
Primer informe anual de
seguimiento de la implantación del I
Plan de Igualdad de las Cortes
Generales.

Marzo 2020 – Abril 2021

Índice

I.- INTRODUCCIÓN.....	2
Metodología y estructura.....	3
II.- EVALUACIÓN CUANTITATIVA	4
Grado total de implantación del Plan	4
Grado de implantación por ejes de actuación	6
III.- EVALUACIÓN CUALITATIVA: RELACIÓN DE INDICADORES DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	8
Eje 1.- Medidas organizativas y transversalidad	8
Eje 2.- Acceso al empleo público.....	17
Eje 3.- Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales	38
Eje 4.- Formación, información y sensibilización	45
Eje 5.- Representatividad	56
Eje 6.- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.....	60
Eje 7.- Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género	67
Eje 8.- Comunicación y lenguaje inclusivo	74
Otras medidas	77
IV.- CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA	79

I.- INTRODUCCIÓN

El 6 de marzo de 2020 las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en reunión conjunta, aprobaron el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Como parte de la implantación del mismo, se presenta el informe anual de seguimiento y evaluación correspondiente al primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

Tal y como establece el Plan de Igualdad, el objetivo general de este informe es conocer el grado de implantación de las medidas previstas en el Plan. La metodología utilizada para llevar a cabo el seguimiento del I Plan de Igualdad parte de la base de su estructura en 142 indicadores, agrupados en ocho ejes de actuación. El análisis se ha realizado siguiendo lo establecido en el propio Plan para la elaboración de los informes anuales, los informes similares realizados por otras Administraciones y las pautas establecidas en el 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.

El Plan de Igualdad de las Cortes Generales contiene, respecto a los informes anuales, las siguientes previsiones:

1. Su elaboración corresponde a las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.
2. Deben ser aprobados por la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.
3. Una vez aprobados por la Comisión, serán sometidos a la consideración de las Mesas de ambas Cámaras.
4. Tendrán, al menos, los siguientes contenidos:
 - a. Análisis del proceso de implantación desarrollado y de los datos actualizados en cada uno de los ejes de actuación.
 - b. Comprobación de los resultados obtenidos, para conocer el grado de consecución de los objetivos y acciones definidos en el Plan a través de la evaluación de los indicadores de seguimiento previstos.
 - c. Propuestas de adaptación para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

Asimismo, se ha tenido en cuenta la metodología utilizada para la elaboración de los informes de seguimiento del II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado:

1. Para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad debe recabarse información de forma regular de todas las unidades administrativas, a través de los centros de gestión de Recursos Humanos, con la colaboración de las unidades de igualdad.
2. El seguimiento se realiza a través de un sistema de fichas, una por cada eje de actuación, en las que se incluye información cualitativa sobre el grado de cumplimiento de cada medida y el modo en que su ejecución se ha llevado a cabo.
3. Tanto la evaluación cuantitativa como la cualitativa se sistematizan a través de los indicadores de seguimiento por ejes, para facilitar el análisis del grado de implementación del Plan.

Metodología y estructura

1.- RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Los datos que aparecen en el informe han sido recogidos por las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado, a través de las unidades de igualdad. Las Direcciones han facilitado los datos solicitados, que se han sometido al tratamiento necesario para su inclusión en el informe.

2.- ESTRUCTURA

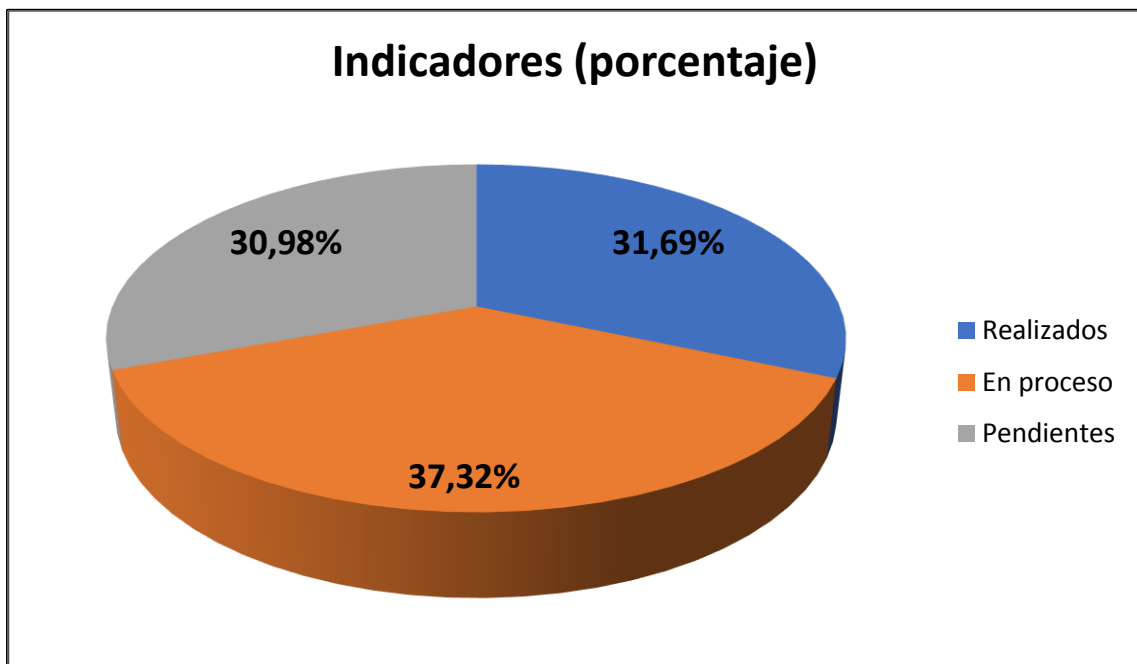
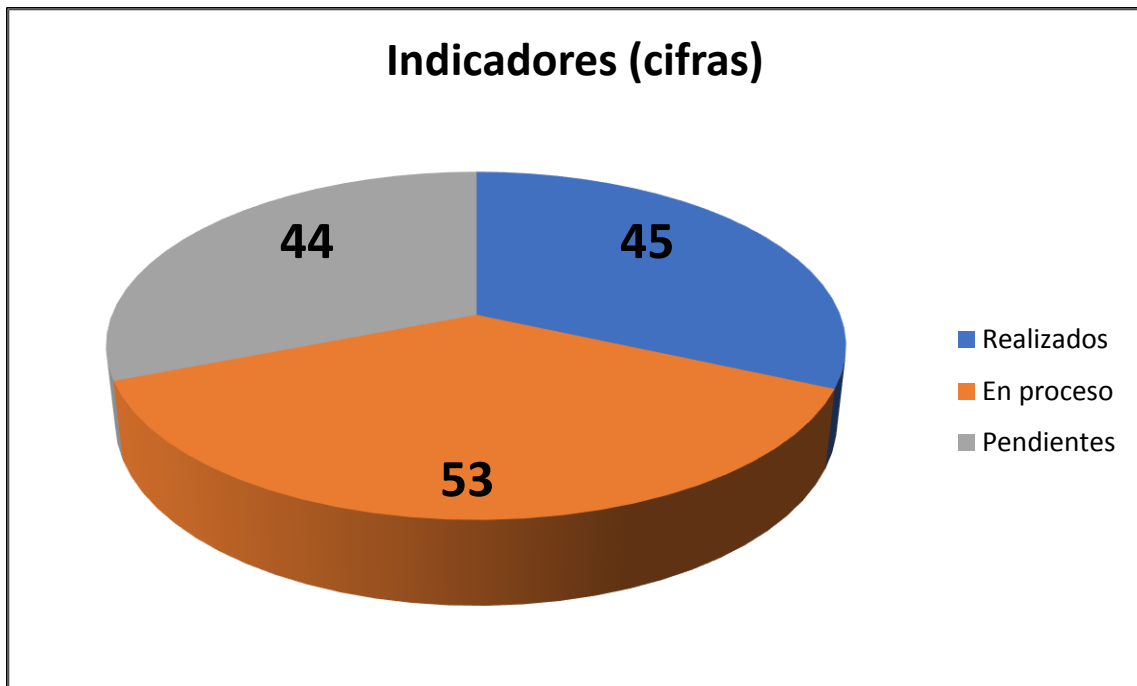
El informe se estructura de la siguiente manera:

1. Evaluación cuantitativa general del proceso de implantación del Plan de Igualdad. Se presentan gráficamente el total de acciones realizadas, en proceso de realización y pendientes de realizar, así como una evaluación general del grado de cumplimiento del Plan.
2. Evaluación cualitativa de las actuaciones realizadas en relación con los indicadores de implantación del Plan de Igualdad. Mediante un sistema de fichas de evaluación se analiza el cumplimiento de los indicadores establecidos para cada uno de los ejes de actuación.
3. Propuestas de adaptación y mejora. Se incluyen las propuestas acordadas por la Comisión de seguimiento.

II.- EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Grado total de implantación del Plan

El Plan de Igualdad de las Cortes Generales establece un total de 142 indicadores para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. Desde su entrada en vigor, se han realizado 45 de estos indicadores, lo que supone un 31,69% del total. Asimismo, 53 indicadores (37,32%) están en proceso de realización, mientras que 44 indicadores se encuentran pendientes de realizar, lo que supone el 30,98%.



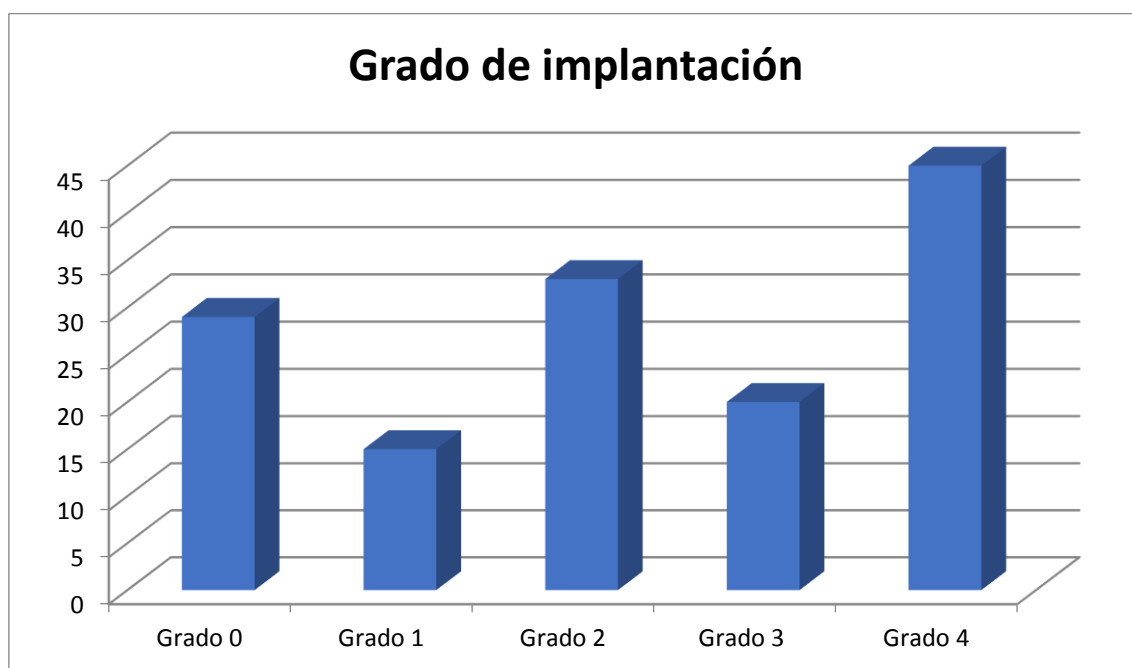
De acuerdo con la información recogida, el 69,01% de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad se encuentran realizadas o en proceso de realización.

El grado de implantación de un Plan de Igualdad se calcula situando cada uno de los indicadores en una escala numérica según un criterio determinado. El criterio establecido en el informe es el siguiente:

- 0 No iniciada: se califica como pendiente de realización.
- 1 En fase de estudio o análisis: se califica como pendiente de realización, si bien en el análisis cualitativo se consideran los condicionantes de su falta de realización y se prevé un plazo aproximado para la misma.
- 2 En el inicio de su ejecución: se califica como en proceso de realización. Se trata de medidas respecto a las cuales las unidades responsables están realizando las acciones necesarias para poder ejecutarlas en el próximo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- 3 Ejecutada parcialmente: se califica como en proceso de realización, si bien su ejecución se encuentra en un estado muy avanzado. Se trata de medidas que, bien se han realizado en una de las dos Cámaras, bien necesitan un impulso ejecutivo para su realización plena.
- 4 Implantada: se califica como realizada plenamente.

En función del número de indicadores situados en cada uno de los grados de la escala numérica se obtendrá una cifra entre 0 y 4 que muestra el grado de implantación, siendo 0 el nivel más bajo (ningún indicador realizado) y 4 el nivel más alto (todos los indicadores realizados).

De acuerdo con esta escala, se pueden representar las medidas establecidas en el Plan de Igualdad según el gráfico siguiente:

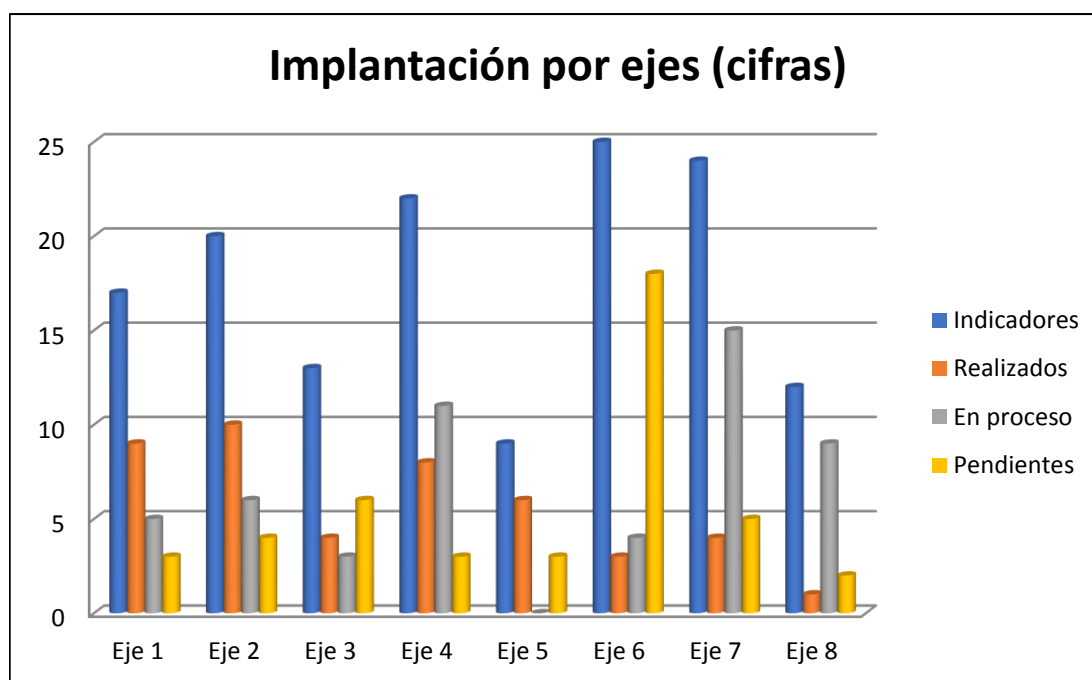


De acuerdo con estos datos, el **grado de implantación del Plan de Igualdad en el período marzo de 2020 – abril de 2021 es del 2,26**, lo que supone un avance en porcentaje del **56,50%** del Plan.

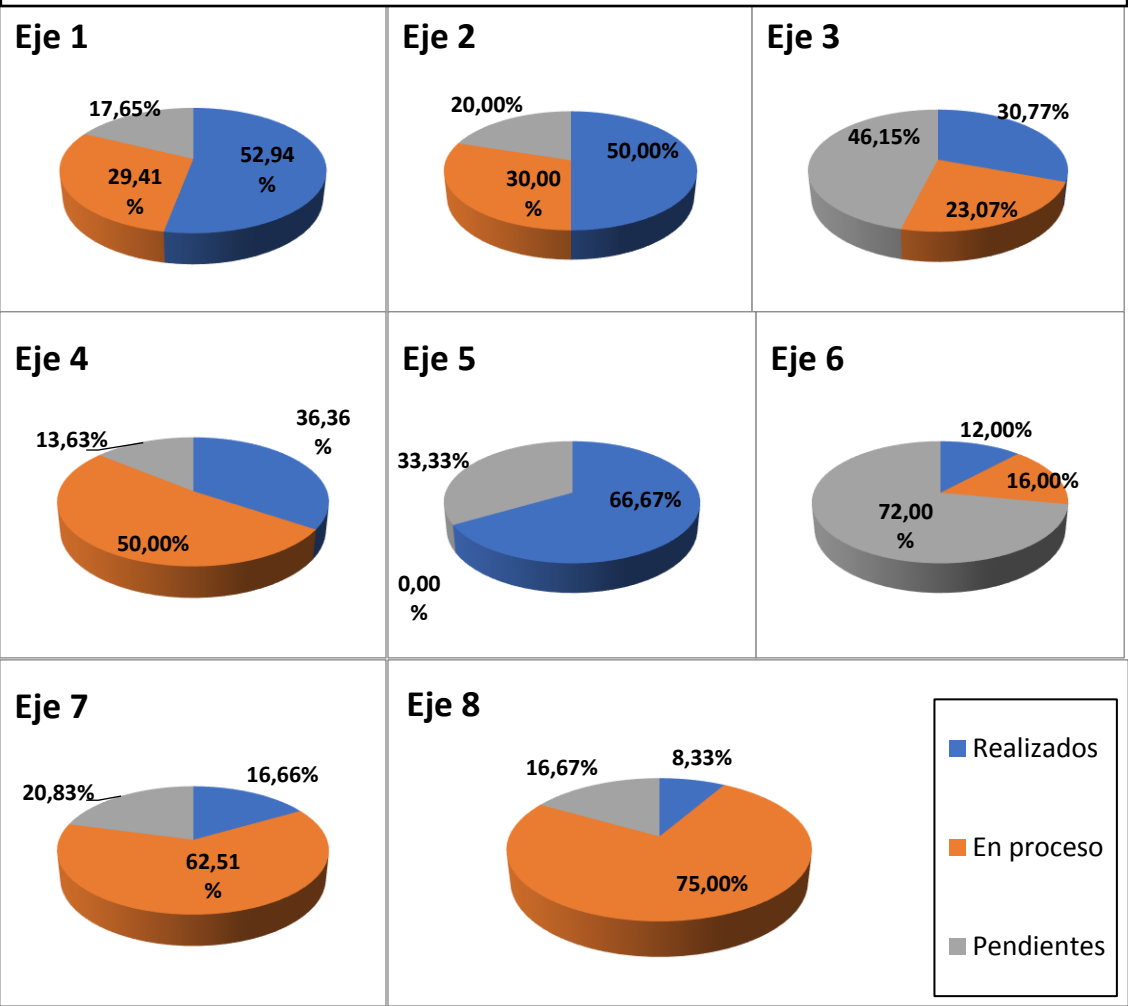
Grado de implantación por ejes de actuación

El grado de implantación del Plan de Igualdad varía al analizar cada uno de los ocho ejes de actuación. La situación de emergencia sanitaria y la declaración del estado de alarma el 14 de marzo de 2020 ha afectado a la implantación de muchas medidas del Plan de Igualdad, aunque su incidencia ha sido desigual entre unos ejes y otros. Los datos globales de implantación de cada eje son los siguientes:

- Eje 1, Medidas organizativas. Tiene 17 indicadores, de los cuales: 9 se han realizado, 5 están en proceso de realización y 3 están pendientes.
- Eje 2, Acceso al empleo público. Tiene 20 indicadores, de los cuales: 10 se han realizado, 6 están en proceso de realización y 4 están pendientes.
- Eje 3, Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales. Tiene 13 indicadores, de los cuales: 4 se han realizado, 3 están en proceso de realización y 6 pendientes.
- Eje 4, Formación, información y sensibilización. Tiene 22 indicadores, de los cuales 8 se han realizado, 11 están en proceso de realización y 3 están pendientes.
- Eje 5, Representatividad. Tiene 9 indicadores, de los cuales: 6 se han realizado y 3 están pendientes.
- Eje 6, Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad. Tiene 25 indicadores, de los cuales 3 se han realizado plenamente, 4 están en proceso de realización y 18 pendientes.
- Eje 7, Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género. Tiene 24 indicadores, de los cuales 4 se han realizado plenamente, 15 están en proceso de realización y 5 pendientes.
- Eje 8, Comunicación y lenguaje inclusivo. Tiene 12 indicadores, de los cuales 1 se ha realizado, 9 están en proceso de realización y 2 pendientes.



