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

Abril 2022 – Abril 2023

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 | 9 |
| Eje 1.- Medidas organizativas y transversalidad | 9 |
| Eje 2.- Acceso al empleo público..... | 21 |
| Eje 3.- Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales | 37 |
| Eje 4.- Formación, información y sensibilización | 50 |
| Eje 5.- Representatividad | 65 |
| Eje 6.- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad..... | 70 |
| Eje 7.- Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género | 78 |
| Eje 8.- Comunicación y lenguaje inclusivo | 87 |
| IV.- CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA | 92 |

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 prevé la elaboración de informes anuales de seguimiento y evaluación. La Comisión de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales aprobó el primer Informe anual, correspondiente al período marzo de 2020 a abril de 2021, en su reunión del 16 de junio de 2021. Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, reunidas en sesión conjunta, tomaron conocimiento del Informe el 21 de septiembre de 2021.

Asimismo, esta Comisión aprobó el segundo informe anual, correspondiente al periodo abril 2021 a abril de 2022, el día 22 de noviembre de 2022. Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado tomaron conocimiento del Informe el 31 de enero de 2023.

El objetivo general de este informe es conocer el grado de implantación de las medidas previstas en el Plan y los avances respecto al Informe anterior. La metodología utilizada es la implantada en el primer Informe, que analiza los 142 indicadores en los que se estructura el Plan de Igualdad, agrupados en ocho ejes de actuación. Para la elaboración del informe anual se ha tenido en cuenta, además, lo previsto en las Normas de Organización y Funcionamiento de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, así como en los dos informes anteriores.

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.

Las Normas de Organización y Funcionamiento de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, publicadas en los portales de Igualdad de la página web y de la Intranet de las Cámaras, establecen que las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado presentarán el borrador del Informe a la Comisión de seguimiento antes del 30 de abril de cada año, para que formule las modificaciones que considere oportunas.

Metodología y estructura

1.- RECOGIDA DE INFORMACIÓN

El tercer informe se ha elaborado con una continuidad metodológica respecto al primer y segundo informes anuales, lo que facilita su comprensión y el análisis de la implantación del Plan de Igualdad en una perspectiva plurianual.

El sistema utilizado sigue las pautas de la Administración General del Estado en la elaboración de sus informes de seguimiento de los planes de igualdad que son, en primer lugar, un método de recogida de datos de forma regular de todas las unidades administrativas, a través de los centros de gestión de Recursos Humanos y, en segundo lugar, la organización del seguimiento en 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.

Los datos que aparecen en el informe han sido recabados por las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

2.- ESTRUCTURA

El informe se estructura de la siguiente manera:

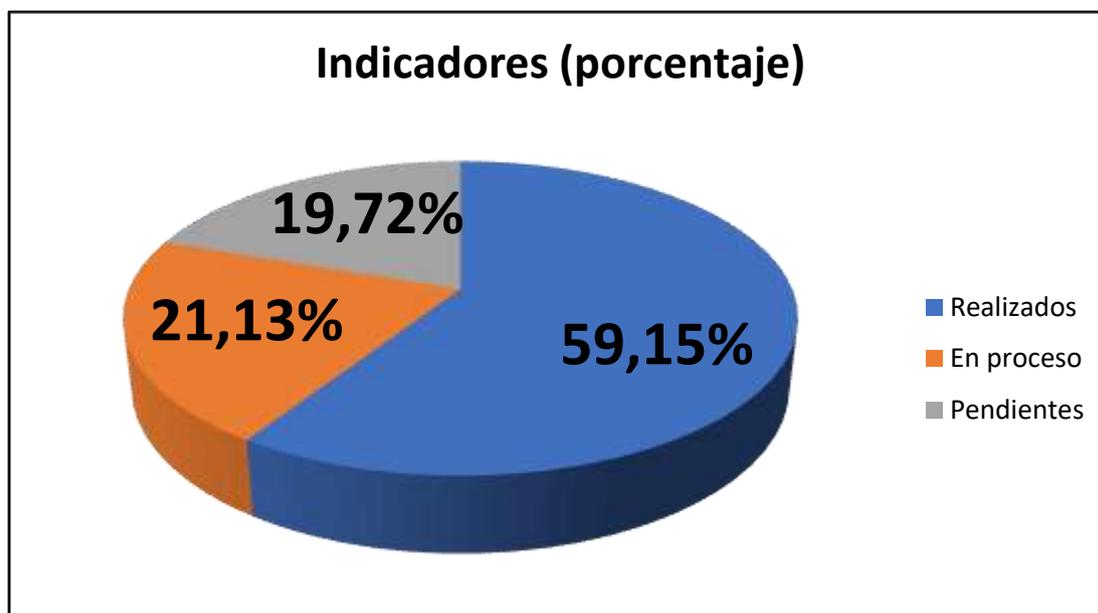
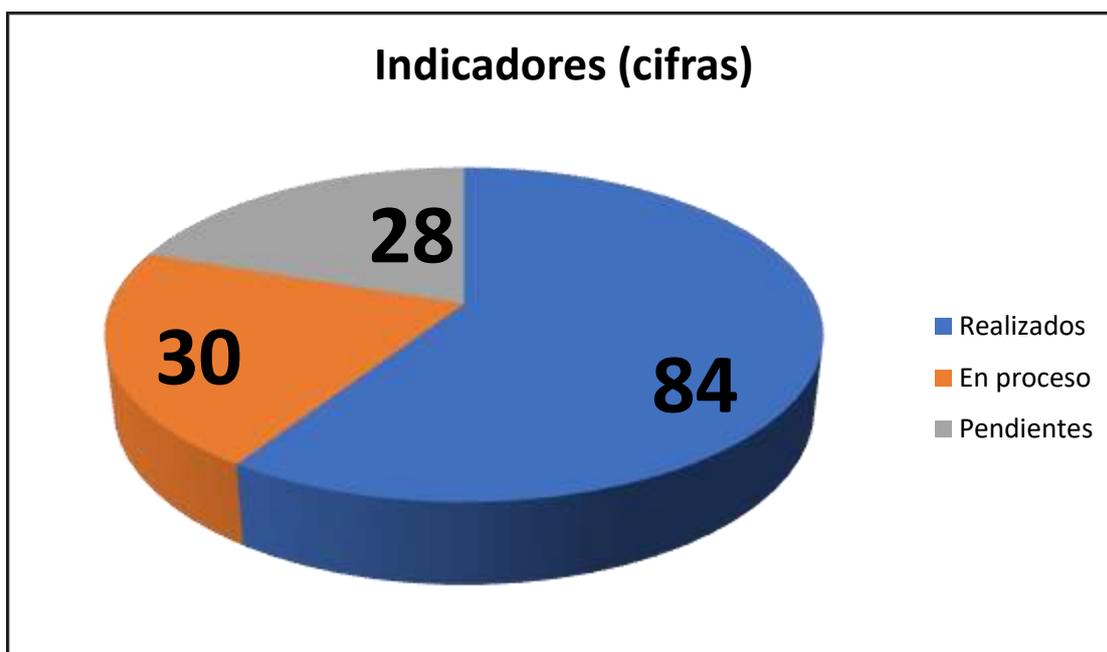
1. Evaluación cuantitativa general del proceso de implantación del Plan de Igualdad. Se presentan gráficamente el total de acciones realizadas, en proceso de realización y pendientes de realizar, así como una evaluación general del grado de cumplimiento del Plan. Se introducen, asimismo, las mejoras que se han producido en el periodo relativas a cada eje.
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.

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.

II.- EVALUACIÓN CUANTITATIVA

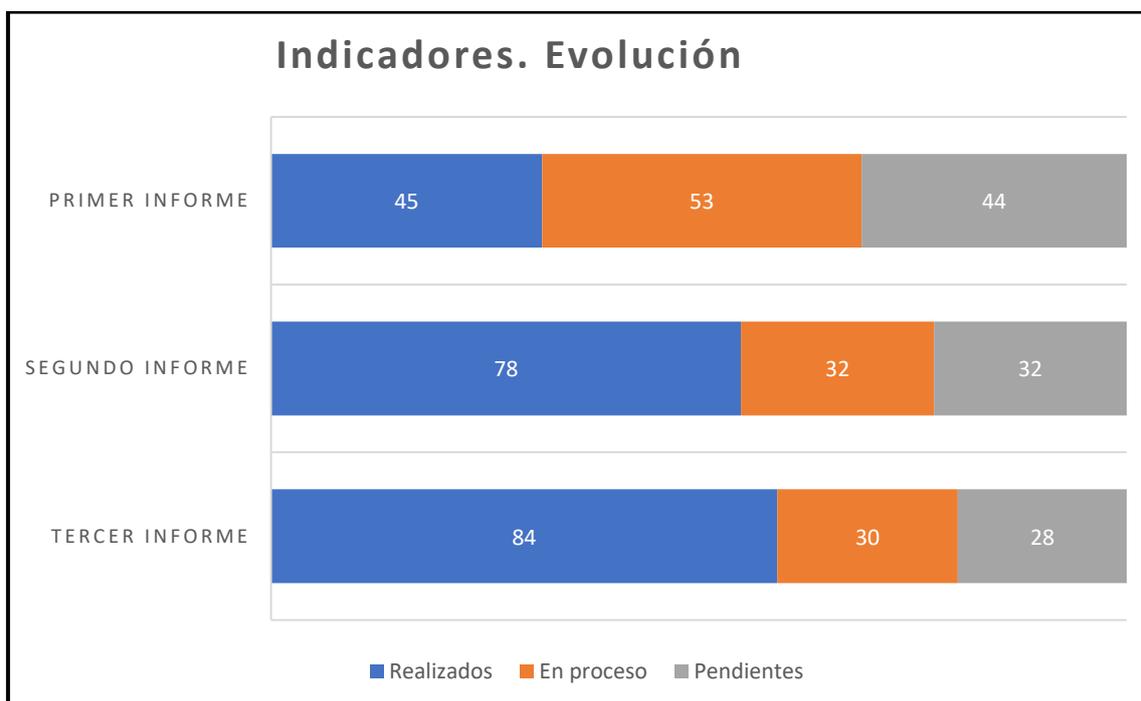
Grado total de implantación del Plan

El Plan de Igualdad de las Cortes Generales establece un total de 142 indicadores para realizar el seguimiento de su implantación. Desde su entrada en vigor, se han realizado 84 de estos indicadores, lo que supone un 59,15% del total. Asimismo, 30 indicadores (21,13%) están en proceso de realización, mientras que 28 indicadores se encuentran pendientes de realizar, lo que supone el 19,72 %.



Así pues, de un total de **142 indicadores**, se encuentran, a fecha de cierre del presente informe, realizados y en proceso, un total de 114, lo que supone un porcentaje de implantación del 80,28%. Respecto del año 2022, en que tal porcentaje de implantación fue del 77,46 %, se ha crecido un 2,82%.

En el siguiente gráfico se recoge la evolución de la implantación total del Plan desde marzo de 2020 hasta abril de 2023, desglosado en los períodos analizados en cada uno de los Informes anuales:

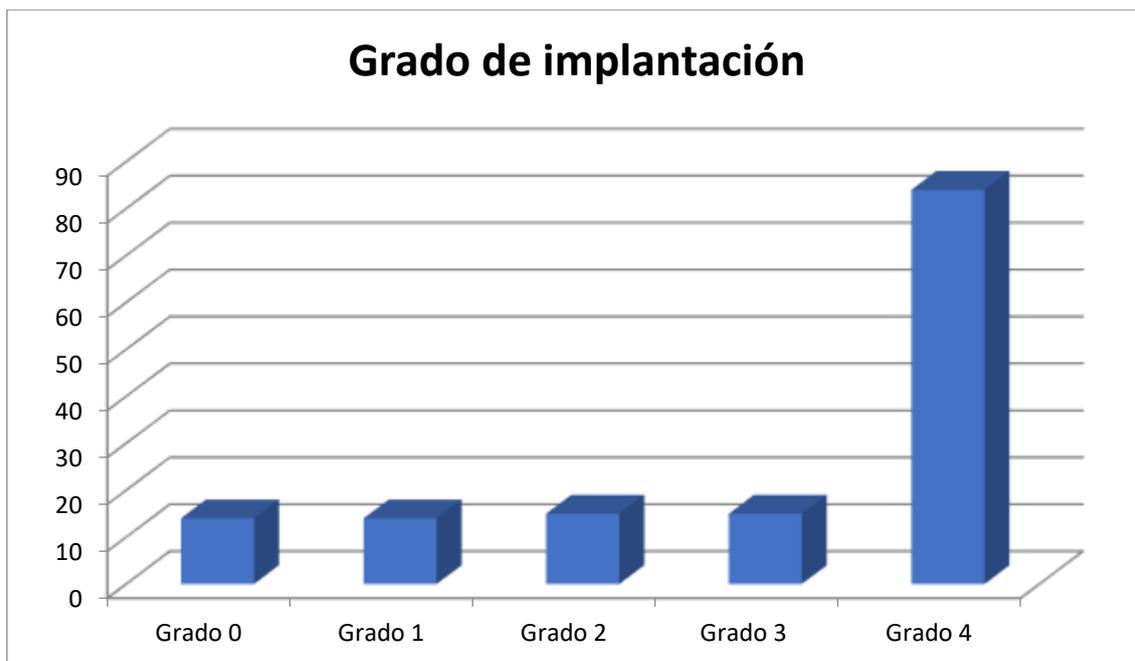


El grado de implantación de un Plan de Igualdad se calcula situando cada uno de los indicadores en una escala numérica según un criterio determinado. El criterio establecido en el informe es el siguiente:

- **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:



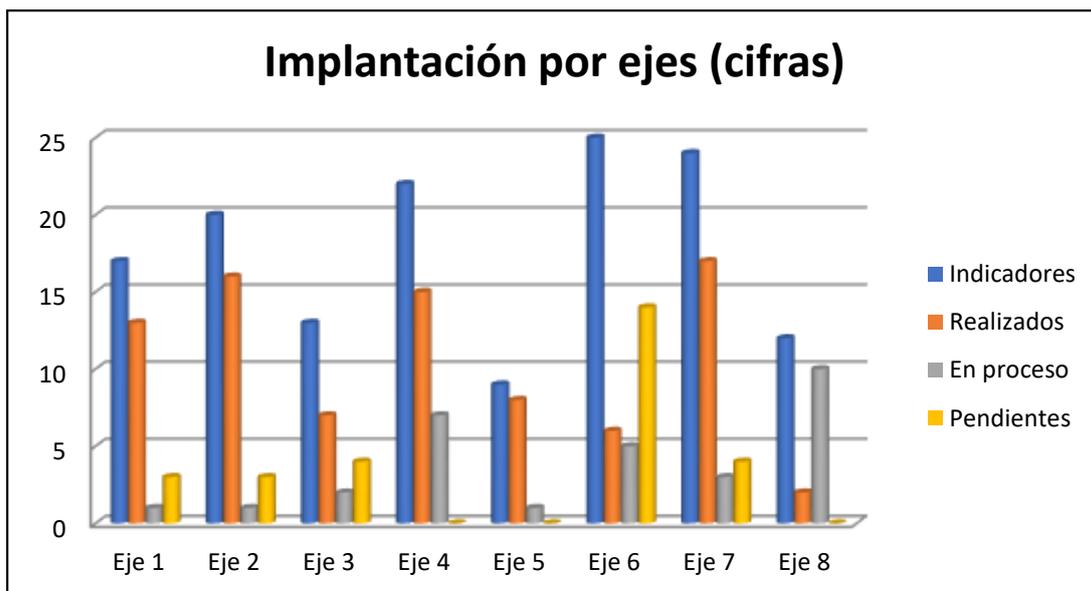
De acuerdo con estos datos, el promedio en el grado de implantación del Plan de Igualdad en el período abril de 2022 – abril de 2023 es de 3,01.

El promedio en el grado de implantación en abril de 2022 era del 2,83 por lo que se ha producido un avance 0,18 décimas respecto al promedio del año anterior, lo que supondría un porcentaje de crecimiento del promedio de 6,36%.

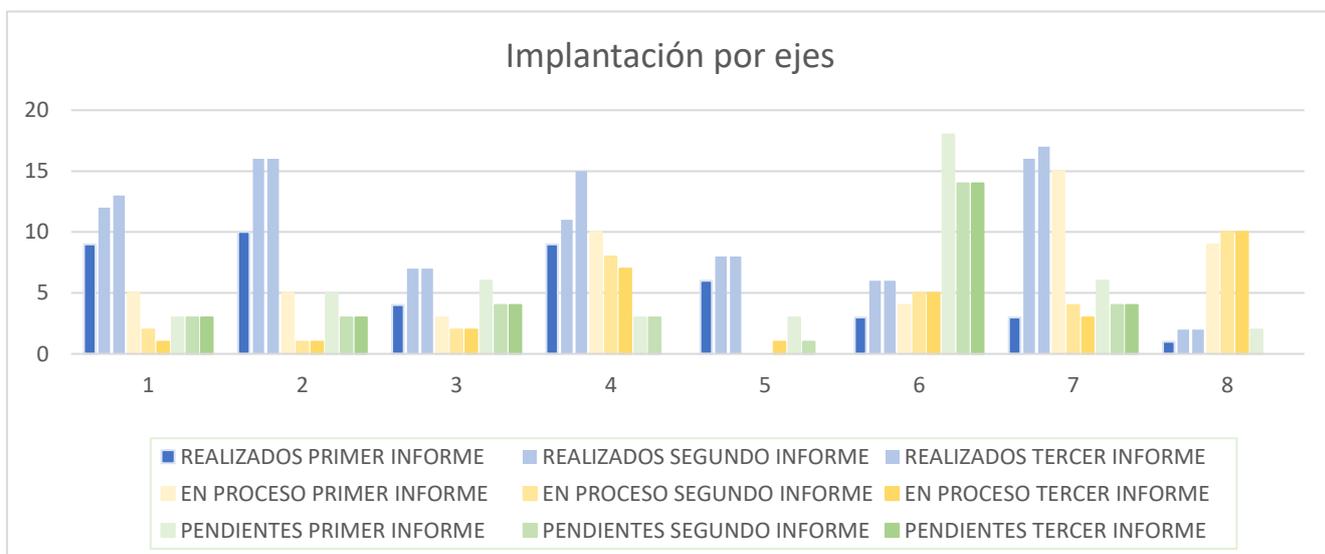
Grado de implantación por ejes de actuación

El grado de implantación del Plan de Igualdad varía al analizar cada uno de los ocho ejes de actuación. Los datos globales de implantación de cada eje son los siguientes:

- Eje 1, Medidas organizativas. Tiene 17 indicadores, de los cuales: 13 se han realizado, 1 está en proceso de realización y 3 están pendientes.
- Eje 2, Acceso al empleo público. Tiene 20 indicadores, de los cuales: 16 se han realizado, 1 está en proceso de realización y 3 están pendientes.
- Eje 3, Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales. Tiene 13 indicadores, de los cuales: 7 se han realizado, 2 están en proceso de realización y 4 pendientes.
- Eje 4, Formación, información y sensibilización. Tiene 22 indicadores, de los cuales 15 se han realizado, 7 están en proceso de realización y 0 están pendientes.
- Eje 5, Representatividad. Tiene 9 indicadores, de los cuales: 8 se han realizado y 1 está pendiente.
- Eje 6, Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad. Tiene 25 indicadores, de los cuales 6 se han realizado plenamente, 5 están en proceso de realización y 14 pendientes.
- Eje 7, Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género. Tiene 24 indicadores, de los cuales 17 se han realizado plenamente, 3 están en proceso de realización y 4 pendientes.
- Eje 8, Comunicación y lenguaje inclusivo. Tiene 12 indicadores, de los cuales 2 se han realizado y 10 están en proceso de realización.

