

---

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

---

Abril 2021 – Abril 2022

---

# 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.....	19
Eje 3.- Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales .....	34
Eje 4.- Formación, información y sensibilización .....	43
Eje 5.- Representatividad .....	53
Eje 6.- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.....	57
Eje 7.- Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género .....	64
Eje 8.- Comunicación y lenguaje inclusivo .....	73
IV.- CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA .....	78

## 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.

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 los informes similares realizados por otras Administraciones públicas.

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 segundo informe se ha elaborado con una continuidad metodológica respecto al primer informe anual, 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, con la colaboración de las unidades de igualdad; 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, a través de las unidades de igualdad.

### 2.- ESTRUCTURA

El informe se estructura de la siguiente manera:

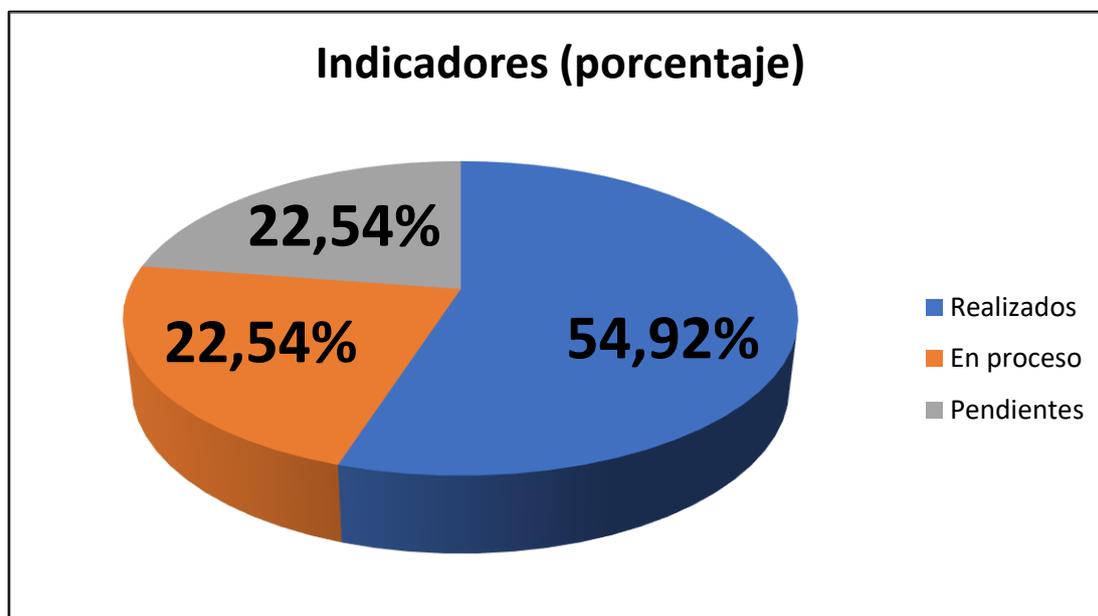
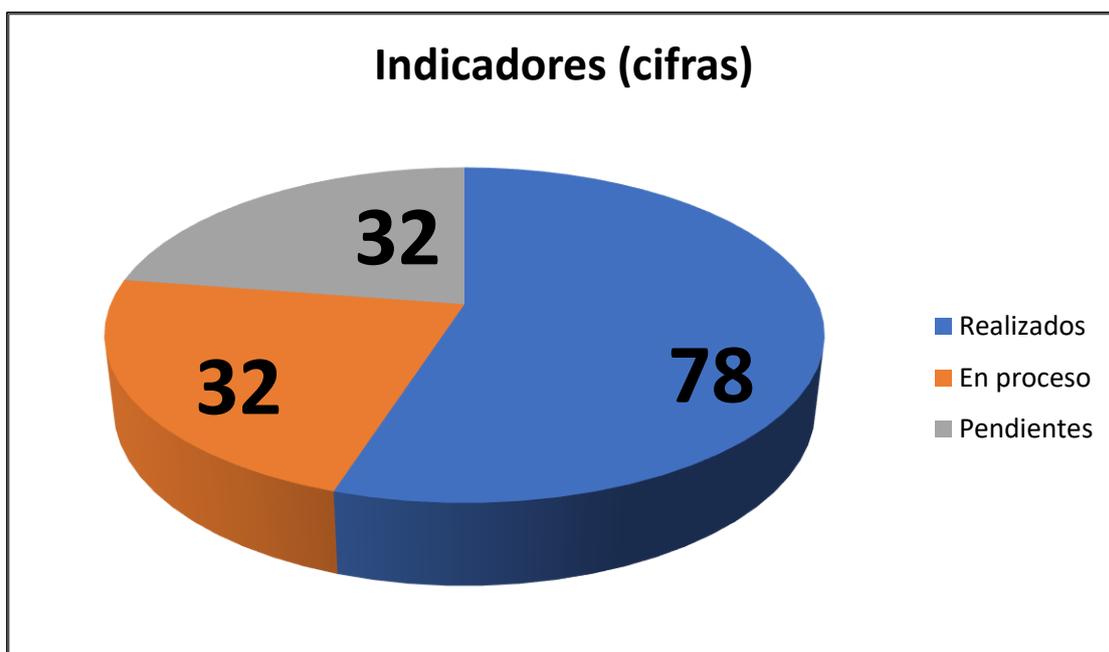
1. Evaluación cuantitativa general del proceso de implantación del Plan de Igualdad. Se presentan gráficamente el total de acciones realizadas, en proceso de realización y pendientes de realizar, así como una evaluación general del grado de cumplimiento del Plan. Como novedad, se introducen los datos de mejora respecto al primer informe anual.
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

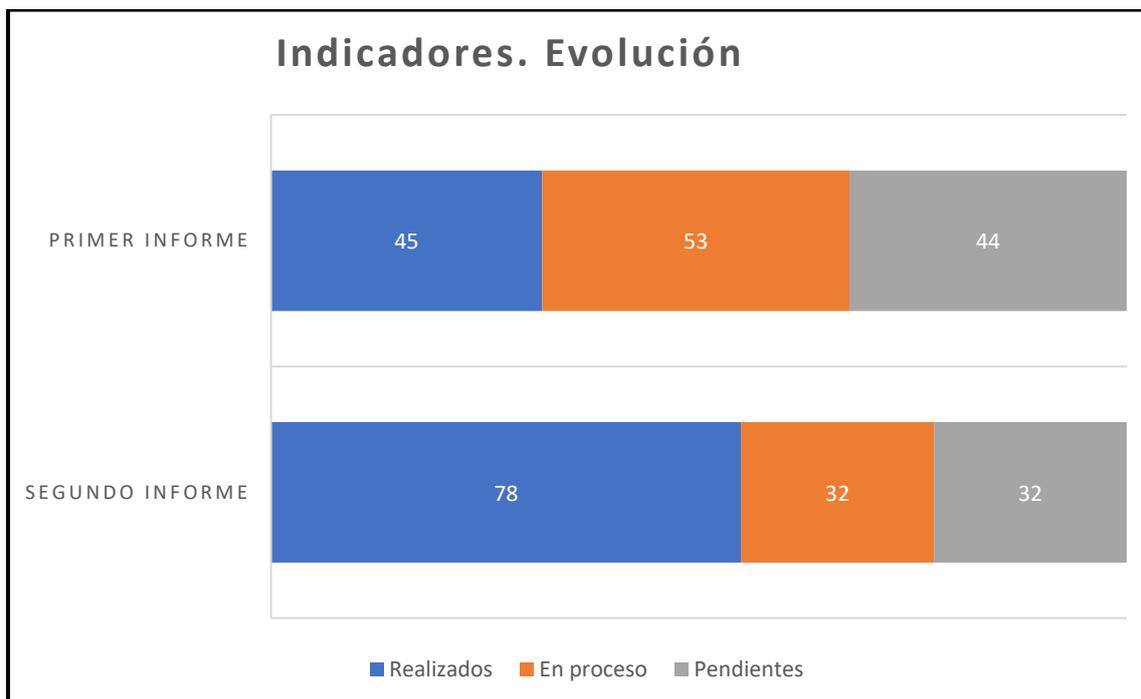
### Grado total de implantación del Plan

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 78 de estos indicadores, lo que supone un 54,92% del total. Asimismo, 32 indicadores (22,54%) están en proceso de realización, mientras que 32 indicadores se encuentran pendientes de realizar, lo que supone el 22,54%.



Así pues, de un total de **142 indicadores**, se encuentran, a fecha de cierre del presente informe, realizados y en proceso, un total de 110, lo que supone un porcentaje de implantación del **77,46%**. Respecto del año 2021, en que tal porcentaje de implantación fue del 69,01 %, se ha crecido un **8,45%**.