Implantación por ejes (porcentaje)



III.- EVALUACIÓN CUALITATIVA: RELACIÓN DE INDICADORES DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación cualitativa de la implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales en su primer año de vigencia se ha realizado analizando los indicadores establecidos para cada una de las medidas, organizados por Ejes de actuación.

Eje 1.- Medidas organizativas y transversalidad

Este eje tiene como objetivo dotar a las Secretarías Generales de una estructura organizativa adecuada para garantizar la eficaz implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales e integrar la igualdad entre hombres y mujeres en la actividad administrativa de las Cortes Generales.

1. Se constituirá la Comisión de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, de composición paritaria, integrada por representantes de la Administración parlamentaria y por representantes del personal funcionario y laboral.

1.1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Designación de los miembros de la Comisión

El 20 de octubre de 2020, las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en reunión conjunta, acordaron la designación de las siguientes personas para formar parte de la Comisión de seguimiento del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales:

- Excm.a. Sra. D^a. Ana María Pastor Julián, Vicepresidenta Segunda de la Mesa del Congreso de los Diputados.
- Excm.a. Sra. D^a. María Gloria Elizo Serrano, Vicepresidenta Tercera de la Mesa del Congreso de los Diputados.
- Excmo. Sr. D. Francisco Manuel Fajardo Palarea, Secretario Primero de la Mesa del Senado.
- Excmo. Sr. D. Imanol Landa Jáuregui, Secretario Segundo de la Mesa del Senado.
- Ilma. Sra. D^a. Mercedes Araújo Díaz de Terán, Secretaria General Adjunta para Asuntos Administrativos del Congreso de los Diputados.
- Ilma. Sra. D^a. Ana María Álvarez Pablos, Secretaria General Adjunta para Asuntos Administrativos del Senado.

El 20 de octubre de 2020, la Junta de Personal de las Cortes Generales comunicó la designación como miembros de la Comisión de seguimiento de las siguientes personas:

- Sra. D^a. Patricia Cillero Calvillo
- Sr. D. Ernesto Fuentes Guiote
- Sr. D. Manuel José García Acero
- Sra. D^a. Mónica Puentes Sánchez

El 19 de noviembre de 2020 el Comité de Empresa del Congreso de los Diputados acordó la designación de D. Raúl de Frutos Pavón como representante del personal laboral de la Cámara en la Comisión de seguimiento.

Por último, el Comité de Empresa del Senado comunicó el 10 de diciembre de 2020 la designación de D^a. Noelia Martínez González como representante del personal laboral de la Cámara en la Comisión de seguimiento.

Constitución de la Comisión

La Comisión de seguimiento celebró su sesión constitutiva el 25 de febrero de 2021.

1.2. REUNIONES CELEBRADAS

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En su sesión constitutiva, celebrada el 25 de febrero de 2021, la Comisión de seguimiento acordó establecer un calendario de reuniones para la aprobación del Informe anual. De acuerdo con lo acordado por la propia Comisión, se celebrarán reuniones en el primer semestre de 2021, en las que se abordarán los asuntos que se establezcan en el orden del día. Reuniones de la Comisión de Seguimiento:

- Sesión constitutiva de la Comisión. 25 de febrero de 2021.
- Sesión nº 1. Fecha por determinar.

2. En las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado se asignarán competencias en materia de igualdad a unidades específicas, cuyo nivel administrativo, composición y competencias deberán ser fijados en la correspondiente modificación de las plantillas orgánicas.

2.1. CREACIÓN DE UNA UNIDAD ESPECÍFICA CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA SECRETARÍA GENERAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El 30 de noviembre de 2020 la Mesa del Congreso de los Diputados acordó la siguiente modificación de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Congreso de los Diputados:

- En la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior se crea un nuevo Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral, estructurado en el Servicio de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Gabinete Médico.
- Se crean las siguientes plazas en el Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral:
 - o Una Jefatura de Departamento cuya cobertura se llevará a cabo mediante el sistema de libre designación.
 - o Una plaza de Técnico-Administrativo con dependencia directa de la Jefatura del Departamento.
 - o Una Jefatura de Servicio de Igualdad, directamente dependiente del Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral.
 - o Una plaza de Administrador con dependencia directa de la Jefatura de Servicio.
 - o Una plaza de Administrativo con dependencia directa de la Jefatura de Servicio.
- El 11 de febrero de 2021 el Secretario General del Congreso de los Diputados aprobó la convocatoria para la provisión, entre personal funcionario de los Cuerpos de Letrados, de Archiveros-Bibliotecarios, de Asesores Facultativos y Técnico-Administrativo de las Cortes Generales, de la plaza de Jefe de Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Congreso de los Diputados, por el sistema de libre designación. La convocatoria se resolvió con la adjudicación de la plaza el 16 de febrero de 2021.

- El 23 de febrero de 2021 el Secretario General del Congreso de los Diputados aprobó la convocatoria del concurso para proveer, entre funcionarios del Cuerpo Administrativo, la plaza de Administrador dentro del Servicio de Igualdad. El plazo de presentación de instancias finalizó el 8 de marzo de 2021. Se prevé la resolución del mismo antes de terminar el primer semestre del año en curso.

2.2. CREACIÓN DE UNA UNIDAD ESPECÍFICA CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA SECRETARÍA GENERAL DEL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El 22 de septiembre de 2020 la Mesa del Senado acordó la siguiente modificación de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado:

- En la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior se crea el Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales, del que dependen el Servicio de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos laborales, anteriormente dependiente del Departamento de Gestión de Personal.
- Se crean las siguientes plazas en el Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales:
 - o Una Jefatura de Departamento cuya cobertura se llevará a cabo, con carácter excepcional, mediante el sistema de libre designación, que se justifica en la necesidad de que su titular ejerza, además de las funciones que son comunes al puesto de Jefe de Departamento, otras que requieren de una especial capacidad de aprendizaje, análisis, planificación y comunicación, coordinación con todas las Direcciones de la Secretaría General, empatía, discreción, negociación y resolución de conflictos.
 - o Una Jefatura de Servicio de Igualdad, directamente dependiente del Departamento de Igualdad y Riesgos Laborales.
 - o Una plaza de Técnico-Administrativo con dependencia directa de la Jefatura de Servicio.
 - o Una plaza de Administrador con dependencia directa de la Jefatura de Servicio.

El 25 de septiembre de 2020 el Letrado Mayor del Senado aprobó la convocatoria para la provisión, entre personal funcionario de los Cuerpos de Letrados, de Archiveros-Bibliotecarios, de Asesores Facultativos y Técnico-Administrativo de las Cortes Generales, de la plaza de Jefe de Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Senado, por el sistema de libre designación. La convocatoria se resolvió con la adjudicación de la plaza el 30 de septiembre de 2020.

El 15 de febrero de 2021 se produjo la adscripción provisional de una funcionaria del Cuerpo Técnico-Administrativo al Servicio de Igualdad. El 22 de febrero de 2021 se incluyó la plaza de técnico-administrativo del Servicio de Igualdad dentro de las plazas incluidas en el concurso básico convocado de forma previa a la adscripción definitiva del personal de nuevo ingreso. El concurso se resolvió el 2 de marzo de 2021, adscribiendo la plaza de manera definitiva con efectos del 29 de marzo.

3. Se revisarán las normas de organización y de personal desde una perspectiva de género. Asimismo, se incluirá en la reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

3.1. REVISIÓN NORMATIVA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Congreso de los Diputados: El Congreso comenzará durante el primer semestre de 2021 la revisión de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Congreso desde una perspectiva de género.

Senado: Se está elaborando una nueva plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado, incluyendo la revisión desde una perspectiva de género. Se prevé finalizar la primera fase de la plantilla durante el primer semestre de 2021 y la segunda fase durante el segundo semestre de 2021.

El Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, cuya aprobación se prevé durante el mes de junio, incluye como principio rector el de igualdad y no discriminación por orientación sexual o identidad de género.

3.2. INCLUSIÓN DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LAS CORTES GENERALES (EPCG).

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

La reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales supone un proceso de negociación con sus representantes cuyo texto modificado debe ser, además, aprobado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado.

4. En la página web de cada Cámara se creará un portal de igualdad en el que se difundirán todos los documentos públicos relacionados con la materia. Estas secciones contendrán, entre otros, enlaces al Instituto de la Mujer y a la sección "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género" de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

4.1. CREACIÓN DE UN PORTAL DE IGUALDAD EN LA PÁGINA WEB DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En colaboración con la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones se ha preparado el portal de igualdad para la página web del Congreso, cuyos contenidos se irán ampliando progresivamente e incorporándose a medida que se vaya disponiendo de la documentación o actuación correspondiente. Bajo la denominación "IGUALDAD", se estructura conforme a los ejes de actuación del I Plan de Igualdad y contará con la siguiente información:

- Plan de Igualdad: seguimiento y evaluación
 - I Plan de Igualdad de las Cortes Generales
 - Evaluaciones anuales
 - Evaluación final
- Medidas organizativas y transversalidad
 - Comisión de Seguimiento

- Información sobre las unidades administrativas responsables en materia de igualdad y sus competencias.
- Enlaces: “Instituto de las Mujeres”, “Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género” (WRAP), de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género
- Acceso al empleo público
 - Composición numérica de los cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales y grupos profesionales del personal laboral del Congreso de los Diputados, con los datos desagregados por razón de sexo.
 - En oposiciones y procesos selectivos, información con la relación numérica y porcentual, distribuida por sexos de las personas admitidas en el proceso y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.
- Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales
- Formación, información y sensibilización
- Representatividad
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad
- Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género
- Comunicación y lenguaje inclusivo

El menú de contenidos se publicará en las distintas versiones lingüísticas de la página web.

4.2. CREACIÓN DE UN PORTAL DE IGUALDAD EN LA PÁGINA WEB DEL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En colaboración con las Direcciones de Relaciones Institucionales y de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones se ha puesto en marcha el portal de igualdad en la página web del Senado, que está en producción y visible desde noviembre de 2020.

Los contenidos del portal de igualdad se irán ampliando progresivamente, y parte de los contenidos previstos no estarán visibles hasta que se aprueben las medidas correspondientes. El portal de igualdad contará con la siguiente información:

- Plan de Igualdad de las Cortes Generales: Actualmente está publicado el plan con un contenido genérico y un enlace a un pdf. Será actualizado por el Departamento de Igualdad.
- Medidas organizativas y transversalidad
 - Comisión de Seguimiento
 - Información sobre las unidades administrativas responsables en materia de igualdad y sus competencias.
 - Enlaces de interés: además de los enlaces establecidos en el Plan se han incorporado otros enlaces relacionados con la materia, tanto en el ámbito nacional como internacional.
- Información estadística:
 - Acceso al empleo público
 - Carrera profesional

- Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género:
 - Protocolo contra el acoso
 - Medidas de protección a las víctimas de violencia de género
- Informes anuales de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Evaluación final.

El menú de contenidos, así como la mayor parte de los contenidos genéricos del portal de igualdad, se publicarán en las distintas versiones lingüísticas de la página web.

5. Se crearán espacios de igualdad en la intranet de cada Cámara, en los que figurarán las unidades administrativas responsables en materia de igualdad, sus competencias, el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, los Informes anuales de seguimiento, los documentos y servicios que se vayan aprobando en ejecución del presente Plan y la evaluación final del Plan, entre otros. Se abrirá un buzón de sugerencias.

5.1. CREACIÓN DE UN ESPACIO DE IGUALDAD EN LA INTRANET DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

En colaboración con la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones se está poniendo en marcha en marcha el espacio de Igualdad en la Intranet del Congreso. Este espacio contará con toda la información obligatoria en desarrollo del I Plan de Igualdad, sistematizada en sus ocho ejes, que irá completándose a medida que se vayan aprobando las acciones correspondientes, así como enlaces de interés. Contará con un Buzón de sugerencias, destinadas a la dirección de correo igualdad@congreso.es. La estructura del espacio de Igualdad será la siguiente:

- BUZÓN DE SUGERENCIAS
- UNIDADES ADMINISTRATIVAS
 - Información sobre las unidades administrativas responsables en materia de igualdad y sus competencias.
 - Modelos de solicitudes e información de carácter interno.
 - Enlace al portal de igualdad de la página web con toda la información, documentos, informes y enlaces relativos al I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

No obstante, es preciso señalar que está previsto iniciar próximamente el proceso de renovación de la Intranet de la Cámara en su totalidad.

5.2. CREACIÓN DE UN ESPACIO DE IGUALDAD EN LA INTRANET DEL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

En colaboración con la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones se pondrá en marcha el espacio de Igualdad en la Intranet del Senado. Este espacio contará, además de con la información del portal de igualdad de la página web, con el contenido que se indica a continuación, a medida que se vayan aprobando las acciones correspondientes:

- Buzón de sugerencias.
- Plan de Igualdad y folleto informativo sobre el mismo.
- Información desagregada por sexos sobre la composición de los órganos de representación del personal funcionario y laboral.
- Guías de conciliación y corresponsabilidad.

- Modelo de solicitud para presentar una queja por acoso.
- Modelo de solicitud de medidas de protección para víctimas de violencia de género.
- Enlace con los contenidos del portal de igualdad de la web.

El espacio de Igualdad de la Intranet del Senado estará en producción en 2021, si bien hay que tener en cuenta que toda la Intranet de la Cámara se encuentra ahora mismo en proceso de renovación.

6. Cuando proceda la contratación con empresas, atendiendo a las características concretas de la prestación requerida, en la propuesta de los pliegos que deben regir la licitación se incluirán cláusulas sociales en materia de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación reguladora de la contratación en el sector público. Así se hará constar en la Memoria que acompaña la propuesta de acuerdo que debe aprobar el órgano de contratación para iniciar el expediente.

6.1. INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LOS PLIEGOS QUE HAN DE REGIR LA LICITACIÓN DE LOS CONTRATOS PÚBLICOS DE LAS CORTES GENERALES.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En la licitación para la adjudicación del contrato para la prestación de los servicios bancarios en el ámbito de las Cortes Generales se ha incluido como condición especial de ejecución del contrato la siguiente: *“Adopción de medidas para la conciliación corresponsable de la vida personal y laboral. Flexibilidad y adecuación de los horarios, teletrabajo, apoyo económico para gastos de escuelas infantiles y no establecer reuniones en tiempos límites de descanso”*. (Cláusula 29ª, que se remite al apartado 22.1.4 del cuadro de características del pliego de cláusulas administrativas particulares)

6.2. INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LOS PLIEGOS QUE HAN DE REGIR LA LICITACIÓN DE LOS CONTRATOS PÚBLICOS DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En los contratos públicos que van a licitarse en el año 2021 se incluirá una cláusula social específica en materia de igualdad, con el contenido siguiente: *“La empresa adjudicataria deberá adoptar durante la ejecución del contrato, todas aquellas medidas que resulten de aplicación y vayan encaminadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, en particular las contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*. En concreto, se prevé la redacción de una cláusula en este sentido para los pliegos del contrato de servicios de vigilancia de la salud, de próxima licitación.

Asimismo, se ha previsto la redacción de cláusulas específicas en materia de igualdad para los contratos que tienen relación con otros indicadores del Plan de Igualdad. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares relativos a la licitación del contrato para la prestación de servicios integrales de ciberseguridad gestionada en régimen de 24x7 (cláusula 22ª, que se remite al apartado 22.1.3 del cuadro de características) y del contrato de obras de mantenimiento y reparación de los edificios del Congreso de los Diputados y otros trabajos (cláusula 26ª, que se remite al apartado 22.1.3 del cuadro de características), se ha incluido la siguiente condición especial de ejecución del contrato: *“Contratación de mujeres en caso de necesitar nuevas contrataciones para ejecutar el contrato o para la cobertura de bajas, siempre que la disponibilidad del mercado laboral de este sector lo permita”*.

6.3. INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA PROPUESTA DE LOS PLIEGOS QUE HAN DE REGIR LA LICITACIÓN DE LOS CONTRATOS PÚBLICOS CELEBRADOS POR EL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En los contratos públicos que van a licitarse en el año 2021 se incluirá una cláusula social específica en materia de igualdad, similar a la que se ya se ha incluido para el “Procedimiento abierto para la adjudicación del contrato de servicios para la impartición de cursos de aprendizaje de idiomas en el Senado”, adjudicado en 2020:

- Cláusula 31ª. Medidas de igualdad: *“La empresa adjudicataria deberá adoptar durante la ejecución del contrato, todas aquellas medidas que resulten de aplicación y vayan encaminadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, en particular las contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.*

Se ha solicitado a los responsables de la contratación de la Cámara una revisión de las cláusulas sociales de los contratos para redactar una Guía que permita la inclusión de las mismas en todos los pliegos.

Asimismo, en determinados contratos se incluyen otras cláusulas relacionadas con la igualdad, determinadas por la naturaleza del objeto del contrato. Por ejemplo, en el citado procedimiento de contratación de cursos de idiomas se han incluido las siguientes cláusulas:

- En el pliego de cláusulas administrativas, la cláusula 16ª, referida al contenido de las proposiciones (Sobre B), establece que *“Los contenidos de las clases, así como el material didáctico a utilizar y entregar a los alumnos deberán observar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, la utilización de un lenguaje no sexista y el uso de materiales que no reproduzcan estereotipos de género”,* y también en *“los informes de asistencia e impartición de las clases, de evaluación, seguimiento, aprovechamiento y consecución de los objetivos, de evaluación por parte de los alumnos y en materia de igualdad.”*
- En el pliego de prescripciones técnicas, la cláusula 6, relativa a la metodología, establece que: *“El adjudicatario, a lo largo de la vigencia del contrato, deberá evitar hacer un uso sexista del lenguaje en cualquier documento definitivo escrito o digital, así como en el material didáctico que utilice y entregue a los alumnos, evitando reproducir estereotipos de género. Todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.* La cláusula 7, por su parte, establece la obligación del adjudicatario de remitir al Senado, al final de curso, *“un informe abreviado con los datos sobre las personas usuarias y sobre el personal adscrito a la ejecución del contrato, que deberán estar desagregados por sexos, estableciendo porcentajes, de forma que pueda conocerse la población sobre la que incide el contrato”.*

7. Se realizarán adaptaciones en las infraestructuras e instalaciones con perspectiva de género. Por ejemplo, habilitación de salas de lactancia y cambiadores de bebés.

