

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES

Acta nº 2 (16 de junio de 2021)

Asistentes:

En representación de la Administración parlamentaria:

- Excm.a Sra. D<sup>ª</sup>. Ana María Pastor Julián, Vicepresidenta Segunda de la Mesa del Congreso.
- Excm.a Sra. D<sup>ª</sup>. María Gloria Elizo Serrano, Vicepresidenta Tercera de la Mesa del Congreso.
- 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<sup>ª</sup>. Mercedes Araújo Díaz de Terán, Secretaria General Adjunta para Asuntos Administrativos del Congreso.
- Ilma. Sra. D<sup>ª</sup>. Ana María Álvarez Pablos, Secretaria General Adjunta para Asuntos Administrativos del Senado.

En representación del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales:

- Sra. D<sup>ª</sup>. Patricia Cillero Calvillo. Representante del personal funcionario
- Sr. D. Ernesto Fuentes Guiote. Representante del personal funcionario
- Sra. D<sup>ª</sup>. Noelia Martínez González. Representante del personal laboral del Senado.
- Sra. D<sup>ª</sup>. Mónica Puentes Sánchez. Representante del personal funcionario

Asisten también, como responsables de la implantación del Plan de Igualdad, las directoras de Recursos Humanos y Gobierno Interior del Congreso y del Senado y la jefa del Departamento de Igualdad del Senado.

Orden del día:

1. Aprobación de las Normas de organización y funcionamiento de la Comisión de seguimiento
2. Aprobación del primer Informe anual de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales
3. Toma de conocimiento 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

### **Desarrollo de la sesión y acuerdos:**

Comienza la Sra. Pastor Julián a las 14:15 horas, en la Sala Manuel Broseta del Senado, leyendo el punto 1 del orden del día.

1.- Aprobación de las Normas de organización y funcionamiento de la Comisión de seguimiento.

Se acuerda aceptar la modificación propuesta por la representación del personal de los artículos 10 y 11, ampliándose a dos las reuniones mínimas anuales de la Comisión.

Se aprueban por unanimidad las Normas de organización y funcionamiento de la Comisión de seguimiento.

2.- Aprobación del primer Informe anual de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

Se acuerda que la representación del personal y la administración parlamentaria redactarán un documento de consideraciones finales incorporando las propuestas de mejora tras la reunión.

Se aprueba por unanimidad el primer Informe anual de seguimiento del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

3.- Toma de conocimiento 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.

Se aprueba por unanimidad sin debate previo.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 14: 50 horas.

**ANEXO AL ACTA:**

Se adjunta el documento de la representación del personal Consideraciones finales y propuestas de mejora.

**ANEXO**

**V.- CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

Las propuestas de mejora presentadas por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad han sido las siguientes:

*REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL*

- **CONSIDERACIONES GENERALES**
  - En general, dadas las circunstancias contextuales, la implantación del Plan en el primer año es positiva; el avance es notable, pero insuficiente en algunos aspectos.
  - Las propuestas que están en 0 son cruciales. Los Ejes 3 y 6 del Plan son los menos desarrollados y los que más van a modificar la vida del personal.

- EJE 1
  - 3.1. Se recuerda que no solo hay que modificar las Plantillas Orgánicas con perspectiva de género, sino todas las normas de organización y de personal, y que la perspectiva de género es un campo más amplio que la revisión del uso del lenguaje para hacerlo inclusivo.
  - 6.2. Incluir también en este apartado otras cláusulas relacionadas con la igualdad, como se especifica en el Informe en lo relativo al punto 6.3.
- EJE 2
  - 13.1.1. Revisar nuevamente el lenguaje inclusivo de las convocatorias, en tanto hay margen de mejora.
- EJE 3
  - 20. La representación del personal considera fundamental desarrollar este indicador.
  - 21.2. Propuesta de mejora para una muestra más significativa de datos:
    - Calcular la brecha salarial a partir de los datos de retribuciones de salarios base desagregados por sexo y divididos por cuerpos en personal funcionario o categorías profesionales en personal laboral, además de los complementos de destino para puestos de trabajo que los lleven asociados.
    - Calcular la brecha salarial con datos de retribuciones desagregados por sexo de conceptos extrasalariales tales como los servicios extraordinarios o las colaboraciones en procesos selectivos.
    - Incorporación de datos referidos al personal eventual.
- EJE 4
  - 22.2. Desarrollo e implementación de una oferta formativa propia. Obligatoriedad de determinadas formaciones.
  - 22.3. La dotación presupuestaria del Senado para este aspecto se considera manifiestamente insuficiente.
- EJE 5
  - 33. Modificación del literal para que el lenguaje sea inclusivo: “*la representación*” (extensible a todos los puntos del Plan de Igualdad que adolezcan de este aspecto).
- EJE 6
  - 38. Se propone realizar una tarea divulgativa al personal de este indicador (aplicable al resto del Plan).
- EJE 7
  - Fundamental promover las modificaciones normativas necesarias para el desarrollo de este eje con la máxima urgencia; es necesario dotarnos de herramientas de manera inminente que amparen a las mujeres víctimas de violencia de género en un momento crítico de avance de la violencia machista.
- EJE 8
  - 57. Guía uso no sexista del lenguaje. Finalización del documento, aprobación y publicación a la menor brevedad. El trabajo está hecho; no hay motivo para no difundirlo.