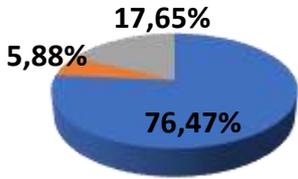


En el siguiente gráfico se muestra la implantación por ejes desde una perspectiva comparada desde marzo de 2020, fecha de la aprobación del Plan, hasta marzo de 2023. Se incluyen los datos del primer informe anual, correspondiente al período marzo de 2020 – abril de 2021, los datos del segundo, correspondiente al período marzo de 2021 – abril de 2022 y los del presente informe, correspondiente al tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.

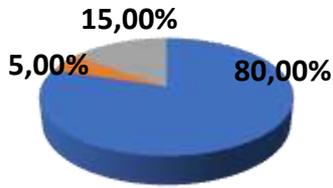


Implantación por ejes (porcentaje)

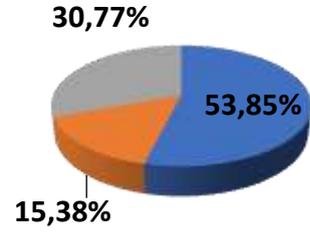
Eje 1



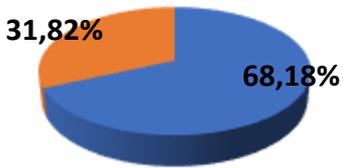
Eje 2



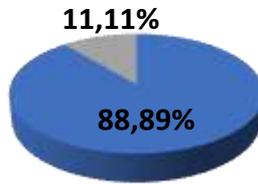
Eje 3



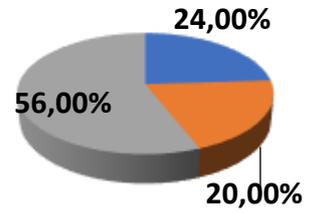
Eje 4



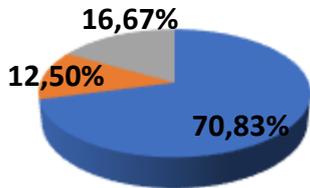
Eje 5



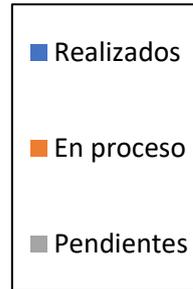
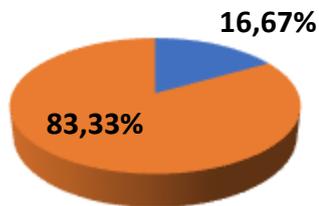
Eje 6



Eje 7



Eje 8



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 tercer 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:

- Excma. Sra. D^ª. Ana María Pastor Julián, Vicepresidenta Segunda de la Mesa del Congreso de los Diputados.
- Excma. 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 día 26 de octubre de 2022, la Junta de Personal de las Cortes Generales, comunicó una nueva designación de miembros, tras las elecciones sindicales que renovaron dicho órgano:

- Sra. D^ª. Rosa María Chico Romero
- Sr. D. Manuel José García Acero
- Sra. D^ª. Patricia Gutiérrez López

- Sra. D.^a Ángeles Pérez 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. 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, siendo sustituida posteriormente por D. Vicente Mascaraque Loeches.

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.

Reuniones de la Comisión de Seguimiento en el año 2021:

- Sesión constitutiva de la Comisión. 25 de febrero de 2021.
- Sesión número 2. 16 de junio de 2021.

En la reunión del 16 de junio de 2021, se aprobaron las Normas de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

Reuniones de la Comisión de Seguimiento en el año 2022:

- Sesión número 3. 22 de noviembre de 2022.

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 modificación de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Congreso de los Diputados por la que se crea, en la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, 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.

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/a 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 personal funcionario del Cuerpo Administrativo, la plaza de Administrador/a dentro del Servicio de Igualdad. La convocatoria se resolvió con la adjudicación de la plaza el 2 de junio de 2021.

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 modificación de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado por la que se crea, en la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, 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.

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/a 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.

El 7 de junio de 2021 la Mesa del Senado acordó la modificación de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado. Esta reforma profundiza en la consideración de la igualdad y la diversidad como parte de la gestión de los recursos humanos de la Secretaría General. Se incorpora la obligación de realizar cursos de capacitación específicos para todos los puestos de trabajo relacionados con la gestión de la igualdad y la diversidad. Los puestos de trabajo con competencias en la materia del Departamento de Igualdad y Prevención Riesgos Laborales, dentro de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior son: una jefatura de Departamento, cuya cobertura se realiza mediante el sistema de libre designación; una Jefatura de Servicio de Igualdad, directamente dependiente del Departamento; una plaza de Técnico/a, con dependencia directa de la Jefatura de Servicio; una plaza de Administrador o Administradora, con dependencia directa de la jefatura de Servicio. Se crean cinco plazas de Ayudante de Servicios Generales, personal laboral del nuevo grupo profesional E0, bajo la dependencia de la jefatura del Servicio de Igualdad.

El 10 de marzo de 2022 el Letrado Mayor del Senado aprobó la convocatoria para la provisión, entre personal funcionario del Cuerpo Administrativo, la plaza de Administrador o Administradora dentro del Servicio de Igualdad. El plazo de presentación de instancias finalizó el 24 de marzo de 2022.

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: 3

Congreso de los Diputados: Se ha revisado la plantilla orgánica del Congreso de los Diputados para garantizar el uso de lenguaje no sexista. Actualmente se encuentra publicada una versión consolidada en la página web de la Cámara. Del mismo modo, se ha publicado una versión consolidada en lenguaje no sexista de la plantilla orgánica de los servicios comunes de las Cortes Generales.

Senado: El texto refundido de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado, aprobado por la Mesa de la Cámara en su reunión del 10 de mayo de 2022 está redactado teniendo en cuenta la perspectiva de género, con un uso del lenguaje no sexista en las denominaciones de los puestos de trabajo y sus funciones.

El Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, firmado el 1 de junio de 2021 y aprobado por la Mesa del Senado el 7 de junio de 2021, incluye como principio rector el de igualdad y no discriminación por orientación sexual o identidad de género (artículo 2).

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: 1

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.

Se ha iniciado el proceso de negociación de la reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales. El 7 de noviembre de 2022 se mantuvo una primera reunión entre la representación del personal y la Administración parlamentaria.

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 puesto en marcha el espacio de Igualdad en la página web del Congreso, operativo desde el 15 de marzo de 2021. Este espacio cuenta con toda la información obligatoria en desarrollo del I Plan de Igualdad, que se alimenta y va completándose a medida que se van aprobando las acciones correspondientes, así como enlaces de interés.

La estructura del espacio de igualdad es la siguiente:

PLAN DE IGUALDAD: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anexo I Plan de Igualdad: Indicadores para la evaluación

- Informes anuales

MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y DE TRANSVERSALIDAD

- Comisión de Seguimiento
- Unidades administrativas responsables en materia de igualdad
- Enlaces de interés

ACCESO A EMPLEO PÚBLICO

- Composición numérica de los Cuerpos de personal funcionario de las Cortes Generales y grupos profesionales de personal laboral, con datos desagregados por sexos
- Información con la relación numérica y porcentual, distribuida por sexos, de las personas admitidas en los procesos selectivos y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas
- Convocatorias que incorporan el dato de la composición desagregada por sexos

CARRERA PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LAS CORTES GENERALES

Texto consolidado redactado en lenguaje no sexista

- Plantilla orgánica de los servicios comunes de las Cortes Generales
- Plantilla orgánica de la Secretaría General del Congreso de los Diputados

REPRESENTATIVIDAD

- Informe con perspectiva de género sobre las elecciones a la Junta de Personal de las Cortes Generales

SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales

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, según se aprueben las medidas correspondientes.

La estructura del portal de Igualdad es la siguiente:

PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES. Versión html y pdf.

MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y DE TRANSVERSALIDAD

- Comisión de Seguimiento
- Unidades administrativas responsables en materia de igualdad
- Enlaces de interés

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

- Acceso al empleo público (Indicadores del Eje 2)
- Carrera profesional (Indicadores del Eje 3)

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO. Versión html y pdf.

INFORMES ANUALES

- Primer Informe anual
- Segundo informe anual

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En colaboración con la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones se ha puesto en marcha en marcha el espacio de Igualdad en la Intranet del Congreso. Este espacio cuenta con toda la información obligatoria en desarrollo del I Plan de Igualdad, sistematizada en sus ocho ejes, que se van completando a medida que se van implementando las acciones correspondientes, así como enlaces de interés. La estructura del espacio de Igualdad es la siguiente:

- PORTAL DE IGUALDAD DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
 - o 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.
- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD
 - o Normas de organización y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales
 - o Actas
- UNIDADES ADMINISTRATIVAS
 - o Protocolo de actuación frente al acoso: Asesoría Confidencial. Datos de contacto.
 - o Departamento de Igualdad
- ACCIONES FORMATIVAS
 - o Presentación del Plan de Igualdad
 - o Taller formativo sobre el abordaje del acoso en el entorno laboral desde el mainstreaming de género (25-01-2022).
 - o Jornada formativa: conciliación corresponsable y masculinidades cuidadoras (27-06-2022).
 - o Taller ¿Qué hacer ante la violencia de género?: acercándonos a sus víctimas (21-11-2022).
- INFORMACIÓN DE INTERÉS
 - o Newsletter 2022
- FORMULARIOS Y TRÁMITES
 - o Modelo de presentación de queja por acoso
- BUZÓN DE SUGERENCIAS
 - o Descripción y acceso a igualdad@congreso.es

No obstante, es preciso señalar que está previsto culminar 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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Con motivo de la puesta en marcha de la nueva Intranet de la Cámara, se ha actualizado el espacio de Igualdad en colaboración con la Dirección TIC. El nuevo espacio cuenta con los siguientes apartados:

- INFORMACIÓN ESTADÍSTICA: da acceso a la información del portal de igualdad de la web del Senado relativa a los datos estadísticos correspondientes al Eje 2 (Acceso al empleo público) y al Eje 3 (carrera profesional y retribuciones).
- INFORMES ANUALES de seguimiento de la implantación del Plan, tanto en formato PDF como mediante un enlace al formato web.
- PLAN DE IGUALDAD: se accede al Boletín Oficial de las Cortes Generales correspondiente a la publicación del I Plan de Igualdad, al folleto informativo editado por las Cámaras, a una animación explicativa y a los vídeos de las jornadas de presentación del Plan desarrolladas en el Congreso de los Diputados y en el Senado.
- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: acceso a los contenidos publicados en la web (composición, actas de las reuniones y normas de organización y funcionamiento).
- PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA: se ha incluido el enlace al Boletín Oficial de las Cortes Generales con la publicación 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 y otro enlace a la versión publicada en la web. Se puede descargar el modelo de presentación de quejas y se puede acceder a recursos formativos (sesiones formativas y de sensibilización celebradas en la Cámara y presentación utilizada en el curso de formación para personas que ocupan puestos con competencias en gestión de personal).
- REPRESENTATIVIDAD: incluye enlaces a los indicadores del Eje 5 publicados en la web y al informe con perspectiva de género sobre las últimas elecciones a la Junta de Personal elaborado por el Congreso de los Diputados y publicado en su web.
- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: se han puesto a disposición del personal recursos formativos sobre corresponsabilidad. A medida que se elaboren otros documentos, se irá actualizando la sección.
- ENLACES DE INTERÉS: acceso a la información publicada en la web.

Este contenido se verá ampliado a medida que se vayan produciendo nuevos documentos o se adopten medidas relacionadas con la implantación del Plan de Igualdad.

Se ha habilitado un buzón de sugerencias al que el personal puede hacer llegar sus impresiones y propuestas de mejora sobre la implantación del Plan de Igualdad.

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

Véase, a continuación, el Indicador 6.2.

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

Como se ha referido en los informes anteriores, desde el 10 de noviembre de 2021 se ha distribuido, y se encuentra ya plenamente asentada en su aplicación, una NOTA SOBRE LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN DE LAS CORTES GENERALES Y DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, elaborada por el Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral del Congreso de los Diputados.

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

La Mesa del Senado aprobó en su reunión del día 21 de junio de 2022 la Guía de contratación social del Senado. La Guía, que está disponible en el perfil del contratante de la página web de la Cámara, impone tanto indicadores de carácter general, de aplicación a todos los expedientes de contratación tramitados en el Senado, como recomendaciones cuya utilización particular queda a criterio del centro gestor de referencia en atención a las circunstancias y características especiales de cada caso.

El apartado III de la Guía, «Implantación y seguimiento», impone al Departamento de Gestión Contractual de la Dirección de Presupuestos y Contratación del Senado la obligación de elaborar periódicamente un informe, que sirva de base para la elaboración del informe anual de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, en el que se deje constancia de las cláusulas sociales efectivamente incorporadas a los pliegos en los distintos expedientes tramitados por la Cámara. El informe correspondiente al año 2022 se ha entregado al Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales e incluye un análisis cualitativo y cuantitativo de la incorporación de aspectos sociales en la contratación pública realizada por el Senado durante el año 2022, tanto la aprobada con anterioridad a la Guía de contratación social (18 expedientes de contratación aprobados por la Mesa del Senado) como la posterior (13 expedientes). Del contenido del informe se extraen las siguientes conclusiones relativas a las cláusulas sociales en la contratación pública celebrada por el Senado.

Indicadores de carácter general:

1. Lenguaje inclusivo y no discriminatorio: En el apartado primero de las Recomendaciones de la Guía de Contratación Social del Senado, éste se compromete a utilizar en todos los expedientes de contratación un lenguaje inclusivo y no discriminatorio ni por razón de discapacidad ni por razón de género, evitando toda referencia de carácter sexista. Este criterio venía aplicándose en la totalidad de los contratos de la Cámara incluso con carácter previo a la aprobación de la Guía de Contratación Social, por lo que su grado de aplicabilidad es pleno.
2. Cumplimiento de las exigencias relativas a la discapacidad y a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres:
 - a. Todos los pliegos de cláusulas administrativas particulares que rigen las licitaciones de la Cámara (antes y después de la aprobación de la Guía) contemplan una cláusula que lleva por rúbrica «Cumplimiento de la normativa laboral y en materia de igualdad de mujeres y hombres», donde se impone expresamente a la empresa adjudicataria la obligación de 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.

- b. Múltiples pliegos de cláusulas administrativas particulares anteriores a la aprobación de la Guía ya incluyen la obligación de aportar en el Sobre A (Documentación administrativa) una declaración responsable relativa al cumplimiento de la obligación de contar con un dos por ciento de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes y de contar con un plan de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71.1.d) de la Ley de Contratos del Sector Público. Es el caso de los contratos de suministro para la renovación y suscripción de licencias para la virtualización de servidores del sistema informático del Senado; de servicio integral de guardamuebles, traslados internos y transporte de mobiliario y enseres del Senado; y de servicios de gestión y asistencia técnica de viajes y visitas del Senado.
- c. La Guía de Contratación Social del Senado exige que las proposiciones presentadas por los licitadores contengan una declaración responsable relativa al cumplimiento efectivo del artículo 71.1.d) de la Ley de Contratos del Sector Público y a la obligación de la empresa de tener un plan de igualdad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El modelo de tal declaración se ha incorporado como Anexo II en más del 75% de los pliegos de cláusulas administrativas particulares (10 de los 13 expedientes). El citado anexo ha sido actualizado con posterioridad con ocasión de la modificación del artículo 71.1.d) introducida por la disposición final 27.3 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que hace extensiva a las empresas de 50 o más trabajadores la prohibición de contratar con el sector público por incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad.

