



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SECCIÓN CORTES GENERALES

XIV LEGISLATURA

Serie B:
RÉGIMEN INTERIOR

11 de marzo de 2020

Núm. 11

Pág. 1

ÍNDICE

Página

Personal y organización administrativa

NORMAS

413/000005 (CD) I Plan de Igualdad de las Cortes Generales..... 2
899/000003 (S)

ACTOS

295/000012 (CD) Renuncia de don Pablo Dueñas Losada como miembro de la Junta de
900/000014 (S) Personal de las Cortes Generales y su sustitución por don José Carlos
Megías de Mingo..... 44

PERSONAL Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

NORMAS

413/000005 (CD)

899/000003 (S)

Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en su reunión conjunta del día 6 de marzo de 2020, han aprobado el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales y acordado su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, así como en las páginas web e intranet de cada una de las Cámaras.

En consecuencia se ordena su publicación para general conocimiento.

Palacio del Congreso de los Diputados, 9 de marzo de 2020.—P.D. El Letrado Mayor de las Cortes Generales, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

I PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES
(APLICABLE AL PERSONAL DE LAS SECRETARÍAS GENERALES DEL CONGRESO
DE LOS DIPUTADOS Y DEL SENADO)

I PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES

ÍNDICE

	Página
A. INTRODUCCIÓN	2
B. ANTECEDENTES Y MARCO JURÍDICO	3
C. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
D. VIGENCIA	6
E. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	6
F. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	10
G. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
EJE 1. Medidas organizativas y transversalidad	11
EJE 2. Acceso al empleo público	12
EJE 3. Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales	13
EJE 4. Formación, información y sensibilización	13
EJE 5. Representatividad	14
EJE 6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	14
EJE 7. Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género	16
EJE 8. Comunicación y lenguaje inclusivo	17
H. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	17
ANEXO. Indicadores para la evaluación de las medidas del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales	19

A. Introducción.

El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales es el instrumento a través del cual, en el ámbito de la Administración parlamentaria, se definen los objetivos y se ordenan un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Si bien el marco jurídico que regula el empleo público parlamentario impide cualquier desigualdad por razón de género, es preciso garantizar su efectivo cumplimiento a través de la formalización de prácticas

ya existentes y, al mismo tiempo, de la adopción de medidas positivas dirigidas a conseguir la igualdad real.

El Plan de Igualdad que se aprueba en este Acuerdo, establece tres objetivos fundamentales: eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito del acceso al empleo público parlamentario, de su carrera profesional y de la representatividad; apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el ejercicio corresponsable de los derechos; y prestar una especial atención a la prevención de la violencia y del acoso, así como a aquellas situaciones que necesitan especial protección, como las requeridas por las víctimas de violencia de género.

En la consecución de estos objetivos, el Congreso de los Diputados y el Senado son conscientes del carácter ejemplarizante de cuanto acontece en su seno, así como de las singularidades derivadas de la especial naturaleza del trabajo parlamentario.

El Plan de Igualdad se articula en ocho grandes ejes. El primero recoge las medidas de carácter organizativo y las acciones transversales que facilitarán la consecución de las medidas de carácter sustantivo propuestas en el Plan. A través del segundo eje se impulsa la garantía del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público. Mediante el tercer eje se busca la mejora de la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional y en las retribuciones del personal de las Cortes Generales incluido en su ámbito de aplicación. El eje cuarto se dedica a la formación, información y sensibilización, como elementos fundamentales para una aplicación transversal de las políticas de igualdad. El quinto eje, representatividad, se ocupa de las causas que puedan motivar que las mujeres estén menos presentes que los hombres en los órganos de representación del personal. El eje sexto, dedicado al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, plantea cómo abordar las condiciones de trabajo en lo que respecta al cumplimiento de la jornada laboral. El eje séptimo pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género y a la protección frente a otras situaciones de acoso. El último de los ejes, el octavo, se dirige a facilitar la utilización de lenguaje no sexista en la comunicación y en los documentos que se elaboran en las Cámaras.

El Plan de Igualdad de las Cortes Generales, con el objeto de garantizar su eficacia y permitir su constante adaptación a las nuevas necesidades que se detecten, contempla un riguroso programa de seguimiento de su implantación y una evaluación periódica de los resultados obtenidos. Para ello, será preciso determinar los procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarios para su correcto desarrollo.

Con carácter anual se elaborará un informe de seguimiento sobre la aplicación del Plan de Igualdad, que se elevará a las Mesas de ambas Cámaras.