En el siguiente gráfico se recoge la evolución de la implantación total del Plan desde marzo de 2020 hasta abril de 2022, desglosado en los períodos analizados en cada uno de los Informes anuales:

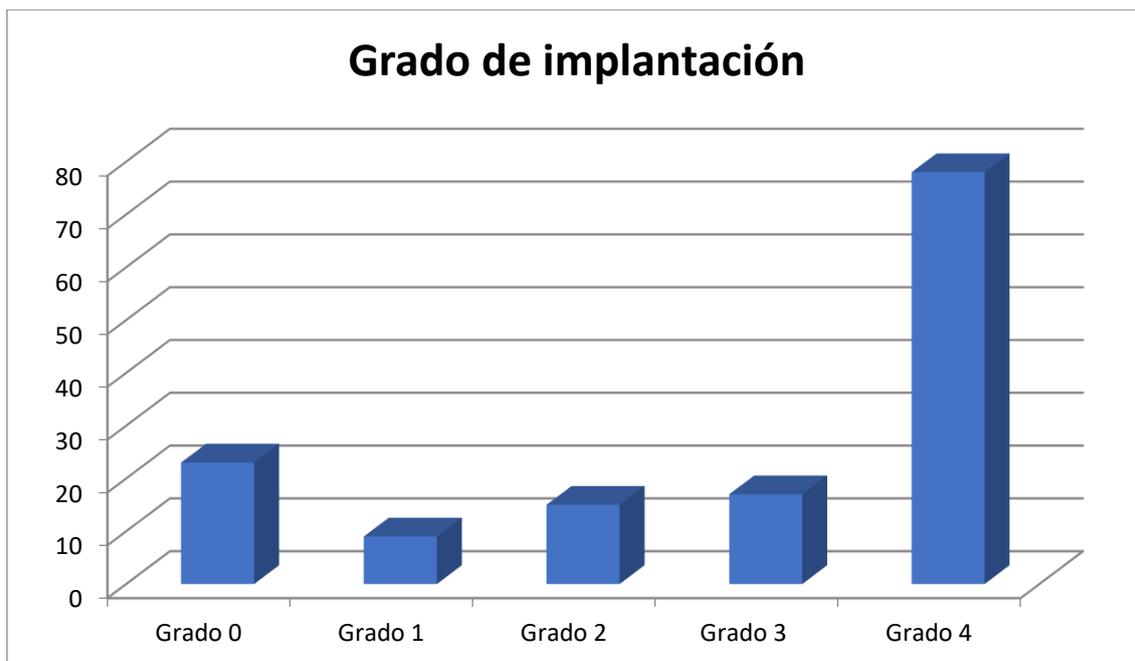


El grado de implantación de un Plan de Igualdad se calcula situando cada uno de los indicadores en una escala numérica según un criterio determinado. El criterio establecido en el informe es el siguiente:

- 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:



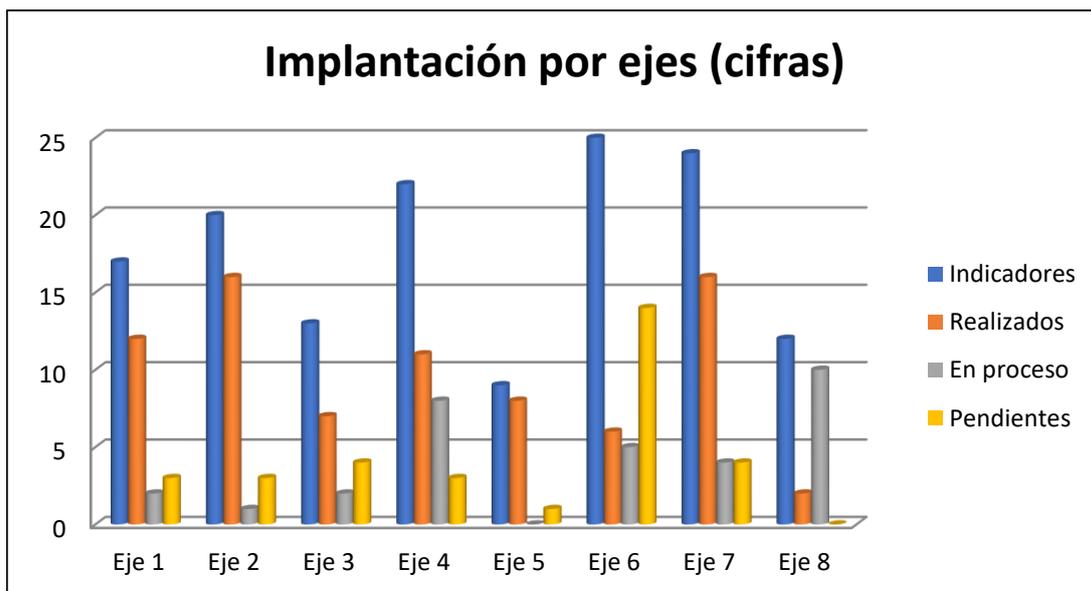
De acuerdo con estos datos, el promedio en el grado de implantación del Plan de Igualdad en el período abril de 2021 – abril de 2022 es de 2,83.

El promedio en el grado de implantación en abril de 2021 era del 2,26, por lo que se ha producido un avance 0,57 décimas respecto al promedio del año anterior.

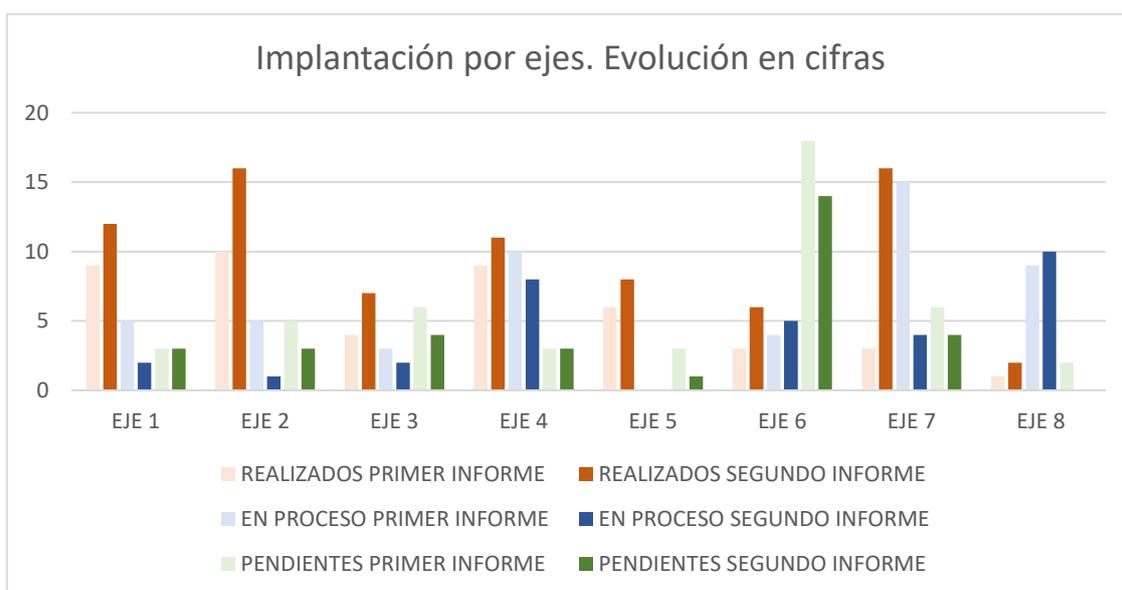
#### Grado de implantación por ejes de actuación

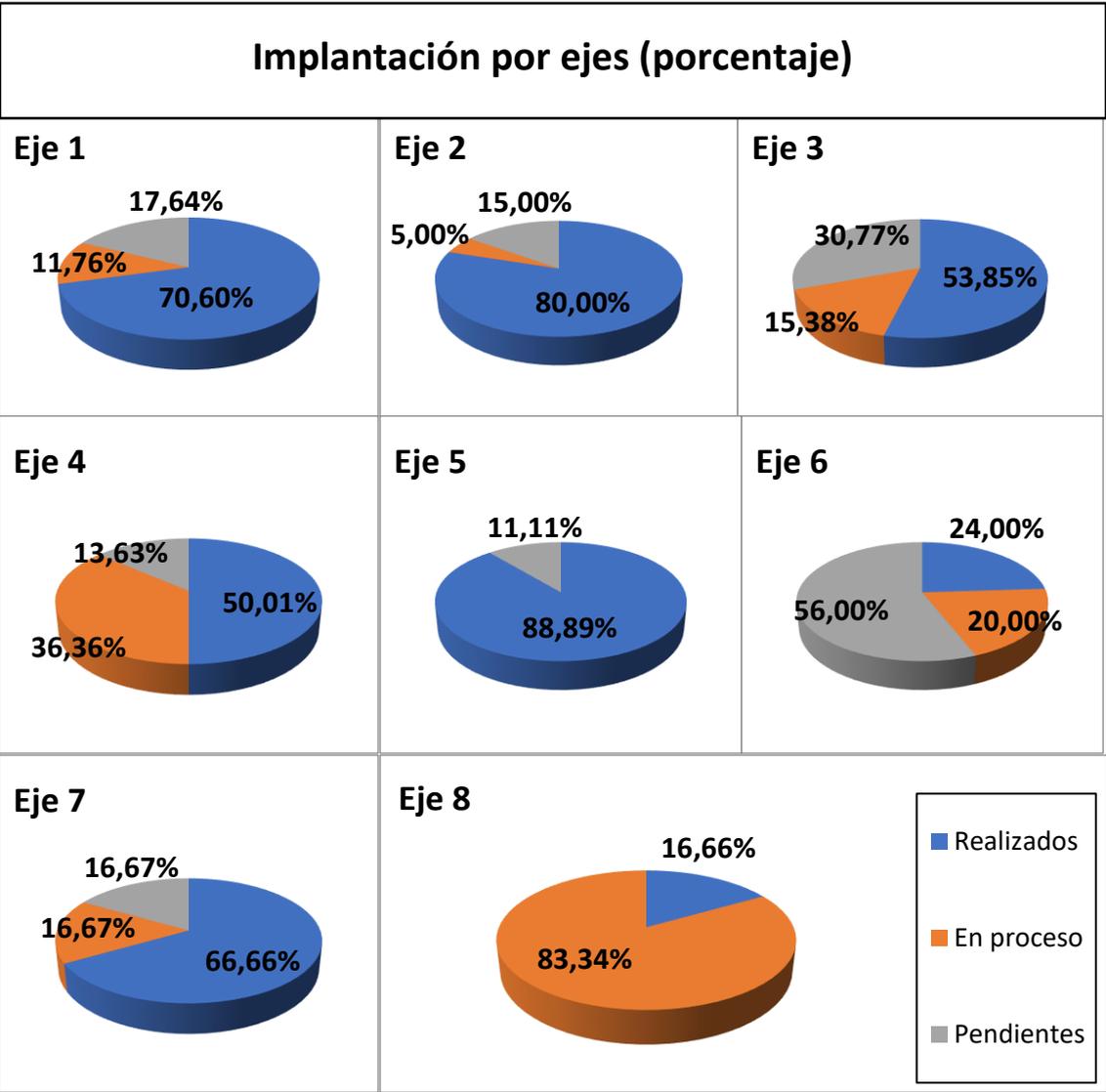
El grado de implantación del Plan de Igualdad varía al analizar cada uno de los ocho ejes de actuación. Los datos globales de implantación de cada eje son los siguientes:

- Eje 1, Medidas organizativas. Tiene 17 indicadores, de los cuales: 12 se han realizado, 2 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 11 se han realizado, 8 están en proceso de realización y 3 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 16 se han realizado plenamente, 4 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 2022. Se incluyen los datos del primer informe anual, correspondiente al período marzo de 2020 – abril de 2021, y los datos del presente informe, correspondiente al segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.





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

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

#### Eje 1.- Medidas organizativas y transversalidad

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

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

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

##### **REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

##### *Designación de los miembros de la Comisión*

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

- Excma. Sra. D<sup>a</sup>. Ana María Pastor Julián, Vicepresidenta Segunda de la Mesa del Congreso de los Diputados.
- Excma. Sra. D<sup>a</sup>. 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<sup>a</sup>. Mercedes Araújo Díaz de Terán, Secretaria General Adjunta para Asuntos Administrativos del Congreso de los Diputados.
- Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. 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<sup>a</sup>. Patricia Cillero Calvillo
- Sr. D. Ernesto Fuentes Guiote
- Sr. D. Manuel José García Acero
- Sra. D<sup>a</sup>. Mónica Puentes Sánchez

El 19 de noviembre de 2020 el Comité de Empresa del Congreso de los Diputados acordó la designación de D. Raúl de Frutos Pavón como representante del personal laboral de la Cámara en la Comisión de seguimiento. Por último, el Comité de Empresa del Senado comunicó el 10 de diciembre de 2020 la designación de D<sup>a</sup>. Noelia Martínez González como representante del personal laboral de la Cámara en la Comisión de seguimiento.

### *Constitución de la Comisión*

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

#### 1.2. REUNIONES CELEBRADAS

##### **REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

En su sesión constitutiva, celebrada el 25 de febrero de 2021, la Comisión de seguimiento acordó establecer un calendario de reuniones para la aprobación del Informe anual. Reuniones de la Comisión de Seguimiento en el año 2021:

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

***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.

Senado: La plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado ha tenido una reforma en profundidad realizada en dos fases. El 7 de junio de 2021 la Mesa del Senado aprobó la modificación de la plantilla orgánica de todas las Direcciones que están bajo la dependencia orgánica de la Secretaría General Adjunta para Asuntos Administrativos. El 1 de marzo de 2022 la Mesa del Senado aprobó la modificación de la plantilla orgánica de las Direcciones que están bajo la dependencia de la Secretaría General y de la Secretaría General Adjunta para Asuntos

Parlamentarios. En el primer semestre de 2022 se prevé aprobar una versión consolidada de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado. La nueva plantilla se ha elaborado 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: 0**

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

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

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

En colaboración con la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones se ha 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**

Modificaciones en el texto consolidado para la incorporación del lenguaje no sexista

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

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

***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

- 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.
- UNIDADES ADMINISTRATIVAS
  - Protocolo de actuación frente al acoso: Asesoría Confidencial. Datos de contacto.
  - Departamento de Igualdad
- INFORMACIÓN DE INTERÉS
  - Presentación del Plan de Igualdad
  - Taller formativo sobre el abordaje del acoso en el entorno laboral desde el mainstreaming de género
- FORMULARIOS Y TRÁMITES
  - Modelo de presentación de queja por acoso
- BUZÓN DE SUGERENCIAS
  - Descripción y acceso a [igualdad@congreso.es](mailto: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**

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 Intranet del Senado. Cuenta, además de con la información del portal de igualdad de la página web (plan de igualdad, enlaces de interés primer informe anual, etc.), con un buzón de sugerencias, el folleto informativo sobre el Plan de Igualdad en formato PDF, recursos formativos sobre el Plan y el protocolo de acoso; y modelo de presentación de quejas.

La Intranet de la Cámara se encuentra ahora mismo en un proceso de renovación que afecta a todas las secciones, incluido el espacio de igualdad. La nueva Intranet estará operativa durante el año 2022.

***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**

Con fecha 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, cuyo tenor es el siguiente:

*«De conformidad con el indicador nº 6 del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, aprobado el 6 de marzo de 2020, 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.»*

*Según el I Informe anual de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, aprobado por las Mesas del Congreso y del Senado en su reunión conjunta de 21 de septiembre de 2021, se han venido incluyendo ya, durante el periodo marzo 2020 - abril 2021, algunas cláusulas sociales en materia de igualdad en contratos y pliegos.*

*Por lo que se refiere a la inclusión de dichas cláusulas en los pliegos que han de regir la licitación de los contratos públicos del Congreso de los Diputados, en dicho I Informe anual se indica expresamente que en los contratos públicos que van a licitarse en el año 2021 se incluirá una cláusula social específica en materia de igualdad, con el contenido siguiente: “La empresa adjudicataria deberá adoptar durante la ejecución del contrato, todas aquellas medidas que resulten de aplicación y vayan encaminadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, en particular las contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».*

De igual modo, en determinados contratos han de incluirse otras cláusulas relacionadas con la igualdad, determinadas por la naturaleza del objeto del contrato, en especial si se trata de contratos para actividades formativas. Por ejemplo, en el procedimiento de contratación de cursos de idiomas se han incluido las siguientes cláusulas:

*«Los contenidos de las clases, así como el material didáctico a utilizar y entregar a los alumnos deberán observar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, la utilización de un lenguaje no sexista y el uso de materiales que no reproduzcan estereotipos de género”, y también en “los informes de asistencia e impartición de las clases, de evaluación, seguimiento, aprovechamiento y consecución de los objetivos, de evaluación por parte de los alumnos y en materia de igualdad.»*

Asimismo, siempre que sea posible, según la naturaleza del contrato, sería recomendable la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad como condiciones especiales de ejecución, con remisión a los apartados correspondientes del pliego de cláusulas administrativas particulares. Así ocurre con la relativa a la «Adopción de medidas para la conciliación corresponsable de la vida personal y laboral: flexibilidad y adecuación de los horarios, teletrabajo, apoyo económico para gastos de escuelas infantiles y no establecer reuniones en tiempos límites de descanso», o la relativa a la «Contratación de mujeres en caso de necesitar nuevas contrataciones para ejecutar el contrato o para la cobertura de bajas, siempre que la disponibilidad del mercado laboral de este sector lo permita».

En relación con la clasificación de ofertas y la ejecución, en relación con lo anterior, habría que contemplar las menciones correspondientes en el clausulado. Así, la inclusión de la obligación de acreditar que la empresa licitadora cumple con las medidas de conciliación corresponsable: «La acreditación del cumplimiento de la adopción de medidas para la conciliación corresponsable de la vida personal y laboral: flexibilidad y adecuación de los horarios, teletrabajo, apoyo económico para gastos de escuelas infantiles y no establecer reuniones en tiempos límites de descanso se hará mediante la presentación de la propia declaración responsable». En idéntico sentido, la acreditación de que la empresa licitadora cumple con la

cláusula relativa al plan de igualdad: «*La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo del artículo 71.1.d) de la LCSP se hará mediante la presentación de la propia declaración responsable*».

Adicionalmente, entre los criterios de desempate, en coherencia con lo que se haya mencionado al respecto, deberá incluirse la siguiente prescripción:

«*En caso de haberse resuelto un empate entre dos o más licitadores por tener uno de ellos en su plantilla un porcentaje de personal con discapacidad superior al que les imponga la normativa, un menor porcentaje de contratos temporales o un mayor porcentaje de mujeres, las empresas licitadoras deberán acreditar esta circunstancia mediante los correspondientes contratos de trabajo y documentos de cotización a la Seguridad Social. Esta documentación se deberá aportar por las empresas licitadoras en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo*».