Los tres casos en los que no se incluyó el anexo han sido:

- En el contrato de servicios de mantenimiento de los sistemas de seguridad de los edificios del Senado, fue resultado de la preparación del expediente de contratación con carácter previo a la aprobación de la Guía, de manera que su total modificación habría afectado negativamente a la tramitación y entrada en vigor del contrato, con la consiguiente interrupción en la prestación del servicio.
 - En el contrato de servicios integrales de jardinería para los edificios del Senado, por estar íntegramente a centros especiales de empleo, regulados en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
 - En el contrato de suministro de papel para máquinas de reprografía e impresoras del Senado, tramitado mediante procedimiento abierto simplificado abreviado y con previsible concurrencia exclusiva de pequeñas y medianas empresas, exentas de las obligaciones legales previamente expuestas.
3. Prevención frente al acoso: Con el fin de promover la protección contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo del personal que ejecute las prestaciones que sean objeto de contratación por el Senado, la Guía de Contratación Social exige que la empresa adjudicataria aporte declaración responsable relativa al cumplimiento efectivo de la obligación contenida en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que

puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. En la práctica, esta obligación se ha hecho extensiva a la totalidad de las empresas que concurren a las licitaciones de la Cámara, introduciéndose como un apartado específico en la misma declaración responsable relativa al cumplimiento efectivo del artículo 71.1.d) de la Ley de Contratos del Sector Público, que integra así tanto las obligaciones legales cuyo incumplimiento es constitutivo de prohibición de contratar como las relativas a la prevención de comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Esta declaración se ha incorporado y figura como Anexo II en diez de los trece expedientes de contratación aprobados tras la Guía de Contratación social del Senado.

Criterios de adjudicación y métodos de puntuación:

La Guía de Contratación Social del Senado contempla en su apartado quinto la posibilidad de establecer, a elección del centro gestor encargado de la elaboración de los pliegos, cuando resulte posible y conveniente, tres criterios de desempate:

1. El mayor porcentaje de mujeres respecto del personal adscrito a la ejecución del contrato o la plantilla de la empresa licitadora, a elección del centro gestor correspondiente. Este criterio ha sido el de mayor aplicabilidad, al haberse incluido en cinco de los trece expedientes de contratación aprobados tras la entrada en vigor de la Guía de Contratación Social del Senado (38,46%).
2. El mayor porcentaje de personas con discapacidad en plantilla de la empresa, descontando de este porcentaje, en caso de empresas con 50 o más trabajadores, la reserva legal obligatoria del 2% impuesta por el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Este criterio se ha incluido en tres de los trece expedientes de contratación aprobados tras la entrada en vigor de la Guía de Contratación Social del Senado (23,07%).
3. El mayor porcentaje de personas que formen parte de colectivos vulnerables, determinados éstos en los pliegos por el centro gestor correspondiente junto con las características y la forma de acreditación de dicho personal, así como el ámbito de referencia sobre el que se calculará el porcentaje (personal adscrito a la ejecución del contrato o plantilla de la empresa licitadora). Únicamente se ha incluido este criterio en el contrato de suministro de vestuario y calzado destinado al personal uniformado del Senado (7,69%).

Condiciones especiales de ejecución

La Guía de Contratación Social del Senado contempla la posibilidad de introducir distintas condiciones especiales de ejecución, a criterio del centro gestor encargado de elaborar los pliegos que hayan de regir las distintas licitaciones de la Cámara, cuando lo consideren posible y oportuno en atención a las circunstancias del caso concreto:

- a) La realización, por parte de la empresa adjudicataria, de un número mínimo de acciones formativas y campañas informativas durante la ejecución del contrato, dirigidas al personal adscrito a tal fin, con el objeto de prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- b) La realización, por parte de la empresa adjudicataria, de un mínimo de acciones formativas y de sensibilización, dirigidas al personal adscrito a la ejecución del contrato y durante la ejecución de éste, en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- c) La obligación de que un porcentaje mínimo o incluso la totalidad del personal encargado de la realización de la prestación sean personas con discapacidad, con

posibilidad, incluso, de determinar que la ejecución de una prestación concreta sea realizada por personas con un tipo de discapacidad determinado.

A criterio de los distintos centros gestores, debido a la naturaleza de las prestaciones objeto de los contratos licitados con posterioridad a la entrada en vigor de la Guía de Contratación Social del Senado, no se ha introducido ninguna de estas condiciones especiales de ejecución en los pliegos de cláusulas administrativas particulares comprendidos en el periodo considerado.

Sin embargo, de los contratos formalizados antes de la aprobación de la Guía, el contrato de servicio integral de guardamuebles, traslados internos y transporte de mobiliario y enseres del Senado incluyó cláusulas sociales no sólo en fase de valoración de las proposiciones, sino también en fase de ejecución del contrato, imponiéndose como condición especial de ejecución la adopción de medidas para prevenir el acoso laboral de todo tipo y, en especial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en relación con el personal adscrito a la ejecución del 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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

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.

En el segundo trimestre de 2021 se procedió a la tramitación de la instalación de cambiadores de bebés en los edificios del Congreso de los Diputados y a la creación de una sala de lactancia situada en la Ampliación III de la Cámara.

La Junta de Contratación de Obras, servicios y suministros del mes de septiembre adjudicó el Contrato menor de obras para la creación de una sala de lactancia en el edificio de Ampliación III. Dicha obra concluyó a finales de diciembre de 2021, encontrándose plenamente operativa desde entonces. También están instalados desde diciembre de 2021 y enero de 2022 tres cambiadores de bebés en los vestíbulos de los aseos, compartidos por mujeres y hombres, en cada uno de los edificios de la Cámara.

7.2. INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES ADAPTADAS EN EL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

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. La recepción de la obra se produjo el 17 de septiembre de 2022.

Asimismo, se han instalado cambiadores de bebés en las plantas 0 y -1 del edificio Ampliación (aseos cercanos al acceso por la calle Bailén y al hemicycle) y en la planta 0 del edificio Palacio (sala de lactancia).

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

Se reflejan los datos relativos al personal que presta servicio en las Cortes Generales y cada una de las Cámaras actualizados a 6 de marzo de 2023 (en el Portal de Igualdad del Congreso de los Diputados estos datos se ofrecen con actualización diaria).

Personal funcionario de las Cortes Generales

| CÁMARA | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---|----------------|----------------|--------------|
| Servicios comunes de las Cortes Generales y Junta Electoral Central | 11 | 8 | 19 |
| Congreso de los Diputados | 243 | 155 | 398 |
| Senado | 158 | 103 | 261 |
| TOTAL | 412 | 266 | 678 |

Personal laboral de ambas Cámaras

| CÁMARA | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Congreso de los Diputados | 18 | 55 | 73 |
| Senado | 17 | 63 | 80 |
| TOTAL | 35 | 118 | 153 |

Servicios comunes de las Cortes Generales y Junta Electoral Central

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

| CUERPOS | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|----------------|----------------|----------------|--------------|
| Letrados | 1 | 4 | 5 |

| CUERPOS | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---------------------------|-----------|----------|-----------|
| Archiveros-Bibliotecarios | 1 | -- | 1 |
| Técnico-Administrativo | 2 | -- | 2 |
| Administrativo | 7 | 4 | 11 |
| TOTAL | 11 | 8 | 19 |

9.1.1. Congreso de los Diputados

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 | 14 | 20 | 34 |
| Archiveros-Bibliotecarios | 13 | 6 | 19 |
| Asesores Facultativos | 5 | 7 | 12 |
| Redactores Taquígrafos y Estenotipistas | 34 | 3 | 37 |
| Técnico-Administrativo | 25 | 6 | 31 |
| Administrativo | 128 | 35 | 163 |
| Ujieres | 24 | 78 | 102 |
| TOTAL | 243 | 155 | 398 |

Personal laboral del Congreso de los Diputados

| GRUPO PROFESIONAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------------------|---------|---------|-------|
| Analistas | 6 | 20 | 26 |
| ATS/DUE | 3 | -- | 3 |
| Auxiliar de Informática | 1 | 17 | 18 |
| Brigada de mantenimiento | -- | 12 | 12 |
| Guías | 3 | 1 | 4 |
| Médicos | 1 | 2 | 3 |
| Programadores | -- | 2 | 2 |

| GRUPO PROFESIONAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Técnicos de Prevención | 1 | 1 | 2 |
| Traductores intérpretes | 3 | -- | 3 |
| TOTAL | 18 | 55 | 73 |

Personal adscrito que presta servicio en el Congreso de los Diputados

| TIPO DE SERVICIO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---|-----------|------------|------------|
| Servicio de seguridad | 29 | 172 | 201 |
| Gabinete telegráfico | 1 | 5 | 6 |
| Estafeta de correos | 2 | 2 | 4 |
| Conductores del Parque Móvil del Estado | - | 19 | 19 |
| Motoristas | - | 3 | 3 |
| Total | 32 | 201 | 233 |

Personal eventual del Congreso de los Diputados

| MESA DE LA CÁMARA | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|-------------------------|-----------|----------|-----------|
| Presidencia | 6 | 2 | 8 |
| Vicepresidencia Primera | 1 | 1 | 2 |
| Vicepresidencia Segunda | 2 | - | 2 |
| Vicepresidencia Tercera | - | 2 | 2 |
| Vicepresidencia Cuarta | 2 | - | 2 |
| Secretaría Primera | 2 | - | 2 |
| Secretaría Segunda | 1 | 1 | 2 |
| Secretaría Tercera | 1 | 1 | 2 |
| Secretaría Cuarta | - | - | - |
| TOTAL | 15 | 7 | 22 |

| GRUPOS PARLAMENTARIOS | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------------------------|---------|---------|-------|
| Grupo Parlamentario Socialista | 49 | 42 | 91 |

| GRUPOS PARLAMENTARIOS | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---|------------|------------|------------|
| Grupo Parlamentario Popular | 23 | 29 | 52 |
| Grupo Parlamentario Vox | 13 | 24 | 37 |
| Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos – En Comú Podem – Galicia en Común | 13 | 18 | 31 |
| Grupo Parlamentario Republicano | 5 | 3 | 8 |
| Grupo Parlamentario Plural | 4 | 4 | 8 |
| Grupo Parlamentario Ciudadanos | 4 | 4 | 8 |
| Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV) | 3 | 1 | 4 |
| Grupo Parlamentario Euskal Herria Bildu | -- | 3 | 3 |
| Grupo Parlamentario Mixto | 4 | 5 | 9 |
| TOTAL | 118 | 133 | 251 |

| EXPRESIDENCIA | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---------------|---------|---------|-------|
| | 2 | - | 2 |

| PRESIDENCIAS DE COMISIÓN | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------------------|---------|---------|-------|
| | 22 | 11 | 33 |

9.1.2. Senado

Se reflejan los datos actualizados a fecha 21 de marzo de 2023. Los datos relativos al personal que presta servicio en el Senado están publicados en la página web de la Cámara y se actualizan siempre que 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 | 9 | 11 | 20 |
| Archiveros-Bibliotecarios | 10 | 3 | 13 |
| Asesores Facultativos | 4 | 2 | 6 |
| Redactores Taquígrafos y Estenotipistas | 27 | 1 | 28 |
| Técnico-Administrativo | 18 | 8 | 26 |

| CUERPOS | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|-----------------|----------------|----------------|--------------|
| Administrativos | 79 | 28 | 107 |
| Ujieres | 11 | 50 | 61 |
| TOTAL | 158 | 103 | 261 |

Personal laboral del Senado

| GRUPO PROFESIONAL | ESPECIALIDAD | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------------------|---|----------------|----------------|--------------|
| M3 | Médico | 0 | 2 | 2 |
| M3 | Arquitecto | 0 | 1 | 1 |
| M3 | Técnico Superior de Tecnologías de la Información | 6 | 14 | 20 |
| M3 | Técnico Superior de Sistemas Audiovisuales | 0 | 1 | 1 |
| M2 | Enfermero | 2 | 1 | 3 |
| M2 | Técnico Intermedio de Tecnologías de la Información | 4 | 11 | 15 |
| M1 | Guía | 2 | 1 | 3 |
| M1 | Técnico Auxiliar de Informática | 2 | 10 | 12 |
| M1 | Técnico Auxiliar de Audiovisuales | 1 | 5 | 6 |
| E2 | Electricista | 0 | 7 | 7 |
| E1 | Motorista | 0 | 1 | 1 |
| E1 | Oficial de Mantenimiento | 0 | 9 | 9 |
| | TOTAL | 17 | 63 | 80 |

Personal adscrito que presta servicio en el Senado

| TIPO DE SERVICIO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---|----------------|----------------|--------------|
| Servicio de seguridad | 19 | 93 | 112 |
| Gabinete telegráfico | 1 | 2 | 3 |
| Estafeta de Correos | 2 | 1 | 3 |
| Conductores del Parque Móvil del Estado | 0 | 8 | 8 |

| TIPO DE SERVICIO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|------------------|-----------|------------|------------|
| Motoristas | 0 | 2 | 2 |
| TOTAL | 22 | 106 | 128 |

Personal eventual del Senado

| MESA DE LA CÁMARA | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|-------------------------|-----------|----------|-----------|
| Presidencia | 7 | 2 | 9 |
| Vicepresidencia Primera | 2 | 0 | 2 |
| Vicepresidencia Segunda | 1 | 1 | 2 |
| Secretaría Primera | 1 | 1 | 2 |
| Secretaría Segunda | 2 | 0 | 2 |
| Secretaría Tercera | 2 | 0 | 2 |
| Secretaría Cuarta | 1 | 1 | 2 |
| TOTAL | 16 | 5 | 21 |

| GRUPOS PARLAMENTARIOS O SENADORES | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| Grupo Parlamentario Socialista | 23 | 6 | 29 |
| Grupo Parlamentario Popular en el Senado | 10 | 14 | 24 |
| Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu | 2 | 3 | 5 |
| Grupo Parlamentario Vasco en el Senado (EAJ-PNV) | 1 | 1 | 2 |
| Grupo Parlamentario Democrático (Ciudadanos, Agrupación de Electores "Teruel Existe" y Partido Regionalista de Cantabria) | 2 | 1 | 3 |
| Grupo Parlamentario Izquierda Confederal (Adelante Andalucía, Más Per Mallorca, Más Madrid, Compromís, Geroa Bai y Agrupación Socialista Gomera) | 2 | 0 | 2 |
| Grupo Parlamentario Nacionalista en el Senado Junts Per Catalunya-Coalición Canaria/Partido Nacionalista Canario | 1 | 2 | 3 |
| Grupo Parlamentario Mixto | 2 | 0 | 2 |
| Excmos. ex-Presidentes del Senado | 2 | 1 | 3 |

| GRUPOS PARLAMENTARIOS O SENADORES | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|
| TOTAL | 45 | 28 | 73 |

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

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

9.2.1. Convocatorias de oposiciones

Las últimas oposiciones convocadas desde abril de 2021 incorporan la composición desagregada por sexos. Se ha incorporado esta información en la página web, en el apartado “Datos de igualdad” de cada convocatoria.

| CUERPO | CONVOCATORIA | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--|--------------|---------|---------|-------|
| Cuerpo de Archiveros/as- Bibliotecarios/as | 09/03/2022 | 9 | 24 | 33 |
| Cuerpo de Asesores/as Facultativos/as | 09/03/2022 | 8 | 9 | 17 |
| Cuerpo de Redactores/as, Taquígrafos/as y Estenotipistas | 09/03/2022 | 4 | 61 | 65 |
| Cuerpo de Letrados/as | 30/12/2022 | 33 | 24 | 57 |
| Cuerpo Técnico- Administrativo | 30/12/2022 | 15 | 46 | 61 |
| Cuerpo de Ujieres | 24/11/2022 | 130 | 36 | 166 |

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

Se ha incorporado ya esta información en los últimos procesos selectivos convocados, en el apartado “Datos de igualdad”.

| GRUPO PROFESIONAL | CONVOCATORIA | Nº DE HOMBRES | Nº DE MUJERES | TOTAL |
|--|--------------|---------------|---------------|-------|
| Enfermero/a (ATS/DUE) con destino en el Gabinete Médico del Congreso de los Diputados | 22/03/2021 | - | 2 | 2 |
| Auxiliares de informática | 26/01/2021 | 9 | 1 | 10 |

| | | | | |
|----------------------------|------------|----|---|----|
| Analistas (libre) | 26/01/2021 | 15 | 4 | 19 |
| Programadores/as (interna) | 22/03/2022 | 2 | 1 | 3 |
| Programadores/as (libre) | 07/06/2022 | 2 | 0 | 2 |

9.2.3. Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado

Los procesos selectivos convocados desde abril de 2021 incluyen en la propuesta de acuerdo elevada a la Mesa de la Cámara el dato de la composición numérica desagregada por sexos. En 2022, la información a este respecto incorporada a las propuestas de acuerdo ha sido:

- **Convocatoria pública del proceso selectivo para la provisión de cuatro plazas de Técnico/a Auxiliar de Informática con destino en la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de la Secretaría General del Senado. (19/04/2022):** *«En otro orden de cosas, y con el objetivo de prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público, el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales de 6 de marzo de 2020 prevé en la medida 9 de los indicadores del eje 2 que las propuestas de autorización de las convocatorias de procesos selectivos que se eleven a la Mesa de la Cámara incluyan información sobre la composición numérica distribuida por sexos de los grupos profesionales del personal laboral de la Cámara. En cumplimiento de dicha medida se hace constar que las plazas objeto de la convocatoria están encuadradas en el grupo profesional M1, del que forman parte 15 hombres y 5 mujeres y que en la actualidad está integrado por las especialidades de Guía, Técnico/a Auxiliar de Informática y Técnico/a Auxiliar de Audiovisuales. La distribución por sexos en la especialidad de Técnico/a Auxiliar de Informática que ahora se convoca es de 8 hombres y 2 mujeres. Asimismo, para la designación de los miembros de la Comisión de Selección se ha tenido en cuenta el principio de composición equilibrada de los órganos de selección».*
- **Convocatoria pública del proceso selectivo para la provisión de ocho plazas de Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información con destino en la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de la Secretaría General del Senado. (19/04/2022):** *«En otro orden de cosas, y con el objetivo de prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público, el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales de 6 de marzo de 2020 prevé, en la medida 9 de los indicadores del eje 2, que las propuestas de autorización de las convocatorias de procesos selectivos que se eleven a la Mesa de la Cámara incluyan información sobre la composición numérica distribuida por sexos de los grupos profesionales del personal laboral de la Cámara. En cumplimiento de dicha medida se hace constar que las plazas objeto de la convocatoria están encuadrada en el grupo profesional M2, del que forman parte 9 hombres y 4 mujeres y que en la actualidad está integrado por las especialidades de Enfermero/a y Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información. La distribución por sexos en la especialidad de Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información que ahora se convoca es de 8 hombres y 2 mujeres. Asimismo para la designación de los miembros de la Comisión de Selección se ha tenido en cuenta el principio de composición equilibrada de los órganos de selección».*
- **Convocatoria pública del proceso selectivo para la provisión de siete plazas de Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información con destino en la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de la Secretaría General del Senado. (20/12/2022):** *«El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, aprobado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en reunión conjunta celebrada el día*

6 de marzo de 2020, prevé que las propuestas de autorización de las convocatorias de procesos selectivos que se eleven a la Mesa de la Cámara incluyan información sobre la composición numérica distribuida por sexos de los grupos profesionales del personal laboral de la Cámara. En cumplimiento de dicha previsión se hace constar que las plazas objeto de la convocatoria están encuadradas en el grupo profesional M3, del que forman parte 18 hombres y 6 mujeres y que en la actualidad está integrado por las especialidades de Médico/a, Arquitecto/a, Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información y Técnico Superior de Sistemas Audiovisuales). La distribución por sexos en la especialidad de Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información que ahora se convoca es de 14 hombres y 6 mujeres. Asimismo, para la designación de los miembros de la Comisión de Selección se ha tenido en cuenta el principio de composición equilibrada de los órganos de selección».

