



CORRESPONSABLES



Informe de situación de las medidas de conciliación y de corresponsabilidad en la Administración de la CARM



INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO	8
3. METODOLOGÍA.....	8
4. SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA... ..	8
4.1. Personal docente no universitario	9
4.2. Personal de Administración y Servicios.....	11
4.3. Personal del Servicio Murciano de Salud.....	13
5. PERMISOS Y LICENCIAS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	17
5.1. Personal docente no universitario	17
5.2. Personal de Administración y Servicios.....	19
5.3. Personal del Servicio Murciano de Salud.....	21
6. FORTALEZAS Y RETOS	24
6.1. Personal docente no universitario	24
6.2. Personal de Administración y Servicios.....	24
6.3. Personal del Servicio Murciano de Salud.....	25
7. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y DE CORRESPONSABILIDAD	29
8. OTRAS REIVINDICACIONES	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

INTRODUCCIÓN

Importancia de las medidas de corresponsabilidad y conciliación en los sectores públicos

En las últimas décadas, nuestro país ha sido testigo de uno de los cambios sociales más significativos: el papel creciente de las mujeres y los avances hacia una igualdad de género real. No obstante, la igualdad plena entre hombres y mujeres sigue siendo una meta pendiente. Persisten problemáticas graves como la violencia de género, el acoso sexual, la brecha salarial y la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

A esto se suma la escasa valoración del trabajo de cuidados, los estereotipos de género arraigados en la sociedad y la falta de corresponsabilidad, dinámicas que continúan relegando a las mujeres al ámbito privado con la carga principal del trabajo doméstico y del cuidado familiar. Facilitar la compatibilidad entre la vida laboral, familiar y personal contribuye a mejorar la calidad del empleo público y a construir entornos laborales más justos, eficientes e inclusivos.

En este contexto, Carolina Vidal López, Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras, ha señalado que *“solo los permisos remunerados son realmente eficaces y permiten la conciliación corresponsable. El resto es lo de siempre: cargar a las mujeres con los equilibrios para hacer efectivos los cuidados a costa de su sueldo, sus carreras y también sus derechos”*¹. Esta realidad subraya la necesidad urgente de abordar la conciliación desde una perspectiva estructural atendiendo a las nuevas realidades sociales.

El marco jurídico ha evolucionado en los últimos años incorporando medidas orientadas a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Aun así, la promoción de una conciliación corresponsable familiar y también institucional, es necesaria en la actualidad. Este cambio de paradigma se refleja en la creciente demanda de medidas que permitan desarrollar una carrera profesional sin renunciar a la vida personal. De ahí la importancia de abordar la conciliación desde una perspectiva estructural, atendiendo a las nuevas realidades sociales.

Por ello, es necesario conocer las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del ámbito público, y diseñar estrategias que puedan servir de ayuda para superar las dificultades presentes en el entorno laboral, con la finalidad de promover una igualdad real y efectiva, mediante medidas de conciliación y corresponsabilidad que ayuden a visibilizar y corregir las desigualdades estructurales que aún hoy discriminan a las mujeres.

En el marco del Plan Corresponsables, política pública de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, que tiene por objeto garantizar el cuidado como un derecho en España desde la perspectiva de la equidad entre mujeres y hombres, se ha elaborado este informe de situación en el ámbito público como propuesta de actuación desde Comisiones Obreras de la Región de Murcia.

¹ Europa Press. (02/08/2024). CCOO exige la remuneración «inmediata y completa» de las 8 semanas de permiso parental, tras el incumplimiento de España, *europapress.es*. <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-ccoo-exige-remuneracion-inmediata-completa-semanas-permiso-parental-incumplimiento-espana-20240802145409.html>

1. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en la Constitución española en sus artículos 9 y 14, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre.

En el ámbito internacional, las directrices para promover la igualdad entre mujeres y hombres se establecen principalmente en dos niveles.

Uno de ellos es el de las Naciones Unidas, que impulsa estas políticas mediante Conferencias Mundiales, Acuerdos y Convenios Internacionales. Las Conferencias Mundiales de la Mujer han sido especialmente relevantes, destacando la primera en 1975 (México) y la cuarta en 1995 en Pekín. Esta última generó la Plataforma de Acción y la Declaración de Pekín, que definen doce áreas prioritarias. Además, sigue vigentes la Declaración de 1967 y la Convención CEDAW de 1979, que refuerzan el compromiso internacional con la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Por otro lado, la Unión Europea promueve la igualdad entre hombres y mujeres en numerosos tratados. En su tratado fundacional destaca la igualdad como un valor fundamental de la unión en sus artículos 2 y 3, así como en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, donde se proclama, reafirma y se reconoce los derechos a la no discriminación y a la igualdad entre hombres y mujeres.

El Consejo de la Unión Europea, continuó apostando por la igualdad impulsando políticas articuladas en la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015). La Estrategia Europea 2020, ratificó su intención de conseguir los acuerdos alcanzados en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por lo que firmó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo instó a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el trabajo, promover una mejor conciliación de la vida profesional, personal y familiar para mujeres y hombres, así como luchar contra todas las formas de violencia contra las mujeres. Actualmente el Tercer Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2020-2027) busca acelerar los avances en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, teniendo como objetivo la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones exteriores de la Unión Europea.

Sin embargo, aunque las referencias europeas a la igualdad entre mujeres y hombres han sido numerosas, tradicionalmente no ha puesto el foco de manera específica en la conciliación de la vida laboral, familiar y laboral, a pesar de tratarse de un principio reconocido en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea. Un ejemplo destacado se encuentra en el artículo 33.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que ya menciona el derecho de “toda persona” a la conciliación. Este lenguaje inclusivo refleja un enfoque basado en la corresponsabilidad, al no vincular estas garantías a un género concreto. Además se subraya que la conciliación debe considerarse un componente esencial dentro de la legislación laboral europea.

Las referencias normativas europeas sobre conciliación han estado tradicionalmente dispersas en diversas directivas, como la 92/85/CEE (embarazo y maternidad), la 2006/54/CE (igualdad en el empleo) y la 2010/18/UE (permiso parental). En 2017 se impulsa el Pilar Europeo de Derechos Sociales, reconociendo la necesidad de equilibrar vida personal y laboral, promoviendo la

corresponsabilidad en los cuidados. En este contexto se enmarca la Directiva 2019/1158/UE, que consolida y refuerza los derechos existentes en materia de conciliación medidas innovadoras.

A nivel nacional, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supone una de las principales acciones normativas dirigida a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, mediante la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad proyectándolo sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural, artística en que pueda generar o perpetuarse la desigualdad considerando la dimensión transversal de la igualdad. Esta ley regula en su capítulo III los planes de igualdad y medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En relación con la conciliación, la Ley 3/2007 introduce el permiso de paternidad intransferible, además de paternidad intransferible, además de potenciar la conciliación desde una perspectiva de igualdad de género². Se amplía y se aborda con mayor ambición y extensión lo expuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El Real Decreto-Ley 6/2019 reformó el permiso de lactancia para reconocerlo como un derecho individual de cada progenitor, eliminando su atribución exclusiva a la madre y avanzando hacia una mayor corresponsabilidad. Esta modificación responde a la influencia del derecho europeo y se alinea con los principios de la Directiva 2019/1158/UE. Por último, en línea con esta directiva europea, se encuentra el Real Decreto-Ley 5/2023 donde se recoge el permiso parental no retribuido de 8 semanas o la ampliación de permisos retribuidos.

4

En el ámbito público, la LOIMH establece criterios de actuación de las Administraciones Públicas, sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres, en sus respectivas competencias. La obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar planes de igualdad, a través de los instrumentos de negociación colectiva, se estableció en Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Disposición adicional séptima). Dichos Planes de Igualdad deben desarrollarse por Acuerdo con la representación del personal al servicio de la Administración Pública.

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia establece que la Comunidad Autónoma debe promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean efectivas y reales removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (artículo 9).

La Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia dispone que la Administración pública de la comunidad debe, entre otras actuaciones, promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo, como en las condiciones laborales, formación, promoción, retribución, debiendo establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades (artículo 16) y promover acciones para garantizar la conciliación de la vida familiar y profesional (artículo 23).

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre (BOE de 23 de marzo de 2007)

La Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social LGTBI+ aunque centrada en diversidad afectivo-sexual y de género, promueve en su artículo 30 medidas que garanticen la igualdad en el ámbito laboral, incluyendo la no discriminación por motivos familiares o de ejercicio de derechos de conciliación, con perspectiva inclusiva para todas las configuraciones familiares.

Finalmente la Disposición adicional séptima del Texto refundido del estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula la obligación de las Administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y la obligación de acordar la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

A continuación, se relaciona un conjunto normativo no exhaustivo relacionado con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conciliación y corresponsabilidad:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la Violencia de género en la Región de Murcia (BORM núm. 91 de 23 de abril de 2007).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004).
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. (DOGC núm. 6730, de 17 octubre 2014, BOE núm. 281, 20 de noviembre 2014)
- Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgéneros e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM núm. 125, de 31 mayo de 2016).
- Ley 3/2019, de 20 de marzo, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (BORM número 67, de 22 de marzo de 2019).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (BOE número 272, de 14 de octubre de 2020).
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (BOE número 272, de 14 de octubre de 2020).
- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de agosto de 2014 (BORM núm. 229, de 3 octubre 2014).

- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, sobre protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de julio de 2014 (BORM núm. 223, 26 de septiembre de 2014).
- Acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de la Administración Pública de la Región de Murcia de 27 de noviembre de 2014, por el que se establecen los criterios comunes para la elaboración de los planos de igualdad en los ámbitos sectoriales de negociación (BORM núm. 5, 8 de enero de 2015).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017 (BORM núm. 101, 3 de mayo de 2016).
- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017, ratificado por Acuerdo de Consejo Gobierno de 26 de abril de 2017 (BORM núm. 109, 13 de mayo de 2017).
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género (BOE núm. 188, 4 de agosto de 2018).
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, 7 de marzo de 2019).
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de la región de Murcia en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social, de 13 de diciembre de 2021, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2022 (BORM núm. 420, 2 de febrero de 2022).
- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de fecha 10 de mayo de 2023 “Acuerdo Marco para la mejora del empleo público y recuperación de condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia”, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de mayo de 2023 (BORM núm. 109, 13 de mayo de 2023)
- Ley Orgánica 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 271, de 12 de noviembre de 1999).

- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2024).
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en periodo de lactancia (Diario Oficial de la Unión Europea, L 348, 28/11/1992).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (Diario Oficial de la Unión Europea, L 204, 26.7.2006).
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (Texto pertinente a efectos del EEE) (Diario Oficial de la Unión Europea, L 68, 18/3/2010).
- Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (Diario Oficial de la Unión Europea, L 188, 12/7/2019).

2. OBJETIVOS DEL INFORME DE SITUACIÓN

En primer lugar, se han revisado y analizado las medidas de conciliación y corresponsabilidad negociadas con las organizaciones sindicales y de aplicación en el ámbito de la Administración pública de la Región de Murcia. A partir de este diagnóstico, desde CCOO Región de Murcia, se proponen actuaciones y medidas para favorecer la conciliación y fomentar la corresponsabilidad, que deberán ser debatidas y negociadas en las diferentes mesas sectoriales de la Administración pública en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

De esta manera, se pretende contribuir al fortalecimiento de la cultura de la corresponsabilidad familiar e institucional, para garantizar que las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres sean más efectivas y justas para las personas trabajadoras del sector público.

3. METODOLOGÍA

El presente diagnóstico se ha elaborado a partir de un análisis documental de los planes de igualdad vigentes y las medidas relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad en los sectores públicos de Sanidad, Educación y Administración y Servicios de la Región de Murcia. Este diagnóstico se basa exclusivamente en la información documental disponible.

Para ello, se han revisado las siguientes fuentes:

- Planes de Igualdad sectores y acuerdos marcos autonómicos
- Manuales de vacaciones, permisos y licencias
- Normativa de aplicación: legislación estatal y autonómica e material de igualdad, función pública y conciliación.
- Informes previos y medidas recogidas en la Acción Social.

La metodología utilizada es de carácter comparativo, identificando elementos comunes, diferencias significativas y el grado de implantación de las medidas de corresponsabilidad y conciliación en cada sector. A partir de este análisis comparativo, se extraen conclusiones generales y propuestas adaptadas a las necesidades detectadas.

4. SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Un Plan de Igualdad constituye una herramienta feminista y estratégica para avanzar hacia la equidad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el contexto del sector público de la Región de Murcia, su implementación responde tanto a mandatos normativos como a un compromiso institucional con la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

El **Acuerdo Marco para la mejora del empleo público** (2023) establece la obligación de aprobar y evaluar planes de igualdad, y junto al **Acuerdo de 2021 sobre igualdad y conciliación**, refuerza un enfoque transversal que adapta la organización del trabajo a las nuevas realidades sociales. Estos acuerdos han impulsado la creación de medidas como la regulación del teletrabajo o la

protección reformada para familias monoparentales, con el objetivo de avanzar hacia una corresponsabilidad real y superar la desigual carga de cuidados que recae sobre las mujeres.

El presente diagnóstico permite conocer la situación de partida y los retos pendientes, así como reconocer las buenas prácticas y también las principales dificultades que aún persisten.

A continuación, se expone el contenido relativo a las medidas de conciliación y corresponsabilidad recogidas en los planes de igualdad de los tres sectores analizados: Educación, Administración y Servicios, y Servicio Murciano de Salud.

4.1 Personal docente no universitario

El **II Plan de Igualdad para la igualdad entre mujeres y hombres** fue aprobado el 1 de agosto de 2024 y tiene una vigencia de cuatro años, extendiéndose hasta 2027. Su ámbito de aplicación abarca a todo el personal docente de enseñanza no universitaria, tanto funcionariado de carrera como interino de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El diagnóstico de este II Plan de Igualdad se ha basado en datos desagregados por sexo del personal docente, utilizando las tablas y criterios establecidos en el Acuerdo de 13 de diciembre de 2021 y el Real Decreto 901/2020. A partir de este diagnóstico, se han reconfigurado las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad y se ha incorporado nuevas actuaciones con el objetivo de responder de manera más eficaz a las desigualdades detectadas.

Hallazgos más relevantes del diagnóstico:

- Alta feminización del sector. El 69,48% del personal docente (24.328 personas) está representado por mujeres, especialmente en el nivel A2, es decir, sobre todo por maestras.
- Desigualdad en cargos altos. Los hombres siguen ocupando la mayoría de puestos en los altos niveles (Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria catedráticos y Cuerpo de Inspectores de Educación).
- Brecha generacional. Hay más trabajadoras jóvenes, pero permanecen menos hasta la jubilación.
- Aunque las mujeres acceden a más formación, están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad.
- Las licencias por cuidados de hijas/os son solicitadas mayoritariamente por mujeres (83,97%).
- Licencias por cuidados de familiares proporción similar entre hombres y mujeres.

A partir de los hallazgos más relevantes identificados en dicho diagnóstico, el II Plan de Igualdad está articulado en **9 líneas de actuación**, con objetivos específicos, medidas concretas y su evaluación correspondiente. Todo ello orientado a corregir desigualdades en el ámbito educativo.

Líneas estratégicas:

1. *Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan de Igualdad.*
2. *Acceso al empleo público.*
3. *Igualdad en el desarrollo profesional.*
4. *Formación en igualdad entre mujeres y hombres.*
5. *Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
6. *Atención de situaciones de especial protección.*
7. *Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional.*
8. *Política salarial y retribuciones.*
9. *Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.*

La línea estratégica 5ª es la que se ocupa de la promoción de la conciliación laboral, familiar y personal, a través de medidas que fomentan la corresponsabilidad en los cuidados, que facilitan la adaptación de las estructuras organizativas a las necesidades del personal con responsabilidades familiares y que mejoran la organización del tiempo laboral.

Medidas:

- 5.1. *Modular la fecha de inicio de los permisos por enfermedad de un familiar según situación.*
- 5.2. *Reducción de jornada, con la posibilidad de acumular días según las necesidades del centro.*
- 5.3. *Permisos por asistencia médica regulados para personal con menores, personas mayores dependientes o con discapacidad a cargo.*
- 5.4. *Campañas de sensibilización de carácter anual sobre corresponsabilidad y medidas de conciliación.*
- 5.5. *Información accesible. Espacio web en la intranet con FAQs sobre conciliación.*
- 5.6. *Garantizar la educación 0-3 años con el impulso a plazas públicas y personal auxiliar para apoyo interlectivo.*
- 5.7. *Un informe anual con datos desagregados por sexo sobre el uso de medidas de conciliación.*
- 5.8. *Diagnóstico del uso y valoración de medidas actuales.*
- 5.9. *Protocolo de desconexión digital.*
- 5.10. *Reuniones escolares con horarios adaptados y medidas de flexibilidad para facilitar asistencia.*
- 5.11. *Coordinar con las entidades locales los recursos municipales para cuidados de menores cuando no haya horario escolar.*

Además de estas medidas, el Plan incluye otras acciones relacionadas con la conciliación en distintas líneas estratégicas.

En la línea 3 para la Igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo profesional también se incluye una medida relativa a la primacía en las comisiones de servicio de las situaciones relacionadas con la conciliación (3.1)

Dentro de la línea 8, centrada en la equidad retributiva, se contempla la revisión del Plan de Acción Social con el objetivo de priorizar ayudas para personas con cargas familiares, familias monoparentales o monomarentales así como la priorización de estas situaciones en la concesión de ayudas (8.1).

4.2 Personal de Administración y Servicios

El **II Plan de Igualdad de la Administración Pública de la Región de Murcia del ámbito de Administración y Servicios** fue elaborado y aprobado por la Comisión de Igualdad de la Administración y Servicios el 14 de noviembre de 2019. Este plan era de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración General de la Región de Murcia de Administración y Servicios, exceptuando al personal sanitario y docente de enseñanza no universitario. Tuvo una vigencia de dos años (2020-2021). No se ha elaborado ni aprobado un nuevo plan tras su finalización.

El diagnóstico de este II Plan se llevó a cabo según el artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, que dispone la realización de diagnóstico previo negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Para incluir la percepción del personal sobre la igualdad de género en la Administración, se realizó una consulta online a través de una encuesta dirigida a las 8.753 personas empleadas públicas (64,52% mujeres). Participaron 938 personas (10,72% del total), con representación equilibrada por sexo respecto a la plantilla.

Hallazgos más relevantes del diagnóstico:

- Las mujeres son mayoría en plantilla (64,52%), pero se concentran en puestos de menor categoría y salario.
- Infrarrepresentación en altos cargos y sindicatos
- Las mujeres asumen mayor carga en bajas laborales y permisos por cuidados, lo que dificulta la conciliación.
- Las mujeres están sobrerrepresentadas en las bandas salariales más bajas
- Formación con sesgos de género. Las mujeres optan mayoritariamente por cursos de igualdad y violencia de género y los hombres prefieren informática y habilidades directivas
- Feminización de las áreas ligadas a cuidado, la educación y los servicios sociales

Para la realización del II Plan de Igualdad se establecieron **9 líneas de actuación**, con objetivos específicos, medidas concretas y su evaluación correspondiente orientada a corregir desigualdades y conseguir la igualdad efectiva en el sector.

Líneas estratégicas:

1. *Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.*
2. *Acceso al empleo público.*
3. *Igualdad en el desarrollo profesional.*
4. *Formación en igualdad entre mujeres y hombres.*
5. *Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
6. *Atención de situaciones de especial protección.*
7. *Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional.*
8. *Política salarial y retribuciones.*
9. *Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.*

La línea estratégica 5ª, es la que se ocupa de la promoción de la conciliación laboral, familiar y personal, a través de medidas que fomentan la corresponsabilidad en los cuidados, que facilitan la adaptación de las estructuras organizativas a las necesidades del personal con responsabilidades familiares y que mejoran la organización del tiempo laboral.