Por lo que respecta a su proceso de elaboración, las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en sus respectivas reuniones celebradas los días 13 y 20 de noviembre de 2018, autorizaron la realización de las actuaciones necesarias para la elaboración del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

Con carácter previo a la aprobación del Plan, se ha elaborado el preceptivo diagnóstico.

En la elaboración de este Plan de Igualdad de las Cortes Generales ha participado la Comisión paritaria integrada por representantes de la Administración parlamentaria y representantes del personal designados por la Junta del Personal de las Cortes Generales y por los Comités de Empresa del personal laboral de cada una de las Cámaras, que celebró su sesión constitutiva el 19 de marzo de 2019. La Comisión firmó el texto de la propuesta con fecha 3 de marzo de 2020, y acordó elevarlo a las Mesas de las Cámaras para su aprobación. La Mesa Negociadora del personal funcionario de las Cortes Generales y los Comités de Empresa del personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado han sido informados en la reunión celebrada el día 3 de marzo de 2020.

B. Antecedentes y marco jurídico.

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en los Tratados y derecho derivado de la Unión Europea, y en el ordenamiento jurídico español.

Entre los textos internacionales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2015, a incluir la igualdad de género como objetivo específico —el

número 5— de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde además se plasma de forma transversal en las 16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.

En el ámbito de la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen principios jurídicos fundamentales y objetivos de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros. Así lo ha reconocido el Consejo de la Unión Europea en sus Conclusiones de 7 de marzo de 2011, en las que aprueba el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) y, en particular, reafirma su compromiso de reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres; promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

En el ámbito del Consejo de Europa destaca la reciente aprobación de la Recomendación 2152 (2019) y de la Resolución 2274 (2019) «Parlamentos libres de sexismo y de acoso sexual».

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. En el marco de los citados preceptos, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un impulso esencial para la puesta en marcha de diversas acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

El Estatuto del Personal de las Cortes Generales, aprobado al amparo de la autonomía consagrada en el artículo 72 de la Constitución para la regulación de dicho personal, reproduce para el mismo los principios y derechos establecidos en los artículos 9.2, 14, 23.2 y 103.3 de la Norma fundamental para el conjunto de las Administraciones Públicas.

Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado estimaron conveniente que las Cámaras se dotasen de este instrumento, con un contenido adaptado a la especial naturaleza y organización de la actividad parlamentaria y a las peculiaridades derivadas de la autonomía propia en materia de personal.

La exigencia de dotarse de Planes de Igualdad existe para la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007), y para las Administraciones Públicas a las que se aplica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (disposición adicional séptima). Este es el motivo por el que, en el proceso de elaboración del presente Plan, se ha tomado como referencia el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015. Asimismo, se han tenido en cuenta las modificaciones que, en materia de planes de igualdad, se han introducido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

C. Ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad se aplica al personal funcionario de las Cortes Generales, al personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado, y al personal eventual de ambas Cámaras en tanto no se oponga a la naturaleza de sus funciones.

Personal funcionario de las Cortes Generales:

Según el artículo 1 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales «Son funcionarios de las Cortes Generales los que, en virtud de nombramiento legal, se hallen incorporados a las mismas, con carácter permanente, mediante una relación estatutaria de servicios profesionales y retribuidos con cargo al presupuesto de aquellas».

El artículo 7 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales enumera en su apartado primero los distintos Cuerpos de funcionarios y dispone, en su apartado 2, que «los funcionarios de las Cortes Generales prestarán sus servicios en el Congreso de los Diputados, en el Senado o en la Junta Electoral

Central, mediante el desempeño de puestos de trabajo contenidos en las correspondientes plantillas orgánicas».

En virtud de lo dispuesto en el artículo 9 del citado Estatuto de Personal, la selección de aspirantes para el acceso a la condición de funcionario de las Cortes Generales se realizará de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, siempre que se reúnan los requisitos específicos de acceso establecidos en el artículo 10 para cada uno de los Cuerpos.

Personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado:

De acuerdo con el artículo 4.1 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, «el Congreso de los Diputados y el Senado podrán contratar el personal laboral necesario para el desempeño de funciones no atribuidas estatutariamente a los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales, en los puestos de trabajo que con tal carácter prevean las respectivas plantillas orgánicas». El inciso inicial del apartado 2 de este artículo precisa que el personal contratado laboralmente lo será de cada Cámara.

La Mesa de la Cámara determina el procedimiento público que debe regir la selección, que se realiza bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Sus condiciones de trabajo se regulan en el Convenio Colectivo del personal laboral de cada una de las Cámaras.