7.1. INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES ADAPTADAS EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

La principal infraestructura con que cuenta el Congreso de los Diputados es el centro de educación infantil para los hijos e hijas de las personas que prestan servicio en la Cámara. Cuenta con servicio de ludoteca. Esta prevista además la actualización y mejora de sus instalaciones en verano de 2021.

7.2. INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES ADAPTADAS EN EL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

La Mesa del Senado, en su reunión del día 20 de octubre de 2020, acordó ampliar el encargo hecho al Arquitecto Conservador del Senado en virtud del acuerdo de la Mesa de la Cámara de 25 de febrero de 2020, relativo al proyecto de obra de la reforma de las salas 10107 y 10108 y de la red de saneamiento en el sótano del edificio del Palacio del Senado, de manera que incluya, además de las actuaciones previstas en el acuerdo de la Mesa ya referido, entre otras actuaciones, acondicionar una sala de lactancia próxima al acceso de la Plaza de la Marina Española. Este contrato se adjudicará en el primer semestre de 2021.

8. Se trasladará a las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, así como a los portavoces de los grupos parlamentarios de ambas Cámaras, la necesidad de planificar la actividad parlamentaria e institucional de las Cámaras y racionalizar sus horarios con el propósito de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal que presta sus servicios en las Cámaras.

En cumplimiento de lo dispuesto en esta medida número 8, las Mesas de ambas Cámaras, en la misma reunión del día 6 de marzo de 2020, en la que se procedió a la aprobación del I Plan de Igualdad, acordaron: *“Comunicar a los grupos parlamentarios de ambas Cámaras la aprobación del Plan, indicándoles que en el mismo se contempla la necesidad de planificar la actividad parlamentaria e institucional de las Cámaras y racionalizar sus horarios con el propósito de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal que presta sus servicios en las Cámaras”*, lo que se comunicó a los portavoces de los grupos parlamentarios de ambas Cámaras.

8.1. MEDIDAS DE PLANIFICACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS DE LA ACTIVIDAD PARLAMENTARIA EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

8.2. MEDIDAS DE PLANIFICACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS DE LA ACTIVIDAD PARLAMENTARIA EN EL SENADO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

Los horarios de la actividad parlamentaria dependen, fundamentalmente, de lo que establezcan los órganos rectores de las Cámaras, por lo que la realización de este indicador está condicionada a los acuerdos que adopten las Mesas y las Juntas de Portavoces.

Eje 2.- Acceso al empleo público

Este eje tiene como objetivo prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público, lo que requiere de actuaciones para integrar el principio de igualdad en el acceso al empleo, en la composición de los tribunales y órganos de selección y en los temarios de las convocatorias de los procesos selectivos.

9. En las páginas web del Congreso de los Diputados y del Senado se ofrecerá información actualizada sobre la composición numérica de los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales y Grupos profesionales del personal laboral de cada Cámara, con los datos desagregados por razón de género. Las propuestas de autorización de las convocatorias de oposiciones y procesos selectivos que se eleven a las Mesas de las Cámaras deberán reflejar ese dato.

9.1. DATOS ACTUALIZADOS PUBLICADOS EN LAS PÁGINAS WEB DE LAS CÁMARAS CON LA COMPOSICIÓN NUMÉRICA DE CUERPOS DE FUNCIONARIOS Y GRUPOS PROFESIONALES DE PERSONAL LABORAL, DESAGREGADA POR SEXOS.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Personal funcionario de las Cortes Generales

CÁMARA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Servicios comunes de las Cortes Generales y Junta Electoral Central	11	6	17
Congreso de los Diputados	238	149	387
Senado	144	111	255
TOTAL	393	266	659

Personal laboral de ambas Cámaras

CÁMARA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Congreso de los Diputados	18	46	64
Senado	15	56	71
TOTAL	33	102	135

Servicios comunes de las Cortes Generales y Junta Electoral Central

Se reflejan los datos relativos al personal que presta servicio en los servicios comunes de las Cortes Generales y en la Junta Electoral Central a abril de 2021, fecha de su publicación en la página web del Congreso de los Diputados.

Personal funcionario de las Cortes Generales en los servicios comunes y JEC

CUERPOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Letrados	1	4	5
Archiveros-Bibliotecarios	1	--	1
Técnico-Administrativo	1	--	1
Administrativo	8	2	10
TOTAL	11	6	17

9.1.1. Congreso de los Diputados

Se reflejan los datos relativos al personal que presta servicio en el Congreso de los Diputados a abril de 2021, fecha de su publicación en la página web de la Cámara. Además de los datos relativos al personal funcionario y laboral se han incluido los correspondientes al personal adscrito (art.3 EPCG), y al personal eventual.

Personal funcionario de las Cortes Generales adscrito al Congreso de los Diputados

CUERPOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Letrados	15	21	36
Archiveros-Bibliotecarios	13	6	19
Asesores Facultativos	5	6	11
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas	32	1	33
Técnico-Administrativo	25	5	30
Administrativo	119	27	146
Ujieres	26	83	112
Total	238	149	387

Personal laboral del Congreso de los Diputados

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Analistas	6	16	22
ATS/DUE	2	1	3
Auxiliar de Informática	1	9	10

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Brigada de mantenimiento	--	11	11
Guías	4	1	5
Médicos	1	2	3
Programadores	--	5	5
Técnicos de Prevención	1	1	2
Traductores intérpretes	3	--	3
TOTAL	18	46	64

Personal adscrito que presta servicio en el Congreso de los Diputados

TIPO DE SERVICIO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Servicio de seguridad	31	174	205
Gabinete telegráfico	1	5	6
Estafeta de correos	2	3	5
Conductores del Parque Móvil del Estado	-	16	16
Motoristas	-	3	3
Total	34	201	235

Personal eventual del Congreso de los Diputados

MESA DE LA CÁMARA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Presidencia	5	2	7
Vicepresidencia Primera	1	1	2
Vicepresidencia Segunda	1	1	2
Vicepresidencia Tercera	1	1	2
Vicepresidencia Cuarta	2	-	2
Secretaría Primera	2	-	2

MESA DE LA CÁMARA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Secretaría Segunda	1	1	2
Secretaría Tercera	1	1	2
Secretaría Cuarta	1	1	2
TOTAL	15	8	23

GRUPOS PARLAMENTARIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grupo Parlamentario Socialista	49	39	88
Grupo Parlamentario Popular	20	29	49
Grupo Parlamentario Vox	14	23	37
Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos – En Comú Podem – Galicia en Común	14	17	31
Grupo Parlamentario Republicano	4	4	8
Grupo Parlamentario Plural	4	4	8
Grupo Parlamentario Ciudadanos	3	4	7
Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)	3	1	4
Grupo Parlamentario Euskal Herria Bildu	1	2	3
Grupo Parlamentario Mixto	5	3	8
TOTAL	117	126	243

EXPRESIDENCIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	1	-	1

PRESIDENCIAS DE COMISIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	26	8	34

9.1.2. Senado

Se reflejan los datos correspondientes a abril de 2021. Los datos relativos al personal que presta servicio en el Senado están publicados en la página web de la Cámara y se actualizan cuando se

produce alguna modificación. Además de los datos relativos al personal funcionario y laboral se han incluido los correspondientes al personal adscrito (art.3 EPCG), y el personal eventual.

Personal funcionario de las Cortes Generales adscrito al Senado

CUERPOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Letrados	7	12	19
Archiveros-Bibliotecarios	10	3	13
Asesores Facultativos	4	2	6
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas	23	1	24
Técnico-Administrativo	18	7	25
Administrativos	71	25	96
Ujieres	13	59	72
TOTAL	144	111	255

Personal laboral del Senado

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Médicos	0	2	2
Analistas	6	11	17
Enfermeros	2	1	3
Programadores	2	10	12
Guías	2	1	3
Auxiliares de Informática	2	8	10
Auxiliares de Audiovisuales	1	6	7
Electricistas	0	7	7
Motoristas	0	1	1
Brigada de mantenimiento	0	9	9
TOTAL	15	56	71

Personal adscrito que presta servicio en el Senado

TIPO DE SERVICIO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Servicio de seguridad	12	88	100
Gabinete telegráfico	2	4	6
Estafeta de Correos	2	1	3
Conductores del Parque Móvil del Estado	0	8	8
Motoristas	0	2	2
TOTAL	16	103	119

Personal eventual del Senado

MESA DE LA CÁMARA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Presidencia	6	2	8
Vicepresidencia Primera	2	0	2
Vicepresidencia Segunda	1	1	2
Secretaría Primera	1	1	2
Secretaría Segunda	3*	0	3*
Secretaría Tercera	1	1	2
Secretaría Cuarta	1	1	2
TOTAL	14	6	20

* Se ha producido una sustitución como consecuencia de una baja por incapacidad temporal y posterior descanso por maternidad mientras dure dicha situación

GRUPOS PARLAMENTARIOS O SENADORES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grupo Parlamentario Socialista	14	2	16
Grupo Parlamentario Popular en el Senado	7	8	15
Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu	2	0	2
Grupo Parlamentario Vasco en el Senado (EAJ-PNV)	1	1	2
Grupo Parlamentario Ciudadanos	2	0	2

GRUPOS PARLAMENTARIOS O SENADORES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grupo Parlamentario Izquierda Confederal (Adelante Andalucía, Más Per Mallorca, Más Madrid, Compromís, Geroa Bai y Catalunya En Comú Podem)	2	0	2
Grupo Parlamentario Nacionalista en el Senado Junts Per Catalunya-Coalición Canaria/Partido Nacionalista Canario	1	1	2
Grupo Parlamentario Mixto	2	0	2
Excmos. ex-Presidentes del Senado	2	1	3
TOTAL	33	13	46

9.2. CONVOCATORIAS QUE INCORPORAN EL DATO DE LA COMPOSICIÓN NUMÉRICA DESAGREGADA POR SEXOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

9.2.1. Convocatorias de oposiciones

Las últimas oposiciones convocadas (Cuerpo de Letrados, Técnico-Administrativo y Administrativo) se convocaron el 16 de octubre de 2020, fecha anterior a la elaboración de los datos a los que se refiere el indicador 9.1. Está previsto incorporar la composición numérica en las próximas convocatorias.

9.2.2. Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados

Se ha incorporado ya esta información en el último proceso selectivo convocado: Enfermero/a (ATS/DUE), en el apartado "Datos de igualdad". Igualmente, está prevista su incorporación para los procesos selectivos que se convoquen en el futuro.

9.2.3. Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado

Desde la aprobación del Plan de Igualdad, durante el período comprendido entre el marzo de 2020 y abril de 2021, no se han convocado procesos selectivos del personal laboral. En los procesos que se convoquen en el futuro se incorporará la información sobre el Grupo profesional correspondiente.

10. Se continuará promoviendo la paridad en la composición de los tribunales y comisiones de selección.

10.1. PREVISIÓN DE COMPOSICIÓN PARITARIA DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN EN LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

10.2. DESIGNACIÓN PARITARIA DE LOS INTEGRANTES DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN PARA CADA CONVOCATORIA.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

10.1.1. y 10.2.1. Oposiciones a cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales

En todas las oposiciones a Cuerpos de funcionarios convocadas existe una cláusula, en la Base de cada convocatoria correspondiente al órgano de selección, para que su composición se haga promoviendo la presencia equilibrada de hombres y mujeres. En las convocatorias de oposiciones actualmente en curso, la previsión de la composición y la designación de los miembros del órgano de selección se han efectuado de la siguiente manera (datos actualizados abril de 2021):

CUERPO	CONVOCATORIA	COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL	Nº DE HOMBRES	Nº DE MUJERES
Letrados	16/10/2020	Base primera. Tribunal calificador: <i>"En la composición del Tribunal se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres,..."</i>	PENDIENTE DE DESIGNACIÓN	
Archiveros-Bibliotecarios	10/04/2019		3	2
Asesores Facultativos (Medios de Comunicación Social)	10/04/2019		3	2
Redactores taquígrafos y estenotipistas	19/02/2019		2	3
Técnico-Administrativo	16/10/2020		PENDIENTE DE DESIGNACIÓN	
Administrativo	16/10/2020		PENDIENTE DE DESIGNACIÓN	

10.1.2. y 10.2.2. Procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados

En los procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados actualmente en curso, la designación de los miembros de la Comisión de Selección se ha efectuado de la siguiente forma:

GRUPO PROFESIONAL	CONVOCATORIA	Nº DE HOMBRES	Nº DE MUJERES
-------------------	--------------	---------------	---------------

Brigada de mantenimiento	26/02/2019	4	2
Programadores	10/06/2019	1	4
Auxiliares de informática	26/01/2021	1	4
Analistas	26/01/2021	2	3

En la convocatoria relativa al personal de enfermería (ATS/DUE) en su base cuarta, relativa a la Comisión de Selección, se establece que *“en su composición se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres”*.

Análoga previsión se incluirá en las próximas convocatorias, siendo la próxima prevista la de programadores.

10.1.3. y 10.2.3. Procesos selectivos de personal laboral del Senado

En todos los procesos selectivos de personal laboral del Senado convocados existe una cláusula, en la Base de cada convocatoria correspondiente al órgano de selección, para que su composición se haga promoviendo la presencia equilibrada de hombres y mujeres. En las convocatorias de procesos selectivos actualmente en curso, la previsión de la composición y la designación de los miembros del órgano de selección se han efectuado de la siguiente manera:

GRUPO PROFESIONAL	CONVOCATORIA	COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL	Nº DE HOMBRES	Nº DE MUJERES
Brigada de mantenimiento (albañiles)	27/12/2019	Base tercera. Comisión de Selección <i>“La resolución del proceso selectivo será realizada por la Comisión de Selección, cuya composición respetará la presencia equilibrada de hombres y mujeres...”</i>	3	3
Auxiliares de audiovisuales	27/12/2019		3	3
Programadores	27/12/2019		3	2

11. Se incluirá normativamente la previsión de composición paritaria entre mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de selección. En el ámbito del acceso al funcionariado, se modificarán las Normas sobre composición y funcionamiento de los tribunales calificadoros de las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales, aprobadas por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en su reunión conjunta del día 8 de abril de 1991.

11.1. MODIFICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS TRIBUNALES CALIFICADORES DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO A LOS CUERPOS DE FUNCIONARIOS DE LAS CORTES GENERALES, APROBADAS POR LAS MESAS DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y DEL SENADO EN SU REUNIÓN CONJUNTA DEL DÍA 8 DE ABRIL DE 1991.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

En 2021 se iniciarán las negociaciones con los órganos de representación del personal para la modificación de las normas sobre composición de los órganos de selección. Las normas deberán ser aprobadas por las Mesas de las Cámaras.

11.2. APROBACIÓN DE UNA NORMA QUE GARANTICE LA COMPOSICIÓN PARITARIA DE LAS COMISIONES DE SELECCIÓN DEL PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

En 2021 se iniciarán las negociaciones con los órganos de representación del personal para la elaboración de las normas sobre composición de los órganos de selección. Las normas deberán ser aprobadas por la Mesa del Congreso de los Diputados.

11.3. APROBACIÓN DE UNA NORMA QUE GARANTICE LA COMPOSICIÓN PARITARIA DE LAS COMISIONES DE SELECCIÓN DEL PERSONAL LABORAL DEL SENADO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

En 2021 se iniciarán las negociaciones con los órganos de representación del personal para la elaboración de las normas sobre composición de los órganos de selección. Las normas deberán ser aprobadas por la Mesa del Senado.

12. Se elaborará y distribuirá entre los miembros de los tribunales y comisiones de selección, así como entre quienes colaboren en su organización, un manual y un protocolo en el que figure la igualdad como principio rector de su actuación.

12.1. ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS CORTES GENERALES EN EL QUE FIGURE LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO RECTOR DE ACTUACIÓN.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

En el primer semestre de 2021 finalizará la elaboración del manual, cuyos trabajos comenzaron hace un año.

12.2. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL QUE FIGURE LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO RECTOR DE LA ACTUACIÓN DE QUIENES COLABOREN EN LA ORGANIZACIÓN DE UNA OPOSICIÓN O PROCESO SELECTIVO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

En el primer semestre de 2021 finalizará la elaboración del protocolo, cuyos trabajos comenzaron hace un año.

12.3. DISTRIBUCIÓN DEL MANUAL DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS CORTES GENERALES Y DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL QUE FIGURE LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO RECTOR DE LA ACTUACIÓN DE QUIENES COLABOREN EN LA ORGANIZACIÓN DE UNA OPOSICIÓN O PROCESO SELECTIVO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

La distribución del manual y del protocolo se realizará para cada convocatoria de los distintos procesos selectivos, con ocasión de la designación del órgano de selección y, en su caso, del personal colaborador.

13. Las bases de las convocatorias y los documentos que se elaboren a lo largo del proceso utilizarán lenguaje no sexista, de acuerdo con las recomendaciones generales que aprueben las Cámaras.

13. 1. REVISIÓN DE LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA GARANTIZAR LA UTILIZACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

13.1.1. Convocatorias de oposiciones

Se han revisado las bases de las convocatorias de los procesos de selección celebrados en 2020. A título de ejemplo, se comparan a continuación dos convocatorias de procesos selectivos, una anterior y otra posterior a la citada revisión:

CONVOCATORIAS ANTERIORES (Archiveros- bibliotecarios 22/04/2019)	CONVOCATORIAS ACTUALES (Cuerpo técnico-administrativo 16/10/2020)
<p><i>“El Tribunal calificador (...) compuesto de la siguiente forma:</i></p> <p><i>Presidente: Un Vicepresidente del Congreso de los Diputados o del Senado.</i></p> <p><i>Vocales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Un Diputado o Senador</i> - <i>El Secretario General del Congreso de los Diputados o el Letrado Mayor del Senado</i> <p><i>o, a propuesta del Letrado Mayor de las Cortes Generales, uno de los Secretarios</i></p> <p><i>Generales Adjuntos del Congreso de los Diputados, uno de los Letrados Mayores Adjuntos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Un Profesor de Universidad de las áreas de archivo, biblioteconomía o documentación.</i> <p><i>Secretario: Un funcionario del Cuerpo de Archiveros-Bibliotecarios de las Cortes Generales en servicio activo”</i></p>	<p><i>“El Tribunal calificador (...) compuesto de la siguiente forma:</i></p> <p><i>Presidencia: Un Secretario o Secretaria de la Mesa del Congreso de los Diputados o de la Mesa del Senado.</i></p> <p><i>Vocales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Un miembro del Congreso de los Diputados o del Senado.</i> - <i>El Secretario General del Congreso de los Diputados o, a propuesta del mismo, quien ostente la titularidad de alguno de los siguientes centros directivos o unidades:</i> <p><i>Secretaría General Adjunta, Dirección, Departamento o Servicio de la Secretaría General del Congreso de los Diputados.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>El Letrado Mayor del Senado o, a propuesta del mismo, quien ostente la titularidad</i>

	<p><i>de alguno de los siguientes centros directivos o unidades: Secretaría General Adjunta, Dirección, Departamento o Servicio de la Secretaría General del Senado.</i></p> <p><i>Secretaría: Un miembro del Cuerpo Técnico-Administrativo de las Cortes Generales en servicio activo"</i></p>
--	---

Las oposiciones convocadas con bases que utilizan lenguaje inclusivo son:

- Cuerpo de Letrados. Convocatoria de 16 de octubre de 2020 de oposición para la provisión de cinco plazas del Cuerpo de Letrados de las Cortes Generales (turnos libre, restringido y de discapacidad).
- Cuerpo Técnico-Administrativo. Convocatoria de 16 de octubre de 2020 de oposición para la provisión de siete plazas del Cuerpo Técnico-Administrativo de las Cortes Generales (turnos libre, restringido y de discapacidad).
- Cuerpo Técnico-Administrativo (Promoción interna). Convocatoria de 16 de octubre de 2020 de oposición para la provisión por promoción interna de cinco plazas del Cuerpo Técnico-Administrativo de las Cortes Generales (turnos ordinario y de discapacidad).
- Cuerpo Administrativo. Convocatoria de 16 de octubre de 2020 de oposición para la provisión de cincuenta plazas del Cuerpo Administrativo de las Cortes Generales (turnos libre, restringido y de discapacidad).