- **Convocatoria pública del proceso selectivo para la provisión de cinco plazas de Ayudante de Servicios Generales con destino en la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Senado. (20/12/2022):** No hay párrafo que incorpore el dato de la composición numérica desagregada por sexos, ya que el grupo profesional E0, está recogido por primera vez en el Convenio Colectivo de 1 de junio de 2021, publicado en el BOCG núm. 271 de 1 de junio de 2021 y, por tanto, no existen datos de la composición numérica distribuida por sexos del citado grupo profesional.

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 personal funcionario 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 convocadas o celebradas desde abril de 2021, 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 2023):

| CUERPO | CONVOCATORIA | COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL | Nº DE HOMBRES | Nº DE MUJERES |
|-------------------------------------|--------------|--|---------------|---------------|
| Letrados/as | 16/10/2020 | Base primera. Tribunal calificador: "En la composición del Tribunal se | 4 | 3 |
| Archiveros/as- Bibliotecarios/as | 09/03/2022 | | 2 | 3 |
| Asesores/as Facultativos/as | 09/03/2022 | | 7 | 2 |

| | | | | |
|---|------------|--|--------------------------|---|
| Redactores/as taquígrafos/as y estenotipistas | 09/03/2022 | <i>promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres,...</i> | 2 | 3 |
| Técnico-Administrativo | 16/10/2020 | | 3 | 2 |
| Administrativo | 16/10/2020 | | 2 | 3 |
| Cuerpo de Letrados/as | 30/12/2022 | | PENDIENTE DE DESIGNACIÓN | |
| Cuerpo Técnico-Administrativo | 30/12/2022 | | PENDIENTE DE DESIGNACIÓN | |
| Cuerpo de Ujieres | 24/11/2022 | | 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/as | 10/06/2019 | 1 | 4 |
| Auxiliares de informática | 26/01/2021 | 1 | 4 |
| Analistas | 26/01/2021 | 2 | 3 |
| ATS/DUE | 22/03/2021 | 1 | 4 |
| Programadores/as | 07/06/2022 | 2 | 4 |

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 - ESPECIALIDAD | CONVOCATORIA | COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN | Nº DE HOMBRES | Nº DE MUJERES |
|--|--------------|---|---------------|---------------|
| M3 - Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información | 9/01/2023 | Base tercera de la Convocatoria: « <i>La Comisión de Selección respeta la presencia equilibrada de hombres y mujeres y está integrada por los siguientes miembros</i> » | 3 | 3 |
| E0 – Ayudantes de Servicios Generales | 9/01/2023 | A continuación se relacionan las personas que forman parte de la Comisión de Selección | 2 | 3 |

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

Está previsto iniciar las negociaciones con los órganos de representación del personal para la modificación de las normas sobre composición de los Tribunales calificadoros. 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

Está previsto iniciar 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

Está previsto iniciar 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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se ha elaborado un manual para los miembros de los Tribunales calificadoros en las oposiciones a Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales. Asimismo, se ha elaborado una Guía del Secretario o Secretaria de los órganos de selección de los procesos selectivos, aplicable a personal funcionario y a personal laboral, que incluye modelos o plantillas de los documentos que produce un órgano de selección redactados en lenguaje inclusivo. Estos manuales, en los que figura la igualdad como principio rector, están en continua actualización, enriqueciéndose con las aportaciones de las personas que forman parte de los órganos de selección de cada proceso selectivo que se convoca.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se ha elaborado un Protocolo de actuación de los miembros de Tribunales en el ámbito de las Cortes Generales y de Comisiones de selección de los procesos selectivos del personal laboral en el ámbito del Congreso de los Diputados en que figura la igualdad como principio rector.

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: 3

Los manuales se distribuyen a los miembros de los Tribunales y las Comisiones de selección. Está previsto incluir la igualdad como principio rector en los documentos que se distribuyen a las personas que colaboran en el desarrollo de los procesos selectivos que requieren de la participación de personas voluntarias. Con motivo de la convocatoria de la oposición al Cuerpo de Ujieres, se actualizarán las instrucciones para el personal colaborador, adaptadas a las peculiaridades del proceso selectivo u oposición, adoptando cuántas medidas sean necesarias para garantizar la igualdad entre los aspirantes. Asimismo, se están redactando las instrucciones específicas para las personas que colaboren en el proceso selectivo de Ayudantes de Servicios Generales (personal laboral del Senado), en las que se figurará la igualdad como principio rector y las características específicas de este proceso, con especial referencia a la atención de las personas con discapacidad.

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

Todas las convocatorias de oposiciones desde octubre de 2020 tienen las bases redactadas en lenguaje inclusivo.

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

Todos los procesos de selección convocados desde enero de 2021 tienen las bases redactadas en lenguaje inclusivo.

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

Todos los procesos de selección convocados desde enero de 2021 tienen las bases redactadas en lenguaje inclusivo.

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

Las resoluciones de los tribunales de oposiciones en las convocatorias celebradas desde 2020 se han elaborado con criterios de lenguaje inclusivo.

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 celebrados desde 2021.

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

Las resoluciones de las comisiones de selección de las convocatorias cuyos ejercicios se han celebrado a partir de 2020 se han elaborado con criterios de lenguaje inclusivo.

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 las convocatorias de oposiciones de personal funcionario convocadas en 2022 y actualmente en curso, los temas incluidos son los siguientes:

- Cuerpo de Letrados de las Cortes Generales. Convocatoria del 30 de diciembre de 2022:
 - 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.
 - TEMA 224. La organización de las Cámaras (VII). El personal de las Cortes Generales: caracteres básicos. Tipología. Ingreso y cese. Situaciones. Derechos,

- deberes e incompatibilidades. Régimen disciplinario. Plan de Igualdad de las Cortes Generales.
- Cuerpo de Archiveros-Bibliotecarios de las Cortes Generales. Convocatoria del 9 de marzo de 2022:
 - o TEMA 37. El principio de igualdad. Significado y ámbito material. Evolución. La regulación del principio de igualdad en la Constitución española. El principio de igualdad como límite a la actuación de los poderes públicos. Los desarrollos normativos del principio de igualdad. La igualdad de género. La protección contra la violencia de género. I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.
 - Cuerpo de Asesores Facultativos de las Cortes Generales. Convocatoria del 9 de marzo de 2022:
 - o TEMA 22. El derecho a la igualdad. Especial referencia a la igualdad de género y a la protección contra la violencia de género.
 - o TEMA 64 (Informática). La innovación en la gestión pública. La transformación digital de la Administración. Las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación. La accesibilidad de los servicios públicos, especial referencia a la accesibilidad web. El control de calidad en las Administraciones Públicas.
 - o TEMA 63 (Economía). La gobernanza pública y el gobierno abierto. La transformación digital de la Administración. Las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación. La accesibilidad de los servicios públicos.
 - o TEMA 114. (Medios de comunicación social) Periodismo y lenguaje inclusivo. El papel de los medios de comunicación en la sensibilización social. Perspectiva de género. Protección de la juventud y la infancia. Personas con discapacidad. Diversidad cultural.
 - Cuerpo de Redactores Taquígrafos y Estenotipistas de las Cortes Generales. Convocatoria del 9 de marzo de 2022:
 - o TEMA 29. 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 Técnico-Administrativo. Convocatoria del 30 de diciembre de 2022:
 - o TEMA 4. 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.
 - Cuerpo de Ujieres. Convocatoria de 24 de noviembre de 2022.
 - o TEMA 2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: objeto y ámbito de la Ley. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Ejes de actuación y medidas. 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.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Los procesos selectivos de personal laboral del Congreso, salvo uno, incluyen materias de igualdad en los temarios desde 2019.

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 incluyen materias de igualdad en los temarios desde 2019. En las convocatorias actualmente en curso los temas incluidos son los siguientes:

- Grupo profesional M3. Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información. Convocatoria del 9 de enero de 2023.
 - o TEMA 10. El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. El Plan de Igualdad de las Cortes Generales y 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.
- Grupo profesional E0. Ayudante de Servicios Generales. Convocatoria del 9 de enero de 2023.
 - o TEMA 5. El principio de igualdad en las Cortes Generales. Dadas las especialidades de este proceso selectivo, se ha facilitado a las personas aspirantes el temario redactado en lectura fácil mediante su publicación en la página web del Senado.

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

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

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 todos 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 y procesos selectivos desarrollados durante 2021 no se han producido incidencias que hayan supuesto que una aspirante tuviera que acogerse a esta cláusula.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

16.1.1. Resoluciones de oposiciones a Cuerpos de funcionarios

Los tribunales calificadoros de las oposiciones celebradas en cada ejercicio anual elaboran la información correspondiente a la distribución por sexos de aspirantes, que se encuentra publicada en las páginas web del Congreso de los Diputados y del Senado.

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

Las comisiones de selección de los procesos selectivos celebrados en 2022 han elaborado la información correspondiente a la distribución por sexos de los aspirantes, que está publicada en la página web del Congreso. Esta información se incluye en el Informe final de la Comisión de Selección de cada proceso selectivo y se publica en el apartado de “Acceso al empleo público” del Portal de Igualdad que figura en la página web de la Cámara.

16.1.3. Resoluciones de procesos selectivos de personal laboral del Senado

Las comisiones de selección de los procesos selectivos celebrados en 2022 han elaborado la información correspondiente a la distribución por sexos de los aspirantes, que está publicada en la página web del Senado. Esta información se incluye en el Informe final de la Comisión de Selección de cada proceso selectivo.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

16.2.1. Congreso de los Diputados

Los datos relativos a la participación de hombres y mujeres en los procesos selectivos se incluyen en el Informe final elaborado por los órganos de selección desde 2021 y están publicados en el apartado correspondiente de la página web del Congreso.

16.2.2. Senado

Los datos relativos a la participación de hombres y mujeres en los procesos selectivos se incluyen en el Informe final elaborado por los órganos de selección desde 2021 y están publicados en el apartado correspondiente de la página web del Senado.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se ha revisado 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. Actualmente se encuentra publicada en la página web de la Cámara.

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

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se ha revisado la plantilla orgánica del Congreso de los Diputados para garantizar el uso de lenguaje no sexista. Actualmente se encuentra publicada en la página web de la Cámara.

17.3. REVISIÓN LINGÜÍSTICA DE LA PLANTILLA ORGÁNICA DEL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El texto refundido de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado, aprobado por la Mesa de la Cámara en su reunión del 10 de mayo de 2022 ha supuesto la revisión lingüística de la misma, tanto de la denominación de los puestos de trabajo como de las funciones. Asimismo, se ha modificado la denominación de los puestos de trabajo en el directorio de la Secretaría General, utilizando la desinencia femenina en las plazas ocupadas por mujeres.

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 (67%), coherente con la feminización del personal de la Cámara (66%). Actualmente los puestos de libre designación cuya propuesta depende del Secretario General están cubiertos de la siguiente manera:

| CATEGORÍA | Nº DE PLAZAS LIBRE DESIGNACIÓN CUBIERTAS | OCUPADAS POR HOMBRES (%) | OCUPADAS POR MUJERES (%) |
|--|--|--------------------------|--------------------------|
| Secretarías Generales Adjuntas | 2 | 1 (50%) | 1 (50%) |
| Direcciones (incluye Intervención) | 12 | 3 (25%) | 9 (75%) |
| Jefaturas de Departamento | 1 | -- | 1 (100%) |
| Coordinación | 1 | 1 (100%) | -- |
| Asesoramiento Jurídico | 4 | 4 (100%) | -- |
| Responsable de secretaría | 14 | 2 (14%) | 12 (86%) |
| Administrativos/as | 4 | 1 (25%) | 3 (75%) |
| Administrador/a | 1 | 1 (100%) | -- |
| Encargaduría de servicios generales de la Secretaría General | 1 | -- | 1 (100%) |
| Subencargaduría de servicios generales de la Presidencia | 2 | 1 (50%) | 1 (50%) |

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 (incluye Intervención) | 4 | 3 (75%) | 1 (25%) |
| Responsable de secretaría | 4 | 2 (50%) | 2 (50%) |

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, si bien presentan una cierta feminización. Actualmente los puestos de libre designación cuya propuesta depende del Letrado Mayor 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 | 11 | 4 (36,36%) | 7 (63,63%) |
| Jefaturas de Departamento | 3 | 1 (33,33%) | 2 (66,66%) |
| Responsable de Secretaría de Secretaría General | 1 | 1 (100%) | - |
| Administrador Secretaría General | 1 | 1 (100%) | - |
| Administrativa Secretaría General | 1 | - | 1 (100%) |
| Técnica Unidad de coordinación, control y evaluación de proyectos. Gabinete del Secretario General | 1 | - | 1 (100%) |

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: 1

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

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

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

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

A lo largo de 2023 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. Sin perjuicio de lo anterior, las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de ambas Cámaras vienen valorando los cursos transversales en la materia, en la aplicación del Baremo.

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.

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 sobre conciliación y corresponsabilidad (medidas del Eje 6).

El estudio abordará tanto la influencia de estas medidas en la carrera profesional como la reducción proporcional de salario y las diferencias entre los distintos tipos de personal en cuanto a la modulación de la disminución de las retribuciones.

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

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

20.1.1 Congreso de los Diputados

El Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso, suscrito el 3 de julio de 2018 dispone en su artículo 12.3 la posibilidad de reducción de jornada en los siguientes términos: “Tienen derecho a solicitar una reducción de jornada de entre un octavo y un medio, los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: a) Por razones de guarda legal, quienes tengan a su cuidado directo un menor de doce años o un discapacitado que no desempeñe una actividad retribuida (...) c) El progenitor, adoptante o guardador de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Bajo esta reducción de jornada se podrán acumular las jornadas reducidas en jornadas completas si lo solicita el trabajador, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan”.

20.1.2 Senado

En los procesos de promoción convocados en 2022 se ha admitido la posibilidad de compatibilizar las reducciones de jornada con los puestos que no tienen dedicación especial (Ujier de Servicios Especiales, Administrador/a).

El Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, firmado el 1 de junio de 2021, reconoce la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción, con la consiguiente reducción retributiva, excepto la Jefaturas de Área, en cuyo caso la concesión y concreción horaria estarán supeditadas a las necesidades organizativas de la Cámara.

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

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1

Se facilitan datos, relativos a 2022, en relación con la reincorporación y participación en procesos de promoción con posterioridad al disfrute de excedencias, licencias o permisos relacionados con la conciliación. En el próximo Informe podrán ofrecerse estos datos con perspectiva plurianual.

20.2.1 CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

- EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS:

En 2022 se ha incorporado una funcionaria tras una excedencia por cuidado de hijos e hijas. La situación de excedencia ha tenido una duración inferior a un mes. Tras la excedencia, a fecha de cierre del presente informe, se encuentra disfrutando del régimen de jornada reducida. Además de este caso, otra funcionaria y un funcionario se encuentran disfrutando sendas excedencias para el cuidado de hijos/hijas o familiares, respectivamente, sin haberse reincorporado a la fecha de cierre del presente informe.

- PERMISO DE MATERNIDAD: Una funcionaria disfrutó de un permiso de maternidad y posteriormente de un permiso acumulado por lactancia.
- PERMISO DE PATERNIDAD: Dos funcionarios han disfrutado de un permiso de paternidad; acumulándose sus permisos de lactancia por 4 semanas. Adicionalmente, un funcionario que ya ocupaba un puesto de promoción con anterioridad a esta circunstancia, ha venido disfrutando de un permiso de paternidad, sin haberse reincorporado a la fecha de cierre del presente informe. Finalmente, dentro del personal laboral, un trabajador ha solicitado la suspensión del contrato de trabajo por permiso de paternidad sin haberse reincorporado a la fecha de cierre del presente informe.

Ninguna de las personas referidas en este apartado, una vez incorporadas transcurrido el citado plazo de permanencia en las citadas situaciones, ha solicitado participar en proceso de promoción alguno.

20.2.2 Senado

Se facilitan los datos relativos a 2022 de reincorporaciones después de excedencias o bajas prolongadas relacionadas con la conciliación, así como la participación en procesos de promoción después de la incorporación. Todas las personas en esta situación pertenecen al personal funcionario que presta servicio en la Cámara.

- EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS: En 2022 se ha incorporado una funcionaria tras una excedencia por cuidado de hijos e hijas. La situación de excedencia ha tenido una duración inferior a un mes, del 7 al 31 de marzo de 2022. No ocupaba un puesto de promoción antes de la excedencia y no ha solicitado participar en ningún proceso de promoción tras la incorporación.
- PERMISO DE MATERNIDAD: En 2022 se ha incorporado una funcionaria tras un permiso de maternidad y lactancia. Ocupaba un puesto de promoción desde antes de la baja. No ha solicitado participar en ningún proceso de promoción tras la incorporación.
- PERMISO DE PATERNIDAD: En 2022 se han incorporado tres funcionarios tras un permiso de paternidad. Dos funcionarios ocupaban puestos de promoción antes de la baja y no han solicitado participar en ningún concurso posterior. Un funcionario ha solicitado participar en un concurso de puestos de promoción después de su incorporación. El concurso está pendiente de resolución.

20.3. MODIFICACIONES NORMATIVAS.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

20.3.1 Estatuto del Personal de las Cortes Generales

En noviembre de 2022 se inició el proceso de negociación de la reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales.

20.3.2 Convenio colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados

Además de la reducción de jornada como se recoge en el punto 20.1.1, el Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso, suscrito el 3 de julio de 2018 reconoce la flexibilidad de jornada y su reducción por motivos de conciliación en los siguientes términos en su artículo 13, apartados 3 y 5: “Tendrán derecho a flexibilizar una hora su horario laboral, en el marco de las necesidades del servicio, los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad” (...) “Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales”. Asimismo en lo relativo al disfrute de permisos, según el artículo 18: “Siempre que sea posible, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, se podrán buscar fórmulas de aplicación flexible en el disfrute de los permisos retribuidos previstos en este artículo, mediante acuerdo entre el trabajador y la Secretaría General de la Cámara”.

Adicionalmente en virtud de la Disposición transitoria tercera, “Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se aplicará al personal laboral del Congreso de los Diputados las mejoras en materia salarial, de prestaciones sociales y de conciliación de la vida familiar y laboral que se establezcan para el personal funcionario de las Cortes Generales”.

No ha sido necesario modificar esta norma para dar entrada a la potestad disciplinaria en relación con el recientemente aprobado Protocolo de prevención del acoso, ya que en el art. 26.3 d) aparece como falta grave “el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores”, en el 26.4. g) como falta muy grave “la reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas y no hayan prescrito”, y en el apartado h) del mismo precepto, el acoso sexual con la consideración de falta muy grave. Como más adelante se explica también (56.1) téngase en cuenta que la normativa de Prevención de Riesgos Laborales considera el acoso como riesgo psicosocial y como tal debe ser prevenido y evaluado. En el momento en que se plantee la modificación normativa se contemplará oportunamente tal modificación, no como cuestión necesaria pero sí conveniente desde el punto de vista de la claridad sistemática.

20.3.3 Convenio colectivo del personal laboral del Senado

El Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, firmado el 1 de junio de 2021, introduce la igualdad como principio rector, reconoce la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción y modifica el procedimiento sancionador para adecuarlo al protocolo de prevención del acoso. Asimismo, se han introducido como permisos por razones justificadas relacionadas con la conciliación:

- Asistir a tutorías escolares o consultas médicas de los hijos e hijas menores a cargo (por el tiempo indispensable para su realización).
- Atención a hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto (un máximo de dos horas diarias).
- Los trabajadores o trabajadoras que tengan menores de edad a su cargo, familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada, o que se encuentren sujetas a guarda legal o tutela, dependientes, de edad avanzada o con enfermedades graves, siempre que sea posible, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, podrán solicitar un permiso de horas recuperables para el cumplimiento de obligaciones familiares debidamente justificadas.

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

Durante el ejercicio 2022 se han resuelto los siguientes concursos de promoción:

| Nº PLAZAS | DENOMINACIÓN DE LA PLAZA | SOLICITUDES PRESENTADAS | | ADJUDICACIÓN | | FECHA DE RESOLUCIÓN | PERSONAL |
|-----------|---|-------------------------|---------|--------------|---------|---------------------|----------|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | | |
| 1 | Encargaduría de Edificio - Unidad de Servicios Generale | 1 | 3 | | 1 | 16/02/2022 | F |
| 1 | Responsable Secretaría Dirección TIC | 2 | 0 | 1 | | 21/02/2022 | F |
| 1 | Administrador/a - Área de Delegaciones Permanentes en Asambleas Parlamentarias Relaciones Internacionales | 3 | 1 | 1 | | 11/03/2022 | F |
| 4 | Redactor - Servicio de Redacción del Diario de Sesiones | 11 | 0 | 4 | | 07/04/2022 | F |
| 1 | Ujier de Servicio Nocturno - Unidad de Servicios Generales | 1 | 0 | 1 | | 03/05/2022 | F |
| 1 | Subencargaduría de Comisiones y Otros Órganos - Unidad de Servicios Generales - (Cont. Mañana) | 4 | 7 | | 1 | 30/05/2022 | F |
| 1 | Jefatura de Proyecto - Área de Sistemas | 1 | 1 | | 1 | 16/06/2022 | L |
| 1 | Jefatura de Proyecto - Área de Desarrollo | 2 | 0 | 1 | | 16/06/2022 | L |
| 1 | Jefatura de Departamento - Departamento de Publicaciones | 3 | 3 | 1 | | 08/07/2022 | F |

| | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|------------|---|
| 1 | Jefatura de Departamento - Departamento de Registro y Distribución de Documentos | 3 | 1 | 1 | | 08/07/2022 | F |
| 1 | Jefatura de Servicio - Servicio de Tratamiento de la Información | 1 | 0 | 1 | | 08/07/2022 | F |
| 1 | Director/a - Dirección de Documentación, Biblioteca y Archivo | 1 | 1 | 1 | | 08/07/2022 | F |
| 1 | Responsable - Secretaría - Asesoría Jurídica | 4 | 0 | 1 | | 20/09/2022 | F |
| 1 | Jefatura de Departamento - Departamento de Biblioteca | 1 | 1 | | 1 | 08/11/2022 | F |
| 1 | Responsable - Secretaría - Intervención CCGG | 3 | 1 | 1 | | 20/12/2022 | F |

Procesos de promoción para puestos de la plantilla orgánica del Senado

De acuerdo con las propuestas de mejora del segundo Informe anual, se han añadido, para cada una de las plazas resueltas, los siguientes datos:

- Cuerpo o Grupo Profesional. Este dato puede ponerse en relación con la composición numérica, desagregada por sexos, de cada uno de los Cuerpos de funcionarios y de los Grupos Profesionales del personal laboral están en el indicador 9.1.2. y en la página web.
- Fecha de resolución del proceso de promoción.

Además, se mantienen los datos que se facilitaban en anteriores informes: número de plazas ofertadas, forma de provisión (concurso o libre designación) número total de solicitudes, número de solicitudes de hombres y mujeres y adjudicación. También, al igual que en informes anteriores, se señalan las solicitudes retiradas.

Para ofrecer una visión global del tipo de plazas y de su correspondiente resolución, se ha modificado la forma de presentar la información. Se ofrecen dos tablas de datos para categoría (personal funcionario y personal laboral). En la primera tabla se agrupan las plazas por categoría profesional y cuerpo o grupo profesional. De esta manera, se ofrece una visión en conjunto del número de hombres y de mujeres que participan en los procesos de promoción correspondientes a plazas con el mismo complemento de destino. En la segunda tabla se relacionan las plazas concretas con su denominación en la plantilla orgánica, con la información sobre las personas presentadas y las instancias retiradas.

Procesos de promoción del personal funcionario resueltos entre enero y diciembre de 2022, desagregados por sexos (libre designación y concursos).

TABLA 1: Procesos de promoción con las plazas agrupadas por categoría profesional.

| CONCURSOS PERSONAL FUNCIONARIO | | | | | |
|--------------------------------|--------|-----------------------|-----------|-------------|--------------|
| PLAZA | CUERPO | RESOLUCIÓN (día/mes)* | Nº PLAZAS | SOLICITUDES | ADJUDICACIÓN |

| | | | | Total | H | M | H | M |
|----------------------------|----------------|----------------|---|-------|---|----|---|---|
| Jefe/a Dpto. | Letrados | 28/04 20/05 | 2 | 2 | 2 | - | 2 | |
| Jefe/a Servicio | Archiveros | 01/07 | 1 | 2 | 1 | 1 | - | 1 |
| Jefa/a Dpto. | Técnico | 08/07 16/09 | 3 | 15 | 5 | 10 | 1 | 2 |
| Jefe/a Servicio | Técnico | 08/07 16/09 | 5 | 23 | 9 | 16 | 2 | 3 |
| Responsable de Área | Administrativo | 19/01 | 2 | 14 | 3 | 11 | - | 2 |
| Administrador/a | Administrativo | 19/01 | 6 | 30 ** | 8 | 22 | 1 | 5 |
| Garajista | Ujieres | 01/07 | 1 | 4 | 3 | 1 | - | 1 |
| Ujier Servicios Especiales | Ujieres | 23/09 | 1 | 12 | 6 | 6 | - | 1 |

LIBRE DESIGNACIÓN PERSONAL FUNCIONARIO

| PLAZA | CUERPO | RESOLUCIÓN (día/mes)* | Nº PLAZAS | SOLICITUDES | | | ADJUDICACIÓN | |
|-----------------|----------------|-----------------------|-----------|-------------|---|---|--------------|---|
| | | | | Total | H | M | H | M |
| Jefe/a Dpto. | Asesores | 01/04 | 1 | 3 | 1 | 2 | - | 1 |
| Técnico/a | Técnico | 21/01 | 1 | 1 | - | 1 | - | 1 |
| Administrador/a | Administrativo | 27/09 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | - |

* Todas las resoluciones corresponden al año 2022

TABLA 2: Procesos de promoción con especificación de las plazas convocadas y resueltas

| CONCURSOS PERSONAL FUNCIONARIO | | | | | |
|---|-------------|---------|---------|--------------|---------|
| PLAZA | SOLICITUDES | | | ADJUDICACIÓN | |
| | Total | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Jefe/a Dpto. Asistencia Jurídica de la Dirección de Comisiones | 1 | 1 | - | 1 | - |
| Jefe/a Dpto. Asistencia Jurídica de la Dirección de ATP | 1 | 1 | - | 1 | - |
| Jefe/a de Departamento del Departamento de Prestaciones a Senadoras y Senadores | 4 | 1 | 3 | - | 1 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Jefe/a de Departamento del Departamento de Patrimonio Artístico, Mobiliario y Suministros | 8 | 3 | 5 | - | 1 |
| Jefe/a de Departamento del Departamento de Selección de Personal y Formación | 3 | 1 | 2 | - | 1 |
| Jefe/a de Servicio del Servicio de Ingresos y Catalogación del Departamento de Biblioteca | 2 | 1 | 1 | - | 1 |
| Jefe/a de Servicio del Servicio de Boletín Oficial de las Cortes Generales | 5 | 2 | 3 | - | 1 |
| Jefe/a de Servicio del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Igualdad y Prevención de riesgos Laborales | 5 | 2 | 3 | 1 | - |
| Jefe/a de Servicio del Departamento de Gestión Contractual | 5 | 2 | 3 | - | 1 |
| Jefe/a de Servicio del Servicio de Gestión del Departamento de Gestión Administrativa de la Dirección TIC | 4 | 2 | 2 | 1 | - |
| Jefe/a de Servicio de Gestión Parlamentaria del Departamento de Registro y Gestión Parlamentaria | 6 | 1 | 5 | - | 1 |
| Responsable del Área de Gobierno Interior del Departamento de Prestaciones a Senadoras y Senadores | 8 | 2 | 6 | - | 1 |
| Responsable del Área de Tesorería del Departamento de Gestión Presupuestaria | 6 | 1 | 5 | - | 1 |
| Administrador/a en el Área de fiscalización y Contabilidad de la Oficina de Fiscalización y Contabilidad. Dos instancias retiradas (1) | 7 | 2 | 5 | - | 1 |
| Administrador/a del Servicio de Boletín Oficial de las Cortes Generales. Una instancia retirada (1) | 5 | 1 | 4 | - | 1 |
| Administrador/a del Área Segunda de Comisiones. Dos instancias retiradas (1) | 5 | - | 5 | - | 1 |

| Administrador/a del Área de Nóminas del Departamento de Gestión Presupuestaria | 5 | 2 | 3 | - | 1 |
|--|-------------|---|---|--------------|---|
| Administrador/a del Área de Gestión Administrativa del Departamento de Gestión Administrativa de la Dirección de Sostenibilidad e Infraestructuras. Una instancia retirada (1) | 4 | 1 | 3 | - | 1 |
| Administrador/a del Área de Gestión, del Departamento de Gestión Administrativa de la Dirección TIC | 4 | 2 | 2 | 1 | - |
| Garajista | 4 | 3 | 1 | - | 1 |
| Ujier Servicios Especiales del Departamento de Biblioteca | 12 | 6 | 6 | - | 1 |
| LIBRE DESIGNACIÓN PERSONAL FUNCIONARIO* | | | | | |
| PLAZA | SOLICITUDES | | | ADJUDICACIÓN | |
| | Total | H | M | H | M |
| Jefe/a de Departamento del Departamento de Contenidos, Redes Sociales y Producción Audiovisual | 3 | 1 | 2 | - | 1 |
| Administrador/a de la Secretaría General | 3 | 1 | 2 | 1 | - |

(1) Información sobre instancias retiradas. Dos mujeres han desistido de su derecho de participación entregando renuncia expresa. Una ha renunciado a participar en los cuatro procesos de promoción en los que se han retirado instancias. Una ha renunciado a participar en dos procesos de promoción.

* No se incluyen las plazas de libre designación que no tienen complemento de destino y que están relacionadas en el indicador 18.2.

Procesos de promoción del personal laboral resueltos entre enero y diciembre de 2022, desagregados por sexos

TABLA 1: Procesos de promoción con las plazas agrupadas por categoría profesional.

| CONCURSOS PERSONAL LABORAL | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|-------------|---|---|--------------|---|
| PLAZA | GRUPO PROFESIONAL | RESOLUCIÓN (día/mes)* | Nº PLAZAS | SOLICITUDES | | | ADJUDICACIÓN | |
| | | | | Total | H | M | H | M |
| Jefe/a Área | M3 | 01/04 | 1 | 1 | 1 | - | 1 | - |

| | | | | | | | | |
|-------------------------|----|-------|---|---|---|---|---|---|
| Jefe/a Proyecto | M3 | 05/05 | 1 | 3 | 3 | - | 1 | - |
| Técnico/a Responsable | M2 | 18/04 | 1 | 2 | 1 | 1 | - | 1 |
| Jefe/a Adjunto/a Unidad | M1 | 22/02 | 1 | 1 | 1 | - | 1 | - |

* Todas las resoluciones corresponden al año 2022

TABLA 2: Procesos de promoción con especificación de las plazas convocadas y resueltas

| CONCURSOS PERSONAL LABORAL | | | | | |
|---|-------------|---|---|--------------|---|
| PLAZA | SOLICITUDES | | | ADJUDICACIÓN | |
| | Total | H | M | H | M |
| Jefe/a del Área Técnica de Infraestructuras | 1 | 1 | - | 1 | - |
| Jefe/a de Proyecto del Área de Desarrollo | 3 | 3 | - | 1 | - |
| Técnico/a Responsable del Área de Desarrollo | 2 | 1 | 1 | - | 1 |
| Jefe/a Adjunto/a de la Unidad de Audiovisuales del Área de Atención Informática y Explotación | 1 | 1 | - | 1 | - |

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 apreciar desviaciones 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 en 2022, desagregado por sexo (incluyendo todos los conceptos retributivos) es:

| | |
|---------|-------------|
| HOMBRES | 54.123,41 € |
| MUJERES | 59.544,21 € |

Esto supone una **brecha salarial NO AJUSTADA¹ del -10.01%**.

21.2.2. Retribuciones del personal laboral del Congreso de los Diputados

| | |
|---------|-------------|
| HOMBRES | 61.270,17 € |
| MUJERES | 65.324 € |

Esto supone una **brecha salarial NO AJUSTADA del -6.62%**.

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 | 57.338,58 € |
| MUJERES | 65.939,65 € |

Esto supone una **brecha salarial NO AJUSTADA del -15,00%**.

¹ La brecha salarial no ajustada mide la diferencia salarial bruta en salario medio entre hombres y mujeres, sin considerar características socioeconómicas (edad, nivel educativo, cualificación, etc.) y de puesto de trabajo (sector, tipo de jornada, tipo de contrato, categoría, etc.).

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 han organizado sesiones formativas y de sensibilización sobre temas de igualdad en ambas Cámaras.

Una vez elaborado el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, no se contemplaba ya en el Presupuesto de las Cortes Generales para el ejercicio 2022 la dotación del concepto 22706, relativa a Estudios y trabajos técnicos, si bien se incrementó en 30.000 euros la cuantía del concepto 16200, Formación y perfeccionamiento del personal, del Presupuesto de las Cortes Generales, con el fin de dotar suficientemente tanto el programa formativo general del personal en materia de igualdad como el programa formativo específico para el personal de los departamentos competentes en materia de igualdad. En el ejercicio 2023, la dotación del concepto 16200 del Presupuesto de Cortes Generales se mantiene en 130.000 euros.

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

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Desde la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno interior se han difundido las siguientes acciones formativas desde la entrada en vigor del I Plan de Igualdad:

- 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.
- Se ha impartido una formación específica, el 13 de diciembre de 2021, de dos horas de duración por la empresa Euritmia, sobre Prevención y sensibilización ante distintas formas de acoso en el entorno laboral
- Asimismo se ha celebrado un taller formativo sobre abordaje del acoso en el entorno laboral, desde el mainstreaming de género, de 4 horas de duración, impartido por Euritmia los días 12 y 25 de enero:
- Jornada-taller Conciliación responsable y masculinidades cuidadoras, celebrada los días 20 y 27 de junio de 2022, dirigido a todo el personal.
- Taller: “¿Qué hacer ante la violencia de género? Acercándonos a sus víctimas”, celebrado el 21 de noviembre de 2022, dirigido a todo el personal.
- Taller “De la conciliación a la corresponsabilidad”, celebrado el 27 de marzo de 2023, dirigido a todo el personal.