Personal eventual del Congreso de los Diputados y del Senado:

El artículo 2 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales establece en su apartado 1 que «la asistencia directa y de confianza a los miembros de las Mesas y a otros parlamentarios que aquellas determinen corresponderá al personal eventual. Los Grupos Parlamentarios podrán contar con personal que tenga este carácter en el número que determine la Mesa respectiva de cada Cámara». El apartado 2 señala que «el personal eventual será nombrado y separado libremente por el Presidente de cada Cámara, a propuesta del titular del órgano al que se encuentra adscrito. En todo caso, cesará de modo automático cuando cese el titular del órgano al que sirva, sin perjuicio de que las Mesas de las Cámaras puedan adoptar las medidas provisionales que estimen oportunas para los periodos de disolución de las Cámaras».

Por último, el apartado 3 precisa que «será de aplicación al personal eventual el régimen prescrito para los funcionarios en el presente Estatuto, sólo en tanto no se oponga a la naturaleza de sus funciones. En ningún caso podrá ocupar puesto de trabajo ni desempeñar funciones propias de los funcionarios de las Cortes Generales».

El personal eventual tiene una naturaleza muy distinta al resto del personal de las Cortes Generales, por la relación de confianza que les vincula con el proponente de su nombramiento, la temporalidad asociada al cargo al que prestan asistencia y a la duración de cada legislatura, por el régimen retributivo y las condiciones de prestación de sus servicios. Su propuesta de nombramiento, cese, retribución, horario, tareas encomendadas y restantes condiciones de trabajo no dependen de la Administración parlamentaria. Este tipo de personal no está incluido en las plantillas orgánicas de las Secretarías Generales.

Debe tenerse en cuenta, además, que los datos relativos al personal eventual varían con frecuencia, como consecuencia de las numerosas altas y bajas que se producen por distintos motivos a lo largo de la legislatura.

Las variaciones afectan fundamentalmente al personal eventual de los grupos parlamentarios. Teniendo en cuenta las características peculiares de este tipo de personal eventual, parece razonable que sean los propios grupos parlamentarios, a los que los Reglamentos de las Cámaras atribuyen una total autonomía en cuanto a su organización interna, quienes adopten las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres respecto del personal que les presta sus servicios, ya sea eventual o directamente contratado por el grupo parlamentario.

En consecuencia, se ha considerado conveniente limitar el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, respecto del personal eventual de cada una de las Cámaras, debido a su especial naturaleza y características, a aquellas medidas que lo permitan (por ejemplo los cursos de formación en materia de igualdad, o la aplicación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género). Todo ello de acuerdo con lo dispuesto por el apartado 3 del artículo 2 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, que dispone que «Será de aplicación al personal eventual el régimen prescrito para los funcionarios en el presente Estatuto, solo en tanto no se oponga a la naturaleza de sus funciones. (...)».

D. Vigencia.

El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales tendrá una vigencia de cuatro años, a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. No obstante, el Plan permanecerá vigente hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

E. Conclusiones del diagnóstico.

Para elaborar el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales ha sido necesario recabar y analizar los datos de la situación existente, con el fin de poder identificar, a la vista de los datos obtenidos, cuáles son las medidas que hay que mantener, cuáles son las áreas en las que es preciso avanzar y qué nuevas medidas podrían incorporarse.

El diagnóstico ha sido elaborado entre los meses de diciembre de 2018 y mayo de 2019 con la colaboración de la empresa CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L., sobre la base de los datos proporcionados por las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Cámaras. Asimismo, se han analizado las respuestas al cuestionario que fue distribuido entre el personal de las Cortes Generales.

Las conclusiones del diagnóstico han sido tenidas en cuenta para elaborar este Plan de Igualdad y se articulan en torno a ocho áreas: acceso al empleo; promoción; representatividad; retribuciones; formación y ordenación del tiempo de trabajo; imagen y comunicación; salud laboral; y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia de género.

En el diagnóstico se presentan los datos relativos al personal funcionario y laboral que integra las plantillas orgánicas de las Secretarías Generales.

Se transcriben a continuación las conclusiones del diagnóstico:

Sobre la composición de las plantillas orgánicas:

Las plantillas orgánicas de las Cortes Generales, del Congreso de los Diputados y del Senado, en las que se describen los puestos reservados al personal funcionario de las Cortes Generales y al personal laboral de cada una de las Cámaras, están integradas por un porcentaje de mujeres (55%) mayor que el de hombres (45%), y en términos globales pueden considerarse equilibradas.