Medidas:

- 5.1. *Se elaborará una Guía de Conciliación que será difundida entre todo el personal e incluirá medidas como la flexibilidad horaria.*
- 5.2. *Instalación de un punto informático en cada centro asistencial para facilitar acceso a RICA y otros recursos institucionales y de igualdad.*
- 5.3. *En RICA se incluirá un apartado de preguntas frecuentes sobre conciliación.*
- 5.4. *Ampliación de la apertura de los edificios administrativos una tarde más por semana, para facilitar la recuperación de horario y la conciliación.*
- 5.5. *Valoración viabilidad legal de establecer un permiso parcialmente retribuido por conciliación.*
- 5.6. *Bolsa de horas de 5% de la jornada anual para cuidados familiares.*
- 5.7. *Estudio de la aplicación del horario especial de verano, alineado con las vacaciones escolares, conforme al Decreto 27/1990.*
- 5.8. *Regulación del teletrabajo con carácter permanente.*
- 5.9. *En caso de permisos de conciliación, se priorizará la sustitución del personal afectado para asegurar la continuidad del servicio.*
- 5.10. *Reconocimiento de la asistencia a tutorías escolares como deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.*

5.11. Potenciar el proyecto “Aula de Conciliación e Innovación” como espacio de apoyo práctico a la conciliación dentro de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública.

5.12. Elaboración de un Plan Integral de conciliación e igualdad dirigido a colectivos altamente feminizados.

5.13. Aplicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 2014 para permisos por cuidados a hijas/os con enfermedades graves.

5.14. Reconocimiento de un día adicional de permiso en casos de cirugía mayor ambulatoria sin ingreso hospitalario nocturno

5.15. Impulso de la reducción de la limitación temporal en las excedencias por cuidado de familiares prevista en la normativa regional.

5.16. Garantía del derecho a la desconexión digital.

Además de estas medidas, el Plan de Igualdad incluye otras acciones relacionadas con la conciliación en distintas líneas estratégicas.

La línea estratégica 2 de Acceso al Empleo Público incluye medidas para evitar la discriminación por maternidad en el acceso al empleo público, proteger a mujeres embarazadas o lactantes en procesos selectivos (2.2) y facilitar la conciliación en bolsas de trabajo, especialmente en casos con menores o familiares dependientes (2.5).

Dentro de la línea 4, centrada en la formación en igualdad entre mujeres y hombres, se incluyen varias medidas que abordan directamente temas de conciliación. Estas acciones formativas incorporan contenidos sobre conciliación y corresponsabilidad (4.19). Estas formaciones, dirigidas a todo el personal, en caso de ser presencial se considera tiempo de trabajo efectivo, lo que facilita la participación sin penalizar la jornada laboral (4.5).

En la línea 6 sobre Atención de situaciones de especial protección, se destaca la elaboración de una Guía de apoyo a la maternidad, recogiendo los recursos y derechos disponibles para las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o en procesos de conciliación (6.4). Además, se contempla la adaptación progresiva de la jornada laboral para personal que se reincorpore tras tratamientos médicos u otras situaciones graves, permitiendo una reincorporación flexible sin penalización del tiempo de trabajo (6.9).

Por último, la línea estratégica 8, además de abordar la brecha retributiva entre sectores feminizados y masculinizados. Se incluyen medidas vinculadas a la conciliación. Se prevé la revisión del Plan de Acción Social con el objetivo de priorizar prestaciones que apoyen la conciliación, poniendo especial atención en las personas con cargas familiares y en las familias monoparentales. (8.3).

4.3 Personal del Servicio Murciano de Salud

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Servicio Murciano de Salud (SMS) fue elaborado y aprobado por unanimidad en Comisión de Igualdad en 30 de junio de 2022 y posteriormente publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el 28 de abril de 2023. Con

una vigencia para los años 2023 y 2024, su ámbito de aplicación abarca a todo el personal adscrito al Servicio Murciano de Salud, con independencia de su régimen jurídico.

El Plan partió de un diagnóstico exhaustivo elaborado entre los años 2021 y 2022, con datos cuantitativos desagregados por sexo y técnicas cualitativas como encuestas al personal sanitario (participación de 442 personas (71,9% mujeres) de una plantilla de 26.659 personas. A partir de este diagnóstico, se han reconfigurado las medidas contenidas en el Ier Plan de Igualdad y se han incorporado nuevas actuaciones, con el objetivo de responder de manera más eficaz a las desigualdades detectadas.

Hallazgos más relevantes del diagnóstico:

- Feminización de la plantilla (73%), con fuerte concentración femenina en los grupos C2 y A2.
- Segregación horizontal y vertical: escasa representación femenina en cargos de dirección, mientras que en las categorías inferiores la concentración de mujeres es muy alta.
- Jornadas parciales, renuncias y temporalidad más alta entre mujeres.
- Existencia de brechas de género en temas de formación y promoción profesional (Ejemplo en temas formación: 74,02% de las trabajadoras realizó actividades formativas relativas a igualdad y violencia de género, frente al 25,98% de los hombres).
- En términos de conciliación, las mujeres representan el 81,70% del total de licencias y permisos de las solicitudes.
- Infrarrepresentación femenina en órganos de representación y sindicatos.

A partir de los hallazgos más relevantes identificados en dicho diagnóstico, el II Plan de Igualdad articula **10 líneas de actuación**, con objetivos específicos, medidas concretas y su evaluación correspondiente orientada a corregir desigualdades y conseguir la igualdad efectiva en el SMS.

Líneas estratégicas:

1. *Diagnóstico para una mejora continua del Plan de Igualdad.*
2. *Acceso al empleo público.*
3. *Igualdad en el desarrollo profesional.*
4. *Formación en igualdad entre mujeres y hombres.*
5. *Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
6. *Atención de situaciones de especial protección.*
7. *Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud.*
8. *Política salarial y retribuciones.*
9. *Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.*
10. *Bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.*

La línea estratégica 5 se ocupa de la promoción de la conciliación laboral, familiar y personal, a través de medidas que fomentan la corresponsabilidad en los cuidados, que facilitan la adaptación de las estructuras organizativas a las necesidades del personal con responsabilidades familiares y que mejoran la organización del tiempo laboral.

Medidas:

5.1. Acuerdos con escuelas infantiles y ludotecas para el personal con menores de 3 años a cargo para favorecer la conciliación laboral.

5.2. Habilitación de espacios de custodia o puntos de intercambio entre progenitores en turnos en los centros de trabajos.

5.3. Implantación de bolsas de cuidado profesional para personal con menores de 14 años a cargo.

5.4. Manual de Vacaciones, Permisos y Licencias, con un espacio específico en la intranet sobre temas de conciliación.

5.5. Creación de un Grupo de Trabajo para proponer indicadores sobre conciliación y corresponsabilidad.

5.6. Acceso a equipos informáticos y formación para el personal con dificultades informáticas.

5.7. Flexibilización de horarios de apertura y cierre de los edificios administrativos.

5.8. Creación de una bolsa de horas para el cuidado de menores o personas dependientes.

5.9. Evaluación del teletrabajo durante la pandemia.

5.10. Priorizar la sustitución de puestos donde se haya concedido permiso por conciliación.

5.11. Acciones positivas de igualdad centradas en la conciliación, especialmente en los colectivos más feminizados.

5.12. Seguimiento de las medidas de Acción Social aprobadas en 2022.

5.13. Ampliación de la limitación temporal para la solicitud de excedencia por cuidado de familiares.

5.14 Guía de buenas prácticas para la desconexión digital para una mejor gestión del tiempo de trabajo y descanso.

Además de estas medidas, el Plan incluye otras acciones relacionadas con la conciliación en distintas líneas estratégicas.

En la línea estratégica 2, orientada a garantizar la igualdad en el acceso al empleo público, se incluyen medidas como recomendaciones para evitar desigualdades hacia mujeres embarazadas o en periodo de lactancia durante procesos selectivos (2.3), el análisis de la implantación de criterios de no exclusión en bolsas de empleo para personas con responsabilidades familiares cuando el puesto de trabajo estén fuera de su localidad (2.4). Además se plantea el estudio de las renuncias

a nombramientos por motivos de conciliación, paternidad o maternidad, con el fin de eliminar las barreras de acceso ligadas a responsabilidades de cuidados (2.6).

En la línea estratégica 4 sobre formación en igualdad entre mujeres y hombres, se incluye la realización de acciones de sensibilización para fomentar el uso de los derechos de conciliación (4.2), además de priorizar la formación de personas reincorporadas tras maternidad, paternidad o cuidados, reconociendo la formación presencial como tiempo efectivo de trabajo (4.5).

Por último, en la línea 8 sobre política salarial y retribuciones, se incluyen medidas orientadas al apoyo económico de quienes asumen mayores cargas familiares (8.2).