13.1.2. Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados.

Se han revisado las bases de las convocatorias de los procesos de selección celebrados en 2021.

Los procesos selectivos convocados con bases que utilizan lenguaje inclusivo son:

- Auxiliares de informática. Convocatoria pública de 26 de enero de 2021, para la provisión de once plazas vacantes de Auxiliar de Informática con destino en el Centro de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de la Secretaría General del Congreso de los Diputados.
- Analistas. Convocatoria pública de 26 de enero de 2021, para la provisión de siete plazas vacantes de Analista con destino en el Centro de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de la Secretaría General del Congreso de los Diputados.

13.1.3. Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.

Se han revisado las bases de las convocatorias para garantizar la utilización de lenguaje inclusivo. Durante el período comprendido entre el marzo de 2020 y abril de 2021, no se han convocado procesos selectivos del personal laboral.

13.2. ELABORACIÓN DE MODELOS DE DOCUMENTOS QUE SE GENERAN CON OCASIÓN DE LA CELEBRACIÓN DE UNA OPOSICIÓN O PROCESO SELECTIVO PARA GARANTIZAR LA UTILIZACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se han revisado los documentos utilizados y se han elaborado modelos nuevos de resolución de los órganos de selección utilizando criterios de lenguaje inclusivo.

13.2.1. Convocatorias de oposiciones

Se han revisado las resoluciones de los tribunales de oposiciones en las convocatorias celebradas en 2020, y se han elaborado con criterios de lenguaje inclusivo:

- Cuerpo de Archiveros-Bibliotecarios. Convocatoria de 10 de abril de 2019.

- Cuerpo de Asesores Facultativos de las Cortes Generales (especialidad en Medios de Comunicación Social). Convocatoria de 10 de abril de 2019
- Cuerpo de Redactores Taquígrafos y Estenotipistas. Convocatoria de 19 de febrero de 2019.

13.2.2. Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados

Se han elaborado modelos de resolución, con criterios de lenguaje inclusivo, para las Comisiones de Selección de los procesos selectivos en curso, así como para las de próximas convocatorias:

- Brigada de mantenimiento: Convocatoria pública, de 26 de febrero de 2019.
- Auxiliares de informática: Convocatoria pública, de 26 de enero de 2021.
- Analistas: Convocatoria pública, de 26 de enero de 2021.
- Próximas convocatorias: ATS/DUE y programadores.

13.2.3. Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.

Se han revisado las resoluciones de las comisiones de selección de las convocatorias cuyos ejercicios se han celebrado en 2020 o están actualmente en curso, y se han elaborado con criterios de lenguaje inclusivo:

- Brigada de mantenimiento (albañiles): Convocatoria libre, de 27 de diciembre de 2019.
- Auxiliares de audiovisuales: Convocatoria libre, de 27 de diciembre de 2019.
- Programadores: Convocatoria libre, de 27 de diciembre de 2019.
- Programadores (interna): Convocatoria interna, de 27 de diciembre de 2019.

14. Se continuarán incluyendo materias de igualdad y violencia de género en todos los temarios de convocatorias de oposiciones y procesos de selección

14.1 INCLUSIÓN DE MATERIAS DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS CONVOCATORIAS DE OPOSICIONES A CUERPOS DE FUNCIONARIOS

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En todos los temarios de procesos selectivos se incluyen materias de igualdad y violencia de género.

En los procesos selectivos de personal funcionario convocados desde marzo de 2020 los temas incluidos son los siguientes:

- Cuerpo de Letrados de las Cortes Generales. Convocatoria del 16 de octubre de 2020
 - o TEMA 182. Las libertades públicas en general (IV). Los principios básicos del sistema de libertades en España. El artículo 10 de la Constitución. El principio de igualdad. Igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley. La igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Cuerpo Técnico-Administrativo. Convocatoria del 16 de octubre de 2020:
 - o TEMA 66. Políticas de igualdad de género y contra la violencia de género. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales: Objetivos, ejes de actuación y medidas. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Discapacidad y dependencia.
- Cuerpo Administrativo. Convocatoria del 16 de octubre de 2020:
 - o TEMA 3. Los derechos y deberes fundamentales en la Constitución española. Garantías. Los estados de alarma, excepción y sitio. La Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

14.2. INCLUSIÓN DE MATERIAS DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS CONVOCATORIAS DE PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

La convocatoria, de 26 de febrero de 2019, para la selección de personal para la Brigada de mantenimiento, actualmente en curso, incluye un TEMA 5 con el siguiente contenido:

Políticas de igualdad. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Violencia de género. Discapacidad y dependencia.

Asimismo, se incluirán tales materias en los procesos selectivos que se convoquen a partir de marzo de 2021, en concreto, está previsto para las convocatorias de los procesos selectivos de personal de enfermería (ATS/DUE) y programadores.

14.3. INCLUSIÓN DE MATERIAS DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS CONVOCATORIAS DE PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL LABORAL DEL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Los procesos selectivos de personal laboral del Senado, convocados en 2019, ya incluían en los temarios materias de igualdad:

- Grupo profesional de Programadores. Convocatoria del 27 de diciembre de 2019.
 - o TEMA 8. El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. Principio de compensación de desventajas y atención a la diversidad.
- Grupo profesional de Auxiliares de Audiovisuales. Convocatoria del 27 de diciembre de 2019.
 - o TEMA 7. El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. Principio de compensación de desventajas y atención a la diversidad.
- Grupo profesional de Brigada de mantenimiento (albañiles). Convocatoria del 27 de diciembre de 2019.
 - o TEMA 3. Políticas de igualdad. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Violencia de género. Principio de compensación de desventajas y atención a la diversidad.

15. Se facilitará a las aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia, la realización de los ejercicios de las oposiciones y procesos selectivos, así como de los períodos de prueba cuando se trate del acceso a un Grupo profesional del personal laboral.

15.1. SE FACILITA LA PARTICIPACIÓN DE ASPIRANTES EN CIRCUNSTANCIAS DE GESTACIÓN, PARTO Y LACTANCIA EN LAS CONVOCATORIAS DE OPOSICIONES A CUERPOS DE FUNCIONARIOS.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se facilita la participación de aspirantes en situación de gestación, parto y lactancia en los procesos selectivos, garantizando el acceso al empleo público en igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. En los procesos selectivos convocados desde marzo de 2020 se incluye la siguiente cláusula:

“Embarazo de riesgo o parto. Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización de aquel y a la superación de las fases que hayan quedado

aplazadas, sin que estas puedan demorarse de manera que se menoscabe el derecho de los demás aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal y, en todo caso, la realización de aquellas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado la oposición”.

En las oposiciones desarrolladas durante 2020 no se han producido incidencias que hayan supuesto que una aspirante tuviera que acogerse a esta cláusula.

15.2. SE FACILITA LA PARTICIPACIÓN DE ASPIRANTES EN CIRCUNSTANCIAS DE GESTACIÓN, PARTO Y LACTANCIA EN LAS CONVOCATORIAS DE PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se facilita la participación de aspirantes en situación de gestación, parto y lactancia en los procesos selectivos, garantizando el acceso al empleo público en igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. En los procesos selectivos que se convoquen a partir de marzo de 2021 se incluirá la siguiente cláusula:

“Embarazo de riesgo o parto. Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización de aquel y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, sin que estas puedan demorarse de manera que se menoscabe el derecho de los demás aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal y, en todo caso, la realización de aquellas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado la oposición”.

15.3. SE FACILITA LA PARTICIPACIÓN DE ASPIRANTES EN SITUACIÓN DE GESTACIÓN, PARTO Y LACTANCIA EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL LABORAL DEL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se facilita la participación de aspirantes en situación de gestación, parto y lactancia en los procesos selectivos, garantizando el acceso al empleo público en igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. No se han convocado procesos selectivos en 2020. En los que se convoquen en el futuro se incluirá la siguiente cláusula:

“Embarazo de riesgo o parto. Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización de aquel y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, sin que estas puedan demorarse de manera que se menoscabe el derecho de los demás aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal y, en todo caso, la realización de aquellas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado la oposición”.

16. Las propuestas de resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado una oposición o un proceso selectivo, deberán acompañarse de un análisis interno que incluya la relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas. Los datos se harán públicos en las páginas web de las Cámaras.

16.1. INCORPORACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS RESOLUCIONES QUE HAGAN PÚBLICA LA RELACIÓN DEFINITIVA DE ASPIRANTES QUE HAYAN SUPERADO UNA OPOSICIÓN O UN PROCESO SELECTIVO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

16.1.1. Resoluciones de oposiciones a Cuerpos de funcionarios

Los tribunales calificadoros de las oposiciones celebradas en 2020 han elaborado la información correspondiente a la distribución por sexo de aspirantes:

- Cuerpo de Archiveros-Bibliotecarios de las Cortes Generales. Convocatoria de 10 de abril de 2019:
 - I. ASPIRANTES ADMITIDOS AL PROCESO SELECTIVO
 - 1. Total de instancias presentadas: 96
 - a) Mujeres: 66 – 68,75%
 - b) Hombres: 30 – 31,25%
 - 2. Total de instancias admitidas: 78
 - a) Mujeres: 55 – 70,51%
 - b) Hombres: 23 – 29,49%
 - II. PRIMER EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados: 16
 - a) Mujeres: 12 – 75%
 - b) Hombres: 4 – 25%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el primer ejercicio: 5
 - a) Mujeres: 3 – 60%
 - b) Hombres: 2 – 40%
 - III. SEGUNDO EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados: 5
 - a) Mujeres: 3 – 60%
 - b) Hombres: 2 – 40%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el segundo ejercicio: 2
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 2 – 100%
 - IV. TERCER EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados: 2
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 2 – 100%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el tercer ejercicio: 2
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 2 – 100%
 - V. CUARTO EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados: 2
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 2 – 100%

- 2. Total de aspirantes que aprueban el cuarto ejercicio: 2
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 2 – 100%
- VI. ASPIRANTES QUE HAN SUPERADO EL PROCESO SELECTIVO: 2
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 2 – 100%
- Cuerpo de Asesores Facultativos de las Cortes Generales, especialidad en Medios de Comunicación. Convocatoria de 10 de abril de 2019:
 - I. ASPIRANTES ADMITIDOS AL PROCESO SELECTIVO
 - 1. Total de instancias presentadas: 151
 - a) Mujeres: 109 – 72,19%
 - b) Hombres: 42 – 27,81%
 - 2. Total de instancias admitidas: 142
 - a) Mujeres: 102 – 71,83%
 - b) Hombres: 40 – 28,17%
 - II. PRIMER EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados: 18
 - a) Mujeres: 11 – 61,11%
 - b) Hombres: 7 – 38,89%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el primer ejercicio: 11
 - a) Mujeres: 7 – 63,64%
 - b) Hombres: 4 – 36,36%
 - III. SEGUNDO EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados: 7
 - a) Mujeres: 5 – 71,43%
 - b) Hombres: 2 – 28,75%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el segundo ejercicio: 4
 - a) Mujeres: 3 – 75%
 - b) Hombres: 1 – 25%
 - IV. TERCER EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados: 4
 - a) Mujeres: 3 – 75%
 - b) Hombres: 1 – 25%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el tercer ejercicio: 3
 - a) Mujeres: 2 – 66,66%
 - b) Hombres: 1 – 33,33%
 - V. CUARTO EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados: 3
 - a) Mujeres: 2 – 66,66%
 - b) Hombres: 1 – 33,33%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el cuarto ejercicio: 3
 - a) Mujeres: 2 – 66,66%
 - b) Hombres: 1 – 33,33%
 - VI. ASPIRANTES QUE HAN SUPERADO EL PROCESO SELECTIVO: 3
 - a) Mujeres: 2 – 66,66%
 - b) Hombres: 1 – 33,33%
- Cuerpo de Redactores Taquígrafos y Estenotipistas de las Cortes Generales. Convocatoria de 19 de febrero de 2019.
 - I. ASPIRANTES ADMITIDOS AL PROCESO SELECTIVO:
 - 1. Total de instancias presentadas: 102
 - a) Mujeres: 79 – 77,45%

- b) Hombres: 23 – 22,55%
 - 2. Total de instancias admitidas: 88
 - a) Mujeres:68 – 77,27%
 - b) Hombres: 20 – 22,73%
- II. PRIMER EJERCICIO (Debido a la particularidad del primer ejercicio que constaba de tres pruebas, se ha tomado como cifra inicial para el cálculo los presentados a la primera prueba).
 - 1. Total de aspirantes presentados:47
 - a) Mujeres:42 – 89,36%
 - b) Hombres: 5 – 10,64%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el primer ejercicio: 19
 - a) Mujeres:17 – 89,47%
 - b) Hombres: 2 – 10,53%
- III. SEGUNDO EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados:19
 - a) Mujeres:17 – 89,47%
 - b) Hombres: 2 – 10,53%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el segundo ejercicio: 18
 - a) Mujeres:16 – 84,21%
 - b) Hombres: 2 – 10,53%
- IV. TERCER EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados:18
 - a) Mujeres:16 – 84,21%
 - b) Hombres: 2 – 10,53%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el tercer ejercicio: 15
 - a) Mujeres:13 – 72,22%
 - b) Hombres: 2 – 11,11%
- V. ASPIRANTES QUE HAN SUPERADO EL PROCESO SELECTIVO: 12
 - a) Mujeres:10 – 83,33%
 - b) Hombres: 2 – 16,67%

16.1.2. Resoluciones de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados

Los órganos de selección de los procesos selectivos de personal laboral celebrados en 2020 han elaborado la información correspondiente a la distribución por sexos de los aspirantes. Estos datos se incorporarán a las resoluciones que se publiquen en la página web en los procesos selectivos que se desarrollen en 2021.

- Programadores. Convocatoria interna, de 19 de febrero de 2019:
 - I. ASPIRANTES ADMITIDOS AL PROCESO SELECTIVO:
 - 1. Total de instancias presentadas: 1
 - c) Mujeres: 0 – 0%
 - d) Hombres: 1 – 100%
 - 2. Total de instancias admitidas: 0
- Programadores. Convocatoria pública, de 10 de junio de 2019:
 - I. ASPIRANTES ADMITIDOS AL PROCESO SELECTIVO:
 - 1. Total de instancias presentadas: 369 (1 instancia fue anulada)
 - a) Mujeres: 104 – 28,18%
 - b) Hombres: 264 – 71,54%
 - 2. Total de instancias admitidas: 353
 - a) Mujeres: 101 – 28,61%
 - b) Hombres: 252 – 71,39%
 - II. ASPIRANTES QUE HAN SUPERADO EL PROCESO SELECTIVO: 5

- a) Mujeres:0 – 0%
 - b) Hombres:5– 100%
- Auxiliares TIC. Convocatoria interna, de 14 de julio de 2020: No se presentó ninguna instancia para participar en este proceso selectivo.
- Analistas TIC. Convocatoria interna, de 14 de julio de 2020:
 - I. ASPIRANTES ADMITIDOS AL PROCESO SELECTIVO:
 - 1. Total de instancias presentadas: 3
 - a) Mujeres: 2 – 66,66%
 - b) Hombres: 1 – 33,33%
 - 2. Total de instancias admitidas: 3
 - a) Mujeres: 2 – 66,66%
 - b) Hombres: 1 – 33,33%
 - II. ASPIRANTES QUE HAN SUPERADO EL PROCESO SELECTIVO: 3
 - a) Mujeres: 2 – 66,66%
 - b) Hombres: 1 – 33,33%

16.1.3. Resoluciones de procesos selectivos de personal laboral del Senado

Las comisiones de selección de los procesos selectivos celebrados en 2020 han elaborado la información correspondiente a la distribución por sexos de los aspirantes:

- Programadores. Convocatoria interna, de 27 de diciembre de 2019:
 - I. ASPIRANTES ADMITIDOS AL PROCESO SELECTIVO:
 - 1. Total de instancias presentadas: 2
 - c) Mujeres:0 – 0%
 - d) Hombres: 2 – 100%
 - 2. Total de instancias admitidas: 2
 - e) Mujeres:0 – 0%
 - f) Hombres: 2 – 100%
 - II. PRIMER EJERCICIO (Debido a la particularidad del primer ejercicio que constaba de tres pruebas, se ha tomado como cifra inicial para el cálculo los presentados a la primera prueba).
 - 1. Total de aspirantes presentados:2
 - a) Mujeres:0 – 0%
 - b) Hombres: 2 – 100%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el primer ejercicio: 1
 - a) Mujeres:0 – 0%
 - b) Hombres: 1 – 100%
 - III. SEGUNDO EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados:1
 - a) Mujeres:0 – 0%
 - b) Hombres: 1 – 100%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el segundo ejercicio: 1
 - a) Mujeres:0 – 0%
 - b) Hombres: 1 – 100%
 - IV. TERCER EJERCICIO
 - 1. Total de aspirantes presentados:1
 - a) Mujeres:0 – 0%
 - b) Hombres: 1 – 100%
 - 2. Total de aspirantes que aprueban el tercer ejercicio: 1
 - a) Mujeres:0 – 0%
 - b) Hombres: 1 – 100%
 - V. CUARTO EJERCICIO

1. Total de aspirantes presentados:1
 - a) Mujeres:0 – 0%
 - b) Hombres: 1 – 100%
2. Total de aspirantes que aprueban el cuarto ejercicio: 1
 - a) Mujeres:0 – 0%
 - b) Hombres: 1 – 100%
- VI. ASPIRANTES QUE HAN SUPERADO EL PROCESO SELECTIVO: 1
 - c) Mujeres:0 – 0%
 - d) Hombres: 1 – 100%
- Auxiliares de audiovisuales. Convocatoria, de 27 de diciembre de 2019:
 - I. ASPIRANTES ADMITIDOS AL PROCESO SELECTIVO
 1. Total de instancias presentadas: 521
 - a) Mujeres: 151 – 28,98%
 - b) Hombres: 370 – 71,02%
 2. Total de aspirantes admitidos: 394
 - a) Mujeres: 102 - 25,89%
 - b) Hombres: 292 - 74,11%
 - II. PRIMER EJERCICIO (ejercicio tipo test con corrección automática)
 1. Total de aspirantes presentados: 140
 - a) Mujeres: 30 – 21,43%
 - b) Hombres: 110 – 78,57%
 2. Total de aspirantes que aprueban el primer ejercicio: 8
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 8 – 100%
 - III. SEGUNDO EJERCICIO
 1. Total de aspirantes presentados: 7
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 7 – 100%
 2. Total de aspirantes que aprueban el segundo ejercicio: 5
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 5 – 100%
 - IV. TERCER EJERCICIO
 1. Total de aspirantes presentados: 5
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 5 – 100%
 2. Total de aspirantes que aprueban el tercer ejercicio: 2
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 2 – 100%
 - V. ASPIRANTES QUE HAN SUPERADO EL PROCESO SELECTIVO: 2
 - a) Mujeres: 0 – 0%
 - b) Hombres: 2 – 100%

16.2. DATOS PUBLICADOS EN LAS PÁGINAS WEB DE LAS CÁMARAS RELATIVOS A LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS OPOSICIONES Y PROCESOS SELECTIVOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

16.2.1. Congreso de los Diputados

Los datos relativos a la participación de hombres y mujeres en los procesos selectivos se publicarán en la página web del Congreso de los Diputados en el primer semestre de 2021.