Las formaciones impartidas se encuentran a disposición del personal en el portal de igualdad de la intranet de la Cámara, relativo al Plan de Igualdad de las Cortes Generales, en el apartado de *Acciones formativas*.

El Departamento de Igualdad está elaborando un Plan de Formación en Igualdad para el período 2023-2024 que sigue incluyendo acciones formativas generales y específicas y acciones de sensibilización.

22.3. CURSOS SOBRE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL SENADO.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Desde el Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales se han realizado las siguientes acciones formativas y de sensibilización destinadas a todo el personal que presta servicio en la Cámara desde la entrada en vigor del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales:

- Difusión de las actividades del Instituto Nacional de Administración Pública sobre igualdad, destinadas a todo el personal de las Administraciones públicas:
 - o Experiencia de aprendizaje en línea dinamizada «Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación», actividad realizada por el INAP en dos ediciones:
 - Del 31 de mayo al 7 de julio de 2021
 - Del 14 de febrero al 14 de marzo de 2022Esta actividad formativa se compone de una serie de materiales formativos y de eventos emitidos por streaming en abierto. Se ha difundido entre el personal la información facilitada por el INAP sobre estas emisiones:
 - 24 de febrero de 2022. «Taller de buenas prácticas: accesibilidad e inclusión en las Administraciones públicas».
 - 3 de marzo de 2022. «Gestión de la diversidad y lucha contra los delitos de odio desde las Administraciones públicas».
 - o Experiencia de aprendizaje en línea dinamizada «Fundamentos sobre la igualdad de hombres y mujeres». Actividad realizada por el INAP del 12 de septiembre al 17 de octubre de 2022. En este caso, también se ha dado difusión a los eventos dinamizados emitidos por streaming:
 - 28 de septiembre de 2022. «Políticas públicas para la igualdad».
 - 6 de octubre de 2022. «Buenas prácticas y transversalidad en las políticas de igualdad».
- Vigilancia de la salud desde una perspectiva de género. Charla formativa y de sensibilización dirigida a todo el personal de la Cámara con el título «Ictus y mujer», realizada en colaboración con la Fundación Freno al Ictus.
- Difusión de las actividades de la Cámara con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer y realización de un vídeo conmemorativo en el que se difunden los datos de senadoras y de presencia femenina entre el personal de la Cámara.
- Sesión informativa sobre el Plan de Igualdad (ver indicador 29).
- Charlas de sensibilización y curso de prevención del acoso y la violencia (ver indicador 48)
- Se han incorporado al espacio de igualdad de la Intranet recursos formativos sobre conciliación y corresponsabilidad. A fecha 1 de abril de 2023, el personal puede acceder a:
 - o Vídeo sobre carga mental y corresponsabilidad del psicólogo Alberto Soler.
 - o Charla sobre estereotipos de género de Yolanda Domínguez.

- Estudio del INE: Impacto sobre la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres cuando existen hijos o adultos que requieren cuidados.

Durante el año 2023 se prevé seguir impartiendo cursos de formación y sensibilización. En particular, está prevista la realización de unas jornadas sobre corresponsabilidad en el primer semestre del año.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Las personas con competencias en materia de igualdad y, en general, con competencias en materia de la gestión de personal, pueden acceder a los cursos del I Plan de formación en igualdad y no discriminación del Instituto Nacional de Administración Pública.

También se ha establecido contacto con el Instituto de las Mujeres para la realización de acciones formativas, especialmente destinadas a las personas de la Dirección de Recursos Humanos, con programas adaptados a las peculiaridades de la Administración parlamentaria.

Por último, las personas con competencias en materia de igualdad obtuvieron el título de Máster Profesional en Consultoría de Igualdad entre mujeres y hombres impartido por el Colegio Oficial de Ciencia Política, Sociología, Relaciones Internacionales y Administración Pública de la Comunidad de Madrid. La obtención del título requería la presentación de sendos Trabajos Fin de Máster: *“Plan de Conciliación de las Cortes Generales”* y *“La reducción de jornada como medida de conciliación en el Congreso de los Diputados”*, respectivamente.

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

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Las personas con competencias en materia de igualdad y, en general, con competencias en materia de la gestión de personal, pueden acceder a los cursos del I Plan de formación en igualdad y no discriminación del Instituto Nacional de Administración Pública.

Las personas que, de acuerdo con las funciones encomendadas por la plantilla orgánica, tienen la consideración de agentes de igualdad continúan cursando el Posgrado de la facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Educación a Distancia «En Igualdad y Género. Formación de Agentes de Igualdad». Durante el curso 2023-2024 se completará esa formación y se presentará el correspondiente trabajo de fin de máster. Las materias en las que han recibido formación son:

- Conceptos, Regulación y Transversalidad del Principio de Igualdad en España y en la Unión Europea. La Figura de los Agentes de Igualdad.
- Prohibición de Discriminación por Nacimiento, Raza, Sexo, Edad, Religión, Opinión, Salud y Otras Condiciones o Circunstancias Sociales y Personales.
- Violencia de Género.
- Las personas con factores naturales físicos, mentales, intelectuales o sensoriales de diferenciación social: Asistencia a personas con discapacidad.

- Legislación sobre personas LGBTIQ.

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. Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad se ha autorizado la asistencia a:

- III y IV Congresos de Mujeres del Sector Público, correspondientes a 2021 y 2022 (asistencia *on line*).
- Videoconferencia con las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado sobre el borrador del nuevo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma.
- Seminario «Políticas de acción positiva en el ámbito de la cultura», organizado por la Asociación para la Igualdad de género en la cultura Clásicas y Modernas. 24 y 25 de marzo de 2022. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Jornada sobre instrumentos para garantizar la transversalidad de género en las políticas públicas, organizada por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), la Comisión Europea y el Instituto de las Mujeres. 7 de junio de 2022, sede de la Comisión Europea en Madrid.
- II Jornada de Igualdad de Género del INAP: «Encuentros para un nuevo liderazgo de las mujeres en las administraciones públicas». 27 de octubre de 2022, sede del INAP.

Por último, las personas con competencias en materia de igualdad han realizado cursos específicos:

- Curso del INAP en modalidad semipresencial sobre lenguaje claro, accesible e inclusivo, destinado a minimizar las brechas de comunicación en el lenguaje utilizado por las Administraciones públicas. Curso de 25 horas con el título «Lenguaje claro para unas Administraciones sociales, inclusivas y accesibles». Junio de 2022
- Curso «Medidas de conciliación y corresponsabilidad», de 40 horas de duración, organizado por FEDECA (Federación Española de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil). Octubre de 2022.

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: 3

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.

Se ha incluido la perspectiva de género en las formaciones específicas en los ámbitos enunciados en el indicador:

- Con motivo de la aprobación de la Guía de contratación social del Senado se ha realizado una formación específica en materia de contratación que incluye la perspectiva de género.
- En materia de atención a la ciudadanía se han revisado todos los documentos y pantallas de la web relacionadas con la información a la ciudadanía. Como se ha señalado en el indicador 23, el personal del servicio de igualdad ha realizado el curso «Lenguaje claro para unas Administraciones sociales, inclusivas y accesibles», que incluye la perspectiva de género en la atención a la ciudadanía por las Administraciones públicas. Por su parte, una persona que presta servicio en la Biblioteca ha realizado un curso sobre la atención a personas con distintas necesidades en los servicios de biblioteca.

A medida que se vayan realizando actividades formativas en otros ámbitos se incorporará la perspectiva de género en las mismas, siempre que sea posible y no se trate de una formación técnica sobre aplicaciones o herramientas de trabajo.

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 Servicio de Selección de Personal y Formación seguirá informando a las empresas que prestan servicios de formación sobre la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género.

25.2.3. En cursos impartidos al personal del Senado

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.

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

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.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Véase supra, indicador 20.2

No se dispone de datos, dado que ninguna de las personas que se han incorporado al trabajo en el año después de un permiso de maternidad o paternidad, o de una excedencia por cuidado de hijos e hijas ha solicitado ningún tipo de adaptación a través del Centro Directivo en el que prestan servicio ni de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno interior.

Entre los criterios establecidos por los Departamentos de Selección y Formación para la priorización de solicitudes en los cursos ofertados por el INAP, se tienen en cuenta:

- El número de cursos realizados por esa persona en el último año. A igualdad de otras condiciones, se da prioridad a las personas que no han realizado cursos.

- La reincorporación después de un permiso de maternidad o paternidad. A las solicitudes de personas que no han podido realizar cursos por estar disfrutando el permiso de maternidad o paternidad, se les da prioridad, siempre que haya igualdad en el resto de las condiciones.

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

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

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.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Véase supra, indicador 20.2

En cuanto al personal laboral, no se ha producido ninguna incorporación tras una excedencia o baja prolongada relacionada con la conciliación. Los criterios para facilitar el reciclaje profesional son los mismos que para el personal funcionario.

Los criterios de priorización establecidos por el Departamento de Selección y Formación para las solicitudes en los cursos ofertados por el INAP son las mismas que en el caso del personal funcionario.

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 IMPLANTACIÓN: 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 IMPLANTACIÓN: 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 ESPECÍFICOS | | | |
| Programa AbsysNet: Publicaciones periódicas y suscripciones | 3 | 6 | 9 |
| Preservación digital: cómo pasar del problema a la planificación de soluciones (curso virtual) | 1 | 0 | 1 |
| Máster Profesional en Consultoría de Igualdad | 0 | 2 | 2 |
| Corrección eficaz | 4 | 4 | 8 |
| 11ª Conferencia Internacional sobre Revistas de Ciencias Sociales y Humanidades | 1 | 1 | 2 |
| Módulos II y III del Curso de Especialista universitario en Protocolo y Ceremonial de Estado e internacional | 0 | 1 | 1 |
| Web Semántica: Estándares, herramientas y diseño de aplicaciones | 0 | 1 | 1 |
| Adobe Lightroom | 1 | 5 | 6 |
| TOTAL | 7 | 19 | 26 |

| | CURSO GESTIÓN DE EQUIPOS | | | | | |
|---------|--------------------------|---------|---------|---------|------------|---------|
| | INSCRITOS | | ASISTEN | | NO ASISTEN | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Grupo 1 | 7 | 7 | 7 | 5 | 2 | |
| Grupo 2 | 6 | 6 | 6 | 4 | | 2 |
| Grupo 3 | 11 | 4 | 10 | 4 | 1 | |

| Curso | Hombres | Mujeres |
|---|---------|---------|
| Preservación digital: cómo pasar del problema a la planificación de soluciones | 1 | |
| Diseño y comunicación gráfica simplificada (Canva, Pixlr) | | 1 |
| Procedimientos: Criterios de Adjudicación y Ejecución Administrativa | | 1 |
| Oratoria, interrogatorio y actuaciones en sala en el marco telemático | | 1 |
| Máster Profesional de Consultoría de Igualdad | | 2 |
| Organización y clasificación de archivos digitales | | 1 |
| La gestión de la información y los datos de carácter personal | | 1 |
| 12ª Conferencia Internacional sobre Revistas de Ciencias Sociales y Humanidades | 1 | 1 |
| Especialista en Contratos Públicos | | 1 |
| Public Policy Analysis | 1 | |
| Taller de inmersión en innovación con INTERCOONECTA | | 1 |
| Publicaciones periódicas y suscripciones (módulo del programa AbsysNet) | 3 | 6 |
| XIX Programa de Liderazgo para la Gestión Pública | 2 | 1 |
| | 8 | 17 |

| IDIOMAS | | | | |
|----------|-------------|---------|---------|-------|
| | | Hombres | Mujeres | Total |
| | 1to1 | 12 | 10 | 22 |
| | Telefónicas | 8 | 18 | 26 |
| Online | Alemán | 7 | 8 | 15 |
| | Francés | 12 | 23 | 35 |
| | Inglés | 28 | 42 | 70 |
| Grupales | INGLÉS A2 | 2 | 3 | 5 |
| | INGLÉS B1 | 4 | 2 | 6 |
| | INGLÉS B1.2 | 4 | 4 | 8 |
| | INGLÉS B2 | 4 | 3 | 7 |

| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| INGLÉS B2.2 | 6 | 1 | 7 |
| INGLÉS C1 | 3 | 4 | 7 |
| INGLÉS C2.1 | 3 | 3 | 6 |
| INGLÉS C2.2 | 1 | 5 | 6 |
| FRANCÉS A1 | 3 | 0 | 3 |
| FRANCÉS A2 | 1 | 2 | 3 |
| FRANCÉS B1 | 2 | 2 | 4 |
| FRANCÉS B2 | 1 | 2 | 3 |
| FRANCÉS C2 | 1 | 2 | 3 |
| ALEMÁN A1 | 2 | 1 | 3 |
| ALEMÁN A2 | 0 | 3 | 3 |
| | 104 | 138 | 242 |

42,98% 57,02%

| | | Hombres | Mujeres | Total |
|--|-------------|---------|---------|-------|
| | 1to1 | 12 | 10 | 22 |
| | Telefónicas | 8 | 18 | 26 |
| | Online | 47 | 73 | 120 |
| | Grupales | 37 | 37 | 74 |
| | TOTAL: | 104 | 138 | 242 |

42,98% 57,02%

| CURSOS INAP ⁽¹⁾ 2022 | | |
|------------------------------------|--|--|
| | HOMBRES | MUJERES |
| INSCRIPCIONES 61 | 16 solicitantes 3 presentan 4 solicitudes 1 presenta 3 solicitudes 8 presentan 2 solicitudes 4 presentan 1 solicitud TOTAL SOLICITUDES 35 | 12 solicitantes 2 presentan 4 solicitudes 8 presentan 2 solicitudes 2 presentan 1 solicitud TOTAL SOLICITUDES 26 |
| SOLICITUDES ADMITIDAS | 12 | 7 |

⁽¹⁾ En los cursos impartidos por el INAP puede participar todo el personal funcionario y laboral destinado en el Congreso. La concesión de los cursos la realiza el INAP.

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 2022 son los que se indican a continuación. No se ha denegado ninguna solicitud de realización de cursos:

| CURSOS ESPECÍFICOS INDIVIDUALES PATROCINADOS POR EL SENADO | | | |
|--|---------|---------|-------|
| CURSO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| Ley de Contratos del Sector Público | - | 2 | 2 |
| Renovación Breeam Asociado 2022 | 1 | - | 1 |
| XXVII edición Especialista Universitario Protocolo y Ceremonial del Estado e Internacional de la Universidad de Oviedo | 1 | - | 1 |
| Introducción a la conservación y restauración del patrimonio bibliográfico y documental | - | 1 | 1 |
| XXIV Reunión anual del grupo español de la Sección de archivos y archiveros parlamentarios y de | - | 1 | 1 |

| | | | |
|---|----------|----------|-----------|
| partidos políticos del Consejo Internacional de Archivos /SPP-ICA) | | | |
| Procesos y herramientas de gestión de documentos | - | 1 | 1 |
| World Library and Information Congress, 87th IFLA General Conference and Assembly | - | 1 | 1 |
| Bibliotecas accesibles y usables para todas las personas. La atención a personas con distintas necesidades. | 1 | - | 1 |
| Preservación y conservación sostenible en archivos, bibliotecas y centros de documentación | - | 1 | 1 |
| Posgrado en igualdad y género. Formación de agentes de igualdad | - | 1 | 1 |
| TOTAL | 3 | 8 | 11 |

CURSOS ESPECÍFICOS INDIVIDUALES PATROCINADOS POR LAS CORTES GENERALES

| CURSO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Especialista en contratos públicos | - | 1 | 1 |
| TOTAL | - | 1 | 1 |

CURSOS ORGANIZADOS POR CORTES GENERALES (IMPARTIDOS A FUNCIONARIOS DE NUEVO INGRESO

(Se incluye únicamente el personal funcionario que presta servicio en el Senado)

| CURSO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|----------------|----------------|--------------|
| Curso teórico-práctico sobre el funcionamiento de las Direcciones de la Secretaría General del Senado (Cuerpo Administrativo) | 2 | 17 | 19 |
| Curso teórico-práctico sobre el funcionamiento de las Direcciones de la Secretaría General del Senado (Cuerpo Técnico-Administrativo) | 2 | 2 | 4 |
| TOTAL | 4 | 19 | 23 |

CURSOS DE IDIOMAS 2022

| | INSCRIPCIONES | HOMBRES | MUJERES |
|-----------------|----------------------|----------------|----------------|
| PERSONAL SENADO | 77 | 29 | 48 |

| | | | |
|-----------------------|---|----------------------------------|-------------------------------------|
| | (9 estudiantes con 2 idiomas) = 68 ESTUDIANTES | (4 con 2 idiomas)= 25 ALUMNOS | (5 con 2 idiomas) = 43 ALUMNAS |
| SENADORES Y SENADORAS | 37 | 21 | 16 |
| MESA | 2 (1 estudiante con 2 idiomas) = 1 ESTUDIANTE | - | 2 (1 con 2 idiomas) = 1 ALUMNA |
| TOTAL | 116 INSCRIPCIONES – 106 ESTUDIANTES | 50 INSCRIPCIONES – 46 ALUMNOS | 66 INSCRIPCIONES – 59 ALUMNAS |

| CURSOS DE LENGUA DE SIGNOS 2022 | | | |
|---------------------------------|----------|-----------|-----------|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| PERSONAL SENADO | 2 | 7 | 9 |
| SENADORES Y SENADORAS | 1 | 6 | 7 |
| TOTAL | 3 | 13 | 16 |

| CURSOS INAP ⁽¹⁾ | | |
|-----------------------------------|--|--|
| | HOMBRES | MUJERES |
| 58 INSCRIPCIONES – 27 ESTUDIANTES | 30 inscripciones (4 con 1 solicitud, 6 con 2 solicitudes, 1 con 4 y 2 con 5) = 13 hombres han solicitado cursos | 28 inscripciones (8 con 1 solicitud, 2 con 2 solicitudes, 2 con 3, 1 con 4 y 1 con 6) = 14 mujeres han solicitado cursos |
| SOLICITUDES ADMITIDAS (24) | 15 | 9 |

⁽¹⁾ En los cursos impartidos por el INAP puede participar todo el personal funcionario y laboral destinado en el Senado. La concesión de los cursos la realiza el INAP.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Respecto de la realización de sesiones informativas presenciales se ha impartido una Charla informativa para todo el personal por la Jefa del Departamento de Igualdad y la Administradora del servicio de igualdad, el día 22 de octubre de 2021. Se encuentra a disposición del personal en la intranet de la Cámara, en el apartado de *Acciones formativas*, del Portal de Igualdad: https://app.congreso.es/backoffice_intranet/videos/Acto22102021.mp4

SENADO

El viernes 5 de noviembre de 2021 se celebró una sesión informativa en la sala Europa del Senado, en la que participaron Mónica Puentes y Noelia Martínez, como miembros de la Comisión de seguimiento en representación del personal, y la jefa del Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales. El personal del Senado puede acceder desde el espacio de igualdad de la intranet a los enlaces con los vídeos de las sesiones informativas y al material audiovisual utilizado en la sesión del Senado.