Asimismo, de conformidad con el Eje número 8 del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, relativo a la comunicación y el lenguaje, cuyo objetivo 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, se señalan a continuación algunos términos de uso frecuente en pliegos y contratos que se recomienda utilizar para cumplir con dicho Eje:

- *Empresa o entidad contratista, en lugar del contratista.*
- *Empresa subcontratista, en lugar del subcontratista.*
- *Empresa adjudicataria, en lugar de el adjudicatario.*
- *Empresa licitadora, en lugar del licitador.*
- *La empresa, en lugar del empresario.*
- *La persona responsable del contrato, en lugar del responsable del contrato.*
- *El personal funcionario, en lugar de el funcionario.*
- *Las candidaturas, en lugar de los candidatos.*
- *Concertar con terceras empresas, en lugar de concertar con terceros.*
- *Las personas apoderadas, en lugar de los apoderados.*
- *La entidad avalada, en lugar del avalado.*
- *El asegurado/a.*
- *El tomador/a.*
- *El asegurador/a.*
- *La persona solicitante, en lugar del solicitante.*

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

#### **REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

En los contratos públicos licitados en el año 2021 se ha incluido una cláusula social específica en materia de igualdad, con el contenido siguiente: “*La empresa adjudicataria deberá adoptar durante la ejecución del contrato, todas aquellas medidas que resulten de aplicación y vayan encaminadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, en particular las contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*”.

En determinados contratos (como los cursos de idiomas) se han incluido otras cláusulas relacionadas con la igualdad, determinadas por la naturaleza del objeto del contrato.

La Dirección de Presupuestos y Contratación está elaborando una Guía de Contratación en la Cámara, para cuya redacción se han revisado las cláusulas sociales de los contratos y se ha

previsto la inclusión de las mismas en todos los pliegos. Se prevé la aprobación de la Guía en el primer semestre de 2022.

**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.

**EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3**

La Mesa del Senado, en su reunión del día 20 de octubre de 2020, acordó ampliar el encargo hecho al Arquitecto Conservador del Senado en virtud del acuerdo de la Mesa de la Cámara de 25 de febrero de 2020, relativo al proyecto de obra de la reforma de las salas 10107 y 10108 y de la red de saneamiento en el sótano del edificio del Palacio del Senado, de manera que incluya, además de las actuaciones previstas en el acuerdo de la Mesa ya referido, entre otras actuaciones, acondicionar una sala de lactancia próxima al acceso de la Plaza de la Marina Española. Este contrato se adjudicó en el primer semestre de 2021 y su ejecución se terminará en el primer semestre 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 hemiciclo) 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 abril de 2022.

#### **Personal funcionario de las Cortes Generales**

<b>CÁMARA</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
Servicios comunes de las Cortes Generales y Junta Electoral Central	10	6	16
Congreso de los Diputados	232	143	375
Senado	143	105	248
<b>TOTAL</b>	<b>385</b>	<b>254</b>	<b>639</b>

#### **Personal laboral de ambas Cámaras**

<b>CÁMARA</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
Congreso de los Diputados	19	47	66
Senado	15	57	72
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>104</b>	<b>138</b>

*Servicios comunes de las Cortes Generales y Junta Electoral Central*

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

<b>CUERPOS</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
Letrados	1	4	5
Archiveros-Bibliotecarios	1	--	1

CUERPOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Técnico-Administrativo	1	--	1
Administrativo	7	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>

#### 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	19	33
Archiveros-Bibliotecarios	13	6	19
Asesores Facultativos	5	6	11
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas	35	3	38
Técnico-Administrativo	24	4	28
Administrativo	113	25	138
Ujieres	28	80	108
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>143</b>	<b>375</b>

#### Personal laboral del Congreso de los Diputados

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Analistas	6	21	27
ATS/DUE	3	--	3
Auxiliar de Informática	1	7	8
Brigada de mantenimiento	--	13	13
Guías	4	1	5
Médicos	1	2	3
Programadores	--	2	2
Técnicos de Prevención	1	1	2
Traductores intérpretes	3	--	3

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>47</b>	<b>66</b>

**Personal adscrito que presta servicio en el Congreso de los Diputados**

TIPO DE SERVICIO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Servicio de seguridad	31	172	203
Gabinete telegráfico	1	5	6
Estafeta de correos	2	2	4
Conductores del Parque Móvil del Estado	-	18	18
Motoristas	-	3	3
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>200</b>	<b>234</b>

**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	1	1	2
Vicepresidencia Cuarta	2	-	2
Secretaría Primera	2	-	2
Secretaría Segunda	1	1	2
Secretaría Tercera	1	1	2
Secretaría Cuarta	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>

GRUPOS PARLAMENTARIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grupo Parlamentario Socialista	47	38	85
Grupo Parlamentario Popular	21	30	51
Grupo Parlamentario Vox	14	24	38

GRUPOS PARLAMENTARIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos – En Comú Podem – Galicia en Común	10	19	29
Grupo Parlamentario Republicano	5	3	8
Grupo Parlamentario Plural	4	4	8
Grupo Parlamentario Ciudadanos	2	5	7
Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)	3	1	4
Grupo Parlamentario Euskal Herria Bildu	--	3	3
Grupo Parlamentario Mixto	5	4	9
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>131</b>	<b>242</b>

EXPRESIDENCIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	1	-	1

PRESIDENCIAS DE COMISIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	27	7	34

### 9.1.2. Senado

Los datos relativos al personal que presta servicio en el Senado están publicados en la página web de la Cámara y se actualizan cuando se produce alguna modificación. Además de los datos relativos al personal funcionario y laboral se han incluido los correspondientes al personal adscrito (art.3 EPCG), y el personal eventual.

#### Personal funcionario de las Cortes Generales adscrito al Senado

CUERPOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Letrados	8	10	18
Archiveros-Bibliotecarios	10	3	13
Asesores Facultativos	4	2	6
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas	26	1	27
Técnico-Administrativo	18	6	24
Administrativos	67	26	93
Ujieres	10	57	67
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>105</b>	<b>248</b>

### 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	15	21
M3	Técnico Superior de Sistemas Audiovisuales	0	1	1
M2	Enfermero	2	1	3
M2	Técnico Intermedio de Tecnologías de la Información	2	5	7
M1	Guía	2	1	3
M1	Técnico Auxiliar de Informática	2	8	10
M1	Técnico Auxiliar de Audiovisuales	1	5	6
E2	Electricista	0	7	7
E1	Motorista	0	1	1
E1	Oficial de Mantenimiento	0	10	10
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>57</b>	<b>72</b>

### Personal adscrito que presta servicio en el Senado

TIPO DE SERVICIO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Servicio de seguridad	15	92	107
Gabinete telegráfico	2	2	4
Estafeta de Correos	2	1	3
Conductores del Parque Móvil del Estado	0	8	8
Motoristas	0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>105</b>	<b>124</b>

### Personal eventual del Senado

MESA DE LA CÁMARA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Presidencia	6	2	8
Vicepresidencia Primera	2	0	2
Vicepresidencia Segunda	1	1	2
Secretaría Primera	1	1	2
Secretaría Segunda	2	0	2
Secretaría Tercera	2	0	2
Secretaría Cuarta	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>

GRUPOS PARLAMENTARIOS O SENADORES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grupo Parlamentario Socialista	19	3	22
Grupo Parlamentario Popular en el Senado	8	9	17
Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu	1	3	4
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	1	2
Grupo Parlamentario Mixto	2	0	2
Excmos. ex-Presidentes del Senado	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>57</b>

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 el apartado “Datos de igualdad” de la zona de la página web con las convocatorias de oposiciones.

CUERPO	CONVOCATORIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Cuerpo de Archiveros-Bibliotecarios	09/03/2022	9	24	33
Cuerpo de Asesores Facultativos	09/03/2022	8	9	17
Cuerpo de Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas	09/03/2022	4	61	65

### 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
Programadores	22/03/2022	2	1	3

### 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 2021, la información correspondiente a cada uno de los procesos selectivos convocados ha sido:

- Arquitecto/a. Convocatoria de 23 de julio de 2021: «*Por otro lado, 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 la plaza objeto de la convocatoria está encuadrada en el grupo profesional M3 del que forman parte 12 hombres y 6 mujeres, significándose que en la actualidad dicho grupo solo está integrado por las especialidades de Médico y Técnico Superior de Tecnologías de la Información. Debido a la reciente creación de la especialidad de Arquitecto/a, no están cubiertas ninguna de las plazas recogidas para esa especialidad en la actual plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado*».

- Técnico/a Superior de Sistemas Audiovisuales. Convocatoria de 23 de julio de 2021: «*Por otro lado, 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 la plaza objeto de la convocatoria está encuadrada en el grupo profesional M3 del que forman parte 12 hombres y 6 mujeres, significándose que en la actualidad dicho grupo solo está integrado por las especialidades de Médico y Técnico Superior de Tecnologías de la Información. Debido a la reciente creación de la especialidad de Técnico/a Superior de Sistemas Audiovisuales, no están cubiertas ninguna de las plazas recogidas para esa especialidad en la actual plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado.*».
- Técnico/a Auxiliar de Informática (promoción interna) Convocatoria de 15 de diciembre de 2021: «*Por otro lado, 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 la plaza objeto de la convocatoria está encuadrada en el grupo profesional M1 del que forman parte 15 hombres y 5 mujeres, 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.*».
- Técnico/a Intermedio/a Tecnologías de la Información (promoción interna). Convocatoria de 15 de diciembre de 2021: «*Por otro lado, 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 la plaza objeto de la convocatoria está encuadrada en el grupo profesional M2 del que forman parte 9 hombres y 4 mujeres, 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.*».

