo na responsabilidade de cada unha das partes en garantir unha contorna laboral exenta de acoso, fomentando desta maneira un clima no que este non poida producirse.
2. Incluír no plan de acollida do persoal a información sobre a prevención do acoso.

3. Realización de campañas de sensibilización e prevención do acoso laboral, sexual e/ou por razón de sexo, de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero nas que se inclúan, entre outros contidos os comportamentos constitutivos de acoso, o compromiso da administración para previr e eliminar estas situacións, as fases e as canles de denuncia, garantía de confidencialidade e tipificación das medidas sancionadoras.
4. Seguimento e avaliación do protocolo de acoso.

ÁREA 8. SAÚDE LABORAL

1. Recoñecemento da IT derivada do embarazo como situación de especial protección asimilábel ao permiso de nacemento.
2. Avaliación de riscos laborais con perspectiva de xénero.
3. Ampliación do catálogo de enfermidades laborais con perspectiva de xénero.
4. Integración da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde laboral e que esta se realice por parte do SERGAS.
5. Identificar os factores, axentes e procedementos que poidan influír negativamente no embarazo e lactación natural, co fin de determinar aqueles postos ou tarefas de risco para a maternidade.
6. Sistematizar a adxudicación de licenza por risco no embarazo e lactación para unha concesión inmediata, incluso en situación de incapacidade temporal.
7. Avaliación dos riscos psicosociais.
8. Creación dun sistema de rexistro de datos de saúde laboral desagregados por sexo (baixas, adaptacións, comisións por saúde propia)
9. Análise dos procesos de incapacidade temporal desde a perspectiva de xénero.

ÁREA 9 . RETRIBUCIÓN

1. Valoración dos postos de traballo conforme á normativa vixente en materia de igualdade retributiva realizado coa ferramenta do Ministerio.
2. Entregar ás organizacións sindicais con representación no primeiro trimestre de cada ano, o rexistro retributivo do ano vencido segundo os criterios marcados no RD 902/2020 (ou directiva europea)
3. Realización dunha nova auditoría retributiva co resultado da nova valoración de postos e rexistro retributivo.

4. Garantía de cobro do verán ao persoal substituto segundo recolle a normativa.
5. Retribución de todas as coordinacións: ciclo, igualdade, extraescolares, biblioteca ...

ÁREA 10. VIOLENCIA DE XÉNERO

Achegamos un protocolo de violencia de xénero.

1. Todas as ausencias relacionadas coa situación de vítima serán consideradas como xustificadas e retribuídas, incluídas as ausencias relacionadas cos trámites de garda e custodia, traslados ao punto de encontro, etc.
2. Informar ao cadro de persoal dos dereitos recoñecidos ás mulleres vítimas de violencia de xénero e das medidas recoñecidas neste plan de igualdade.

ÁREA 11. COMUNICACIÓN

1. Deseño dunha estratexia de comunicación para a difusión do Plan e establecemento de canles de información permanentes a través de correo, apartado específico e accesíbel na web da Consellaría.
2. Plan de acollida para o profesorado de nova incorporación.
3. Actualización e elaboración dun catálogo de permisos.
4. Promoción da linguaxe inclusiva na organización mediante a elaboración dunha guía e formación específica.
5. Revisión e corrección con perspectiva de xénero de todos os materiais educativos, tanto en cuestións de forma como de contido.
6. Emprego da linguaxe inclusiva en toda comunicación, aplicativos e documentación elaborada pola Consellaría de Educación.