16.2.2. Senado

Los datos relativos a la participación de hombres y mujeres en los procesos selectivos se han publicado en la página web del Senado, bien en la resolución correspondiente del órgano de selección, bien en el portal de igualdad.

Eje 3.- Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales

Este eje tiene como objetivos asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y prevenir la discriminación por razón de sexo.

17. Se modificará la denominación y descripción de los puestos de trabajo que figuran en las plantillas orgánicas de las Cortes Generales, del Congreso de los Diputados y del Senado para garantizar que se utilice un lenguaje no sexista en toda la documentación relacionada con la gestión de personal.

17.1 REVISIÓN LINGÜÍSTICA DE LA PLANTILLA ORGÁNICA DE LAS CORTES GENERALES.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

A lo largo de 2021 se revisará la plantilla orgánica de los servicios comunes de las Cortes Generales y de la Junta Electoral Central para garantizar el uso de lenguaje no sexista.

17.2 REVISIÓN LINGÜÍSTICA DE LA PLANTILLA ORGÁNICA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

A lo largo del primer semestre de 2021 se revisará la plantilla orgánica del Congreso de los Diputados para garantizar el uso de lenguaje no sexista.

17.3. REVISIÓN LINGÜÍSTICA DE LA PLANTILLA ORGÁNICA DEL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Se ha revisado la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado, con la realización de las actividades siguientes:

1. Se ha modificado la denominación de los puestos de trabajo en el directorio disponible en la Intranet, utilizando la desinencia femenina en las plazas ocupadas por mujeres.
2. La modificación de las denominaciones de los puestos de trabajo en la plantilla orgánica se vincula a modificación de la plantilla que se está elaborando.

18. En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación se garantizará que los nombramientos de hombres y mujeres sigan siendo equilibrados.

18.1. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN DEPENDIENTES DEL SECRETARIO GENERAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Los nombramientos en puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Secretario General del Congreso de los Diputados son equilibrados en cuanto al género, si bien presentan una cierta feminización. Actualmente los puestos de libre designación cuya propuesta depende del Secretario General están cubiertos de la siguiente manera:

CATEGORÍA	NÚMERO DE PLAZAS LIBRE DESIGNACIÓN CUBIERTAS	OCUPADAS POR HOMBRES (%)	OCUPADAS POR MUJERES (%)
Secretarías Generales Adjuntas	2	1 (50%)	1 (50%)
Direcciones (incluye Intervención)	11	4 (36,36%)	7 (63,63%)
Jefaturas de Departamento	1	--	1 (100%)
Coordinador	1	1 (100%)	--
Responsable de secretaría	1		1 (100%)
Administrativos	3	2 (66%)	1 (33%)
Encargado servicios generales de la Secretaría General	1	--	1 (100%)
TOTAL	20	8 (40%)	12 (60%)

Los puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Letrado Mayor de las Cortes Generales están cubiertos de la forma siguiente:

CATEGORÍA	NÚMERO DE PLAZAS LIBRE DESIGNACIÓN CUBIERTAS	OCUPADAS POR HOMBRES (%)	OCUPADAS POR MUJERES (%)
Direcciones	2	2 (100%)	-
Intervención	1	1 (100%)	-

18.2. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN DEPENDIENTES DEL LETRADO MAYOR DEL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Los nombramientos en puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Letrado Mayor del Senado son equilibrados en cuanto al género. Actualmente los puestos de libre designación cuya propuesta depende del Letrado Mayor están cubiertos de la siguiente manera:

CATEGORÍA	NÚMERO DE PLAZAS LIBRE	OCUPADAS POR HOMBRES (%)	OCUPADAS POR MUJERES (%)
-----------	------------------------	--------------------------	--------------------------

	DESIGNACIÓN CUBIERTAS		
Secretarías Generales Adjuntas	2	1 (50%)	1 (50%)
Direcciones	11	5 (45,45%)	6 (54,54%)
Jefaturas de Departamento	2	1 (50%)	1 (50%)

19. Se modificarán los baremos para la provisión de puestos de trabajo de las plantillas orgánicas mediante el sistema de concurso para incluir en el apartado de perfeccionamiento la valoración de cursos transversales como los de formación en igualdad entre hombres y mujeres.

19.1. MODIFICACIÓN DE LOS BAREMOS APLICABLES AL PERSONAL FUNCIONARIO DE LAS CORTES GENERALES.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

19.2. MODIFICACIÓN DE LOS BAREMOS APLICABLES AL PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

19.3. MODIFICACIÓN DE LOS BAREMOS APLICABLES AL PERSONAL LABORAL DEL SENADO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

A lo largo de 2021 se iniciarán las negociaciones con los órganos de representación del personal para la modificación de los baremos para la provisión de puestos de las plantillas orgánicas mediante el sistema de concurso para incluir en el apartado de perfeccionamiento la valoración de cursos transversales como los de formación en igualdad entre hombres y mujeres.

20. Se estudiará, con el propósito de acometer las modificaciones normativas necesarias, la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción. Asimismo, se estudiará cómo influyen en la carrera profesional las excedencias relacionadas con la conciliación.

A partir de 2021 se estudiará, con el propósito de acometer las modificaciones normativas necesarias, la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción. Asimismo, se estudiará cómo influyen en la carrera profesional las excedencias relacionadas con la conciliación. El estudio se abordará en paralelo a la propuesta que se elaborará a lo largo de 2021 sobre conciliación y corresponsabilidad (medidas del Eje 6).

20.1. ANÁLISIS DE LA POSIBILIDAD DE RECONOCER LA COMPATIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA CON PUESTOS DE PROMOCIÓN

EN PROCESO DE IMPLANTACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

20.1.1 Congreso de los Diputados

20.1.2 Senado

Durante la negociación del Convenio Colectivo del personal laboral del Senado se ha analizado la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción.

20.2. ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS EXCEDENCIAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

20.2.1 Congreso de los Diputados

20.2.2 Senado

20.3. MODIFICACIONES NORMATIVAS.

EN PROCESO DE IMPLANTACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

20.3.1 Estatuto del Personal de las Cortes Generales

20.3.2 Convenio colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados

20.3.3 Convenio colectivo del personal laboral del Senado

El Convenio Colectivo del personal laboral del Senado que se ha negociado durante el año 2020-2021 incluye la previsión de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción. Está prevista la aprobación del Convenio Colectivo durante el primer semestre de 2021.

21. Se incluirán en los informes anuales de seguimiento los datos desagregados por sexo de los resultados de los procesos de promoción y de las retribuciones, al objeto de garantizar la no discriminación y prevenir posibles desequilibrios.

21.1. DATOS DE PROCESOS DE PROMOCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Procesos de promoción para puestos de la plantilla orgánica de las Cortes Generales y de la plantilla orgánica del Congreso de los Diputados

Desde marzo a diciembre de 2020 se han resuelto los siguientes procesos de promoción:

DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Supervisor del Área de Explotación y Gestión del Centro TIC		1		1
Supervisor del Área de Atención a Usuarios del Centro TIC	1		1	

Jefe de Proyectos Ofimáticos del Centro TIC		1		1
Jefe Proyectos de Desarrollo de Sistemas de Información del Centro TIC		1		1
Administrador Área de Fiscalización, Oficina de Contabilidad CG y JEC de la Intervención CG	5	3	1	
Jefe Servicio de Gestión Admva D. Técnica de Infraestructuras e Instalaciones	1	2	1	
Jefe Servicio de Tratamiento Documental del Dpto de Edición Oficial y Tratamiento de la SGAAP	5	1		1
Jefe Servicio de Gestión Presupuestaria de las CG	2	3	1	
Subencargado de Servicios de Pleno, en la Unidad de Servicios Generales.		3		1
Ujier de Festivos.	1	1		1
Ujier de Servicio Nocturno.		2		1
Ujier de servicios especiales Oficina de Distribución Externa, D. Estudios, Análisis y Publicaciones.	2	9		1
Jefe Proyectos de Sistemas y Comunicaciones, Área de Sistemas del Centro TIC.		2		1

Procesos de promoción para puestos de la plantilla orgánica del Senado

CONCURSOS PERSONAL FUNCIONARIO				
PROCESOS DE PROMOCIÓN RESUELTOS	MUJERES PRESENTADAS (TOTAL)	HOMBRES PRESENTADOS (TOTAL)	MUJERES QUE PROMOCIONAN	HOMBRES QUE PROMOCIONAN
Jefatura Dpto. Gestión de Personal	1 ¹	2 ¹	0	1
Jefatura Dpto. Oficina de Fiscalización y Contabilidad	1	2 ²	0	1
Administrador Área de organización de actos	5	1 ³	1	0

Administrador Oficina Presupuestaria	5	6	0	1
Administrador Tesorería	6	5	1	0
Ujier servicios especiales	5 ⁴	4	0	1
TOTAL CONCURSOS FUNCIONARIOS	19	18	2	4
<p>¹ Uno de los aspirantes varones y la única aspirante mujer desisten de su derecho de participación entregando renuncia expresa.</p> <p>² Uno de los aspirantes varones desiste de su derecho de participación entregando renuncia expresa.</p> <p>³ El único hombre presentado no se presenta a examen de idiomas, requisito indispensable para ser valorado. 1 de las mujeres presentadas, desistió de su derecho de participación entregando renuncia expresa.</p> <p>⁴ Uno de los aspirantes varones desiste de su derecho de participación entregando renuncia expresa por haber ganado otro concurso el año anterior.</p>				
CONCURSOS PERSONAL LABORAL				
PROCESOS DE PROMOCIÓN RESUELTOS	MUJERES PRESENTADAS (TOTAL)	HOMBRES PRESENTADOS (TOTAL)	MUJERES QUE PROMOCIONAN	HOMBRES QUE PROMOCIONAN
Jefatura Área Atención a Usuarios y Explotación TIC	3	0	1	0
Jefatura Área de Desarrollo TIC	1	1	1	0
Jefatura Área de Sistemas TIC	1	3	0	1
TOTAL CONCURSOS PERSONAL LABORAL	5	4	2	1
LIBRE DESIGNACIÓN PERSONAL FUNCIONARIO				
PROCESOS DE PROMOCIÓN RESUELTOS	MUJERES PRESENTADAS (TOTAL)	HOMBRES PRESENTADOS (TOTAL)	MUJERES QUE PROMOCIONAN	HOMBRES QUE PROMOCIONAN
Jefatura Dpto. Igualdad y PRL	1	0	1	0

21.2. DATOS DE RETRIBUCIONES, DESAGREGADOS POR SEXO

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Como ya se señaló en el diagnóstico elaborado por la empresa Concilia2 en la elaboración del Plan de Igualdad, las retribuciones del personal de las Cortes Generales están reguladas por lo

dispuesto en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales y en los Convenios Colectivos del personal laboral del Congreso de los Diputados y el Senado. Los Órganos de negociación entre el personal y la Administración tienen entre sus funciones la negociación del incremento de retribuciones que procede incluir en el proyecto de Presupuesto de las Cortes Generales y de las Cámaras de cada año y la determinación y aplicación de las retribuciones. Anualmente se establecen unas tablas salariales en donde se indican las retribuciones básicas, complementarias y derechos pasivos. Esta regulación, así como el acceso al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, hacen difícil extraer conclusiones relevantes en materia de igualdad a partir de los datos de retribuciones. No se han observado cambios respecto de las conclusiones del diagnóstico elaborado para la aprobación del Plan de Igualdad, en las que se concluía que no existe en las Cámaras brecha de género ajustada.

Para el cálculo de los datos que se ofrecen se ha tomado como base el salario medio bruto anual de los empleados públicos, teniendo en cuenta todos los conceptos retributivos fijos (retribuciones básicas, antigüedad, complemento de destino y, en el caso del personal funcionario, complemento de jornada) y, por tanto, el dato de diferencia retributiva o “brecha salarial” debe entenderse como no ajustada.

21.2.1. Retribuciones del personal funcionario de las Cortes Generales

El salario medio bruto anual del personal funcionario de las Cortes Generales, desagregado por sexo (incluyendo todos los conceptos retributivos) es:

HOMBRES	53830,20 euros
MUJERES	60422,68 euros

Esto supone una **brecha salarial NO AJUSTADA del -10,9%**

21.2.2. Retribuciones del personal laboral del Congreso de los Diputados

HOMBRES	53.132,64 euros
MUJERES	59.614,99 euros

Esto supone una **brecha salarial NO AJUSTADA del -10,87%**

21.2.3. Retribuciones del personal laboral del Senado

El salario medio bruto anual del personal laboral del Senado, desagregado por sexo (incluyendo todos los conceptos retributivos) es:

HOMBRES	23461,60 euros
MUJERES	30137,36 euros

Esto supone una **brecha salarial NO AJUSTADA del -22%**

Eje 4.- Formación, información y sensibilización

Este eje tiene como objetivo formar, informar y sensibilizar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

22. La Administración parlamentaria organizará cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad, el uso no sexista del lenguaje, el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género, que podrán tener carácter obligatorio o voluntario. Al menos una vez al año se programarán cursos generales dirigidos a todo el personal de las Cortes Generales.

22.1. CURSOS SOBRE IGUALDAD IMPARTIDOS CONJUNTAMENTE AL PERSONAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y DEL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Los Departamentos de Igualdad del Congreso de los Diputados y del Senado están elaborando, en colaboración con una empresa externa, la impartición de cursos a todo el personal de las Cámaras, que se realizarán en 2021. Se programarán sesiones informativas generales de asistencia presencial si la situación de emergencia sanitaria lo permite.

El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales cuenta con una dotación de 40.000 euros (concepto 22607) para gastos de asesoramiento externo necesario para la puesta en marcha del Plan de Igualdad, al tiempo que se incrementa en 15.000 euros, respecto de la dotación en 2020, la cuantía destinada a la oferta de cursos para formación del personal de las Cortes Generales (concepto 16200), en relación con el mencionado Plan.

22.2. CURSOS SOBRE IGUALDAD IMPARTIDOS AL PERSONAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Desde el Servicio de Formación y Selección se ha establecido en colaboración con la empresa que viene prestando servicios de formación al Senado, la realización de una formación mediante Aula virtual, destinada a todo el personal de la Cámara, sobre igualdad, centrada en la sensibilización y prevención del acoso, una vez sea aprobado el Protocolo de Acoso.

Desde la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno interior se han difundido las siguientes acciones formativas del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP):

- Experiencia de aprendizaje en línea #ATuRitmo sobre la “Prevención de la Violencia contra las mujeres”. Se envió una circular a todo el personal, coincidiendo con el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer el 25 de noviembre, en la que se animaba a todas las personas que prestan servicio en el Congreso a participar.
- Experiencia de aprendizaje “Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación”. Se difundió la información proporcionada por el INAP.

El Departamento de Igualdad está elaborando un Plan de Formación en Igualdad para el período 2021-2022 que incluye acciones formativas generales y específicas y acciones de sensibilización.

22.3. CURSOS SOBRE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Desde el Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales se han difundido las siguientes acciones formativas del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP):

- Experiencia de aprendizaje en línea #ATuRitmo sobre la “Prevención de la Violencia contra las mujeres”. Se envió una circular a todo el personal, coincidiendo con el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer el 25 de noviembre, en la que se animaba a todas las personas que prestan servicio en el Senado a participar.
- Experiencia de aprendizaje “Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación. Se difundió la información proporcionada por el INAP.

Asimismo, se ha establecido, en colaboración con la empresa que viene prestando servicios de formación al Senado, la realización de una formación mediante Aula virtual, destinada a todo el personal de la Cámara, sobre igualdad, centrada en la sensibilización y prevención del acoso, con una duración de 2 horas, que se realizará en el primer cuatrimestre de 2021.

El Servicio de Igualdad está elaborando un Plan de Formación en Igualdad para el período 2021-2022 que incluye acciones formativas generales y específicas y acciones de sensibilización.

23. Se impartirán, con carácter obligatorio, cursos formativos en materia de igualdad y violencia de género relacionados con su ámbito de actuación a quienes trabajan en los Departamentos que gestionan asuntos de personal de las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

23.1. CURSOS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD IMPARTIDOS AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GOBIERNO INTERIOR DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Se han establecido conversaciones con el Instituto Nacional de Administración Pública para que las personas con competencias en materia de igualdad puedan acceder a los cursos del I Plan de formación en igualdad y no discriminación del citado Instituto.

También se ha establecido en colaboración con la empresa que viene prestando servicios de formación al Senado, la realización de un curso especializado destinado a las personas de la Dirección de Recursos Humanos, con un programa adaptado a las peculiaridades de la Administración parlamentaria. Su realización está prevista a lo largo de 2021.

23.2. CURSOS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD IMPARTIDOS AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GOBIERNO INTERIOR DEL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

El Departamento de Selección de Personal y Formación ha tramitado la matrícula, por un importe de 1200€, de las personas que van a tener la consideración de agentes de igualdad en el curso de Posgrado de la facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Educación a Distancia “En Igualdad y Género. Formación de Agentes de Igualdad”. La realización de todos los módulos del curso lleva a la obtención del título de Máster.

También se ha promovido la asistencia y participación de las personas con competencias en materia de igualdad a los encuentros y jornadas sobre la materia, como el II Congreso de Mujeres del Sector Público celebrado el 17 de noviembre de 2020 y la experiencia de aprendizaje en línea “Prevención de la Violencia contra las mujeres” celebrada el 18 de noviembre de 2020.

Por otro lado, se mantienen conversaciones con el Instituto Nacional de Administración Pública para que las personas con competencias en materia de igualdad y, en general, con competencias en materia de la gestión de personal, puedan acceder a los cursos del I Plan de formación en igualdad y no discriminación del citado instituto. Asimismo, se ha establecido contacto con el

Instituto de las Mujeres sobre la posibilidad de desarrollar colaboraciones en el ámbito formativo.

También se ha establecido, en colaboración con una empresa externa, la realización de un curso especializado destinado a las personas de la Dirección de Recursos Humanos, con un programa adaptado a las peculiaridades de la Administración parlamentaria y una duración de 8 horas.

24. En la planificación de la formación se tendrá en cuenta la transversalidad de género en la gestión pública y se incluirán módulos o acciones formativas de carácter específico en los ámbitos de la atención a los ciudadanos, la contratación, la gestión de los servicios o de las infraestructuras, entre otros, tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.