Atendiendo al tipo de personal, la composición arroja los siguientes resultados:

Personal funcionario: 62% de mujeres y 38% de hombres.

Personal laboral: 25% de mujeres y 75% de hombres.

La feminización del personal funcionario, así como la masculinización del personal laboral, se observan tanto en el Congreso como en el Senado.

En cuanto a la distribución por edades, la mayoría, tanto de hombres (70%) como de mujeres (58%), tiene más de 45 años.

Ello no obstante, si se analiza la composición de los diferentes Cuerpos de funcionarios y Grupos profesionales de personal laboral, en alguno de ellos existe segregación horizontal, ya que están integrados mayoritariamente por mujeres o por hombres. Así, entre el personal funcionario destaca el Cuerpo de Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas, muy feminizado, y el de Ujieres, con mayoría de hombres a pesar de que, en el colectivo del personal funcionario, las plantillas orgánicas están cubiertas en un 62% por mujeres. Con respecto al personal laboral se observa segregación horizontal en la mayoría de los Grupos profesionales, con mayoría de hombres entre los Grupos de Analistas, Auxiliares de Informática y Brigada de Mantenimiento, y con predominio de mujeres entre los Grupos de ATS/Enfermería, Guías y Traductores.

Área 1. Acceso al empleo:

La Constitución española dispone, en el apartado 2 de su artículo 23, que los ciudadanos «(...) tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes» y añade en el apartado 3 de su artículo 103 que «La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.»

El artículo 72 del propio texto constitucional señala que las Cámaras, de común acuerdo, regulan el Estatuto del Personal de las Cortes Generales, consagrando, junto con la autonomía normativa y financiera, la autonomía parlamentaria respecto a su personal. El personal funcionario lo es de las Cortes Generales en su conjunto y no separadamente de una u otra Cámara, sin perjuicio de que el trabajo se desempeñe en el Congreso de los Diputados o en el Senado. El personal laboral, así como el personal eventual, es propio de cada una de las Cámaras.

El vigente Estatuto del Personal de las Cortes Generales, aprobado, en aplicación de los citados preceptos constitucionales, por acuerdo de 27 de marzo de 2006, adoptado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en reunión conjunta, garantiza que la condición de funcionario de las Cortes Generales se obtiene de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, en los términos previstos en el propio Estatuto, sin que puedan establecerse requisitos que supongan discriminación por razón de raza, sexo o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

La selección y contratación del personal laboral también se realiza bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

El acceso a todos los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales y a los Grupos profesionales del personal laboral de las respectivas Cámaras se realiza, con ocasión de vacante, mediante procesos selectivos competitivos que son publicados en el BOE y en el BOCG, así como en la página web de la Cámara correspondiente.

Las bases de las convocatorias incluyen la obligación de que los tribunales calificadoros de las oposiciones de funcionarios y las comisiones de selección de personal laboral tengan una composición paritaria entre mujeres y hombres, si bien dicha previsión no aparece expresamente recogida en las Normas sobre composición y funcionamiento de los tribunales calificadoros de las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales.

Hasta la fecha no se ha exigido que las personas pertenecientes a estos tribunales calificadoros de oposiciones o que participan en los distintos procesos de acceso al empleo dispongan de formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los temarios de las últimas convocatorias se incluyen contenidos relativos a la igualdad de género.

Hasta la fecha no se detectan sesgos de género en las pruebas de acceso, aunque cabría analizar más profundamente algunas de ellas por si pudieran ser responsables de la segregación horizontal existente. No obstante, se considera que podría ser causada principalmente por la cultura social (elección condicionada por el género de las profesiones y los estudios, estereotipos, prejuicios y roles de género, etcétera).

La percepción general del personal (90 % de los hombres y 86 % de las mujeres que han contestado la encuesta) es la de que ambos sexos tienen las mismas oportunidades para acceder al empleo público en el ámbito de las Cortes Generales.

Área 2. Promoción:

Con respecto a la distribución de la plantilla por niveles jerárquicos, actualmente destaca el hecho de que, con la salvedad de los Secretarios Generales de las Cámaras, ambos hombres, los máximos niveles de responsabilidad de la estructura orgánica de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado —puestos a los que se accede mediante el sistema de libre designación por la Mesa de la Cámara respectiva, a propuesta su Secretario General— están equilibrados: la distribución entre hombres y mujeres en las Secretarías Generales Adjuntas es del 50 % y en el nivel de Dirección un 52 % son mujeres y un 48 % son hombres.