5. PERMISOS Y LICENCIAS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

A continuación, se recopilan los permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal contemplados en las distintas guías normativas de los sectores públicos analizados. El objetivo es ofrecer una visión comparada de las medidas actuales, destacando sus principales características: duración, retribución, posibilidad de transferencia y cobertura. La clasificación incluye:

- **Licencias**
- **Permisos**
 - Permisos Generales
 - Permisos relacionados con la maternidad y paternidad
 - Permisos relacionados con la conciliación familiar
- **Reducciones de jornada y flexibilización horaria**
- **Vacaciones**

5.1 Personal docente no universitario

LICENCIAS

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Licencia por asuntos propios	Por motivos personales, sin justificación	Máx. 3 meses cada 2 años	Funcionariado	No	No
Enfermedad ≤ 3 días	Ausencia por enfermedad sin baja médica	Hasta 3 días	Funcionariado	Sí	No
Enfermedad > 3 días	Ausencia con baja médica	Según prescripción médica	Funcionariado	Sí	No

17

PERMISOS PERMISOS GENERALES

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Traslado de domicilio	Por mudanza justificada	1 día	Funcionariado	Sí	No
Permiso por matrimonio o pareja de hecho	Por contraer matrimonio o inscribirse como pareja estable	15 días naturales	Funcionariado	Sí	No
Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención con reposo domiciliario	Según grado de parentesco y circunstancias	3 a 5 días hábiles	Funcionariado	Sí	No
Deberes inexcusables	Cumplimiento deber público o personal (conciliación)	Tiempo indispensable	Funcionariado	Sí	No
Violencia de género	Atención a procedimientos, protección y recuperación	Según necesidad	Víctimas de violencia de género	Sí	No
Víctima del terrorismo	Permiso para atención, juicio, etc.	Según necesidad	Víctimas directas	Sí	No

PERMISOS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Exámenes prenatales/adopción/fecundación asistida	Asistencia a revisiones, sesiones informativas	Tiempo indispensable	Gestantes/adoptantes	Sí	No
Estado de gestación	A partir de la semana 37 (35 en gestación múltiple) hasta el parto	Según necesidad médica	Docentes embarazadas	Sí	No
Permiso por nacimiento (madre biológica)	Por nacimiento, guarda legal o acogimiento	16 semanas (6 obligatorias) Ampliable por supuestos específicos	Persona gestante	Sí	No. Pero en caso de fallecimiento, el otro progenitor podrá hacer uso de éste
Permiso por nacimiento (otro progenitor)	Igual que el de la madre, si ambos trabajan	16 semanas (6 obligatorias) Ampliable por supuestos específicos	Otro progenitor/a no gestante	Sí	No
Adopción o acogimiento	Por adopción, acogida temporal o permanente	16 semanas (6 obligatorias) Ampliable por supuestos específicos	Adoptantes	Sí	Sí (ambos progenitores pueden compartir)
Permiso por lactancia	Reducción diaria o acumulación días	1h/día o 28 días acumulados. Hasta los 12 meses del menor	Ambos progenitores	Sí	No
Sustitutivo de lactancia	Acumulación del permiso en lactancia en días consecutivos	28 días (habitual)	Ambos progenitores	Sí	No
Nacimiento prematuro u hospitalización postparto	Ausencia por cuidado hija/o prematura/o que deba permanecer en hospital	Permite ausentarse hasta 1 h/día o reducir jornada. Máximo 13 semanas	Madres o padres	Sí	No
Riesgo durante embarazo/lactancia	Vinculado a condiciones del puesto que puedan afectar a su salud, feto o lactante	Tiempo necesario	Embarazada o lactante	Sí	No

18

PERMISOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Ausencia por conciliación	Ausencia puntual por motivos familiares	Tiempo indispensable	Funcionario	Sí	No
Reducción por familiar enfermo	Reducción de jornada por cuidado de familiar de 1er grado con enfermedad muy grave	Hasta 50% jornada laboral. Máx. 1 mes (ampliable)	Funcionario	Sí (proporcional)	No
Flexibilidad horaria	Adaptación de jornada para conciliación	Máximo de 1 hora diaria	Funcionario	Sí	No
Cuidado de menor con cáncer u otra enfermedad grave	Reducción de jornada para cuidar de hija/o menor con cáncer o enfermedad grave. Aplica también a adopción/acogimiento	50% a 99% de reducción. Máximo hasta los 18 años. Inicialmente 1 mes, prorrogable	Progenitores o tutoras/es	Sí	No
Reducción por guarda legal	Reducción por cuidado de menores <12 años o persona con discapacidad	Tiempo solicitado por funcionario	Progenitores o tutoras/es legales	Sí (proporcional)	No

5.2 Personal de Administración y Servicios

LICENCIAS

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Licencia por asuntos propios	Por motivos personales, sin justificación	Máx. 3 meses cada 2 años	Funcionariado y personal laboral	No	No
Enfermedad común	Incapacidad temporal por causa médica	Según informe médico/normativa Seguridad Social	Funcionariado y personal laboral	Sí	No
Enfermedad grave	Casos crónicos o de recuperación prolongada	Puede superar los 6 meses	Funcionariado y personal laboral	Parcial o total	No

PERMISOS

PERMISOS GENERALES

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Traslado de domicilio	Por mudanza justificada	1 día	Funcionariado y personal laboral	Sí	No
Asuntos particulares	Días uso personal sin necesidad de justificar motivo	6 días al año+ días adicional según antigüedad	Funcionariado	Sí	No
Permiso por matrimonio o pareja de hecho	Por contraer matrimonio o inscribirse como pareja estable	15 días naturales	Funcionariado y personal laboral	Sí	No
Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención con reposo domiciliario	Según grado de parentesco y circunstancias	De 3 a 5 días hábiles	Funcionariado y personal laboral	No	No
Violencia de género	Atención a procedimiento, protección y recuperación	Según necesidad	Víctimas de violencia de género	Sí (si reducción laboral en un tercio o menos)	No
Víctima del terrorismo	Permiso para atención, juicio, etc.	Según necesidad	Víctimas directas	Sí	No

PERMISOS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Exámenes prenatales/adopción	Asistencia a revisiones, sesiones informativas.	Tiempo indispensable	Gestantes/adoptantes	Sí	No
Estado de gestación	A partir de la semana 37 (35 en gestación múltiple) hasta el parto	Según necesidad médica	Funcionariado en estado de gestación	Sí	No

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Permiso por nacimiento (madre biológica)	Descanso y cuidado tras el parto	16 semanas (6 obligatorias) Ampliable por supuestos específicos	Persona gestante	Sí	No. Pero en caso de fallecimiento, el otro progenitor podrá hacer uso de éste
Permiso por nacimiento (otro progenitor) o adopción	Progenitor/a no gestante	16 semanas (6 obligatorias) Ampliable por supuestos específicos	Progenitor/a no gestante	Sí	No
Adopción o acogimiento	Por adopción, acogida temporal o permanente	16 semanas (6 obligatorias) Ampliable por supuestos específicos	Adoptantes	Sí	No
Permiso por lactancia	Reducción diaria o acumulación días	1h/día. Hasta los 12 meses del menor	Funcionariado y personal laboral	Sí	No
Nacimiento prematuro u hospitalización postparto	Ausencia por cuidado hija/o prematura/o que deba permanecer en hospital	Máximo 2h/día durante duración hospitalización	Funcionariado y personal laboral	Sí	No

PERMISOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Por deberes inexcusables	De carácter público o personal (conciliación)	Tiempo indispensable	Funcionariado	Sí	No
Reducción de jornada por interés particular	A petición voluntaria del trabajador/a sin necesidad justificación	Hasta 1/3 jornada ordinaria	Todo el personal	Sí (proporcional)	No
Reducción por familiar enfermo	Reducción de jornada por cuidado de familiar de 1er grado con enfermedad muy grave	Máx. 1 mes (ampliable)	Funcionariado	Sí (proporcional)	No
Ausencias del trabajo	Reuniones escolares, cuidado hija/o con discapacidad o técnicas fecundación asistida	Tiempo indispensable	Todo el personal	Sí	No
Cuidado de menor con cáncer u otra enfermedad grave	Ausencia justificada por cuidado de menor por enfermedad grave o cáncer	Hasta 3 años y puede ser disfrutado de manera acumulada. Ampliable	Progenitores o tutoras/es	Sí	No
Reducción por guarda legal	Reducción por cuidado de menores <12 años o persona con discapacidad	Tiempo solicitado por funcionariado	Progenitores o tutoras/es legales	Sí (proporcional)	Sí

VACACIONES

Todo el personal tiene derecho a 22 días hábiles de vacaciones retribuidas por año natural y si se ha trabajado solo parte del año, se calcularán proporcionalmente. Las vacaciones son irrenunciables y deben disfrutarse antes del 31 de diciembre.

De manera excepcional se pueden disfrutar fuera del año natural, si coinciden con permisos de maternidad, paternidad, lactancia, riesgo de embarazo o lactancia, adopción, acogimiento o incapacidad temporal, se pueden disfrutar hasta 18 meses después del año natural en que se generaron.

En general, se disfrutan de forma ininterrumpida, pero se pueden fraccionar en dos periodos. También se puede solicitar fraccionar en bloques mínimos de 5 días hábiles consecutivos por conciliación familiar, siempre que lo permita el servicio.

Hay preferencias especiales para elegir vacaciones en casos de familias monomarentales o monoparentales, personas con menores de 12 años o discapacidad o con edad escolar para coincidir con las vacaciones escolares. Además, las vacaciones anuales se podrán unir a los siguientes permisos: por parto, paternidad, adopción, acogimiento, lactancia y por matrimonio. Los matrimonios o parejas registradas que trabajen ambos en el Servicio Murciano de Salud pueden pedir el mismo periodo vacacional.