**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 2022):

CUERPO	CONVOCATORIA	COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL	Nº DE HOMBRES	Nº DE MUJERES
Letrados	16/10/2020	Base primera. Tribunal calificador: <i>“En la composición del Tribunal se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres, ...”</i>	4	3
Archiveros-Bibliotecarios	09/03/2022		PENDIENTE DE DESIGNACIÓN	
Asesores Facultativos	09/03/2022		PENDIENTE DE DESIGNACIÓN	
Redactores taquígrafos y estenotipistas	09/03/2022		PENDIENTE DE DESIGNACIÓN	
Técnico-Administrativo	16/10/2020		3	2
Administrativo	16/10/2020		2	3

*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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL - ESPECIALIDAD	CONVOCATORIA	COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL	Nº DE HOMBRES	Nº DE MUJERES
M2 - Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información	9/12/2021	Base tercera. Comisión de Selección "La resolución del proceso selectivo será realizada por la Comisión de Selección, cuya composición respetará la presencia equilibrada de hombres y mujeres..."	3	2
M1 - Auxiliares de informática	9/12/2021		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 una vez se constituya la nueva Junta de Personal que saldrá de las elecciones previstas en 2022. Las normas deberán ser aprobadas por las Mesas de las Cámaras.

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

En 2022 se iniciarán las negociaciones con los órganos de representación del personal para la elaboración de las normas sobre composición de los órganos de selección. Las normas deberán ser aprobadas por la Mesa del Congreso de los Diputados.

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

En 2022 se iniciarán las negociaciones con los órganos de representación del personal para la elaboración de las normas sobre composición de los órganos de selección. Las normas deberán ser aprobadas por la Mesa del Senado.

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

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

En 2021 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 voluntarios (p. ej. Cuerpo de Ujieres). Esta adaptación se realizará con motivo de la convocatoria.

***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 celebradas en 2021 o actualmente en curso, los temas incluidos son los siguientes:

- Cuerpo de Letrados de las Cortes Generales. Convocatoria del 16 de octubre de 2020
  - o TEMA 182. Las libertades públicas en general (IV). Los principios básicos del sistema de libertades en España. El artículo 10 de la Constitución. El principio de

- igualdad. Igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley. La igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Cuerpo 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 Administrativo. Convocatoria del 16 de octubre de 2020:
    - o TEMA 3. Los derechos y deberes fundamentales en la Constitución española. Garantías. Los estados de alarma, excepción y sitio. La Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

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

##### **REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

Los procesos selectivos de personal laboral del Congreso incluyen materias de igualdad en los temarios desde 2019. En las últimas convocatorias los temas incluidos son los siguientes:

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

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

La convocatoria del proceso selectivo del personal de enfermería (ATS/DUE), de 22 de marzo de 2021, incluye un TEMA 8 con el siguiente contenido:

El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. Principio de compensación de desventajas y atención a la diversidad.

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 M2. Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información. Convocatoria del 9 de diciembre de 2021.
  - o TEMA 8. El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. Principio de compensación de desventajas y atención a la diversidad.
- Grupo profesional M1. Técnico/a Auxiliar de Informática. Convocatoria del 9 de diciembre de 2021.
  - o TEMA 6. El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. Principio de compensación de desventajas y atención a la diversidad.

**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 2021 han elaborado la información correspondiente a la distribución por sexo 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 2021 han elaborado la información correspondiente a la distribución por sexos de los aspirantes, que está publicada en la página web del Congreso de los Diputados.

*16.1.3. Resoluciones de procesos selectivos de personal laboral del Senado*

Las comisiones de selección de los procesos selectivos celebrados en 2021 han elaborado la información correspondiente a la distribución por sexos de los aspirantes, que está publicada en la página web del Senado.

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 han publicado en la página web del Congreso de los Diputados en el primer semestre de 2021.

*16.2.2. Senado*

Los datos relativos a la participación de hombres y mujeres en los procesos selectivos se han publicado en la página web del Senado.

### 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**

Las modificaciones de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado, aprobadas por la Mesa de la Cámara en 2021, incluyen la revisión lingüística, 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. 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)	11	4 (36,36%)	7 (63,63%)
Jefaturas de Departamento	1	--	1 (100%)
Coordinador	1	1 (100%)	--
Responsable de secretaría	1	--	1 (100%)
Administrativos	1	2 (66%)	1 (33%)
Encargado servicios generales de la Secretaría General	1	--	1 (100%)

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	3	2 (66%)	1 (33%)
Intervención	1	1 (100%)	-

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

Los nombramientos en puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Letrado Mayor del Senado son equilibrados en cuanto al género, 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	2	1 (50%)	1 (50%)

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

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

A lo largo de 2022 se iniciarán las negociaciones con los órganos de representación del personal para la modificación de los baremos para la provisión de puestos de las plantillas orgánicas mediante el sistema de concurso para incluir en el apartado de perfeccionamiento la valoración de cursos transversales como los de formación en igualdad entre hombres y mujeres.

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

A partir de 2022 se estudiará, con el propósito de acometer las modificaciones normativas necesarias, la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción. Asimismo, se estudiará cómo influyen en la carrera profesional las excedencias relacionadas con la conciliación. El estudio se abordará en paralelo a la propuesta que se elaborará a lo largo de 2022 sobre conciliación y corresponsabilidad (medidas del Eje 6).

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

**EN PROCESO DE IMPLANTACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2**

#### *20.1.1 Congreso de los Diputados*

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 (Administrador/a).

El Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, firmado el 1 de junio de 2021, se reconoce la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción, 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: 0**

#### *20.2.1 Congreso de los Diputados*

#### *20.2.2 Senado*

No se han producido incorporaciones después de excedencias relacionadas con la conciliación en 2021.

## **20.3. MODIFICACIONES NORMATIVAS.**

### **EN PROCESO DE IMPLANTACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3**

Se han llevado a cabo modificaciones normativas, en caso necesario, en el ámbito del personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado. A lo largo de 2022 se iniciará el proceso de estudio para la modificación del Estatuto del Personal de las Cortes Generales.

#### *20.3.1 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.

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

#### 21.1. DATOS DE PROCESOS DE PROMOCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO.

##### REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4

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

Desde marzo a diciembre de 2021 se han resuelto los siguientes procesos de promoción:

DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Jefe Departamento Asesoramiento Técnico DTIC		1		1
Responsable de Secretaría Oficina Presupuestaria CG	2	1		1
Administrador Secretaría General		2		1
Administrador - Área de Gestión Técnica de las Publicaciones Oficiales	4	1	1	
Administrador - Área de Registro de Comisiones -	3		1	
Administrador - Servicio de Igualdad	8	1	1	

Responsable de Secretaría Oficina Conflicto Intereses	2	2		1
Responsable de Secretaría Dirección de Relaciones Internacionales	1	1		1
ADMINISTRADOR ÁREA DELEGACIONES PERMANENTES ASAMBLEAS PARLAMENTARIAS	3	1	1	
Responsable Secretaría Dirección de Estudios	2		1	
Convocatoria Responsable Secretaría Dirección TIC	2		1	
Jefatura Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral	1		1	
Jefatura Departamento Protocolo	1		1	
Director/a de Estudios, Análisis y Publicaciones		2		1
Asesor/a Jurídico/a Parlamentario - Departamento de Comisiones Legislativas - (E) - (C)		1		1
Director/a Comisiones	1		1	
Jefe de Área - Área de Explotación - (O) - (C)		1		1
Jefe de Proyecto - Área de Sistemas - (O) - (C)		1		1
Supervisor Área Atención a Usuarios		1		1
Jefe de Proyecto - Área de Desarrollo - (O) - (C)	1	1		1
Subencargado de los Servicios Generales de los Ujieres de Presidencia - Unidad de Servicios Generales - (Cont. Mañana)	1	2		1
Subencargado de los Servicios Generales de los Ujieres de Presidencia - Unidad de Servicios Generales - (Cont. Tarde)	2	1	1	
Ujier de Servicio Nocturno - Unidad de Servicios Generales - (Noct.) - (C)	1	3		1
Encargado de Mantenimiento	1	10		1
Encargado de Edificio	1	3		1

*Procesos de promoción para puestos de la plantilla orgánica del Senado*

Desde marzo de 2021 se han resuelto los siguientes procesos de promoción:

CONCURSOS PERSONAL FUNCIONARIO				
PROCESOS DE PROMOCIÓN RESUELTOS	MUJERES PRESENTADAS (TOTAL)	HOMBRES PRESENTADOS (TOTAL)	MUJERES QUE PROMOCIONAN	HOMBRES QUE PROMOCIONAN
Jefatura Dpto. Documentación	1	1	1	0
Jefatura Dpto. Selección y Formación	1	0	1	0
Jefatura Servicio Información bibliográfica	2	1	0	1
Jefatura Servicio Proceso técnico y difusión	2	2	1	0
Redactor/a del Diario de Sesiones	15	0	2	0
Responsable del Área Cuarta de Comisiones	1	0	1	0
Encargado de garaje	1	3	0	1
Ujier servicio nocturno	6	2	0	2
<b>TOTAL CONCURSOS FUNCIONARIOS</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
CONCURSOS PERSONAL LABORAL				
PROCESOS DE PROMOCIÓN RESUELTOS	MUJERES PRESENTADAS (TOTAL)	HOMBRES PRESENTADOS (TOTAL)	MUJERES QUE PROMOCIONAN	HOMBRES QUE PROMOCIONAN
Jefatura Área Servicios comunes e integración TIC	1	1 <sup>1</sup>	1	0
Jefatura Área de Desarrollo TIC	0	1	0	1
Jefatura Unidad Sala de ordenadores	0	1	0	1

<b>TOTAL CONCURSOS PERSONAL LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<sup>1</sup> El único aspirante varón desiste de su derecho de participación entregando renuncia expresa				
<b>LIBRE DESIGNACIÓN PERSONAL FUNCIONARIO</b>				
<b>PROCESOS DE PROMOCIÓN RESUELTOS</b>	<b>MUJERES PRESENTADAS (TOTAL)</b>	<b>HOMBRES PRESENTADOS (TOTAL)</b>	<b>MUJERES QUE PROMOCIONAN</b>	<b>HOMBRES QUE PROMOCIONAN</b>
Dirección de Presupuestos y Contratación	1	0	1	0
Dirección de Sostenibilidad e Infraestructuras	0	1	0	1
Administrativo/a en Secretaría General	3	0	1	0
Responsable de Secretaría en la Secretaría General	2	1	0	1
Responsable de Secretaría Dirección de Presupuestos y Contratación	4	0	1	0
Responsable de Secretaría Dirección de Sostenibilidad e Infraestructuras	3	0	1	0
<b>TOTAL PUESTOS LIBRE DESIGNACIÓN</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

## 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, desagregado por sexo (incluyendo todos los conceptos retributivos) es:

HOMBRES	55.964,21 €
MUJERES	61.895,74 €

Esto supone una **brecha salarial NO AJUSTADA del -9.58%**.