24.1. MÓDULOS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD IMPARTIDOS AL PERSONAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y DEL SENADO EN ÁMBITOS DISTINTOS A LOS DE GESTIÓN DE PERSONAL.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Se tendrá en cuenta la transversalidad de género en la formación que se realice y, a tal efecto, se ha informado a los Departamentos responsables de la formación en ambas Cámaras. Sin embargo, la mayor parte de la formación se realizará en cada Cámara, para evitar desplazamientos al personal.

24.2. MÓDULOS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD IMPARTIDOS AL PERSONAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS EN ÁMBITOS DISTINTOS A LOS DE GESTIÓN DE PERSONAL.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Se tendrá en cuenta la transversalidad de género en la formación que se realice y, a tal efecto, se ha informado al Servicio de Formación y Selección y a la empresa que presta el servicio de cursos de formación.

24.3. MÓDULOS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD IMPARTIDOS AL PERSONAL DEL SENADO EN ÁMBITOS DISTINTOS A LOS DE GESTIÓN DE PERSONAL.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Se tendrá en cuenta la transversalidad de género en la formación que se realice y, a tal efecto, se ha informado al Departamento de Selección y Formación y a la empresa que presta el servicio de cursos de formación. También se prevé realizar una formación específica en materia de contratación que incluya la perspectiva de género.

25. Se elaborará una nota informativa, que se entregará a las personas o empresas que colaboren en la impartición de cursos de formación, sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género, incluida la utilización de lenguaje no sexista y de materiales que no reproduzcan estereotipos de género, así como módulos específicos de igualdad cuando sea pertinente.

25.1. ELABORACIÓN DE LA NOTA INFORMATIVA SOBRE IGUALDAD QUE SE ENTREGARÁ A LAS PERSONAS O EMPRESAS QUE COLABOREN EN LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Congreso de los Diputados

Se ha elaborado una nota destinada al Servicio de Formación y Selección sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género, incluida la utilización de lenguaje no sexista y de materiales que no reproduzcan estereotipos de género, así como módulos específicos de igualdad cuando sea pertinente, y se ha solicitado su difusión entre las empresas que prestan servicios de formación.

Senado

Se ha elaborado una nota destinada al Departamento de Selección de Personal y Formación sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género, incluida la utilización de lenguaje no sexista y de materiales que no reproduzcan estereotipos de género, así como módulos específicos de igualdad cuando sea pertinente, y se ha solicitado su difusión entre las empresas que prestan servicios de formación.

En los nuevos contratos de cursos de idiomas se han incluido en los pliegos de contratación cláusulas relativas a la necesidad de utilizar en los cursos lenguaje no sexista y de materiales que no reproduzcan estereotipos de género.

25.2. ENTREGA DE LA NOTA A LOS RESPONSABLES DE LA IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

25.2.1. En cursos impartidos al personal del Congreso de los Diputados y del Senado

Los departamentos competentes en materia de formación de ambas Cámaras están informados y, a su vez, informan a las empresas adjudicatarias de la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género. Actualmente no se están realizando cursos debido a la situación de emergencia sanitaria, pero está previsto realizar los mismos a partir del segundo semestre de 2021.

25.2.2. En cursos impartidos al personal del Congreso de los Diputados

El Departamento de Igualdad ha establecido contacto con la empresa adjudicataria de los cursos de formación y ha fijado la realización de acciones formativas en el año 2021.

El Servicio de Selección de Personal y Formación informará a las empresas que prestan servicios de formación sobre la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género. Actualmente no se están realizando cursos debido a la situación de emergencia sanitaria, si bien está previsto realizar los mismos a partir del segundo semestre de 2021.

25.2.3. En cursos impartidos al personal del Senado

El Departamento de Igualdad ha establecido contacto con la empresa adjudicataria de los cursos de formación y ha fijado la realización de acciones formativas en el año 2021.

El Departamento de Selección de Personal y Formación ha informado a las empresas que prestan servicios de formación sobre la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género. Actualmente no se están realizando cursos debido a la situación de emergencia sanitaria, pero está previsto realizar los mismos a partir del segundo semestre de 2021.

26. Se fomentará el reciclaje profesional de las personas que se reincorporen tras excedencias o bajas prolongadas relacionadas con los derechos de conciliación.

Debido a la situación provocada por la crisis sanitaria, las incorporaciones después de bajas y excedencias se realizan en condiciones que no son las habituales. Ello no obstante, se elaborará una guía de actuación para facilitar la reincorporación del personal afectado por esta medida.

26. 1. PORCENTAJE DE PERSONAL FUNCIONARIO REINCORPORADO TRAS UNA EXCEDENCIA O BAJA PROLONGADA RELACIONADA CON DERECHOS DE CONCILIACIÓN AL QUE SE HA FACILITADO SU ADAPTACIÓN.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

26.2. PORCENTAJE DE PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS REINCORPORADO TRAS UNA EXCEDENCIA O BAJA PROLONGADA RELACIONADA CON DERECHOS DE CONCILIACIÓN AL QUE SE HA FACILITADO SU ADAPTACIÓN

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

26.3. PORCENTAJE DE PERSONAL LABORAL DEL SENADO REINCORPORADO TRAS UNA EXCEDENCIA O BAJA PROLONGADA RELACIONADA CON DERECHOS DE CONCILIACIÓN AL QUE SE HA FACILITADO SU ADAPTACIÓN.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

27. Se impartirá la formación en los edificios de las Cámaras dentro del horario ordinario, siempre que sea posible, y se reconocerá el derecho a la oportuna compensación horaria cuando los cursos – on line y presenciales – a los que se asista fuera de la jornada laboral tengan carácter obligatorio.

27.1. PORCENTAJE DE FORMACIÓN IMPARTIDA DENTRO DE LA JORNADA LABORAL.

REALIZADO. GRADO DE CUMPLIMIENTO: 4

La formación se realiza dentro de la jornada laboral en el 100% de los cursos de carácter obligatorio. En algunos casos, se ha optado por formación on line sin horarios fijos, para que el alumnado pueda realizarla en el horario que le resulte más conveniente.

27.2. COMPENSACIÓN HORARIA RECONOCIDA A QUIENES ASISTEN A CURSOS DE CARÁCTER OBLIGATORIO FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

REALIZADO. GRADO DE CUMPLIMIENTO: 4

No se han solicitado compensaciones en este sentido puesto que no se han programado cursos obligatorios fuera de la jornada laboral.

28. Para prevenir que se produzca desigualdad, en los informes anuales se especificarán el número de mujeres y de hombres que han solicitado cursos de formación, los motivos de denegación, así como el número de participantes en actividades formativas.

28.1. INFORMACIÓN DE QUIENES SOLICITEN CURSOS DE FORMACIÓN EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, DESAGREGADA POR RAZÓN DE SEXO, ESPECIFICANDO MOTIVOS DE DENEGACIÓN Y DATOS DE PARTICIPACIÓN.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

CURSOS ORGANIZADOS PARA DISTINTOS TIPOS DE PERSONAL			
CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CURSOS GENERALES			
Mindfulness	44	91	135
Gestión y Organización del Trabajo	13	24	37
Gestión emocional y del estrés	11	25	36
TOTAL	68	140	208
CURSOS ESPECÍFICOS			
Preservación digital	0	1	1
XVII Programa de liderazgo para la gestión pública	1	3	4
Activismo (Advocacy) e incidencia política desde unidades de información	0	1	1
Gestión de actividades presenciales y en línea desde unidades de información	0	1	1
Difusión digital de actividades culturales	0	1	1
Especialista en contratos públicos	1	1	2
Módulo I Especialista universitario en Protocolo y Ceremonial de Estado e internacional	0	1	1
Corrección de estilo	3	0	3
TOTAL	5	9	14
TOTAL	73	149	222

CURSOS DE IDIOMAS 2019-2020		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
149	255	404
CURSOS DE IDIOMAS 2020-2021		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
177	230	407

28.2. INFORMACIÓN DE QUIENES SOLICITEN CURSOS DE FORMACIÓN EN EL SENADO, DESAGREGADA POR RAZÓN DE SEXO, ESPECIFICANDO MOTIVOS DE DENEGACIÓN Y DATOS DE PARTICIPACIÓN.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Los datos relativos a cursos impartidos en 2020 a través del Departamento de Selección de Personal y Formación del Senado son los que se indican a continuación. No se ha denegado ninguna solicitud de realización de cursos:

CURSOS ORGANIZADOS PARA DISTINTOS TIPOS DE PERSONAL			
CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CURSOS GENERALES			
Mindfulness	16	45	61
Gestión y Organización del Trabajo	18	42	60
Gestión emocional y del estrés	21	44	65
TOTAL	55	131	186
CURSOS ESPECÍFICOS			
Metodología BREEMS verde	1	-	1
Catalogación con RDA	2	-	2
Organizational design for digital transform.	1	-	1
Conservación del Patrimonio	1	-	1
Organización Fondos fotográficos	-	1	1
Posicionamiento SEO	-	1	1
Igualdad de género	-	2	2
Reciclaje desfibrilador	12	3	15

TOTAL	17	7	24
TOTAL	72	138	210

CURSOS DE IDIOMAS 2020				
MODO	INSCRIPCIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRESENCIAL (hasta finales de marzo/2020) PERSONAL SENADO	64 (9 ESTUDIANTES CON 2 IDIOMAS).	21 (7 con 2 idiomas)	34 (2 con 2 idiomas)	55
ON LINE (desde finales de marzo/2020) PERSONAL SENADO	35 (8 ESTUDIANTES CON 2 IDIOMAS).	11 (6 con 2 idiomas)	16 (2 con 2 idiomas)	27
PRESENCIAL (hasta finales de marzo/2020) SENADORES Y SENADORAS	55 (1 ESTUDIANTE CON 3 IDIOMAS Y 1 CON 2 IDIOMAS)	22	30 (1 con 3 idiomas y 1 con 2 idiomas)	52
ON LINE (desde finales de marzo/2020) SENADORES Y SENADORAS	30 (1 ESTUDIANTE CON 3 IDIOMAS Y 1 CON 2 IDIOMAS)	13	14	27
CURSOS DE IDIOMAS 2021				
ON LINE PERSONAL SENADO	86 (17 ESTUDIANTES CON 2 IDIOMAS Y 1 CON 3 IDIOMAS)	23 (6 con 2 idiomas) (1 con 3 idiomas)	44 (11 con 2 idiomas)	67
ON LINE SENADORES Y SENADORAS	52	30	22	52

CURSOS DE LENGUA DE SIGNOS 2020			
MODO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRESENCIAL (hasta finales de marzo/2020) PERSONAL SENADO	5	15	20
ON LINE (desde finales de marzo/2020) PERSONAL SENADO	3	9	12

PRESENCIAL (hasta finales de marzo/2020) SENADORES Y SENADORAS	5	5	10
ON LINE (desde finales de marzo/2020) SENADORES Y SENADORAS	2	4	6
CURSOS DE LENGUA DE SIGNOS 2021			
ON LINE PERSONAL SENADO	7	15	22
ON LINE SENADORES Y SENADORAS		1	1

Los cursos on line del Instituto Nacional de Administración Pública realizados en 2020 no permiten, por su procedimiento de inscripción, saber qué personas se han inscrito en los mismos. En febrero de 2021 el INAP ha comunicado a las Cortes Generales la posibilidad de que el personal de ambas Cámaras participe en la convocatoria de las actividades formativas del programa de desarrollo profesional continuo incluidas en la convocatoria correspondiente al Plan de Formación de 2021. Dado que el proceso de inscripción en estos cursos requiere el visto bueno del superior jerárquico, los datos de participación en estos cursos podrán incluirse en el segundo Informe anual de implantación del Plan de Igualdad.

29. La Administración parlamentaria publicará el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Asimismo, se realizarán sesiones informativas en ambas Cámaras y se elaborará un folleto informativo para facilitar su conocimiento.

29. 1. PUBLICACIÓN EN EL BOCG DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales está publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, sección Cortes Generales, serie B, de 11 de marzo de 2020.

29.2. SESIONES INFORMATIVAS SOBRE EL I PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

La situación de emergencia sanitaria desaconseja la realización de sesiones informativas presenciales. Se ha adquirido una licencia para la aplicación Powtoon con el objeto de realizar infografías animadas informativas de difusión y sensibilización. Asimismo, se prevé la realización de material audiovisual divulgativo y de sesiones informativas en grupos reducidos.

29.3. ELABORACIÓN DE UN FOLLETO INFORMATIVO SOBRE EL I PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

La Dirección de Estudios, Análisis y Publicaciones de la Secretaría General del Congreso de los Diputados, encargada de las publicaciones de Cortes Generales, ha elaborado un folleto informativo en papel y unas separatas para libros. Se ha distribuido a todo el personal de las Secretarías Generales el 8 de marzo de 2021.

30. La Administración difundirá entre su personal, a través de las páginas web y de la Intranet de cada Cámara, los informes anuales y la evaluación final del I Plan de las Cortes Generales, así como las guías para la utilización de lenguaje no sexista y los protocolos que se aprueben en materia de prevención del acoso y protección de las víctimas de violencia de género.

30. 1. DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A LA IGUALDAD EN LAS PÁGINAS WEB DE LAS CÁMARAS (PORTAL DE IGUALDAD).

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

30.1.1. Congreso de los Diputados

Se ha publicado el Plan de Igualdad en la página web, tanto en formato PDF accesible como HTML. Se ha previsto la publicación de los documentos que se vayan aprobando en relación con la implantación del Plan. Todo ello se engloba bajo la denominación "IGUALDAD".

30.1.2. Senado

Se ha creado el portal de igualdad en la página web, en el que se puede consultar el Plan de Igualdad, tanto en formato PDF accesible como HTML. Se ha previsto la publicación de los documentos que se vayan aprobando en relación con la implantación del Plan.

30.2. DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A LA IGUALDAD EN LA INTRANET DE CADA CÁMARA.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

30.2.1. Congreso de los Diputados

En colaboración con la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones se está poniendo en marcha el espacio de Igualdad en la Intranet del Congreso. Este espacio contará con toda la información obligatoria en desarrollo del I Plan de Igualdad, sistematizada en sus ocho ejes, que irá completándose a medida que se vayan aprobando las acciones correspondientes, así como enlaces de interés. Contará con un Buzón de sugerencias, destinadas a la dirección de correo igualdad@congreso.es. La estructura del espacio de Igualdad será la siguiente:

- BUZÓN DE SUGERENCIAS
- UNIDADES ADMINISTRATIVAS
 - Información sobre las unidades administrativas responsables en materia de igualdad y sus competencias.
 - Modelos de solicitudes e información de carácter interno.
 - Enlace al portal de igualdad de la página web con toda la información, documentos, informes y enlaces relativos al I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

30.2.2. Senado

En la Intranet del Senado, que se encuentra en proceso de renovación, se incorporará un espacio de igualdad que tendrá, además de la información del portal de igualdad de la página web, el siguiente contenido:

- Buzón de sugerencias.
- Plan de Igualdad y folleto informativo sobre el mismo.
- Información desagregada por sexos sobre la composición de los órganos de representación del personal funcionario y laboral.

- Guías de conciliación y corresponsabilidad.
- Modelo de solicitud para presentar una queja por acoso.
- Modelo de solicitud de medidas de protección para víctimas de violencia de género.
- Enlace con los contenidos del portal de igualdad de la web.

Eje 5.- Representatividad

Este eje tiene como objetivo fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal.

31. Con objeto de promover la presentación de candidaturas con mayor presencia femenina, antes de la celebración de elecciones a representantes de los funcionarios de las Cortes Generales en la Junta de Personal, se elaborará, para su difusión general, información sobre la composición de los diferentes Cuerpos, desagregada por sexos. Asimismo, se proporcionarán los porcentajes de mujeres y hombres que, desde la aprobación del Estatuto del Personal de las Cortes Generales de 27 de marzo de 2006, han formado parte de la Junta de Personal.

31.1. ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LA COMPOSICIÓN DE LOS DISTINTOS CUERPOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO, DISTINGUIENDO HOMBRES Y MUJERES.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Véase el indicador 9.1., puesto que los datos que hay que recoger son los mismos. Si fuera necesario, se actualizarán antes de las elecciones a la Junta de Personal, previstas para finales de 2021.

31.2. ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LA COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DE PERSONAL DESDE EL AÑO 2007.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se ha elaborado la información estadística desagregada por sexo de la Junta de Personal desde la creación del órgano en 1984, obteniéndose los datos siguientes:

FECHA ELECCIONES JP	MIEMBROS	HOMBRES	MUJERES	CAMBIOS HOMBRES EN EL MANDATO	CAMBIOS MUJERES EN EL MANDATO
10 de febrero de 1984	13	7	6		
17 de junio de 1988	13	10	3		
1 de octubre de 1991	15	8	7	9 (+1)	6 (-1)
27 de octubre de 1995	15	8	7	6 (-2)	9 (+2)
30 de junio de 2000	15	8	7	10 (+2)	5 (-2)
25 de junio de 2004	15	6	9		
6 de noviembre de 2009	15	6	9		
29 de noviembre de 2013	15	9	6	10 (+1)	5 (-1)
15 de diciembre de 2017 (Composición actual)	15	8	7	10 (+2)	5 (-2)

32. Para promover la presentación de candidaturas con mayor presencia femenina, antes de la celebración de elecciones a representantes del personal laboral en el Comité de Empresa de cada una de las Cámaras, se elaborará, para su difusión entre el personal afectado, información desagregada por sexos sobre la composición global y por Grupos profesionales. Asimismo, se proporcionarán los porcentajes de mujeres y hombres que, desde la aprobación del Estatuto del Personal de las Cortes Generales de 27 de marzo de 2006, han formado parte del Comité de Empresa de la Cámara correspondiente.

32.1. ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LA COMPOSICIÓN DE LOS DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES DEL PERSONAL LABORAL, DISTINGUIENDO HOMBRES Y MUJERES.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Véase el indicador 9.1., puesto que los datos que hay que recoger son los mismos. Si fuera necesario, se actualizarán antes de las elecciones a los Comités de Empresa.

32.2. ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LA COMPOSICIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESA DEL PERSONAL LABORAL DESDE EL AÑO 2007.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

32.2.1. Congreso de los Diputados

AÑO	MIEMBROS	MUJERES	HOMBRES
2007	5	0 (0%)	5 (100%)
2011	5	0 (0%)	5 (100%)
2017 (composición actual)	5	0 (0%)	5 (100%)

32.2.2. Senado

AÑO	MIEMBROS	MUJERES	HOMBRES
2006	5	1 (20%)	4 (80%)
2007	5	1 (20%)	4 (80%)

2010	5	1 (20%)	4 (80%)
2016	5	0 (0%)	5 (100%)
2020 (composición actual)	5	0 (0%)	5 (100%)

33. Se someterá a la consideración de los representantes del personal funcionario de las Cortes Generales y del personal laboral de cada una de las Cámaras, la conveniencia de que, cuando deban realizar designaciones para la participación de representantes del personal en los diferentes órganos y grupos de trabajo que se creen, velen por una representación equilibrada de mujeres y hombres.