5.3 Personal del Servicio Murciano de Salud

PERMISOS GENERALES

Permiso	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Traslado de domicilio	Realizar una mudanza de residencia habitual	1 día (según circunstancias es ampliable)	Todo el personal	Sí	No
Asuntos particulares	Días uso personal sin necesidad de justificar motivo	6 días al año+ días adicional según antigüedad	Todo el personal	Sí	No
Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención con reposo domiciliario	Según grado de parentesco y circunstancias	2-5 días según grado de parentesco y localidad. 1 día si solo es intervención sin hospitalización ni reposo.	Todo el personal	Sí	No
Permiso por matrimonio o pareja de hecho	Permiso retribuido para empleados públicos por contraer matrimonio o formalizar una unión de hecho	15 días naturales. El inicio puede ser antes del acto formal o el primer día laborable posterior.	Todo el personal	Sí	No
Violencia de género	Atención a procedimientos, protección y recuperación de víctimas	Tiempo necesario. Reducción de jornada o reordenación de tiempo según necesidad	Víctimas de violencia de género	Sí (integra si se reduce la jornada en un tercio o menos)	No
Víctima del terrorismo	Permiso para atención, juicio, etc.	Según necesidad	Víctimas directas	Sí	No
Asuntos propios	Motivos personales	De 7 días a 3 meses al año	Todo el personal	No	No
Asuntos propios especiales	Por cuidado de familiar en paliativos o situaciones específicas	Hasta 1 año	Todo el personal	No	No

PERMISOS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Exámenes prenatales/adopción	Asistencia a revisiones, sesiones informativas	Tiempo indispensable	Gestantes/adoptantes	Sí	No
Estado de gestación	A partir de la semana 37 (35 en gestación múltiple) hasta el parto	Según necesidad médica	Personal en estado de gestación	Sí	No
Permiso por nacimiento (madre biológica)	Por nacimiento, aborto, guarda legal o acogimiento	16 semanas (6 obligatorias). Ampliable por supuestos específicos	Persona gestante	Sí	No. Pero en caso de fallecimiento, el otro progenitor podrá hacer uso de éste
Permiso por nacimiento (otro progenitor)	Por nacimiento, guarda legal o acogimiento	16 semanas (6 obligatorias). Ampliable por supuestos específicos	Otro progenitor/a no gestante	Sí (incompatible con subsidio de paternidad)	No
Adopción o acogimiento	Por adopción, acogida temporal o permanente	16 semanas (6 obligatorias). Ampliable por supuestos específicos	Adoptantes	Sí	Sí (ambos progenitores pueden compartir)
Permiso por lactancia	Lactancia menor de 12 meses	1h/día o 28 días acumulados.	Ambos progenitores	Sí	No
Nacimiento prematuro u hospitalización postparto	Ausencia por cuidado hijo/o prematuro/o que deba permanecer en hospital	Hasta 2h/día o reducción de la jornada de trabajo hasta dos horas diarias	Madres o padres	Sí (Integras si se toma hasta dos horas diarias. Si es reducción jornada con disminución proporcional)	No
Fecundación asistida	Sometimiento a técnicas de fecundación asistida.	Tiempo necesario	Personas sometidas a técnicas de fecundación asistida	Sí	No

22

PERMISOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

Tipo	Descripción	Duración	Aplica a	Retribución	Transferible
Cuidado de familiar de 1er grado por enfermedad muy grave	Reducción retribuida hasta el 50% de jornada para cuidado de familiar de 1er grado con enfermedad muy grave	Máx. 1 mes (por hecho causante; puede repartirse entre titulares)	Todo el personal con vínculo de primer grado por consanguinidad o afinidad	Sí	No
Cuidado de menor con enfermedad grave	Reducción de jornada para cuidar de hijo/o menor con cáncer o enfermedad grave. Aplica también a adopción/acogimiento	50% a 99% de reducción. Máximo hasta los 18 años. Inicialmente 1 mes, prorrogable.	Padres, madres o adoptantes del menor afectado/o	Sí (integra si la otra persona progenitora no recibe prestación)	No
Cumplimiento de deber inexcusable o deberes de conciliación	Permiso retribuido para cumplir obligaciones legales ineludibles o actividades necesarias relacionadas con la vida familiar	Tiempo indispensable	Todo el personal	Sí	No
Cuidado por menores con discapacidad	Permiso para asistir a reuniones de coordinación en centros de educación especial o para apoyo adicional sanitario	Tiempo indispensable	Padres, madres o adoptantes de hijo/o discapacitado/o	Sí	No

REDUCCIONES DE JORNADA Y FLEXIBILIZACIÓN HORARIA

<u>Tipo</u>	<u>Descripción</u>	<u>Duración</u>	<u>Aplica a</u>	<u>Retribución</u>	<u>Transferible</u>
Flexibilización horaria por cuidado	Hasta 1 h diaria por cuidado de menores <12 años, personas mayores o con discapacidad, o familiar enfermo grave (hasta 2º grado)	1h diaria	Todo el personal con personas a cargo	Sí	No
Flexibilización horaria personal/familias monoparentales/monomarentales	Modificación de horario por motivos de conciliación o monoparentalidad	Hasta 2 horas diarias	Todo el personal	Sí	No
Flexibilización por hijas/os en centros de atención especial	Para conciliar con horarios de centros de atención a menores discapacitados	Hasta 2 horas diarias	Progenitores de hijas/os con discapacidad	Sí	No (si se justifica necesidad conjunta ambos pueden hacer uso a la vez)
Reducción por guarda legal	Por cuidado de menores <12 años, personas mayores, con discapacidad o dependientes	1/2 o 1/3 jornada (puede acumularse en días)	Cuidadoras/es legales o familiares hasta 2º grado	Sí (proporcional)	Sí
Reducción voluntaria de jornada	A petición voluntaria del trabajador/a sin necesidad de justificación	Hasta 1/3 jornada ordinaria	Todo el personal	Sí (proporcional)	No
Reducción por víctima del terrorismo	Para víctimas directas, cónyuges, hijas/os o amenazadas/os	Según necesidad	Víctimas o familiares reconocidos	Sí (proporcional)	No

VACACIONES

Todo el personal tiene derecho a 22 días hábiles de vacaciones retribuidas por año natural y si se ha trabajado solo parte del año, se calcularán proporcionalmente. Las vacaciones son irrenunciables y deben disfrutarse antes del 31 de diciembre.

De manera excepcional se pueden disfrutar fuera del año natural, si coinciden con permisos de maternidad, paternidad, lactancia, riesgo de embarazo o lactancia, adopción, acogimiento o incapacidad temporal, se pueden disfrutar hasta 18 meses después del año natural en que se generaron.

En general, se disfrutan de forma ininterrumpida, pero se pueden fraccionar en dos periodos. También se puede solicitar fraccionar en bloques mínimos de 5 días hábiles consecutivos por conciliación familiar, siempre que lo permita el servicio.

Hay preferencias especiales para elegir vacaciones en casos de familias monomarentales o monoparentales, personas con menores de 12 años o discapacidad o con edad escolar para coincidir con las vacaciones escolares. Además, las vacaciones anuales se podrán unir a los siguientes permisos: por parto, paternidad, adopción, acogimiento, lactancia y por matrimonio. Los matrimonios o parejas registradas que trabajen ambos en el Servicio Murciano de Salud pueden pedir el mismo periodo vacacional.

6. FORTALEZAS Y RETOS

6.1 Personal docente no universitario

- FORTALEZAS

En su nuevo Plan de Igualdad, el sector educativo ha incluido muchas medidas útiles para mejorar la conciliación: campañas de sensibilización, impulso a la educación infantil de 0 a 3 años o la flexibilización horaria por conciliación laboral. Además, se visibiliza la necesidad de priorizar ayudas para familias monoparentales y se recoge un protocolo de desconexión digital.

A toda estas medidas reflejadas en su plan de igualdad, se le suma un buen sistema de licencias y permisos, como el permiso sustitutivo de lactancia y la posibilidad de acumulación, la flexibilidad horaria, y reducciones de jornada para cuidar a hijas/os o familiares con necesidad especiales. Además, los permisos por enfermedad, fallecimiento o gestación están bien contemplados. También se incluye la ausencia por conciliación puntual, que no aparece en todos los sectores.

- RETOS

Sin embargo, a pesar de la existencia de todas estas medidas en pro de la conciliación, la igualdad en su uso no es real. El sector educativo sigue estando muy feminizado, sobre todo en sectores como primaria e infantil, pero los hombres siguen ocupando los puestos de mayor rango. Además de que muchas mujeres jóvenes entren en el sistema pero no llegan a jubilarse en él. Esto es debido a la carga de los cuidados, las barreras en los sistemas de promoción o el desgaste de asumirlo todo. Los permisos existen, pero las condiciones del entorno hacen que los asuman casi siempre las mujeres.

6.2 Personal de Administración y Servicios

- FORTALEZAS

El II Plan de Igualdad (2020-2021) introdujo algunas medidas innovadoras propuestas durante la consulta al personal para la realización de su diagnóstico: la habilitación de una bolsa del 5% de la jornada anual para cuidados, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, la adaptación del horario de verano al calendario escolar y la creación del proyecto “*Aula de Conciliación e Innovación*”. Sin embargo, el plan no ha sido renovado, lo que genera un vacío institucional importante en cuanto a seguimiento y actualización de las medidas.

Durante su vigencia, las licencias y permisos estaban bien planteados: permisos por nacimiento, por lactancia (acumulables), por cuidados de menores o familiares con enfermedades graves (reducción de jornada hasta el 99%), por fecundación asistida o por asistencia a tutorías escolares. También se reconocían los deberes inexcusables, había reducciones por guarda legal y licencias por enfermedad. Además de la existencia de un permiso específico por temas de conciliación, parcialmente retribuido. En la mayoría de los casos, los permisos y licencias eran retribuidos, ya sean parcialmente o de manera íntegra.

- RETOS

En el ámbito de Administración y Servicios, encontramos los mismos problemas estructurales que en Sanidad y Educación. Las mujeres son mayoría en los puestos peor pagados y más feminizados, son las que más reducciones de jornada piden y las que más permisos usan. Además, en este caso concreto, solo el 10% del personal participó en el diagnóstico del plan, lo que muestra la poca implicación que existe y lo que hace más difícil que las medidas se asienten.

Varias de las acciones recogidas en su plan de igualdad como la creación de unidades de igualdad, la revisión de la bolsa de horas en relación con la jornada laboral o la consideración de situaciones familiares específicas en traslados o listas de espera, siguen pendientes de implementación. Esta falta de desarrollo limita el avance hacia una conciliación real y corresponsable. Aunque el mayor problema existente en la actualidad es que el plan se ha quedado sin continuidad, lo que pone en riesgo que estas buenas prácticas se mantengan y evolucionen.

6.3 Personal del Servicio Murciano de Salud

- FORTALEZAS

Partiendo de un diagnóstico de situación detallado, el Servicio Murciano de Salud cuenta con un II Plan de Igualdad que apuesta claramente por la conciliación: bolsas de horas para cuidar de familiares, flexibilización de horarios, guías para desconectar digitalmente fuera del horario laboral, espacios de custodias o convenios con escuelas infantiles. Además de plantear medidas transversales para facilitar la reincorporación tras una baja por cuidados o reforzar la formación en igualdad.