#### *21.2.2. Retribuciones del personal laboral del Congreso de los Diputados*

HOMBRES	61.151,28 €
MUJERES	61.786,80 €

Esto supone una **brecha salarial NO AJUSTADA del -1.02 %**.

#### *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	53.831,86 €
MUJERES	62.789,64 €

Esto supone una **brecha salarial NO AJUSTADA del -14,27%**

## 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 elaborado un borrador de un Plan de Formación en Igualdad de las Cortes Generales. La puesta en marcha se prevé para el segundo semestre de 2022, si las condiciones de emergencia sanitaria lo permiten. Además, se han organizado sesiones formativas y de sensibilización sobre temas de igualdad en ambas Cámaras.

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

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

### **EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3**

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

- Experiencia de aprendizaje en línea #ATuRitmo sobre la “Prevención de la Violencia contra las mujeres”. Se envió una circular a todo el personal, coincidiendo con el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer el 25 de noviembre, en la que se animaba a todas las personas que prestan servicio en el Congreso a participar.
- Experiencia de aprendizaje “Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación”. Se difundió la información proporcionada por el INAP.
- 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. Este último se grabó y también se encuentra a disposición del personal en el portal de igualdad de la intranet de la Cámara, en el apartado de información de interés relativa al Plan de Igualdad de las Cortes Generales: [https://app.congreso.es/backoffice\\_intranet/videos/Acto25012022.mp4](https://app.congreso.es/backoffice_intranet/videos/Acto25012022.mp4)
- Se impartirá durante el presente año una formación en Corresponsabilidad por parte de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género.

El Departamento de Igualdad está elaborando un Plan de Formación en Igualdad para el período 2022-2023 que sigue incluyendo acciones formativas generales y específicas y acciones de sensibilización.

### 22.3. CURSOS SOBRE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL SENADO.

#### EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

Desde el Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales se han realizado las siguientes acciones formativas y de sensibilización destinadas a todo el personal que presta servicio en la Cámara:

- Difusión de las actividades del Instituto Nacional de Administración Pública sobre igualdad, destinadas a todo el personal de las Administraciones públicas: Experiencia de aprendizaje «Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación», compuesta por cuatro sesiones formativas en streaming. Se difundió la información proporcionada por el INAP.
- 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)

El Servicio de Igualdad está elaborando un Plan de Formación en Igualdad para el período 2022-2023 que incluye acciones formativas generales y específicas y acciones de sensibilización.

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

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

#### EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3

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.

Se impartirá durante el presente año una formación en Corresponsabilidad por parte de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género abierta a todo el personal, pero especialmente dirigido a las personas con competencias en materia de igualdad.

La Dirección de Recursos Humanos ha tramitado la matrícula de las dos personas (Jefa del Departamento y Administradora) que, de momento, van a tener la consideración de consultoras de igualdad, en el Máster Profesional en Consultoría de Igualdad impartido por el Colegio Oficial

de Ciencia Política, Sociología, Relaciones Internacionales y Administración Pública de la Comunidad de Madrid, durante el curso 2021-2022, con una duración de 450 horas, distribuidas en las siguientes materias:

- Módulo I: Teoría de género y lenguaje no sexista
- Módulo II: Acciones para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en diferentes contextos desde la perspectiva interseccional
- Módulo III: Participación y creación de redes con perspectiva de género
- Módulo IV: Promoción de igualdad en materia de empleo y empresa
- Módulo V: Detección, prevención y acompañamiento en situaciones de violencia contra las mujeres
- Módulo VI: Procesos de comunicación con perspectiva de género en el entorno de intervención en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

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

**EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3**

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». Las materias en las que han recibido formación en dos cursos realizados es:

- Conceptos, Regulación y Transversalidad del Principio de Igualdad en España y en la Unión Europea. La Figura de los Agentes de Igualdad. Realizado en el curso 2020-2021 con la calificación global de 9/10 (36/40).
- Prohibición de Discriminación por Nacimiento, Raza, Sexo, Edad, Religión, Opinión, Salud y Otras Condiciones o Circunstancias Sociales y Personales. Realizado en el curso 2020-2021 con la calificación global de 10/10 (40/40).
- Violencia de Género. Cursando actualmente.
- Las personas con factores naturales físicos, mentales, intelectuales o sensoriales de diferenciación social: Asistencia a personas con discapacidad. Cursando actualmente.
- Legislación sobre personas LGBTIQ. Cursando actualmente.

También se ha promovido la asistencia y participación de las personas con competencias en materia de igualdad a los encuentros y jornadas sobre la materia, como el III Congreso de Mujeres del Sector Público (asistencia on line), la videoconferencia de las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado sobre los protocolos contra el acoso o el seminario «Políticas de acción positiva en el ámbito de la cultura», organizado por Asociación para la Igualdad de género en la cultura.

En el primer semestre de 2022 se completará la formación de las personas con competencias en materia de igualdad con un curso sobre Conciliación y Corresponsabilidad en las Administraciones públicas.

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

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

**EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2**

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

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

**EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2**

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

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

**EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2**

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

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

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

*Congreso de los Diputados*

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

## Senado

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

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

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

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

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

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

El 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.**

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

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

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

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

**REALIZADO. GRADO DE 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			
XVIII Programa de liderazgo para la gestión pública	0	4	4
Jornadas organizadas por la Asociación Española de Interventores de Parlamentos (ASEINPA)	1	1	2
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
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

CURSOS DE IDIOMAS 2020-2021			TOTAL
	Hombres	Mujeres	(39%/61%)
1to1	21	8	29
Telefónicas	9	15	24
Online	37	76	113
Grupales	27	48	75
<b>TOTAL:</b>	<b>94</b>	<b>147</b>	<b>241</b>

CURSOS INAP <sup>(1)</sup>		
	HOMBRES	MUJERES
40 INSCRIPCIONES – 18 ESTUDIANTES	16 (2 con 1 solicitudes, 7 con 2) = 9 hombres han solicitado cursos	24 (1 con 7 solicitudes, 1 con 6, 4 con 2 y 3 con 1) = 24 mujeres han solicitado cursos
SOLICITUDES ADMITIDAS	9	9

<sup>(1)</sup> 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 2021 son los que se indican a continuación. No se ha denegado ninguna solicitud de realización de cursos:

CURSOS PATROCINADOS POR EL SENADO			
CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL

Excel 365 Básico	4	18	22
Excel 365 Intermedio	18	32	50
Excel 365 Avanzado	17	17	34
Word 365 Avanzado	19	33	52
Separación de residuos (presencial)	15	25	40
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>125</b>	<b>198</b>
<b>CURSOS ESPECÍFICOS INDIVIDUALES</b>			
World Library and Informática 86 <sup>th</sup> IFLA	1	2	3
Jornadas españolas de información y documentación	-	1	1
Igualdad de género	-	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>129</b>	<b>203</b>

<b>CURSOS DE IDIOMAS 2021</b>			
	INSCRIPCIONES	HOMBRES	MUJERES
PERSONAL SENADO	88 (15 estudiantes con 2 idiomas y 1 con 3 idiomas) = 71 ESTUDIANTES	31 (5 con 2 idiomas) (1 con 3 idiomas) = 24 ALUMNOS	57 (10 con 2 idiomas) = 47 ALUMNAS
SENADORES Y SENADORAS	52	30	22
MESA	6 (2 estudiantes con 2 idiomas) = 4 ESTUDIANTES	1	5 (2 con 2 idiomas) = 3 ALUMNAS
<b>TOTAL</b>	<b>151 INSCRIPCIONES – 132 ESTUDIANTES</b>	<b>65 INSCRIPCIONES – 58 ALUMNOS</b>	<b>151 INSCRIPCIONES – 132 ALUMNAS</b>

<b>CURSOS DE LENGUA DE SIGNOS 2021</b>			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PERSONAL SENADO	7	15	22

SENADORES Y SENADORAS		1	1
TOTAL	7	16	23

CURSOS INAP <sup>(1)</sup>		
	HOMBRES	MUJERES
66 INSCRIPCIONES – 29 ESTUDIANTES	30 (3 con 2 solicitudes, 1 con 4, 2 con 5 y 1 con 7) = 10 hombres han solicitado cursos	36 (6 con 2 solicitudes, 2 con 3, 1 con 4 y 1 con 5) = 19 mujeres han solicitado cursos
SOLICITUDES ADMITIDAS	10	10

<sup>(1)</sup> 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 información de interés, I Plan de Igualdad: [https://app.congreso.es/backoffice\\_intranet/videos/Acto22102021.mp4](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. Posteriormente, se difundió a todo el personal el enlace al

vídeo de la sesión y se puso a su disposición en la Intranet el material audiovisual utilizado en la sesión.