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).

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

30.1.1. Congreso de los Diputados

Ver apartado 5.1 de este Informe.

30.1.2. Senado

Ver apartado 5.1 de este Informe

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

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

30.2.1. Congreso de los Diputados

Ver apartado 5.2 de este Informe.

30.2.2. Senado

Ver apartado 5.2 de este Informe.

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.

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 | 15 | 8 | 7 | 10 (+2) | 5 (-2) |
| 29 de abril de 2022 (composición actual) | 15 | 7 | 8 | | |

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%) |

Está prevista la celebración de elecciones al Comité de Empresa del Personal Laboral del Congreso de los Diputados a lo largo del primer semestre de 2023. Una vez constituido el nuevo Comité, se actualizarán estos datos.

Con carácter previo a las elecciones convocadas al Comité de Empresa del Congreso de los Diputados, previstas para el primer semestre de 2023, se ha cursado comunicación a todo el personal laboral en cumplimiento de esta medida.

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%) |

Está prevista la celebración de elecciones al Comité de Empresa del Personal Laboral del Senado a lo largo de 2023.

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

Con carácter previo a las elecciones convocadas al Comité de Empresa del Congreso de los Diputados, previstas para el primer semestre de 2023, se ha cursado comunicación a todo el personal laboral en cumplimiento de esta medida.

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.

Tras las elecciones a la Junta de Personal del 29 de abril de 2022, se han creado diferentes grupos de trabajo para abordar los distintos asuntos. Dada la composición de la actual Junta, el criterio principal para la designación de los miembros de los grupos de trabajo ha sido el de representatividad sindical: cada organización sindical o asociación profesional ha designado a una persona titular y a otra suplente para cada grupo de trabajo. La composición equilibrada entre hombres y mujeres de la propia Junta favorece que la composición de los grupos también lo sea.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Con motivo de la convocatoria de elecciones a la Junta de Personal, se ha elaborado y distribuido una nota informativa a todas las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales de las Cortes Generales, en la que se proporciona información sobre la composición de los diferentes Cuerpos, segregada por sexos. Asimismo, se incluye la promoción de la presencia equilibrada de hombres y mujeres, redactada de la forma siguiente: *«Con la imparcialidad debida a las actuaciones de la Administración parlamentaria en el proceso electoral, y el respeto a la libertad de actuación de las organizaciones sindicales, se recuerda la conveniencia de que las candidaturas a la Junta de Personal reflejen la composición del personal funcionario de las Cortes Generales, compuesto de hombres y mujeres y, por tanto, se anima a confeccionar candidaturas con un equilibrio de candidatos y candidatas».*

Tras la celebración de las elecciones el 29 de abril de 2022, se ha publicado un informe con perspectiva de género sobre la participación en las mismas. Se encuentra publicado en el Portal de Igualdad de la página web del Congreso de los Diputados, en el apartado de *Representatividad*

(https://www.congreso.es/docu/igualdad/informes/Inf_particip_pva_genero_elecc_JP2022.pdf).

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

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El 12 de julio de 2021 y en cumplimiento del presente indicador se dirigió una comunicación a todo el personal con los datos actualizados a 9 de junio, proporcionando información segregada por sexos sobre la composición global y por Grupos profesionales de este órgano en la actualidad. Asimismo, se proporcionaron 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, con la finalidad de fomentar que, cuando se decidiera por la representación del personal, convocar elecciones, existiera una presencia equilibrada de mujeres y hombres en este órgano, mediante la elaboración de listas de

composición paritaria, habida cuenta de que hasta el momento, el 100% de las personas que han compuesto el Comité han sido hombres.

Con carácter previo a las elecciones convocadas al Comité de Empresa del Congreso de los Diputados, previstas para el primer semestre de 2023, se ha cursado comunicación a todo el personal laboral en cumplimiento de esta medida.

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

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

Se ha incluido en el espacio de igualdad de la Intranet la información correspondiente a la composición de los órganos de representación del personal desde 2006. En el proceso de elecciones sindicales al Comité de Empresa del Senado, previstas para 2023, se elaborará y difundirá la correspondiente información antes de que venza el plazo de presentación de candidaturas. El Departamento de Gestión de Personal y Gobierno Interior –responsable de la tramitación electoral– ha establecido un método de colaboración con el Servicio de Igualdad para maximizar la eficacia en la difusión de esta información entre la representación del personal laboral.

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.

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.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Se está elaborando una Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración parlamentaria. En ella, el personal funcionario y laboral encontrará las diferentes medidas a las que puede acogerse, la forma de solicitarlas, los requisitos para su tramitación y la normativa de aplicación. La Guía se difundirá y se pondrá a disposición del personal antes del fin del primer semestre de 2023.

35.2 ACCIONES DE DIFUSIÓN DE LAS GUÍAS DE CONCILIACIÓN.

PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 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.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

El Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral del Congreso de los Diputados ha organizado en 2022 un taller sobre sobre corresponsabilidad, con la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE).

Asimismo, en 2023 se ha organizado e impartido la jornada-taller “De la conciliación a la corresponsabilidad”

Está previsto dar continuidad a la promoción de esta materia a lo largo del resto de vigencia del I Plan de Igualdad, a cargo de personas expertas en la materia.

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

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2

El personal del Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales ha realizado una formación específica en conciliación y corresponsabilidad. Se han puesto a disposición del personal distintos recursos divulgativos sobre conciliación (carga mental, estereotipos de género, impacto en la carrera profesional de un reparto no equitativo de los cuidados). Está programada la realización de una jornada-taller sobre corresponsabilidad en el primer semestre de 2023.

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

En el Congreso, a 7 de marzo de 2023, hay acogidas a la **medida de reducción de jornada** por guarda legal un total de 5 personas (tres menos que el pasado año). Todas las jornadas reducidas están solicitadas por mujeres, incluidas las que no se solicitan por guarda legal. Continúa la tendencia decreciente, lejos de las 13 personas que solicitaron esta medida en 2019 lo que puede explicarse por la adopción de medidas de trabajo en su modalidad no presencial para aquel momento 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.

Ninguna persona disfruta en este momento de permiso por **lactancia**.

Entre el personal laboral, con la misma fecha de referencia, no hay ninguna persona acogida a esta medida.

Ninguna persona disfruta en este momento de permiso por **lactancia**.

| | Nº de hombres acogidos a medidas de conciliación | Nº de mujeres acogidas a medidas de conciliación |
|-------------------------------|--|--|
| PERSONAL FUNCIONARIO | | |
| Cuerpo Técnico-Administrativo | - | 1 |
| Cuerpo Administrativo | - | 4 |

Senado

Cifras a 30 de marzo de 2023:

REDUCCIONES DE JORNADA: Entre el personal funcionario, hay 4 personas (1,52% del personal funcionario) con reducción de jornada por guarda legal. Todas son mujeres (2,51% de las funcionarias de la Cámara). En cuanto al personal laboral, hay 4 personas (4% del personal laboral) acogidas a algún tipo de reducción de jornada relacionada con los cuidados y la conciliación, 2 mujeres y 2 hombres. Estas reducciones de jornada son: una por guarda legal, una por cuidado de hijos e hijas menores con enfermedad grave, una por cuidado de menor con discapacidad y una por cuidado directo de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

DÍAS SIN SUELDO (ASUNTOS PROPIOS): Durante 2022, a las dos personas con hijos e hijas menores de 12 años a su cargo que han solicitado días de asuntos propios (sin sueldo) por motivos de conciliación se les ha concedido el permiso correspondiente. Ambas solicitudes (un hombre y una mujer, con 17 y 18 días respectivamente) son del personal funcionario.

OTROS PERMISOS POR RAZONES JUSTIFICADAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN: Los permisos por razones justificadas relacionadas con la conciliación de duración inferior a una jornada reconocidos en el Convenio Colectivo del Personal laboral del Senado (horas recuperables, asistencia a tutorías y consultas médicas, atención a hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto) se tramitan en cada una de las unidades de la Secretaría General, sin necesidad de realizar una comunicación al Departamento de Gestión de Personal y Gobierno interior. No consta que se haya denegado ninguna solicitud en este sentido. Sin embargo, se realizará una comunicación a las Direcciones en las que presta servicio el personal que puede acogerse a estas medidas con el objeto de poder proporcionar el número de solicitudes concedidas desagregadas por sexo en el Informe correspondiente a 2023.

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 hijas e hijos menores de 12 años para que los puedan disfrutar coincidiendo con los días no lectivos. En todo caso, no puede saberse con exactitud si el motivo de la solicitud es la conciliación por tener hijos e hijas 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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En colaboración con la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones se ha establecido un sistema de control de este indicador de manera que puede realizarse esta medición para el periodo que se necesite. Los datos reflejan los días de libre disposición solicitados acogiendo a la medida recogida en el presente indicador, presentándose una feminización en el mismo (66% de mujeres frente al 33% de hombres en el caso del personal funcionario y el 100% de mujeres en el caso del personal laboral). Datos actualizados para el ejercicio 2022.

| CONGRESO | Nº de hombres acogidos a las medidas del indicador 38 del Plan de Igualdad | Nº de mujeres acogidas a las medidas del indicador 38 del Plan de Igualdad |
|----------------------|--|--|
| Personal funcionario | 2 | 4 |
| Personal laboral | - | 1 |
| TOTAL | 2 | 5 |

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

No consta ningún caso de solicitud de días de libre disposición por motivos de conciliación. Los datos generales de solicitudes de días de libre disposición coincidiendo con días no lectivos en el calendario escolar de la Comunidad de Madrid 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 | 61 (59,22%) | 101 (63,5) |
| Personal laboral | 44 (69,84%) | 17 (100) |
| TOTAL | 105 | 118 |

La relación entre días de libre disposición y conciliación de la vida familiar es difícil de deducir por los datos expuestos. El valor del dato para analizar la utilidad de los días de libre disposición para conciliar la vida familiar se reduce por el peso de estas circunstancias:

- Los días no lectivos son distintos en cada Comunidad Autónoma y, dentro de estas, en cada municipio. Tomando como referencia el calendario escolar utilizado de la Comunidad de Madrid se puede hacer una aproximación. Sin embargo, no están incluidas las correspondientes fiestas locales de municipios diferentes a la ciudad de Madrid y, por tanto, laborables para las personas que prestan servicio en las Cámaras.

Estos días son días no lectivos para el personal que reside en esos municipios y es posible que existan personas que hayan utilizado los días de libre disposición para conciliar su vida familiar en esas fechas. Por otro lado, parte del personal de la Cámara reside en provincias limítrofes con Madrid y el calendario escolar aplicable, en el caso de tener menores a su cargo, es el de Castilla-La Mancha o el de Castilla y León.

- Los días no lectivos coinciden, en su gran mayoría, con períodos vacacionales o con los días anteriores o posteriores a días festivos. De ahí que el porcentaje del personal que ha solicitado días de libre disposición en alguna de estas fechas supere al 60% tanto en personal funcionario como laboral. De acuerdo con el calendario escolar, los únicos días no lectivos correspondientes al año 2022 fuera de los períodos de Navidad, Semana Santa, julio y agosto, o día contiguo a un festivo han sido el 25 y el 28 de febrero. Una consulta sobre los días de libre disposición utilizados coincidiendo con esas fechas podría dar un dato que resultase más útil como unidad de análisis, de ahí que se facilite de la siguiente manera:
 - o Personal funcionario: 4 hombres y 11 mujeres solicitaron días de libre disposición en, al menos, una de las dos fechas coincidentes con días no lectivos fuera de períodos vacacionales y festivos.
 - o Personal laboral: 4 hombres y 0 mujeres solicitaron días de libre disposición en, al menos, una de las dos fechas coincidentes con días no lectivos fuera de períodos vacacionales y festivos.

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: 3

Se está realizado un Informe que compara las medidas de conciliación existentes en las Cámaras con las de otras Administraciones, con especial referencia a las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas. También se valoran las medidas relacionadas con las vacaciones, permisos y licencias (indicador 40.1). El informe estará disponible para consulta de la Comisión de Seguimiento.

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.

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: 3

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: 1

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, por lo que no se puede fijar una fecha para la consecución del mismo.

En lo que se refiere al personal funcionario, el proceso de negociación para la reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales iniciado en 2022 incluye los asuntos relativos a vacaciones, permisos y licencias, así como a las medidas de conciliación y flexibilidad existentes en otras Administraciones.

En cuanto al personal laboral del Senado, el Convenio Colectivo, firmado el 1 de junio de 2021, reconoce la compatibilidad determinados puestos de promoción con los permisos por razones de conciliación e introduce nuevos permisos por razones justificadas relacionadas con la conciliación (asistir a tutorías escolares o consultas médicas de los hijos e hijas menores a cargo, atención a hijas e hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto y permiso de horas recuperables para el cumplimiento de obligaciones familiares). Asimismo, reconoce la reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas menores con enfermedades graves, con compensación de la reducción de salario.

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

Durante la situación de emergencia sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19 se implantaron 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.

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 cuando estén disponibles adicionalmente y como complemento al 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 cuando estén disponibles adicionalmente y como complemento al 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

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En el nuevo contrato para la prestación del servicio de vigilancia de la salud laboral del Congreso de los Diputados, firmado a finales de 2022, se ha previsto en su adjudicación la inclusión de la perspectiva de género. Así, se mantiene la revisión anterior de las pruebas médicas y se ha incluido la ferritina y el perfil tiroideo en los análisis, del mismo modo que se incluye la PSA para hombres. Como contenido complementario del reconocimiento se ha introducido la realización de mamografía, que pueden realizarse todas las mujeres que así lo deseen, siempre que superen la edad mínima recomendada.

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

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se ha solicitado a la empresa adjudicataria del contrato de vigilancia de la salud una propuesta de reconocimientos médicos que incluya la perspectiva de género. Se han revisado las pruebas médicas y se ha solicitado presupuesto para incluir la ferritina y el perfil tiroideo en los análisis clínicos de las mujeres que prestan servicio en el Senado. En el análisis clínico de los hombres ya se incluye la PSA. También se ha valorado la posibilidad de incluir en los reconocimientos médicos la ecografía de mama. Una vez revisadas todas las posibilidades, se tendrán en cuenta cuando se redacten pliegos de prescripciones técnicas para la licitación del contrato de vigilancia de la salud, prevista en 2024.

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 ha incorporado la perspectiva de género a sus estadísticas del año 2022.

Se adjunta la tabla con el número total de accidentes notificados en el Congreso de los Diputados, por colectivo y desagregada por sexos, durante el año 2022 para el personal funcionario, laboral y eventual. Para cada uno de los colectivos se indican, entre paréntesis, el número de accidentes con baja notificados (el total de bajas solicitadas):

| 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 | 1(1) | 1(1) | - | - | 1(1) | 1(1) |
| Personal Laboral | - | - | 3 (3) | 1 (1) | 3 (3) | 1 (1) |
| Personal Eventual | 2 (1) | 1 (1) | - | - | 2 (1) | 1 (1) |
| TOTAL | 3 (2) | 2 (2) | 3 (3) | 1 (1) | 6 (5) | 3 (3) |

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

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

En 2022 se han producido tres accidentes laborales, distribuidos de la manera siguiente:

| | Mujeres | | Hombres | |
|-----------------------------|----------|------------|----------------------|------------|
| | | In itinere | | In itinere |
| Personal funcionario | 0 | 0 | 2 (con baja laboral) | 0 |
| Personal laboral | 0 | 0 | 1 (con baja laboral) | 0 |
| Personal eventual | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 0 | | 3 | |

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se ha impartido una formación específica, de dos horas de duración, sobre violencia de género “¿Qué hacer ante la violencia de género? Acercándonos a sus víctimas” el día 21 de noviembre de 2022. Se abordaron las siguientes cuestiones:

- *Presentación*
- *Introducción de la violencia de género en el contexto legislativo, institucional y cultural actual.*
 - *Etiología*
 - *Causas y consecuencias*
 - *Proceso y ciclo de la violencia de género*
- *Identificación de las víctimas de la violencia de género: características específicas.*
 - *Menores víctimas de violencia de género*
 - *Mujeres adultas mayores*
 - *Mujeres jóvenes*
- *¿Qué hacer ante la violencia de género?*
 - *Identificación de la violencia de género (indicadores)*
 - *Primeros auxilios ante una víctima que nos pide ayuda*

Este taller se grabó y se encuentra a disposición del personal en el portal de igualdad de la intranet de la Cámara, en el apartado de Acciones formativas:

https://app.congreso.es/backoffice_intranet/videos/Formacion_violencia_genero_21112022.mp4

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: 3

Se ha realizado una campaña de formación sobre situaciones de acoso en el ámbito laboral. Mediante una contratación menor, en la que resultó adjudicataria el área de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, la campaña ha constado de las siguientes acciones:

- Dos sesiones formativas y de sensibilización, a cargo de personal especializado, dirigidas a todo el personal que presta servicio en la Cámara (funcionario, laboral y eventual). Se han realizado en horario de mañana y de tarde para facilitar la asistencia y, posteriormente, se ha distribuido el vídeo de las sesiones a través de un enlace a la nube. Objetivos:
 - Sensibilizar sobre la necesidad de prevenir, identificar e intervenir ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y todos los tipos de acoso y violencia en el entorno laboral.
 - Conocer el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a otras formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.
- Un curso sobre gestión de situaciones de acoso y violencia, de carácter obligatorio para todas las personas que ocupan puestos de trabajo con competencias en materia de gestión de personal. 68 personas han realizado el curso, organizadas en grupos reducidos, incluyendo al secretario general y el resto del equipo directivo al completo.
- Se ha realizado una encuesta de evaluación de la campaña a través de un cuestionario anónimo enviado a los participantes. Los resultados de la encuesta señalan una valoración muy positiva del mismo por parte del alumnado.