En cuanto a las licencias y permisos en temas de conciliación, el sector sanitario cuenta con una amplia gama. Se contemplan permisos retribuidos para el cuidado de hijas/os con enfermedades graves, reducción de jornada por guarda legal, y ausencias por razones familiares o médicas, además de permisos por fallecimientos, mudanzas o gestación. También se ofrecen permisos por nacimiento para ambas personas progenitoras (16 semanas con 6 semanas obligatorias interrumpidas) o acumulación del permiso de lactancia en días consecutivos (28 días), también hay que mencionar las licencias especiales por riesgo durante el embarazo o por asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

Todas las licencias y permisos se han diseñado con sensibilidad hacia la diversidad de situaciones familiares y garantizan, en su mayoría, la retribución íntegra o parcial del salario.

- RETOS

A pesar de la amplia gama de licencias y permisos con los que cuenta el personal del Servicio Murciano de Salud, el problema no parece estar en la norma sino en su uso: más del 80% de los permisos de conciliación los solicitan mujeres. A pesar de la creación de nuevos permisos y la definición clara de derechos del personal, sigue siendo las mujeres quien mayoritariamente siente la responsabilidad de pedir esta clase de permisos y asumir el impacto en su carrera profesional, poniendo de manifiesto que la corresponsabilidad real sigue sin consolidarse.

En este contexto, algunas de las medidas clave recogidas en su II Plan de Igualdad en materia de conciliación y corresponsabilidad- como la creación de ludotecas y espacios de conciliación para el

personal con menores de 3 años a cargo en los hospitales de la Región de Murcia, la creación de grupos de trabajo para el análisis del grado de conciliación y corresponsabilidad en el colectivo del SMS o el desarrollo de bolsas de horas para atender situaciones familiares- no han sido aún cumplidas o implementadas, lo que dificulta avanzar hacia una cultura organizativa que reparta equitativamente las tareas de cuidado.

Comparando los tres sectores, Educación, Administración y Servicios, y Sanidad, se observa que todos cuentan con una base normativa consolidada en materia de permisos y medidas de conciliación:

- 1. Permiso por nacimiento.**
- 2. Permiso por lactancia.** Tanto diario como acumulado (una hora de ausencia) en jornadas completas sin pérdida de retribución.
- 3. Reducción por guarda legal.** Aplicables hasta que el menor cumpla 12 años o en casos de personas dependientes a cargo.
- 4. Permiso por sometimiento a técnicas de fecundación asistida.**
- 5. Permiso por fallecimiento, hospitalización, enfermedad grave o accidente de familiar.** Se concede un permiso retribuido de 2 días, ampliables a 5 según grado de parentesco y si hay desplazamiento.
- 6. Flexibilidad horaria por conciliación.** Reconocido en los tres sectores pero con diferencias en la duración del mismo.
- 7. Cuidado de menores con enfermedad grave.** Se contempla el derecho a la reducción de jornada de hasta el 50%, con compensación parcial de retribuciones.
- 8. Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o procesos de adopción.** Permiso con derecho a remuneración.
- 9. Permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho.**
- 10. Protocolo de desconexión digital.**
- 11. Permiso a las víctimas de violencia de género.**
- 12. Reducción de jornada por cuidado de familiar enfermo grave o dependiente.** Reconocida en todos los sectores con condiciones similares.
- 13. Permiso por estado de gestación.** Se contempla la adaptación del puesto de trabajo o la exención temporal de asistencia en caso de riesgo durante el embarazo, así como permisos retribuidos para desplazamientos a controles médicos.

Sin embargo, también se observan una serie de diferencias que pueden tener un impacto directo en la vida del personal de cada sector:

- 1. Asistencias a tutorías escolares de hijas/os.** Tanto Administración y Servicios como Sanidad recogen la asistencia a tutoría escolares como uno de los supuestos del permisos de cumplimiento de deber inexcusable o deberes de conciliación. El sector de Educación no prevé esta medida a pesar de su relevancia para la corresponsabilidad parental y conciliación familiar (es nombrado en su plan de igualdad pero no está reflejado en su manual de licencias y permisos).
- 2. Bolsa de hora destinada a conciliación.** Esta medida, que permite disponer de un número de horas anuales (hasta un 5% de la jornada anual) para cuidados o acogimiento es recogida por el Plan de Igualdad del sector sanitario y de Administración y Servicios.
- 3. Flexibilización horaria para familias monomarentales/parentales y por menores en centros de atención especial.** Permisos solo disponibles en el Sistema Murciano de Salud.

Estas diferencias entre sectores no responden a las especificaciones de cada ámbito, sino más bien al resultado de los procesos de negociación colectiva, a los niveles de avance dispares en los planes de igualdad o a las prioridades de cada sector. Como se ha comentado anteriormente, esto genera una desigualdad entre el personal de los distintos sectores, ya que dos personas con las mismas responsabilidades familiares pueden tener derechos distintos si trabajan en Sanidad, Educación o Administración y Servicios. También se crean desigualdades dentro de los propios sectores, ya que cuando los permisos y licencias no están bien definidos o no son conocidos por gran parte del personal, solo aquellas personas que tienen mayor información o más estabilidad laboral acceden mejor a los permisos que el personal interino, eventual o nuevo.

27

Lo que se necesita son propuestas para una igualdad real y compartida, y que los derechos de conciliación no solo existan sobre el papel, sino que realmente sirvan para construir una igualdad real y para ello es necesario avanzar en varias direcciones.

En primer lugar, es fundamental que todos los sectores de la administración pública regional de la Región de Murcia cuenten con un marco común mínimo en temas de permisos y licencias. Esto no impide que cada sector tenga medidas adicionales adaptadas a su realidad, pero sí se garantiza una base igualitaria para todo el personal.

Es necesario actualizar planes de igualdad: este es el caso del Servicio Murciano de Salud, y del sector de Administración y Servicios, que contaba con un plan de medidas innovadoras, pero que no ha sido renovado desde hace años.

Además, es necesario un uso de derechos corresponsable por parte de los hombres. Como demuestran los diagnósticos de situación de cada sector, la mayoría de los permisos de conciliación siguen siendo solicitados por mujeres, lo que perpetúa la desigualdad. No basta con que los permisos se apliquen a ambas personas progenitoras, hay que promover activamente su uso por parte de los hombres.

Por otro lado hay que fomentar la flexibilidad con garantías. La flexibilidad horaria y las bolsas de horas retribuidas son herramientas claves para adaptarse a las responsabilidades familiares sin

tener que renunciar al trabajo. Pero estas medidas deben estar reguladas con criterios claros y accesibles para que todo el personal, ya sea funcionario de carrera o interino, personal laboral o estatutario, pueda acceder a ellos de manera igualitaria.

En términos generales, fruto de la negociación colectiva, los permisos y licencias en los sectores públicos de la Región de Murcia en materia de conciliación tienen un nivel adecuado de desarrollo, y en muchos casos contienen medidas innovadoras propuestas por las distintas federaciones de Comisiones Obreras Región de Murcia. Sin embargo, existen desigualdades internas importantes que todavía están a la espera de ser resueltas. La conciliación no puede depender del sector en el que se trabaja, ni puede seguir siendo una carga que recaiga, una vez más, en las mujeres. Tampoco puede depender del escaso interés que muestra la Administración en convocar mesas para la negociación de nuevos permisos y la renovación de planes de igualdad caducados.

Para que los planes de igualdad y las guías de licencias y permisos cumplan su función, hace falta que los derechos estén garantizados para todas las personas, y que se usen de forma compartida. Hace falta más diálogo social y mesas de trabajo intersectoriales con perspectiva de género. Solo así es posible avanzar hacia un modelo de Administración pública más justa, conciliadora y corresponsable.

7. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y DE CORRESPONSABILIDAD

A pesar de los retos mencionados en el apartado anterior, se pueden identificar medidas que pueden ser clasificadas como buenas prácticas que demuestran avances hacia un sector público más corresponsable e igualitario y que merecen ser mantenidas, visibilizadas y extenderlas a otros ámbitos donde todavía no se aplican.

Entre las buenas prácticas ya existentes, se pueden destacar aquellas que favorecen el uso efectivo de los permisos o flexibilizan la jornada para adaptarse a las necesidades de cuidado.

BUENAS PRÁCTICAS NEGOCIADAS EN EL ÁMBITO PÚBLICO

1. Bolsa de horas para cuidados

- *Presente en:* Sanidad y Administración y Servicios

La creación de una bolsa de horas para el cuidado de familiares permite a las personas trabajadoras acumular un porcentaje de su jornada (hasta un 5% anual) para atender necesidades de cuidados sin tener que acogerse a una reducción de jornada formal. Es una medida eficaz y poco invasiva que facilita la conciliación sin penalizar económicamente al personal.

2. Reconocimiento de la asistencia a tutoría escolares como deber de conciliación

- *Presente en:* Sanidad y Administración y Servicios

Esta medida visibiliza la implicación en la vida escolar de las hijas e hijos como parte del derecho a conciliar.

3. Guías de conciliación y espacios digitales informativos

- *Presente en:* Todos los sectores

Contar con manuales de permisos y licencias sobre medidas de conciliación así como apartados de preguntas en la intranet o protocolos, facilita el conocimiento de los derechos y su uso autónomo.

4. Flexibilización horaria según situaciones familiares

- *Presente en:* Todos los sectores (con diferencias)

La posibilidad de adaptar el horario laboral en función del cuidado de personas dependientes o la monomarentalidad/parentalidad es clave para avanzar en igualdad. Destaca el enfoque de Sanidad (hasta 2 hora diaria) y Educación (con acumulación de jornada en días completos).

5. Protocolos de desconexión digital

- *Presente en:* Todos los sectores

La regulación de la desconexión fuera del horario laboral evita la presión sobre el personal, protegiendo su salud mental y favorece una organización del tiempo más equitativa.