33.1. COMUNICACIÓN A LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL DE LA CONVENIENCIA DE DESIGNAR DE FORMA EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES A QUIENES VAYAN A PARTICIPAR EN LOS DIFERENTES ÓRGANOS Y GRUPOS DE TRABAJO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

33.1.1. *A la Junta de Personal*

33.1.2. *Al Comité de Empresa del Congreso de los Diputados*

33.1.3. *Al Comité de Empresa del Senado*

Se ha comunicado a la representación del personal la conveniencia de designar equilibradamente a quienes vayan a participar en los diferentes órganos y grupos de trabajo.

33.2. DESIGNACIONES DE REPRESENTANTES DEL PERSONAL EN DIFERENTES ÓRGANOS Y GRUPOS DE TRABAJO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Los órganos de representación han designado a los miembros de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad (véase indicador 1.1.). La Junta de Personal ha designado a 2 hombres y 2 mujeres como miembros de la Comisión. Como representantes del personal laboral se ha designado a 1 hombre (Comité de Empresa de Congreso de los Diputados) y 1 mujer (Comité de Empresa del Senado). Lo que supone un 50% de mujeres en los representantes del personal en dicho órgano.

34. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Junta de Personal y en los Comités de Empresa.

34. 1. ACTUACIONES DIRIGIDAS A PROMOVER LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LA JUNTA DE PERSONAL.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

34.2. ACTUACIONES DIRIGIDAS A PROMOVER LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL COMITÉ DE EMPRESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

34.3. ACTUACIONES DIRIGIDAS A PROMOVER LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL COMITÉ DE EMPRESA DEL SENADO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

Se elaborará la correspondiente comunicación de manera previa a la convocatoria de elecciones sindicales, previstas para finales de 2021 en el caso de la Junta de Personal. Las elecciones al Comité de Empresa del Congreso de los Diputados se celebrarán en 2021. Las elecciones al Comité de Empresa del Senado tendrían que haberse celebrado en 2020 pero se han aplazado indefinidamente por la situación de crisis sanitaria. En todo caso, cuando se fije la fecha de las elecciones y antes de la presentación de candidaturas, se difundirá la correspondiente nota informativa.

Eje 6.- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

Este eje tiene como objetivo fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres y reducir, con el propósito de eliminar las diferencias entre ambos sexos.

A continuación se relacionan los indicadores de implantación del Eje 6, con indicación de su grado de realización. Hay que recordar que la situación de emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 ha motivado que se adopten medidas extraordinarias de conciliación respecto a los horarios y condiciones de trabajo.

35. Se elaborarán y difundirán guías de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración parlamentaria, a fin de facilitar el conocimiento sobre los derechos, permisos y medidas existentes en la materia por parte del personal y de quienes gestionan recursos humanos.

35.1. ELABORACIÓN DE GUÍAS DE CONCILIACIÓN.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLEMENTACIÓN: 1

Se prevé que a lo largo del año 2021 estará elaborada una Guía de conciliación con las medidas existentes en esta materia.

35.2 ACCIONES DE DIFUSIÓN DE LAS GUÍAS DE CONCILIACIÓN.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLEMENTACIÓN: 0

36. Se programarán anualmente actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigidas a todo el personal.

36.1. ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD PROGRAMADAS EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

36.2. ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD PROGRAMADAS EN EL SENADO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

Se ha previsto la difusión de clips informativos sobre corresponsabilidad, ya sean de elaboración propia, ya sean recomendaciones para visualizar material ya realizado.

37. En la elaboración de los informes anuales se reflejará la evolución de las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que se acogen a medidas de conciliación, en particular en aquellos ámbitos en los que el diagnóstico haya detectado un porcentaje significativamente mayor de mujeres. Se especificarán datos sobre solicitudes concedidas, denegadas y retiradas.

37. 1. DATOS DE FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS QUE SE ACOGEN A LOS DISTINTOS TIPOS DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

37. 2. DATOS DEL PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS QUE SE ACOGEN A LOS DISTINTOS TIPOS DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, DESAGREGADOS POR SEXO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

37. 3. DATOS DEL PERSONAL LABORAL DEL SENADO QUE SE ACOGEN A LOS DISTINTOS TIPOS DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, DESAGREGADOS POR SEXO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Congreso de los Diputados

	Nº de hombres acogidos a medidas de conciliación	Nº de mujeres acogidas a medidas de conciliación
CUERPOS DE FUNCIONARIOS		
Redactores, taquígrafos y estenotipistas	-	2
Técnico-Administrativo	-	1
Administrativos	1	1
GRUPOS PROFESIONALES DE PERSONAL LABORAL		
Analistas	1	-

En el Congreso se han acogido a la medida de reducción de jornada por guarda legal un total de 6 personas. La relativa reducción de las cifras respecto de años precedentes (8 personas en enero 2020 y 13 personas en 2019) puede explicarse por la adopción de medidas de trabajo en su modalidad no presencial y trabajo por turnos, que se han hecho precisas por la situación de pandemia provocada por la COVID-19 y que han podido, en algún caso, matizar la necesidad de su solicitud.

Senado

Se proporcionan los datos de las personas acogidas a las distintas medidas de conciliación que se han implantado con motivo de la situación extraordinaria de crisis sanitaria. Las personas que estaban acogidas a reducción de jornada por guarda legal han dejado de acogerse a esta medida casi en su totalidad, lo que puede explicarse por la adopción de medidas de trabajo en modalidad no presencial y jornada continuada.

	Nº de hombres acogidos a medidas de conciliación	Nº de mujeres acogidas a medidas de conciliación
CUERPOS DE FUNCIONARIOS		
Letrados		1
Archiveros – bibliotecarios	2	1
Asesores facultativos	1	1
Técnico-administrativo	1	1
Redactores, taquígrafos y estenotipistas	1	3
Administrativo	5	16
Ujieres	2	2
GRUPOS PROFESIONALES DE PERSONAL LABORAL		
Médicos		
Analistas	4	1
Enfermeros		
Programadores	1	2
Guías		1
Auxiliares de informática	3	
Auxiliares de audiovisuales	1	

Electricistas	2	
Motoristas		
Brigada de mantenimiento		

38. Se favorecerá que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos propios durante los períodos no lectivos que les afecten.

Los turnos de vacaciones de verano y de Navidad establecidos por las Secretarías Generales coinciden con períodos no lectivos. Se ha informado a los órganos directivos de los criterios para la concesión de días de libre disposición, en los que se da prioridad a las personas con hijos menores de 12 años para que los puedan disfrutar coincidiendo con los días no lectivos. El disfrute de los días de libre disposición en el año 2020 ha estado marcado por la situación de emergencia sanitaria y los datos pueden no ser extrapolables a otros años. En todo caso, no puede saberse si el motivo de la solicitud es la conciliación por tener hijos menores de 12 años, pues no se pide una motivación para la solicitud de días de libre disposición.

38.1. PORCENTAJE DEL PERSONAL FUNCIONARIO CON HIJAS E HIJOS MENORES DE 12 AÑOS QUE HA SOLICITADO EXPRESAMENTE Y HA PODIDO ELEGIR VACACIONES Y DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS DURANTE PERÍODOS NO LECTIVOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

38.2. PORCENTAJE DEL PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS CON HIJAS E HIJOS MENORES DE 12 AÑOS QUE HA SOLICITADO EXPRESAMENTE Y HA PODIDO ELEGIR VACACIONES Y DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS DURANTE PERÍODOS NO LECTIVOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Resulta muy complicado en el momento actual determinar esta cifra con precisión. Se está trabajando en colaboración con la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones para establecer el sistema más adecuado de control de este indicador para que a lo largo de 2021 pueda realizarse esta medición.

38.3. PORCENTAJE DEL PERSONAL LABORAL DEL SENADO CON HIJAS E HIJOS MENORES DE 12 AÑOS QUE HA SOLICITADO EXPRESAMENTE Y HA PODIDO ELEGIR VACACIONES Y DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS DURANTE PERÍODOS NO LECTIVOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Los datos generales de solicitudes de días de libre disposición coincidiendo con días no lectivos son los siguientes (todos se han autorizado), sin distinguir el número de hijos e hijas ni la edad de los mismos:

	Nº de hombres que han solicitado días de libre disposición coincidiendo con períodos no lectivos	Nº de mujeres que han solicitado días de libre disposición coincidiendo con períodos no lectivos
SENADO		
Personal funcionario	29	72
Personal laboral	7	19
TOTAL	36	91

39. Se incorporarán al Estatuto del Personal de las Cortes Generales y a los Convenios Colectivos del personal de cada una de las Cámaras, previa negociación colectiva, medidas de conciliación que ya se aplican en el ámbito de otras Administraciones públicas (por ejemplo, la prevista en el artículo 49.e) del Estatuto Básico del Empleado Público).

39.1 ELABORACIÓN DE INFORMES SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE SE APLICAN EN LAS CÁMARAS Y LAS QUE SE APLICAN EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Se está realizando un Informe que compare las medidas de conciliación existentes en las Cámaras con las de otras Administraciones. También se valorarán las medidas relacionadas con las vacaciones, permisos y licencias (indicador 40.1). Estará disponible en 2021.

39.2. RELACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN INCORPORADAS AL ÁMBITO DE LAS CORTES GENERALES.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

La consecución de este indicador, al igual que todos los indicadores que se refieren a la reforma de las normas de personal, se inscribe en un proceso de negociación colectiva amplio y complejo, dificultado por la situación de emergencia sanitaria. Sin embargo, a lo largo de 2021 se realizará el análisis previo al proceso de negociación.

40. Se implantarán, en su caso, previa negociación colectiva, otras medidas de conciliación relacionadas con la concesión de vacaciones, permisos y licencias, y, en particular, las sugeridas por el personal funcionario y laboral en el cuestionario elaborado con ocasión de la elaboración del diagnóstico. Por ejemplo, elección de períodos vacacionales y días de libre disposición, ampliación de permisos, extensión del ámbito subjetivo de alguno de ellos, nuevos permisos retribuidos por acompañamiento a citas médicas o por asistencia a técnicas de reproducción asistida y preparación al parto.

40.1. ELABORACIÓN DE INFORMES SOBRE OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RELACIONADAS CON LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS SUGERIDAS POR EL PERSONAL DE LAS CORTES GENERALES (FUNCIONARIO Y LABORAL), CON ANÁLISIS DE SU EVENTUAL IMPACTO EN LA ACTIVIDAD PARLAMENTARIA (CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y SENADO).

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Véase indicador 39.1.

40.2. RELACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RELACIONADAS CON LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, SUGERIDAS POR EL PERSONAL, QUE SE HAN INCORPORADO AL ÁMBITO DE LAS CORTES GENERALES.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

La consecución de este indicador, al igual que todos los indicadores que se refieren a la reforma de las normas de personal, se inscribe en un proceso de negociación colectiva amplio y complejo, dificultado por la situación de emergencia sanitaria, por lo que no se puede fijar una fecha para la consecución del mismo.

41. Se implantarán, en su caso, previa negociación colectiva, otras medidas de conciliación relacionadas con el horario y la jornada de los funcionarios y del personal laboral de las Cortes Generales y, en particular, las propuestas por dicho personal funcionario y laboral en el cuestionario elaborado con ocasión de la elaboración del diagnóstico. Por ejemplo, flexibilidad horaria, extensión de la jornada intensiva, elección de horario cuando se disfrute de jornada reducida, teletrabajo, cambios de turno en situaciones extraordinarias.

41.1. ELABORACIÓN DE INFORMES SOBRE OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RELACIONADAS CON EL HORARIO Y LA JORNADA SUGERIDAS POR EL PERSONAL DE LAS CORTES GENERALES (FUNCIONARIO Y LABORAL), CON ANÁLISIS DE SU EVENTUAL IMPACTO EN LA ACTIVIDAD PARLAMENTARIA (CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y SENADO).

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

41.2. RELACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RELACIONADAS CON EL HORARIO Y LA JORNADA, SUGERIDAS POR EL PERSONAL, QUE SE HAN INCORPORADO AL ÁMBITO DE LAS CORTES GENERALES.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

Desde el inicio de la situación de emergencia sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19 se han implantado medidas extraordinarias de organización y de flexibilidad horaria, incluido el teletrabajo e incluso la situación de permiso retribuido, en determinadas circunstancias, para aquellas personas que no pueden teletrabajar. Actualmente está en fase de estudio la regulación del teletrabajo y de otras medidas de conciliación.

42. Se revisarán la dedicación, jornada y horario que se reflejan en la descripción de los puestos de las plantillas orgánicas, previo estudio de las implicaciones que puedan tener los cambios en la organización del trabajo.

42.1. ELABORACIÓN DE UN INFORME SOBRE LAS POSIBILIDADES DE INTRODUCIR CAMBIOS EN LA DEDICACIÓN, JORNADA Y HORARIO QUE SE REFLEJAN EN LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE LAS PLANTILLAS ORGÁNICAS, CON ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS QUE TENDRÍA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

Se incluirán estos datos en el informe al que se refiere el indicador 39.1.

42.2. MODIFICACIÓN DE LA DEDICACIÓN, JORNADA Y HORARIOS EN LAS PLANTILLAS ORGÁNICAS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

43. La adopción de medidas generales de flexibilidad horaria que vayan más allá de la actualmente existente podrán estar vinculadas a la implantación de un sistema automatizado de control horario. Con carácter previo se

elaborarán informes sobre la incidencia que pueda tener la adopción de este tipo de medidas en la organización del trabajo en las Cámaras.

43.1. ELABORACIÓN DE INFORMES SOBRE LAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA EXISTENTES EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y SOBRE EL IMPACTO DE UNA EVENTUAL IMPLANTACIÓN DE ESTE TIPO DE MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PARLAMENTARIA.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

Se incluirán estos datos en el informe al que se refiere el indicador 39.1

43.2. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA ADOPTADAS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

43.3. IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE CONTROL HORARIO

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

44. Se estudiará un plan de reducción del absentismo.

44.1. ESTUDIO Y ELABORACIÓN DE UN PLAN DE REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

44.2. ESTUDIO Y ELABORACIÓN DE UN PLAN DE REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO EN EL SENADO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

45. Se estudiará la posibilidad de implantar en el Senado medidas alternativas a los servicios de educación infantil y de ludoteca para días sin cole que presta el Congreso de los Diputados.

45.1. ELABORACIÓN POR LA SECRETARÍA GENERAL DEL SENADO DE UN INFORME QUE ANALICE MEDIDAS ALTERNATIVAS A LOS SERVICIOS QUE PRESTA EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

A lo largo de 2021 se elaborará, por parte de la Secretaría General del Senado, un informe que analice medidas alternativas a los servicios que presta el Congreso de los Diputados.

45.2. MEDIDAS IMPLANTADAS EN EL SENADO PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS A LAS QUE SE REFIERE ESTE APARTADO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

Eje 7.- Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género

Los objetivos de este eje son garantizar un adecuado plan de prevención de riesgos laborales, y promover acciones de mejora de la respuesta institucional frente al acoso y la violencia de género.

46. Los reconocimientos médicos que se ofrecen al personal en el marco de la prevención de riesgos laborales se diseñarán teniendo en cuenta la perspectiva de género.

46.1. REVISIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

En los reconocimientos médicos de 2021 se solicitará a la empresa adjudicataria del contrato de vigilancia de la salud que incluya la perspectiva de género.

46.2. REVISIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN EL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

En los reconocimientos médicos de 2021 se solicitará a la empresa adjudicataria del contrato de vigilancia de la salud que incluya la perspectiva de género.

47. En los informes anuales de seguimiento se analizarán los datos globales de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, desagregados por sexos, para detectar si existe algún factor relacionado con la igualdad que deba corregirse.

47.1. DATOS DE SINIESTRALIDAD LABORAL Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, DESAGREGADOS POR SEXOS, EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El servicio de prevención de riesgos laborales incorporará la perspectiva de género a sus estadísticas del año 2021. Se ofrecen a continuación los datos correspondientes al año 2020.

Número total de accidentes notificados en el Congreso de los Diputados, por colectivo y desagregada por sexos, durante el año 2020. Para cada uno de los colectivos se indican, entre paréntesis, el número de accidentes con baja notificados:

COLECTIVO	ACCIDENTES DE MUJERES TRABAJADORAS		ACCIDENTES DE HOMBRES TRABAJADORES		TOTAL DE ACCIDENTES	
	Nº TOTAL	IN ITINERE	Nº TOTAL	IN ITINERE	Nº TOTAL	IN ITINERE
Personal Funcionario	4 (4)	2 (2)	1 (0)	-	5 (4)	2 (2)
Personal Laboral	-	-	1 (0)	-	1 (0)	-

Personal Eventual		-	-	-	-	-
TOTAL	4 (4)	2 (2)	2 (0)	-	6 (4)	2 (2)

47.2. DATOS DE SINIESTRALIDAD LABORAL Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, DESAGREGADOS POR SEXOS, EN EL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Se ha solicitado a la empresa adjudicataria del contrato del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales que incluya estos datos en su evaluación anual. Este contrato ha entrado en vigor el 16 de noviembre de 2020 por lo que la primera evaluación con estos datos será la correspondiente al año 2021. Los datos estadísticos sobre siniestralidad laboral se incluirán en el segundo Informe anual de cumplimiento del Plan.

48. Se programarán, con carácter obligatorio o voluntario, actuaciones formativas y de sensibilización específicas sobre violencia de género y sobre acoso moral, sexual, y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

48.1. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SOBRE ACOSO MORAL, SEXUAL, Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO IMPARTIDAS AL PERSONAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Se ha incluido la formación sobre acoso en los cursos de igualdad programados para el año 2021. Se realizará una formación específica, destinada a todo el personal de la Cámara, centrada en la sensibilización y prevención del acoso, que se realizará una vez se apruebe el Protocolo de prevención del acoso.

48.2. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SOBRE ACOSO MORAL, SEXUAL, Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO IMPARTIDAS AL PERSONAL DEL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Se ha programado, en colaboración con la empresa CESI, que presta servicios de formación en la Cámara, una formación mediante Aula virtual, destinada a todo el personal de la Cámara, centrada en la sensibilización y prevención del acoso, con una duración de 2 horas, que se realizará una vez se apruebe el Protocolo de prevención del acoso.

Asimismo, se realizarán clips informativos de sensibilización mediante infografías animadas.

49. Se elaborarán protocolos para la prevención y actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

49.1. ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

49.2. ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Se ha redactado un borrador de “Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales”. Se prevé que pueda estar aprobado por las Mesas de las Cámaras en marzo de 2021, previa negociación con los representantes del personal y una vez informada la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

50. Una vez aprobados por las Mesas de las Cámaras, los protocolos para la prevención y actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, se difundirán a todo el personal de las Cortes Generales a través de las páginas web y de la intranet de cada Cámara. Se realizarán sesiones informativas y se publicarán folletos y carteles informativos para facilitar su conocimiento.

Una vez aprobado el Protocolo se difundirá a través de las páginas web, la intranet de cada Cámara y mediante acciones de comunicación interna.

50.1. DIFUSIÓN POR EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS DE LOS PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

50.1.1 A través de la página web.

50.1.2 A través de la intranet.

50.1.3 A través de la publicación de folletos y carteles.

50.2. DIFUSIÓN POR EL SENADO DE LOS PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

50.2.1 A través de la página web.

50.2.2 A través de la intranet.

50.2.3 A través de la publicación de folletos y carteles.

51. Se elaborará un protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género en el ámbito de las Cortes Generales, incluidas la posibilidad de cambio de puesto de la misma categoría y de adaptación horaria. A los efectos de garantizar la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género a lo largo de toda la carrera profesional, la Administración parlamentaria asegurará la estricta confidencialidad de los datos que les afecten.