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. Si fuera necesario, se actualizarán antes de las elecciones a la Junta de Personal, previstas para finales de 2021.

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

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

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

El 29 de mayo de 2022 se celebran elecciones a la Junta de Personal. Una vez constituida la nueva Junta, se procederá a la actualización de los datos correspondientes.

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

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

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

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

32.2.1. Congreso de los Diputados

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

32.2.2. Senado

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

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

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

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

33.1.1. *A la Junta de Personal*

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

33.1.3. *Al Comité de Empresa del Senado*

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

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

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

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

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

**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».*

**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.

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

Se elaborará la correspondiente comunicación de manera previa a la convocatoria de elecciones sindicales, tanto al Comité de Empresa del Congreso de los Diputados como al Comité de Empresa del Senado. Ambos órganos tenían prevista la celebración de elecciones antes de 2022, pero se han aplazado indefinidamente por la situación de crisis sanitaria. En todo caso, cuando se fije la fecha de las elecciones y antes de la presentación de candidaturas, se difundirá la correspondiente nota informativa.

## Eje 6.- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

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

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

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

35.1. ELABORACIÓN DE GUÍAS DE CONCILIACIÓN.

**EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLEMENTACIÓN: 2**

Se prevé que a lo largo del año 2022 estará elaborada una Guía de conciliación con las medidas existentes en esta materia. Asimismo, se está desarrollando un estudio comparado de las medidas de conciliación existentes en las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y en los Parlamentos de nuestro entorno en Europa.

35.2 ACCIONES DE DIFUSIÓN DE LAS GUÍAS DE CONCILIACIÓN.

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLEMENTACIÓN: 0**

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

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

**EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2**

El Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral del Congreso de los Diputados ha mantenido conversaciones con diferentes entidades especialistas en acciones de sensibilización sobre corresponsabilidad, como la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE). Está prevista la contratación de sesiones formativas y de sensibilización en el año 2022 destinadas a todo el personal de las Cortes Generales y se impartirá durante el mismo una formación en Corresponsabilidad por parte de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género.

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 está realizando una formación específica en conciliación y corresponsabilidad. Está prevista la realización de acciones de sensibilización y comunicación interna sobre corresponsabilidad, en colaboración con el Departamento de Contenidos, Redes sociales y Producción Audiovisual, que incluyan la elaboración de material audiovisual que se ponga a disposición de todas las personas que prestan servicio en las Cámaras.

**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 en 2022 se han acogido a la medida de reducción de jornada por guarda legal un total de 8 personas (dos más que el pasado año). Se vuelve a la cifra de enero de 2020 y aún permanece 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 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.

	Nº de hombres acogidos a medidas de conciliación	Nº de mujeres acogidas a medidas de conciliación
<b>CUERPOS DE FUNCIONARIOS</b>		
Redactores, taquígrafos y estenotipistas	-	2
Técnico-Administrativo	-	1
Administrativos	-	4
<b>GRUPOS PROFESIONALES DE PERSONAL LABORAL</b>		
Analistas	1	-

Senado

	Nº de hombres acogidos a medidas de conciliación	Nº de mujeres acogidas a medidas de conciliación
<b>CUERPOS DE FUNCIONARIOS</b>		
Redactores, taquígrafos y estenotipistas		1
Administrativo		2
Ujieres		1
<b>GRUPOS PROFESIONALES DE PERSONAL LABORAL</b>		
M3	1	
M2		1

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

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

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

**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 acogándose a la medida recogida en el presente indicador, presentándose una feminización en el mismo (75% de mujeres frente al 25 % de hombres en el caso del personal

funcionario y el 100% de mujeres en el caso del personal laboral). Dato actualizado a día 7/4/2021.

CONGRESO	Nº de hombres FUNCIONARIOS acogidos a las medidas del indicador 38 del Plan de Igualdad	Nº de mujeres FUNCIONARIAS acogidas a las medidas del indicador 38 del Plan de Igualdad
Personal funcionario	1	3
Personal laboral	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

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 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
<b>SENADO</b>		
Personal funcionario	68	81
Personal laboral	41	11
TOTAL	109	92

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

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

**EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 2**

Se está realizando un Informe que compare las medidas de conciliación existentes en las Cámaras con las de otras Administraciones, con especial referencia a las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas y que incluye también una perspectiva comparada con otros

Parlamentos de Estados miembros de la Unión Europea. También se valorarán las medidas relacionadas con las vacaciones, permisos y licencias (indicador 40.1). El borrador del informe estará disponible en el año 2022.

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: 2**

Véase indicador 39.1.

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

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

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

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1**

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1**

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. Actualmente está en fase de estudio y negociación con los órganos de representación del personal la regulación del teletrabajo y de otras medidas de conciliación. En el proceso de negociación se han presentado diferentes propuestas y borradores de teletrabajo y se espera llegar a una regulación en 2023.

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

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1**

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

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

**43. La adopción de medidas generales de flexibilidad horaria que vayan más allá de la actualmente existente podrán estar vinculadas a la implantación de un sistema automatizado de control horario. Con carácter previo se elaborarán informes sobre la incidencia que pueda tener la adopción de este tipo de medidas en la organización del trabajo en las Cámaras.**

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1**

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

43.2. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA ADOPTADAS.

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

43.3. IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE CONTROL HORARIO

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

**44. Se estudiará un plan de reducción del absentismo.**

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

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

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 1**

A lo largo de 2022, una vez recepcionada la obra de la sala de lactancia y elaborada la guía de conciliación, se redactará, por parte de la Secretaría General del Senado, un informe que analice medidas alternativas a los servicios que presta el Congreso de los Diputados.

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

**PENDIENTE. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 0**

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

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

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

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

En los reconocimientos médicos de 2022, cuya adjudicación se prevé que pueda realizarse a finales del primer semestre de 2022, se solicitará a la empresa adjudicataria del contrato de vigilancia de la salud que incluya la perspectiva de género. Sin perjuicio de lo anterior, en los pliegos que rigen la licitación de 2022, ya se han revisado 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. Esta prueba puede ofertarse como mejora tal como se recoge en el apartado 14.4 del cuadro de características del PCA.

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 2021. En este estudio de accidentabilidad, y en los estudios de accidentabilidad anuales que se efectúen en lo sucesivo, “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”.

Las conclusiones en 2021 son las siguientes:

Las mujeres trabajadoras de la Cámara sufren una mayor accidentabilidad con baja que la que les correspondería en relación con su proporción respecto de los hombres trabajadores de la Cámara.

En el caso de los colectivos de personal propio del Congreso de los Diputados la situación está feminizada para el conjunto de accidentes notificados, todos ellos con baja, es decir: que las mujeres trabajadoras de los colectivos de personal propio de la Cámara sufren una mayor accidentabilidad, con o sin baja, que la que les correspondería en relación con su proporción respecto de los hombres trabajadores de los colectivos de personal propio de la Cámara. A este respecto hay que indicar que en el año 2021 no se notificó ningún accidente que afectase a los hombres trabajadores de los colectivos de personal propio del Congreso de los Diputados.

En el caso de los Diputados y Diputadas y los restantes colectivos de personal ajeno que desarrollan actividades en los centros de la Cámara la situación está masculinizada, tanto para el conjunto de accidentes notificados como para los accidentes con baja notificados, es decir: que los hombres trabajadores de dichos colectivos sufren una mayor accidentabilidad, con o sin baja, que la que les correspondería en relación con su proporción respecto de las mujeres trabajadoras de dichos colectivos. A este respecto hay que indicar que en el año 2021 no se notificó ningún accidente que afectase a las Diputadas o a las mujeres trabajadoras de los restantes colectivos de personal ajeno que desarrollan actividades en los centros de la Cámara

Los accidentes “In itinere” notificados durante el año 2021, todos ellos con baja y afectando exclusivamente a las mujeres trabajadoras de los colectivos de personas que integran el personal propio del Congreso de los Diputados, fueron el único tipo de accidente, con un total de 2 accidentes notificados, todos ellos con baja, lo cual supone el 100% del total de accidentes y el 100% del total de accidentes con baja notificados en estos colectivos.

- En el caso de las mujeres trabajadoras de los colectivos de personal propio del Congreso de los Diputados, los accidentes “In itinere” supusieron, respectivamente, un 100% del total de accidentes y un 100% de los accidentes con baja notificados, para los siguientes agentes materiales: “In itinere por suelos o pavimentos” e “In itinere por vehículos”.
- En el caso de los hombres trabajadores de los colectivos de personal propio del Congreso de los Diputados, no se notificó ningún accidente “In itinere”.

En cambio, los hombres trabajadores de la Cámara sufrieron una mayor accidentabilidad, con o sin baja, que la que les correspondería en relación con su proporción respecto de las mujeres trabajadoras de la Cámara, para el conjunto de accidentes notificados, para los siguientes agentes materiales: “Suelos o pavimentos” y “Herramientas u objetos”.