6. Acciones específicas para colectivos especialmente feminizados o vulnerables

- *Presente en:* Todos los sectores

Ayudas sociales priorizadas para familias monomarentales/parentales, las adaptaciones del horario de verano a las vacaciones escolares o la evaluación de la reincorporación tras tratamientos médicos largos.

7. Campañas anuales de sensibilización sobre corresponsabilidad

- *Presente en:* Educación

Estas campañas tienen como objetivo hacer visibles los derechos de conciliación y promover su uso igualitario, especialmente entre los hombres.

Una vez expuestas las buenas prácticas que ya están presentes en los distintos sectores públicos de la Administración de la Región de Murcia, aún hay aspectos que no se han desarrollado suficientemente o que directamente no han sido contemplados. Incorporar nuevas medidas o adaptar las actuales a las necesidades detectadas en los distintos diagnósticos, permitiría reforzar la conciliación y avanzar hacia una corresponsabilidad real y compartida.

ACCIONES PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. Mejora de los derechos reconocidos en la legislación en materia de permisos retribuidos

- **Flexibilidad especial en situaciones de monomarentalidad/monoparentalidad o familias con personas con discapacidad.** Negociar un régimen reforzado de permisos, flexibilidad horaria, teletrabajo prioritario o incluso, reducir la penalización económica de la reducción de jornada para quienes asumen los cuidados de manera íntegra o tienen a cargo personas con alta dependencia.
- **Extender el permiso de acompañamiento a pruebas médicas escolares.** Permite al personal ausentarse por un tiempo más prolongado sin necesidad de recurrir a días personales o reducciones.
- **Medidas específicas de conciliación para familias separadas o con custodia compartida.** Incluir estas situaciones en el acceso preferentes a horarios flexibles, bolsas de horas o planificación vacaciones.
- **Permiso retribuido para la asistencia tutorías escolares convocadas por el profesorado o por el equipo directivo hasta la finalización de la Enseñanza Secundaria Obligatoria de la menor o el menor.**

- **Licencias de cuidado para familiares no directos.** Ampliar la definición de “núcleo familiar” en permisos para situaciones de cuidado que van más allá de consanguinidad o segundo grado. Adaptación a la diversidad de estructuras familiares que existen.
- **Ampliación del permiso por lactancia.** Garantizar el permiso por lactancia también en casos de acogimiento o de adopción, parejas del mismo sexo o familias monomarentales o monoparentales, sin condiciones restrictivas.
- **Ampliación de permisos retribuidos por acompañamiento a consultas médicas de menores, mayores 65 años o personas dependientes o propias.** Permite al personal ausentarse por un tiempo más prolongado sin necesidad de recurrir a días personales o reducciones.
- **Retribución económica del permiso marental/parental de 8 semanas por cuidado de menor hasta los 8 años.**
- **En los sectores que proceda, establecer un permiso retribuido específico por conciliación de la vida laboral y personal**
- **Seguimiento interno de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.** Crear una comisión de seguimiento para analizar el nivel de implementación y el uso real de los permisos y medidas de conciliación con perspectiva de género y proponga medidas. Esta medida permitiría hacer un seguimiento real y así poder detectar desigualdades y orientar políticas más efectivas.
- **Reconocimiento de la pareja o cónyuge (grado 0) como unidad de convivencia a efectos de conciliación en listas de espera por discapacidad.**
- **Excedencia de hasta un año en caso de estudios directamente relacionados con la carrera profesional,** con derecho a reserva del puesto de trabajo. Será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

2. Medidas relacionadas con los tiempos, la organización del trabajo o la movilidad

- **Duplicar las licencias retribuidas** en caso de accidente o enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización así como la ampliación de permisos como los de nacimiento adopción para **familias monomarentales/monoparentales.**
-
- Garantizar que el **tiempo dedicado a la lactancia no se descuenta** del tiempo de realización de exámenes **en procesos selectivos.**
- **Equiparación de la bolsa de horas (5%) a la jornada de 35 horas.**

- **Ampliación de una tarde adicional y apertura** de los edificios para la **recuperación de horas** por motivos de conciliación.
- **Cambio de turno (según el sector) o movilidad geográfica** para aquellas personas cuya guarda o custodia legal de menor(es) recaiga exclusivamente en una sola persona progenitora, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.
- Las personas trabajadoras con menores a cargo y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio sólo pueden coincidir con sus hijos e hijas en calendario escolar, tendrán **derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario**.
- **En los sectores que proceda, preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro**, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes.
- Diseño y creación de un **protocolo de cambio de centro y movilidad**, en el que se observe dar **preferencia** a aquellas **personas con responsabilidades familiares** que soliciten una aproximación a su domicilio o de la persona (familiar o conviviente).
- **Creación de Comisiones de servicio en atención a situaciones personales especiales en todos los sectores del empleo público**, más allá del ámbito docente, con el objetivo de atender situaciones personales y familiares de especial vulnerabilidad que requieran una respuesta excepcional y humanizada.
- **Reserva de puesto de trabajo durante todo el periodo de las excedencias por cuidados**, reguladas en el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y las trabajadoras.
- En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave se facilitará que dicha reincorporación se haga de forma paulatina. A estos efectos la reincorporación podrá llevarse a cabo con una **reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante un mes**.

3. Medidas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad familiar

- **Cuotas mínimas de uso de permisos por parte de los hombres**. Establecer indicadores y metas voluntarias o incentivadas para que al menos un porcentaje de permisos parentales o de cuidado sea utilizado por los hombres. Se promueve la corresponsabilidad real y rompe con el estigma de que conciliar es solo algo de las mujeres.
- **Difusión del permiso de lactancia entre los hombres con campañas específicas**

- **Licencias/permisos retribuidos de fomento de la corresponsabilidad, destinadas específicamente a las personas progenitoras no gestantes** para acompañamiento a exámenes prenatales, a técnicas de preparación al parto o de reproducción asistida.
 - **Campañas de sensibilización en corresponsabilidad familiar y nuevas masculinidades**
 - **Formación obligatoria en materia de conciliación y corresponsabilidad**, así como campañas informativas para dar a conocer los derechos de conciliación y la importancia de involucrarse en las tareas domésticas y de crianza.
 - **Creación de unidades de igualdad** en los centros y edificios públicos del sector público
- 4. Mejoras sociales y económicas vinculadas al ejercicio de la conciliación responsable**
- **Creación de aulas de conciliación matinal y vespertina gratuitas y universales en la red pública de centros escolares con dotación de personal de la Administración pública.**
 - **Creación de escuelas infantiles de titularidad pública, gratuitas y universales**
 - **Escuelas de verano gratuitas y universales.**
 - **Salas de lactancia y aulas de conciliación** en los centros de trabajo.
 - **Formaciones en gestión del tiempo, corresponsabilidad y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.**

Incorporar algunas de estas buenas prácticas favorecería un reparto más justo de los tiempos de vida, y ayudarían a visibilizar que los cuidados son responsabilidad de todas y de todos. Además, se promueve así una Administración pública más justa y corresponsable.

8. OTRAS REIVINDICACIONES

- Anteproyecto de Ley de Familias

La Ley de Familias aún sigue sin aprobación definitiva. Aunque el Consejo de ministros aprobó el proyecto de ley el 27 de febrero de 2024, sigue pendiente de tramitación en el Congreso de los Diputados debido a la falta de consenso político.

La aprobación de esta ley supondría la ampliación de la protección legal y social a todos los modelos de familia, eliminando desigualdades y garantizando los derechos de crianza, cuidado y convivencia para todos los núcleos familiares, sin importar su forma o composición.

Además, también se busca garantizar la igualdad en el acceso a derechos y prestaciones sociales, equiparando a las parejas de hecho registradas con los matrimonios en ámbitos como pensiones, ayudas por crianza o permisos laborales.

Lo más destacado de este proyecto de ley es el apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar con la introducción de un permiso parental individual e intransferible de duración no superior a ocho semanas.

En definitiva, se tratarían de medidas que buscan el fomento de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, impulsando así la igualdad de género en el hogar y en el trabajo. Asimismo, se contempla una protección reforzada para las familias vulnerables, como las monoparentales, que en su mayoría están encabezadas por mujeres.

El Anteproyecto de Ley de Familias representa una modernización del sistema de bienestar familiar de España.

- **Permiso parental retribuido de 8 semanas: Directiva 2019/1158/UE y su transposición a través del Real Decreto-Ley 5/2023. Sentencia nº 23/245 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Cuenca y Sentencia núm. 76/2025 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Murcia precedente en materia de conciliación laboral**

Como se ha mencionado anteriormente en el contexto y marco normativo, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE, marca un avance clave en la apuesta europea por una igualdad más real entre mujeres y hombres, tanto en el trabajo como en el hogar. Su objetivo es facilitar que las personas puedan ejercer sus responsabilidades familiares sin tener que renunciar a su carrera profesional, y lo hace introduciendo medidas que promueven de forma clara la corresponsabilidad.

De forma concreta, establece una serie de derechos mínimos que los Estados miembros deben garantizar:

- Un **permiso de paternidad** de al menos 10 días laborables, en torno al nacimiento del hijo/a, que debe ser remunerado. Esta medida busca implicar desde el primer momento a los padres en los cuidados.
- Un **permiso parental** de cuatro meses por progenitor, del cual al menos dos deben ser retribuidos y no pueden transferirse al otro progenitor. Así se anima a que ambos asuman por igual los cuidados durante los primeros años de vida de los hijos e hijas.
- Un **permiso para cuidadores**, que reconoce el derecho a ausentarse del trabajo durante cinco días laborables al año para atender a familiares enfermos o dependientes, visibilizando tareas de cuidado que muchas veces recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres.
- Derecho a solicitar **formas de trabajo flexible**, como el teletrabajo, la jornada adaptada o la reducción horaria, para facilitar la organización de la vida familiar sin poner en riesgo el empleo o el desarrollo profesional.