51.1. PROTOCOLO DE ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN QUE AFECTEN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS CORTES GENERALES.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

A lo largo de 2021, y una vez aprobado el Protocolo contra el acoso, se elaborará el Protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género en el ámbito de las Cortes Generales.

51.2. GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS RELATIVOS A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Se guarda estricta confidencialidad de los datos de las víctimas de violencia de género, al igual que se hace con cualquier otro dato protegido, de acuerdo con lo establecido en la legislación sobre protección de datos personales. Cuando se apruebe el protocolo de actuaciones de prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género se incluirá la correspondiente ficha de protección de datos.

52. Se adoptarán las medidas necesarias para facilitar las condiciones de trabajo a las víctimas de violencia de género que tengan la condición de personal funcionario o laboral de las Cortes Generales, de modo que aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones no conlleven merma retributiva ni afecten negativamente al desarrollo de su carrera profesional.

52.1. MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LAS CORTES GENERALES DIRIGIDA A FACILITAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

52.2. MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS DIRIGIDA A FACILITAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados, aprobado el 3 de julio de 2018, establece (artículo 21.4.) que:

“Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras”

52.3. MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL SENADO DIRIGIDA A FACILITAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

El Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, cuya aprobación se prevé durante el mes de junio de 2021, contiene una previsión para facilitar las condiciones de trabajo a las víctimas de violencia de género.

53. Las víctimas de violencia de género a las que se refiere el apartado anterior tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria sin necesidad de prestar un tiempo mínimo de servicios previos.

53.1. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A SOLICITAR LA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA SIN NECESIDAD DE PRESTAR UN TIEMPO MÍNIMO DE SERVICIOS PREVIOS A LAS FUNCIONARIAS DE LAS CORTES GENERALES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

53.2. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A SOLICITAR LA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA SIN NECESIDAD DE PRESTAR UN TIEMPO MÍNIMO DE SERVICIOS PREVIOS A LAS TRABAJADORAS DEL PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados, aprobado el 3 de julio de 2018, establece (artículo 21.4.) que:

“Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras”.

53.3. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A SOLICITAR LA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA SIN NECESIDAD DE PRESTAR UN TIEMPO MÍNIMO DE SERVICIOS PREVIOS A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL PERSONAL LABORAL DEL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

El Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, cuya aprobación se prevé durante el mes de junio de 2021, establece (artículo 25) que:

“Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y promoción profesional.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.”

54. Una vez aprobados por las Mesas de las Cámaras, el protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género en el ámbito de las Cortes Generales, se difundirá a todo el personal de las Cortes Generales a través de las páginas web y de la intranet de cada Cámara. Se publicarán folletos y carteles informativos para facilitar su conocimiento.

Una vez aprobado el protocolo de actuaciones de prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género se difundirá por las mismas vías que el Protocolo contra el acoso.

54.1. DIFUSIÓN POR EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN QUE AFECTEN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

54.2. DIFUSIÓN POR EL SENADO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN QUE AFECTEN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

55. Los asuntos relativos al acoso y a las situaciones de violencia de género se tramitarán por unidades especializadas. La unidad administrativa a la que se asignen las competencias correspondientes recibirá y gestionará las consultas, quejas y denuncias que pueda formular el personal de las Cortes Generales ante situaciones de acoso. Dicha unidad estará también encargada de prestar la asistencia que requieran las víctimas de violencia de género en el ámbito de las Cortes Generales y proponer la adopción de medidas para mejorar su situación.

Las unidades especializadas en igualdad de las Cámaras ejercerán las funciones de asesoría confidencial en los casos de acoso. Recogerán las quejas y denuncias y elaborarán el Informe correspondiente, salvaguardando siempre la confidencialidad de los datos personales. El primer informe anual sobre situaciones de acoso y violencia será el del año 2021. Los procedimientos de actuación están definidos en el artículo 9 del protocolo de actuación frente al acoso sexual,

al acoso por razón de sexo, y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.

55.1. ELABORACIÓN DE UN INFORME ANUAL RELATIVO A LAS CONSULTAS, QUEJAS Y DENUNCIAS TRAMITADAS EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS SOBRE ACOSO Y SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

55.2. ELABORACIÓN DE UN INFORME ANUAL RELATIVO A LAS CONSULTAS, QUEJAS Y DENUNCIAS TRAMITADAS EN EL SENADO SOBRE ACOSO Y SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

56. Revisar el régimen sancionador del personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado ante conductas de acoso. Las conductas de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género serán tipificadas como faltas muy graves.

56.1. ADAPTACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE AL PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS ANTE CONDUCTAS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

El Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados, aprobado el 3 de julio de 2018, establece en su Capítulo X, bajo la rúbrica “Régimen disciplinario”, tipificado como falta muy grave, en su artículo 26.4.h), el acoso sexual. Está previsto incorporar al Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados la tipificación como faltas muy graves de las demás formas de acoso en el año 2021.

56.2. ADAPTACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE AL PERSONAL LABORAL DEL SENADO ANTE CONDUCTAS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El borrador de “Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales” prevé la aplicación del régimen sancionador a las conductas constitutivas de acoso, que serán tipificadas como faltas muy graves. En la sesión de la Comisión Paritaria celebrada el 1 de marzo de 2021, se ha acordado con el Comité de Empresa del Senado incluir un anexo al Convenio Colectivo del personal laboral de la Cámara que incorpore dicho régimen sancionador.

Eje 8.- Comunicación y lenguaje inclusivo

El objetivo de este eje es garantizar la utilización de lenguaje inclusivo o no sexista en la comunicación institucional de las Cámaras y en los documentos administrativos que se elaboren por el personal que trabaja al servicio de la Administración parlamentaria.

A continuación se relacionan los indicadores de implantación del Eje 8, con indicación de su grado de realización.

57. Se realizará una guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en el ámbito de la Administración parlamentaria, lo que permitirá utilizar criterios que incluyan la perspectiva de género en la comunicación de las Cámaras y en los documentos administrativos que estas generen. El documento será sometido a la aprobación de las Mesas de las Cámaras.

57.1. APROBACIÓN POR LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS DE UNA GUÍA PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LA COMUNICACIÓN.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

57.2. APROBACIÓN POR LA MESA DEL SENADO DE UNA GUÍA PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LA COMUNICACIÓN.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Se ha elaborado un borrador de la guía de lenguaje no sexista, con el título “Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la Administración parlamentaria”, pendiente de su aprobación por las Mesas de las Cámaras.

58. La guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en el ámbito de la Administración parlamentaria se difundirá a través de la página web y de la intranet de cada Cámara.

58.1. DIFUSIÓN DE LA GUÍA PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LA COMUNICACIÓN EN LAS PÁGINAS WEB DE LAS CÁMARAS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

58.2. DIFUSIÓN DE LA GUÍA PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LA COMUNICACIÓN EN LA INTRANET DE LAS CÁMARAS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Una vez aprobada la Guía se difundirá por varias vías:

- Publicación en la página web y en la Intranet
- Elaboración de clips informativos mediante infografías animadas que ayuden a la redacción de textos no sexistas
- Publicación de un artículo en la Revista de las Cortes Generales analizando el lenguaje no sexista y su necesidad de incorporación a la Administración parlamentaria

59. Se realizarán cursos específicos para la utilización de lenguaje inclusivo, de carácter obligatorio o voluntario.

Una vez aprobada y difundida la Guía se organizarán cursos destinados a las personas que redactan habitualmente textos, especialmente los destinados a la difusión pública.

59.1. CURSOS ESPECÍFICOS PARA LA UTILIZACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO IMPARTIDOS EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

59.2. CURSOS ESPECÍFICOS PARA LA UTILIZACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO IMPARTIDOS EN EL SENADO.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

60. Se revisarán todas las secciones de las páginas web del Congreso de los Diputados y del Senado y se corregirán aquellas pantallas en las que se aprecie un uso no igualitario o estereotipado de las imágenes o del lenguaje.

60.1. REVISIÓN DE LAS SECCIONES Y PANTALLAS DE LA PÁGINA WEB DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Con motivo de la reciente renovación de la página web del Congreso de los Diputados se ha comenzado la revisión de todas las pantallas y secciones de la página web. Se han modificado los rótulos de las secciones y los menús y la mayor parte de los textos.

60.2. REVISIÓN DE LAS SECCIONES Y PANTALLAS DE LA PÁGINA WEB DEL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se han revisado los contenidos de la página web del Senado, corrigiendo las pantallas en las que se apreciaba un uso no igualitario o estereotipado de las imágenes o del lenguaje. Asimismo, se ha mejorado la presentación de la información desagregada por sexos de la presencia de mujeres en la Cámara, proporcionando datos abiertos sobre el número de senadores y senadoras en una perspectiva diacrónica.

61. Por su importancia para la imagen que ofrecen las Cámaras, se modificará la uniformidad del Cuerpo de Ujieres para garantizar la igualdad en su diseño y su adaptación a la fisonomía de mujeres y hombres.

61.1. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LOS DISEÑOS DE LOS UNIFORMES DEL CUERPO DE UJIERES DE LAS CORTES GENERALES.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

61.2. ADAPTACIÓN A LA FISIONOMÍA DE HOMBRES Y MUJERES DE LOS UNIFORMES DEL CUERPO DE UJIERES DE LAS CORTES GENERALES.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0

A lo largo de 2021 se revisará la uniformidad del Cuerpo de Ujieres y, en su caso, se adoptarán las medidas oportunas.

62. Se revisarán los pictogramas utilizados en la señalización de los edificios de las Cámaras para detectar y sustituir aquellos que ofrezcan innecesariamente imágenes estereotipadas que no respondan a un tratamiento igualitario de mujeres y hombres.

62. 1. REVISIÓN DE LA SEÑALIZACIÓN.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

62.1.1. En los edificios del Congreso de los Diputados

A lo largo de 2021 se elaborará una propuesta de normalización y unificación de la cartelería y señalética en los edificios del Congreso, en que se contemple la utilización de símbolos y pictogramas que no ofrezcan innecesariamente imágenes estereotipadas de hombres y mujeres, si bien dicha propuesta habrá de atenerse a lo que establezca al respecto el Plan de Autoprotección de la Cámara y la legislación vigente.

62.1.2. En los edificios del Senado

Coincidiendo con el Plan de cartelería informativa sobre el COVID-19, se ha elaborado una Propuesta de normalización y unificación de la cartelería y señalética en los edificios del Senado. En ella se ha tenido en cuenta la utilización de símbolos y pictogramas que no ofrezcan innecesariamente imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la modificación de los pictogramas debe hacerse respetando la legislación en la materia respecto a determinadas señales, establecidas en el Plan de Autoprotección de la Cámara, que son de uso obligatorio y estandarizado (p. ej. salidas de emergencia, aseos, ubicación de extintores, etc.).

62.2. MODIFICACIONES EN LA SEÑALIZACIÓN

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

62.2.1. En los edificios del Congreso de los Diputados

62.2.2. En los edificios del Senado

Las nuevas placas de despacho que se encarguen se rotularán siguiendo criterios de lenguaje inclusivo.

Otras medidas

Además de los indicadores de implantación del Plan de Igualdad, se han realizado otras acciones, no incluidas en el mismo.

1.- PROCESOS DE ADJUDICACIÓN DE BECAS

Congreso de los Diputados

Se han recogido los datos relativos a participación en el proceso de adjudicación de becas, desagregados por sexos:

	SOLICITUDES		CONCESIÓN	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN	48	108	1	5
DIRECCIÓN DE DOCUMENTACIÓN, BIBLIOTECA Y ARCHIVO	37	77	5	7
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS, ANÁLISIS Y PUBLICACIONES	47	48	1	2

Senado

1. Se han revisado y elaborado documentos para los procesos de adjudicación de becas, incluidas las bases de las convocatorias, con criterios de lenguaje inclusivo.
2. Se han recogido los datos relativos a participación en el proceso de adjudicación de becas, desagregados por sexos:
 - I. BECAS DE FORMACIÓN EN COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL PARA EL AÑO 2021
 - Número de solicitudes presentadas:
 - Turno libre: 202 mujeres y 101 hombres.
 - Turno de reserva para personas con discapacidad: 1 mujer y 2 hombres.
 - Total: 203 mujeres y 103 hombres.
 - Adjudicatarios desagregados por sexo: 1 mujer y 2 hombres.
 - II. BECAS DE FORMACIÓN EN DOCUMENTACIÓN PARA EL AÑO 2021:
 - Número de solicitudes presentadas:
 - Turno libre: 65 mujeres y 38 hombres.
 - Turno de reserva para personas con discapacidad: 1 hombre y 1 mujer.
 - Total: 66 mujeres y 39 hombres.
 - Adjudicatarios desagregados por sexo: 10 mujeres y 5 hombres.

2.- DATOS SOBRE OTROS PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

Se facilitan, aunque no estén contemplados como indicadores del Plan de Igualdad, los datos desagregados por sexo de los puestos de libre designación que no dependen del Letrado Mayor del Senado. Las propuestas de nombramiento de libre designación de los responsables de las Secretarías de las Direcciones dependen, en cada caso, del titular del órgano directivo afectado. Se trata de nombramientos individuales de personas del Cuerpo Administrativo de las Cortes Generales, colectivo altamente feminizado, de ahí que se constata un desequilibrio en favor de las mujeres en estos nombramientos. Actualmente el 79,86% del personal del Cuerpo Administrativo del Congreso de los Diputados y el 73,96% del personal del Cuerpo Administrativo que presta servicio en el Senado son mujeres. La ocupación desagregada por sexos en estos nombramientos es la siguiente:

	NÚMERO DE PLAZAS LIBRE DESIGNACIÓN CUBIERTAS	OCUPADAS POR HOMBRES	OCUPADAS POR MUJERES
Responsables de Secretaría Congreso de los Diputados	16	2	14
Responsables de Secretaría Senado	13	1	12

3.- PLAN DE COMUNICACIÓN

Además de las acciones previstas en los indicadores específicos del Eje 8 del Plan de Igualdad, se prevé la elaboración de un Plan de Comunicación, centrado especialmente en la comunicación interna, de las medidas adoptadas para la implantación del Plan.

IV.- CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Durante el primer año de vigencia del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales se han producido notables avances en su implantación, circunstancia especialmente reseñable en un año que ha estado marcado por la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia provocada por el coronavirus SARS-Cov-2.

Los datos contenidos en el primer informe anual de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales (marzo 2020-abril 2021) reflejan que 45 de los 142 indicadores han sido realizados (el 31,69%), 53 están en proceso de realización (el 37,32%) y 44 están pendientes de implantar (el 30,98%).

El grado de implantación del Plan, atendiendo a un análisis cualitativo y cuantitativo del cumplimiento de cada una de las medidas en él contempladas, refleja un avance en porcentaje del 56,50%, lo que pone de manifiesto el esfuerzo realizado por las distintas unidades administrativas de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado responsables de su ejecución.

Los avances han sido especialmente significativos en los ámbitos organizativo (eje 1), de acceso al empleo público (eje 2), formación, información y sensibilización (eje 4), representatividad (eje 5), salud laboral, prevención del acoso y violencia de género (eje 7) y de comunicación y lenguaje inclusivo (eje 8).

Además de la constitución de la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan, que tuvo lugar en la reunión celebrada el día 25 de febrero de 2021, destacan la creación de sendos Departamentos con competencias en materia de igualdad en las Secretarías Generales de ambas Cámaras mediante la modificación de sus respectivas plantillas orgánicas. También se han puesto en marcha portales de igualdad en sus páginas web y se han incluido cláusulas sociales en materia de igualdad en los pliegos que rigen las licitaciones, valorándose muy positivamente aquellas que han sido adaptadas a las características concretas de la prestación requerida, de modo que se anima a las unidades encargadas de la preparación de los expedientes de contratación a incorporarlas en la medida de lo posible, conforme al ordenamiento jurídico.

Por lo que afecta al empleo público, se han publicado en las páginas web de las Cámaras los datos desagregados por sexo de la composición numérica de los cuerpos del personal funcionario, de los grupos profesionales del personal laboral y del personal eventual. Las bases de las convocatorias de los procesos de selección han sido revisadas para facilitar la participación de las aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia, se han incluido en los temarios contenidos de igualdad y violencia de género y se ha garantizado la paridad en la composición los tribunales y las comisiones de selección del personal. Por su parte, los tribunales calificadoros y las comisiones de selección han elaborado información relativa a la distribución por sexo de los aspirantes en las distintas fases de los procedimientos.

En el ámbito de la carrera profesional y de las retribuciones del personal se mantiene la conclusión reflejada en el Plan de Igualdad de que no existe en las Cámaras desigualdad o brecha de género (brecha salarial ajustada), ya que los concursos de promoción se convocan y resuelven atendiendo a baremos que responden a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y las retribuciones, tanto básicas como complementarias, están objetivamente fijadas en función del cuerpo o grupo profesional de procedencia y el destino ocupado. Si se toma en consideración el salario medio bruto anual del personal, desagregado por sexo e incluyendo todos los conceptos retributivos, los datos son muy favorables a las mujeres, ya que la brecha salarial no ajustada es de aproximadamente -10%.

También se han producido avances significativos en materia de formación del personal de los Departamentos competentes en materia de igualdad y en el análisis estadístico de datos desagregados por sexo (composición de órganos, puestos de promoción, conciliación,

siniestralidad, formación, etc.). Ello no obstante, se recomienda en materia de análisis de la brecha salarial incluir en próximas evaluaciones datos desagregados por sexo de retribuciones básicas y complementarias de las diferentes categorías de personal, así como de las compensaciones económicas por servicios extraordinarios.

Se ha elaborado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales, que será sometido a los órganos de representación del personal y elevado a las Mesas de las Cámaras para su aprobación durante el año del 2021.

Los aspectos en los que los avances son de momento parciales son los relativos a la adaptación normativa, que se está llevando a cabo de forma gradual, a medida en que se van aprobando modificaciones de la regulación existente, así como la elaboración del Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género en el ámbito de las Cortes Generales y de unas Directrices para el uso no sexista del lenguaje, documentos en los que se está trabajando y cuya implantación se considera prioritaria, conforme al ordenamiento jurídico. Una vez aprobadas las mencionadas directrices se estima conveniente adaptar los modelos utilizados para la elaboración de documentos administrativos y revisar el contenido de las guías, manuales y normas existentes, incluido el Plan de Igualdad. Otros aspectos relevantes que están pendientes de implantación -total o parcial- se refieren a la formación y sensibilización del personal en materia de igualdad, cuya planificación y contratación, así como el alcance voluntario u obligatorio de la asistencia, están pendientes de definición; la adaptación de infraestructuras, entre las que figura la instalación de cambiadores y la habilitación de una sala de lactancia; y el estudio e implantación de nuevas medidas de conciliación, que deberán ser analizadas y negociadas con la representación del personal una vez se supere la situación de crisis sanitaria ocasionada por la pandemia, medidas que por su contenido pueden tener gran impacto en la vida de las personas que desarrollan sus funciones al servicio de las Cámaras y sobre las que se realizarán acciones divulgativas. Es reseñable, por último, el hecho de que durante la pandemia se hayan adoptado numerosas medidas destinadas a proteger la salud de las personas que trabajan en las Cámaras y a facilitar la conciliación de la vida personal laboral, personal y familiar.