Con arreglo a lo anterior 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 2021. Para cada uno de los colectivos se indican, entre paréntesis, el número de accidentes con baja notificados: (Se indica entre paréntesis 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	-	-	-	-	-	-

Personal Laboral	-	-	-	-	-	-
Becarias y Becarios	<b>1(1)</b>	-				
Personal Eventual	<b>1(1)</b>	-	-	-	-	-
Personal de empresas externas			<b>3(2)</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>2 (2)</b>	<b>-</b>	<b>3 (2)</b>	<b>-</b>	<b>5 (4)</b>	<b>-</b>

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

**REALIZADO. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 4**

En 2021 se han producido cuatro accidentes laborales, distribuidos de la manera siguiente:

	Mujeres		Hombres	
		In itinere		In itinere
Personal funcionario	1 (con baja laboral)	0	1 (sin baja)	0
Personal laboral	0	1 (sin baja)	1 (con baja laboral)	0
Personal eventual	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	

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

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

**EN PROCESO DE REALIZACIÓN. GRADO DE IMPLANTACIÓN: 3**

Se ha impartido una formación específica, el 13 de diciembre de 2021 (con una asistencia de 34 personas), de dos horas de duración por la empresa Euritmia, sobre Prevención y sensibilización ante distintas formas de acoso en el entorno laboral, que también se destinó a dar a 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.

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 la misma empresa, Euritmia, los días 12 (con una asistencia de 24 personas) y 25 de enero (con una asistencia de 20 personas). Este último se grabó y también se encuentra a disposición del personal en el portal de igualdad de la intranet de la Cámara, en el apartado de información de interés relativa al Plan de Igualdad de las Cortes Generales:

[https://app.congreso.es/backoffice\\_intranet/videos/Acto25012022.mp4](https://app.congreso.es/backoffice_intranet/videos/Acto25012022.mp4)

Los contenidos de la acción en formato taller que se ofrecieron abarcaron desde el encuadre teórico y legislativo hasta las herramientas y recomendaciones de actuación necesarias para abordar de manera directa el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia de las Cortes Generales.

**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.

***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<sup>a</sup>. 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<sup>a</sup>. 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». Se prevé que pueda estar aprobado por las Mesas de las Cámaras en el año 2022, previa negociación con la representación del personal y una vez informada la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.

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 primer informe anual sobre situaciones de acoso y violencia será el del año 2021 y se informará a la Comisión de seguimiento coincidiendo con la aprobación del II 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.

**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 2022 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 rotulan 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 segundo año de vigencia del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales se han producido avances considerables en su implantación. Los datos contenidos en el segundo informe anual de seguimiento de la implantación del Plan (marzo 2021-abril 2022) reflejan que 78 de los 142 indicadores han sido realizados (el 54,92%), 32 están en proceso de realización (el 22,54%) y 32 están pendientes de implantar (el 22,54%).

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 77,46%, lo que pone de manifiesto el esfuerzo realizado por las distintas unidades administrativas de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado responsables de su ejecución, especialmente los respectivos Departamentos con competencias en materia de igualdad de ambas Cámaras.

Los avances han sido especialmente significativos en los ejes 1 (medidas organizativas), 2 (acceso al empleo público) y 5 (representatividad), con más de un 70% de los indicadores plenamente realizados en cada uno de ellos. Asimismo, en los ejes 3 (carrera profesional y retribuciones), 4 (formación y sensibilización) y 7 (salud laboral y prevención del acoso y la violencia) se han realizado plenamente más del 50% de los indicadores.

En comparación con los datos del primer informe anual se aprecia un incremento porcentual del 68,8% de los indicadores realizados completamente, así como una reducción de los indicadores pendientes de realización del 27,27%.

Por lo que respecta a las medidas organizativas y de transversalidad (eje 1), la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan celebró su segunda reunión el 16 de junio de 2021, en la que aprobó el primer informe anual y sus normas de organización y funcionamiento. Los Servicios de Igualdad de las Secretarías Generales de ambas Cámaras se han visto reforzados con la resolución de la convocatoria de una plaza de Administradora en el Congreso de los Diputados y con la convocatoria de una plaza de la misma categoría en el Senado, Cámara en la que se ha aprobado una modificación de las plantillas orgánicas que refuerza el compromiso con la diversidad, creando cinco plazas de personal laboral del nuevo grupo profesional E0 dentro del Servicio de Igualdad. Los portales de igualdad en las páginas web y los espacios de igualdad de la intranet han incorporado los documentos que se han aprobado en este año. Se ha conseguido la implantación de las cláusulas sociales en materia de igualdad en los pliegos que rigen las licitaciones, estableciéndose un procedimiento para que las unidades encargadas de la preparación de los expedientes de contratación puedan incorporarlas. También se han adaptado las infraestructuras, con la instalación de cambiadores y la habilitación de salas de lactancia.

En cuanto al acceso al empleo público (eje 2), 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 se actualizan de forma constante. Esta información se ha incorporado a las propuestas de autorización de las convocatorias de oposiciones que se elevan a las Mesas. Además, se ha elaborado una guía de actuación para los miembros de los órganos de selección que incluye la igualdad como principio rector que es entregada a estos órganos en cada proceso selectivo.

En el ámbito de la carrera profesional y de las retribuciones del personal (eje 3) se mantiene la conclusión reflejada en el Plan de Igualdad de que no existe en las Cámaras desigualdad de género (brecha salarial ajustada), ya que los concursos de promoción se convocan y resuelven atendiendo a baremos que responden a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y las retribuciones, tanto básicas como complementarias, están objetivamente fijadas en función del cuerpo o grupo profesional de procedencia y el destino ocupado.

En materia de formación, información y sensibilización (eje 4), se han realizado acciones de difusión y sensibilización del Plan de Igualdad en ambas Cámaras y se han llevado a cabo acciones formativas específicas, tanto por razón de la materia (formación en prevención del acoso y violencia de género) como por razón del puesto de trabajo (formación específica al personal de los servicios de igualdad). 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.

Por lo que se refiere al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad (eje 6), el Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados y el Convenio Colectivo del personal laboral del Senado introducen medidas tendentes a mejorar la conciliación, como posibilidad de compatibilizar la reducción de jornada por guarda legal con determinados puestos de promoción.

En lo que respecta a salud laboral, prevención del acoso y violencia de género (eje 7), se ha puesto en marcha 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. Con motivo de la presentación de este Informe, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales se ha realizado una evaluación y revisión de su funcionamiento e implantación, también prevista en la medida 49.2 del Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Si bien la Administración parlamentaria valora positivamente su implantación, la representación del personal propone realizar un estudio detallado que podría concluir en una eventual propuesta de modificación del mismo.

Se ha elaborado el Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género, que será sometido a los órganos de representación del personal y elevado a las Mesas de las Cámaras para su aprobación durante el primer trimestre de 2023.

En cuanto a la comunicación y el lenguaje inclusivo (eje 8), se han revisado y, en su caso, modificado las secciones y pantallas de las páginas web y los documentos administrativos como, por ejemplo, los pliegos de las licitaciones, las convocatorias y las plantillas orgánicas.

Los aspectos en los que los avances en la implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales son menos significativos son los referidos a la adaptación normativa, especialmente en lo que concierne a la promoción (eje 3) y a la conciliación (eje 6).

Entre las medidas pendientes de desarrollo del eje 3 cabe destacar 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), 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).

El desarrollo del eje 6, dedicado al “tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad” constituye el mayor reto pendiente del proceso de implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, ya que requiere una profunda revisión normativa, que ha de tomar forma en el año y medio que resta de vigencia. Recientemente se ha creado un grupo de trabajo con representantes de la Administración parlamentaria y del personal funcionario y laboral en el que

se analizará y realizarán propuestas de reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales y, en su caso, de los Convenios Colectivos, que se refieren a la organización del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, el teletrabajo como forma de organización de determinados puestos y la reducción del absentismo. Todas estas medidas deberán ser negociadas con la representación del personal, medidas que por su contenido pueden tener gran impacto en la vida de las personas que desarrollan sus funciones al servicio de las Cámaras y sobre las que se realizarán acciones divulgativas. También es preciso avanzar en la elaboración y difusión de 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 (medida 35).

En otro orden de cosas, en materia de formación, información y sensibilización (eje 4), aún siendo conscientes de que el ámbito subjetivo de aplicación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales se limita al personal de las Cámaras, los miembros de la Comisión de Seguimiento de su implantación valoran positivamente la posibilidad de incorporar a otros colectivos en las actividades formativas y campañas de sensibilización que se organicen, en la medida en que resulten de su interés. Asimismo, en el ámbito de la salud laboral, prevención del acoso y violencia de género (eje 7), la citada Comisión manifiesta su acuerdo con la propuesta del personal de evaluar y, en su caso, proponer mejoras al Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales, cuestión que deberá ser analizada por los órganos competentes, en aplicación del artículo 13.2 del mencionado Protocolo.

Señalar, por último, que, a petición de la representación del personal, en los próximos informes anuales de evaluación de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales se incorporarán los siguientes aspectos, cuya responsabilidad compete a las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado, que podrán encomendar su preparación a los Departamentos con competencia en materia de igualdad:

- El análisis de gratificaciones e indemnizaciones, al objeto de garantizar la no discriminación y prevenir posibles desequilibrios, en el indicador 21.2 del eje 3, relativo a los datos desagregados por sexos de las retribuciones.
- La realización de un estudio detallado, con datos desagregados por sexo, de los concursos para la provisión de puestos de promoción, en el indicador 21.1 del eje 3.
- La información sobre la labor de difusión efectuada entre el personal de las Cámaras de las actuaciones realizadas con motivo de la implantación del Plan, en los indicadores 30.1 y 30.2 del eje 4.