La Directiva parte de una realidad más que evidente: sin medidas que permitan conciliar y repartir los cuidados de manera equilibrada, no se puede hablar de igualdad. Por eso no solo busca proteger el derecho a cuidar, sino también fomentar que ese derecho se ejerza en condiciones dignas, seguras y sin consecuencias negativas para quien lo solicita.

El plazo para que los Estados miembros transpusieran la Directiva finalizó el 2 de agosto de 2022. Sin embargo, España no cumplió con esta obligación dentro de plazo, lo que llevó a la Comisión Europea a iniciar un procedimiento de infracción. Primero, envió una carta de emplazamiento el 20 de septiembre de 2022, y más tarde, el 19 de abril de 2023, emitió un dictamen motivado ante la falta de comunicación de las medidas adoptadas a nivel nacional.

Inicialmente, se intentó incorporar esta normativa a través del Anteproyecto de Ley de Familias. No obstante, la disolución de las Cortes Generales en mayo de 2023, interrumpió su tramitación. Como alternativa, estas medidas fueron incluido en el **Real Decreto-Ley 5/2023**, de 28 de junio, que entró en vigor dos días después.

En España, el permiso parental introducido por el Real Decreto-ley, permitía hasta ocho semanas para el cuidado de menores de ocho años, pero sin retribución, incumpliendo lo exigido por la normativa europea. Esta falta de adaptación ha generado inseguridad jurídica y ha llevado a personas a reclamar su derecho.

En marzo de 2025, el **Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº1 de Cuenca (Sentencia nº 23/245)** ha reconocido por primera vez en España el derecho de un trabajador a disfrutar de un **permiso parental retribuido**, aplicando directamente la directiva europea.

La sentencia considera que la Directiva es clara y suficientemente precisa para ser aplicada sin necesidad de desarrollo legislativo. Declara que la ausencia de retribución vulnera derechos fundamentales como la igualdad y la conciliación, y afirma que la persona trabajadora no debe asumir las consecuencias del incumplimiento del Estado.

El caso de Cuenca no es el único. En diciembre de 2024, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº1 de Barcelona reconoció el derecho de un trabajador municipal a un permiso parental retribuido de ocho semanas. El Ayuntamiento inicialmente lo había concedido, pero retiró la retribución tras un cambio de criterio impulsado por la Generalitat. Aunque la sentencia fue recurrida, refuerza la tendencia judicial hacia el reconocimiento efectivo de este permiso.

Este fallo sirve como precedente y refuerza la necesidad de reconocer el permiso parental retribuido como un derecho efectivo, alineado con los estándares europeos, y avanzar hacia una conciliación real, especialmente en el ámbito público.

En este contexto de avances normativos y sentencias que consolidan el derecho al permiso parental retribuido, la **Federación de Enseñanza de CCOO en la Región de Murcia** ha conseguido una victoria judicial clave. A través de sus Servicios Jurídicos, ha logrado la **primera sentencia estimatoria en España que reconoce el derecho de un docente a disfrutar del permiso parental retribuido de 8 semanas**, contemplado en el artículo 49.g) del Real Decreto Legislativo 5/2015 (TREBEP). Este reconocimiento tiene implicaciones directas no solo para el personal docente, sino para todo el funcionariado español.

La Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia había denegado este permiso alegando falta de desarrollo reglamentario. Sin embargo, el **Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Murcia** ha determinado que el derecho existe y debe ser respetado, ya que la **Directiva (UE) 2019/1158** es suficientemente clara, precisa y vinculante y el Estado español no cumplió con su obligación de trasponerla en plazo.

El juez señala además que este permiso debe ser retribuido, como ocurre con otros permisos incluidos en el artículo 49 del TREBEP, destinados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así, **estima el recurso contencioso-administrativo presentado y reconoce el derecho del docente a disfrutar del permiso solicitado con carácter retribuido.**

36

CCOO Enseñanza exige una **Mesa General** para dar solución a esta situación que afecta a todo el personal funcionario de la región.

- Excedencias

Las excedencias por cuidado de hijas e hijos, menores en acogida, o familiares, constituyen permisos de ausencia laboral no retribuidos que otorgan derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Si el permiso se prolonga más de allá de ese periodo, la reserva se limita a un puesto dentro del mismo grupo o categoría profesional. Estas excedencias pueden disfrutarse por un plazo máximo de tres años. En el caso del cuidado de familiares hasta un segundo grado, el periodo máximo permitido es de dos años. No obstante, al tratarse de permisos sin compensación económica, su utilización sigue siendo limitada.

Es especialmente relevante que las mujeres continúan siendo quienes, en una proporción muy superior, hacen uso tanto de las reducciones de jornada como de las excedencias, incluso combinando ambas medidas en contextos de estabilidad laboral. Esta tendencia pone de manifiesto la falta de corresponsabilidad efectiva en las tareas de cuidado.

Desde el punto de vista legal, el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores³ reconoce este tipo de excedencia como una causa justificada de suspensión del contrato laboral, sin requerir autorización por parte del empleador, siendo suficiente el correspondiente preaviso. Se trata, sin embargo, de un derecho causal, es decir, sólo puede ejercerse en función de necesidades acreditadas de cuidado de hijas/os o familiares dependientes. En cuanto al alcance de este derecho, la reserva del puesto de trabajo está garantizada durante un año, o durante quince meses si se trata de familias numerosas.

Los datos más recientes siguen reflejando una fuerte desigualdad de género en su aplicación: en 2024, se registraron un total de **53.471 excedencias por cuidado de hijo/a, menor acogido o familiar**, de las cuales **45.118 fueron solicitadas por mujeres (84,4 %)** y solo **8.353 por hombres (15,6 %)**. En la **Región de Murcia**, se registraron **2.015 excedencias**, de las cuales el **88% fueron solicitadas por mujeres y el 12% restante, por hombres**⁴. Estos porcentajes, lejos de equilibrarse, consolidan la feminización de los cuidados y la desigual distribución de estas responsabilidades.

Esta disparidad está relacionada con factores estructurales como las diferencias salariales —dado que, al ser un permiso no retribuido, tiende a asumirlo la persona trabajadora con menores ingresos— o con patrones culturales patriarcales que siguen asignando el rol de cuidado principalmente a las mujeres.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de revisar el modelo actual de excedencias y plantear fórmulas de compensación económica, aunque sea parcial, que permitan a más personas, especialmente a los hombres, ejercer este derecho sin sufrir una penalización económica significativa. Avanzar hacia una retribución de estas excedencias es una condición necesaria para promover la corresponsabilidad real y reducir las brechas de género en el ámbito laboral y familiar.

37

Por otra parte, la especial reivindicación de CCOO Región de Murcia, es que para hacer frente a una necesidad de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar primen los derechos de presencia a los de ausencia, y para ello, es absolutamente necesario fortalecer la red pública de atención a menores, mayores y dependientes, de manera que el recurso al derecho de ausencia sea extraordinario, y no ordinario.

Trabajar menos, con mejores condiciones laborales y salariales, sin desigualdades de género y conciliar más -de forma corresponsable- son claves fundamentales para una vida plena con derechos humanos, en una sociedad justa, equitativa y solidaria.

³ Artículo 46.3. "Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida (...)"

⁴ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones "220.800 madres y 251.000 padres disfrutaron de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en 2024", (30/01/2025). <https://www.inclusion.gob.es/w/220.800-madres-y-251.000-padres-disfrutaron-de-la-prestacion-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-2024>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión de Igualdad de Administración y Servicios, Dirección General de Función Pública, & Consejería de Presidencia y Hacienda. (2019). *II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2020-2021 del ámbito de Administración y Servicios*. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Comisión de Igualdad del SMS, Mesa Sectorial de Sanidad, Acuerdo del Consejo de Gobierno, BORM, Dirección General de Recursos Humanos, Servicio Murciano de Salud, & Consejería de Salud. (2022). *II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Murciano de Salud*. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (2021). *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de diciembre de 2021, sobre la aprobación de los Planes de Igualdad en la Administración Pública Regional* (Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 26, de 2 de febrero de 2022).

Consejería de Educación y Formación Profesional & Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación. (2024). *II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres*. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo – Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa y Evaluación. (2024). *Manual de licencias y permisos del personal docente no universitario* (Actualización del 15 de abril de 2024). Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Administración Digital. (2023). *Resolución de 11 de mayo de 2023 de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Administración Digital, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de fecha 10 de mayo de 2023 “Acuerdo Marco para la mejora del empleo público y recuperación de condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia”* (Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 109, de 13 de mayo de 2023).

Consejería de Salud & Dirección General de Recursos Humanos. (n.d.). *Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal del Servicio Murciano de Salud*.

Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Dirección General de Función Pública y Diálogo Social. (2024). *Instrucciones sobre permisos, licencias y vacaciones del personal al servicio de la Administración Regional*.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L188 de 12 de julio de 2019. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

Europa Press. (02/08/2024). CCOO exige la remuneración «inmediata y completa» de las 8 semanas de permiso parental, tras el incumplimiento de España, *europapress.es*.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-ccoo-exige-remuneracion-inmediata-completa-semanas-permiso-parental-incumplimiento-espana-20240802145409.html>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones “220.800 madres y 251.000 padres disfrutaron de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en 2024”, (30/01/2025). <https://www.inclusion.gob.es/w/220.800-madres-y-251.000-padres-disfrutaron-de-la-prestacion-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-2024>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2024). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5/con>

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, & Vidal López, C. (2024). Guía de los derechos, servicios y prestaciones actuales para una conciliación corresponsable. In *Proyecto “Medidas De Sensibilización Y Asesoramiento Para La Promoción De La Conciliación Y La Corresponsabilidad*. Confederación Sindical de CCOO Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

39

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº1 de Cuenca núm. 23/245, de 27 de enero de 2025.

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Murcia núm. 76/2025, de 25 de marzo de 2025.

Secretaría de Mujeres e Igualdad y de Juventud

Comisiones Obreras de la Región de Murcia

Murcia, 20 de mayo de 2025



CORRESPONSABLES