Se ha creado una sección dentro del espacio de igualdad de la nueva Intranet en la que el personal puede acceder a recursos relacionados con la prevención del acoso y la violencia. Incluye los vídeos correspondientes a las sesiones formativas de carácter general y la presentación utilizada en el curso específico.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, reunidas en sesión conjunta, aprobaron el día 21 de septiembre de 2021 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 (BOCG Sección Cortes Generales, serie B, núm. 66, de 29 de septiembre de 2021).

El 8 de octubre de 2021, el Secretario General del Congreso de los Diputados designó a D^a. Sara Sieira Mucientes, Jefa de Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral, como persona que ejercerá en el Congreso de los Diputados las funciones de asesoría confidencial previstas en el Protocolo. El 29 de septiembre de 2021, el Letrado Mayor del Senado designó a D^a. María Luisa Valls Alguacil, Jefa del Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales, como persona que ejercerá en el Senado las funciones de asesoría confidencial previstas en el Protocolo. Ambas designaciones se comunicaron al personal de cada Cámara, mediante circular del Departamento de Gestión de Personal.

De acuerdo con las medidas de comunicación, difusión y perfeccionamiento establecidas en el Protocolo, se ha realizado una evaluación y revisión de su funcionamiento e implantación y se han elaborado las correspondientes memorias anuales relativas a su aplicación en el Congreso de los Diputados y del Senado.

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.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

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.

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 se ha publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, en las páginas web y en la Intranet de las Cámaras. Asimismo, se ha difundido detalladamente a través de las acciones formativas del indicador 48.

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.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Se ha redactado un borrador de «Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género». La Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad y la representación del personal han tomado conocimiento del mismo y se prevé que pueda estar aprobado por las Mesas de las Cámaras en el año 2023, previa aprobación del documento en Mesa Negociadora.

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

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

El Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, firmado el 1 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».

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

Véase Indicador 52.2.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Véase Indicador 52.3.

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: 1

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: 1

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 ejercen las funciones de asesoría confidencial en los casos de acoso, recogen las quejas y denuncias y elaboran el Informe correspondiente, salvaguardando siempre la confidencialidad de los datos personales. El informe anual sobre situaciones de acoso y violencia se traslada a la Comisión de seguimiento coincidiendo con la aprobación del III Informe anual de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Como se ha indicado en 20.3.2, no ha sido necesario modificar esta norma para dar entrada a la potestad disciplinaria en relación con el recientemente aprobado Protocolo de prevención del acoso, ya que en el art. 26.3 d) aparece como falta grave “el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores”, en el 26.4. g) como falta muy grave “la reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas y no hayan prescrito”, y en el apartado h) del mismo precepto, el acoso sexual con la consideración de falta muy grave. Téngase en cuenta que la normativa de Prevención de Riesgos Laborales considera el acoso (en cualquiera de sus modalidades) como riesgo psicosocial y como tal debe ser prevenido y evaluado. En el momento en que se plantee la modificación normativa podrá contemplarse expresamente, no como cuestión necesaria pero sí conveniente desde el punto de vista de la claridad en la sistemática.

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 Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, firmado el 1 de junio de 2021, tipifica como faltas muy graves (artículo 33.4):

- i) *Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o*

convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

j) *El acoso laboral.*

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.

Se han revisado todos los documentos relativos a la convocatoria y desarrollo de los procesos selectivos, procedimientos de contratación, plantillas orgánicas y, en general, toda la documentación pública de las Cámaras, para adecuarla a las recomendaciones de lenguaje no sexista.

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 en las páginas web y la Intranet de ambas Cámaras y se realizará una campaña de comunicación interna.

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.

REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

Se han revisado los contenidos de la página web del Congreso, 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 diputadas y diputados en una perspectiva diacrónica.

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.

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

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

EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

A lo largo de 2021 se ha revisado la uniformidad del Cuerpo de Ujieres del Congreso de los Diputados, con ocasión de la próxima licitación del contrato de suministro de vestuario para el personal del Congreso de los Diputados, en una Nota sobre la Uniformidad del Cuerpo de Ujieres

con perspectiva de género elaborada el Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral, de 22 de diciembre de 2021; habiéndose consultado previamente a los colectivos interesados, se han concluido los siguientes extremos, con el fin de proponer a la Mesa de la Cámara criterios para la modificación de los uniformes actuales de mujeres y hombres, así como las prendas y la periodicidad en su dotación.

Según se desprende de la redacción de los Pliegos en la anterior licitación, existen diferencias significativas:

- Uniformes de invierno y de verano: en ambos casos, las chaquetas son diferentes para hombres y mujeres. En el diseño masculino, la chaqueta será cruzada con dos ojales, seis botones metálicos dorados con el escudo constitucional. La chaqueta femenina tiene una fila con botones dorados, con el escudo constitucional. A este respecto, se ha de señalar que esta diferencia recarga el uniforme masculino dando una imagen de mayor prestancia que el uniforme femenino. Para cumplir adecuadamente con la medida nº 61 del Plan de igualdad, sería necesario el uso en ambos diseños de una chaqueta idéntica, con la misma abotonadura dorada y escudo constitucional. Se propone el uso de chaqueta con una sola fila de botones, más cómoda y funcional para el desempeño del trabajo.
- Uniformes de gala de invierno y de verano: las chaquetas son asimismo diferentes para hombres y mujeres, en este caso de manera más acusada. El uniforme masculino se compone de chaqueta de levita, ajustada de una fila, nueve botones metálicos dorados con el escudo constitucional, con una falsa tapa de bolsillo y un pantalón de levita (...) con galón dorado de tres centímetros. El uniforme femenino se compone de chaqueta corta entallada a la cintura y falda de levita recta, con pliegue central delantero con cuatro botones dorados con el escudo constitucional.

Las diferencias en la uniformidad no obedecen a una cuestión objetiva relacionada con la diferente fisonomía masculina y femenina sino que se detectan varios estereotipos de género: el uniforme masculino lleva levita, prenda de origen francés considerada de etiqueta, mientras que el femenino lleva solo chaqueta corta; el pantalón, reservado en este Pliego solo para el uniforme masculino y que denota ya una marca de género muy significativa, lleva un galón dorado de tres centímetros. El uniforme femenino, con falda, no lleva galón en ninguna de las dos piezas. Para cumplir adecuadamente con la medida nº 61 del Plan de igualdad, sería necesario el uso en ambos casos de levita con pantalón sin galón, dejando la falda como uso optativo para quién así lo decida.

- En el caso de la Casaca de uniforme de gala de verano y de invierno, asimismo el uniforme masculino se compone de chaqueta de levita, ajustada de una fila, nueve botones metálicos dorados con el escudo constitucional, con una falsa tapa de bolsillo y un pantalón de levita (...) con galón dorado de tres centímetros. El uniforme femenino se compone de chaqueta corta entallada a la cintura y falda de levita recta, con pliegue central delantero con cuatro botones dorados con el escudo constitucional. Pueden realizarse las mismas consideraciones expuestas en el apartado anterior.
- Camisa de manga larga, manga corta, blusa de manga larga, manga corta: siendo prendas similares, la blusa se utiliza como prenda femenina desde los comienzos del siglo XX. En este caso, la camisa y la blusa se diferencian en el cuello, puesto que el patrón es de similares características: la camisa lleva cuello de tipo camisero; la blusa cuello de tipo bebé. Aunque el Pliego no indica qué complemento va con cada uniforme, los hombres usan camisas y las mujeres blusas. Para cumplir adecuadamente con la medida nº 61 del Plan de igualdad, sería necesario uso de camisa, en todo caso, adaptada a la fisonomía requerida y con cuello común, eliminando el cuello bebé.
- Corbata y lazo. Aunque el Pliego no indica qué complemento va con cada uniforme, las corbatas se usan para el uniforme masculino y el lazo para el femenino, lo que redonda

en una imagen de dulcificación que abunda en los estereotipos de género. Para cumplir adecuadamente con la medida nº 61 del Plan de igualdad, sería necesario uso de corbata en todo caso.

- Las pinzas de los pantalones femeninos no están pensadas para un patrón que se ajuste a cada cuerpo, sino que son una suerte de reinterpretación del pantalón masculino que no se ajusta a la fisonomía del cuerpo femenino y no resulta estética.
- Los tejidos son poco agradables, generan picores y malestar en la piel.
- No existen pantalones ni faldas adaptados para embarazadas.
- No existen calcetines, medias, pantys o camisas especiales para embarazadas: se proporcionan sencillamente tallas más grandes.
- Los zapatos femeninos que se usan con el peti no se ofrecen con diferentes hormas: únicamente son adecuados para pies estrechos.
- La existencia de bolsillo en la camisa es útil, pero no se da en las prendas femeninas.
- Los patrones, en general, no se adaptan a la fisonomía femenina.
- Las personas entrevistadas señalan, como principal escollo para disponer de una uniformidad funcional, el que la empresa adjudicataria no sea una sastrería común, sino una empresa especializada en uniformes militares. No posee, por tanto, ni patrones ni tallajes de calle que puedan facilitar responder a la diversidad de los cuerpos, sobre todo en el caso de las mujeres.

Y se hacen, entre otras, las siguientes propuestas estrictamente desde la perspectiva de la igualdad de género:

- Uso garantizado de patrones específicos para la fisonomía femenina y masculina en sus diferentes tipos de complexión.
- Uso de faldas y pantalones para embarazadas. En el caso de los pantalones para embarazadas no es adecuada la goma en la cintura, como viene siendo la norma, sino que ha de optarse por otro tipo de sujeción que sea suave, no presione el abdomen y resulte más estética, ya que la camisa ha de ir por dentro del pantalón.

Al cierre de este Informe, el contrato está próximo a su adjudicación y se podrá evaluar, en su ejecución, el cumplimiento de las medidas señaladas.

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 2023 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

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

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

62.2.2. En los edificios del Senado

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

IV.- CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Durante el tercer año de vigencia del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales se han seguido produciendo avances en su implantación, si bien a un ritmo menor debido al elevado grado de cumplimiento del que ya partía. Los datos contenidos en el tercer informe anual de seguimiento de la implantación del Plan (abril 2022-abril 2023) reflejan que 84 de los 142 indicadores han sido realizados (el 59,15%), 30 están en proceso de realización (el 21,13%) y 28 están pendientes de implantar (el 19,72%).

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 80,28%, que supone un crecimiento del 2,82% respecto al anterior informe.

Por lo que respecta a las medidas organizativas y de transversalidad (**eje 1**), la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan celebró su tercera reunión el 22 de noviembre de 2022, en la que aprobó el segundo informe anual y tomó en consideración el Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género. En materia de contratación, aunque se han implantado plenamente las cláusulas sociales en materia de igualdad y se ha avanzado en el seguimiento de las mismas, se considera conveniente homogeneizar las recomendaciones que se plasman en las guías existentes en cada Cámara.

En cuanto al acceso al empleo público (**eje 2**), se actualizan de forma constante los datos publicados en las páginas web de las Cámaras con la composición numérica de los cuerpos del personal funcionario, de los grupos profesionales del personal laboral y del personal eventual, desagregados por sexo. Esta información se continúa incorporado a las propuestas de autorización de las convocatorias de oposiciones que se elevan a las Mesas.

En el ámbito de la carrera profesional y de las retribuciones del personal (**eje 3**) se mantiene la conclusión de que no existe en las Cámaras desigualdad de género, 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. De acuerdo con las propuestas de mejora del segundo Informe anual, se han añadido datos sobre cuerpos y grupos profesionales y sobre las fechas de resolución de los concursos, a los datos que ya se proporcionaban en los anteriores informes anuales (número de plazas ofertadas, forma de provisión, número total de solicitudes, número de solicitudes de hombres y mujeres, solicitudes retiradas y adjudicación). Asimismo, para facilitar la interpretación de los datos y ofrecer una información completa acerca del número de hombres y de mujeres que participan en los procesos de promoción correspondientes a plazas con el mismo complemento de destino, se ha modificado la forma de presentar los datos.

Por otra parte, en los indicadores relativos a la brecha salarial, se aprecia una continuidad respecto a los informes anteriores, con unos datos muy favorables a las mujeres, ya que la brecha salarial no ajustada es de aproximadamente el -10%.

En este eje está pendiente aún la modificación de los baremos para la provisión de puestos de las plantillas orgánicas mediante el sistema de concurso con el objeto de incluir en el apartado de perfeccionamiento la valoración de cursos transversales como los de formación en igualdad entre hombres y mujeres (medida 19), que, no obstante, se viene tomando debidamente en consideración por la administración parlamentaria; así como el estudio, con el propósito de

acometer las modificaciones normativas necesarias, de la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción (medida 20).

En materia de formación, información y sensibilización (**eje 4**), se han continuado realizando acciones formativas específicas, tanto por razón de la materia (violencia de género, conciliación y corresponsabilidad) como por razón del puesto de trabajo (formación específica al personal de los servicios de igualdad). De acuerdo con las propuestas de mejora aprobadas en el II informe anual, la asignación del grado de cumplimiento de estos indicadores se realiza de forma anual, independientemente de su grado de cumplimiento en el informe anterior, sin perjuicio de que se realizará su valoración global en el informe final. Las sesiones formativas se encuentran a disposición del personal en la Intranet de cada Cámara.

En cuanto a representatividad (**eje 5**), la celebración de elecciones a los órganos de representación del personal ha permitido realizar las acciones correspondientes a la promoción de las candidaturas con una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Asimismo, la representación del personal ha realizado designaciones equilibradas en cuanto a género en los órganos y grupos de trabajo.

El desarrollo del **eje 6**, dedicado al “tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad” sigue constituyendo el mayor reto pendiente del proceso de implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, ya que requiere una profunda revisión normativa. Se ha avanzado en la recopilación de medidas de conciliación disponibles en las Cortes Generales y se prevé la divulgación de las Guías de Conciliación de cada Cámara, así como del estudio comparado de las medidas existentes en otras administraciones públicas, antes de que finalice el cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad. En noviembre de 2022 comenzó el proceso de negociación con los representantes del personal de la actualización el Estatuto del Personal de las Cortes Generales, decisivo para el avance en el desarrollo de este eje.

En lo que respecta a salud laboral, prevención del acoso y violencia de género (**eje 7**), 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, aprobado por las Mesas de las Cámaras, reunidas en sesión conjunta, el 21 de septiembre de 2021, ha continuado siendo una herramienta de utilidad, de la que se da cuenta a los miembros de la Comisión de Seguimiento. En respuesta a la petición de revisión del protocolo presentada por la representación del personal, se ha realizado un estudio en el que se analizan las mejores prácticas en el ámbito de las administraciones públicas y las recomendaciones académicas, sindicales y normativas al respecto, que se presentará a los representantes del personal durante el cuarto año de vigencia del Plan.

El Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género ya ha sido distribuido a la representación del personal y se incluirá en el orden del día de la próxima Mesa negociadora de las Cortes Generales y, posteriormente, será elevado a las Mesas de las Cámaras para su aprobación.

En cuanto a la comunicación y el lenguaje inclusivo (**eje 8**), se continúa actualizando cada publicación en las páginas web y los documentos administrativos, para cumplir con este objetivo.

La Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad anima a la representación del personal a avanzar en la negociación en curso sobre la reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, ya que de ella depende el cumplimiento de algunas medidas previstas en

el plan. Entre las modificaciones normativas pendientes estaría la incorporación del principio de no discriminación e igualdad de género al Estatuto y la revisión de las medidas de conciliación.

Asimismo, la Comisión de seguimiento propone que se elabore un díptico para facilitar sensibilización y difusión del vigente 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.

Por último, se relacionan los asuntos que, si bien no son objeto de los informes anuales de implantación del Plan, de acuerdo con los indicadores establecidos en el mismo, sería conveniente tener en cuenta a la hora de elaborar la evaluación final del I Plan de Igualdad, que se realizará, de conformidad con el apartado H del Plan, con carácter previo a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Las medidas propuestas son:

- El análisis de las gratificaciones e indemnizaciones al objeto de garantizar la no discriminación y prevenir posibles desequilibrios (relacionada con el actual indicador 21.2 del eje 3).
- La realización de un estudio detallado, con datos desagregados por sexo, de los concursos para la provisión de puestos de promoción, que incluya las tendencias (datos de los cinco o diez últimos años) en relación con el índice de feminización de cada cuerpo funcional o categoría profesional (relacionada con el actual indicador 21.1 del eje 3).
- La realización de un estudio del baremo con perspectiva de género.
- La previsión, en la redacción del II Plan de Igualdad de las Cortes Generales, además de las evaluaciones anuales y el informe final, de una evaluación intermedia.