Tampoco existe segregación vertical en el resto de los puestos de promoción de las plantillas orgánicas del Congreso de los Diputados y del Senado, a los que se accede habitualmente por concurso de méritos, en aplicación de unos baremos previamente aprobados y publicados, que valoran la antigüedad, la experiencia dentro y fuera de las Cortes Generales, las titulaciones, los idiomas, las oposiciones adicionales, el perfeccionamiento mediante cursos de formación y la adecuación.

Los porcentajes de mujeres y hombres que ocupan puestos a los que se asignan complementos de destino reproducen los porcentajes de hombres y mujeres que integran los colectivos que pueden participar en cada uno de los concursos de promoción.

Del total de promociones del año 2018, un 64 % se han obtenido por mujeres y un 36 % por hombres, porcentajes que se corresponden con los de la composición del personal funcionario de las Cámaras.

La mayoría de las personas que han participado en la encuesta (87% de los hombres y 74% de las mujeres) consideran que ambos sexos tienen las mismas posibilidades de acceder a puestos de promoción. Destaca que un 14% de las mujeres encuestadas considera que no tienen las mismas oportunidades, por entender que «se tiende a dar estos puestos a hombres» (discriminación directa), o que tienen menos posibilidades porque «las reducciones de jornada son incompatibles con los puestos de promoción» o que «las mujeres tienen una mayor carga familiar».

Área 3. Representatividad:

En las Cortes Generales existen distintos órganos de representación legal y participación del personal funcionario y del personal laboral en la determinación de sus condiciones de trabajo y en la negociación colectiva.

El órgano de representación del personal funcionario es la Junta de Personal, integrada por funcionarios en servicio activo elegidos por sufragio personal, libre, igual, directo y secreto. La composición de la Junta de Personal, con un 60% de hombres y un 40% de mujeres, se considera equilibrada.

Los Comités de Empresa del Congreso de los Diputados (con 5 miembros elegidos entre su personal laboral) y del Senado (con 5 miembros elegidos entre su personal laboral) están masculinizados con un 100% de hombres; en cuanto a las Comisiones Paritarias de interpretación, estudio y vigilancia del respectivo Convenio Colectivo del personal laboral, en las que participan, además de los representantes del personal el mismo número de vocales designados por la Administración parlamentaria, la Comisión Paritaria del Congreso de los Diputados está equilibrada con un 50% de hombres y un 50% de mujeres, y el Senado —aunque incorpora en representación de la Administración parlamentaria al menos un 60% de mujeres— está integrada mayoritariamente por hombres (70%).

El Estatuto del Personal de las Cortes Generales, que es la norma que regula los derechos de participación de los funcionarios en la negociación colectiva, no establece el requisito de listas paritarias o listas cremallera en las candidaturas.

En el ámbito del personal laboral, las normas reguladoras de la elección de representantes de los trabajadores (L.O. 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, y R.D. legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores) tampoco contienen previsión alguna en la materia.

Área 4. Retribuciones:

Las retribuciones del personal de las Cortes Generales están fijadas con parámetros estrictamente objetivos.

El personal funcionario percibe unas retribuciones básicas (sueldo y antigüedad), en función del Cuerpo al que pertenece. A dichas retribuciones se añaden las retribuciones complementarias, como la de jornada (en función de la dedicación horaria) y el complemento de destino (que retribuye determinados puestos cuando así se prevé en la plantilla orgánica). No se ha desarrollado la previsión contenida en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales relativa a la posibilidad de establecer complementos específicos que remuneren las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o disponibilidad.

Por su parte, el personal laboral recibe unas retribuciones básicas (salario y antigüedad) según el Grupo profesional al que pertenece, así como complementos según el puesto desempeñado cuando así se prevé en la plantilla orgánica.

Debido a la inexistencia de complementos de productividad y a la irrelevancia, en términos de cómputo global, de las compensaciones económicas y gratificaciones en el ámbito de las Cortes Generales, la brecha salarial es inexistente si se toman como referencia las retribuciones de mujeres y hombres que, perteneciendo al mismo Cuerpo de funcionarios o Grupo profesional del personal laboral, ocupan puestos de la misma responsabilidad y con la misma dedicación horaria (de ahí que pueda afirmarse que no existe «brecha salarial ajustada»).

Si se toma como referencia el salario medio bruto anual de las mujeres y de los hombres que integran el personal funcionario de las Cortes Generales y el personal laboral de las dos Cámaras, la brecha salarial es de -12%; esto es, la media retributiva de las mujeres es un 12% superior. Este indicador, también llamado «brecha salarial no ajustada», no permite establecer de forma directa si existe

discriminación salarial, dado que calcula las diferencias salariales entre grupo de personas con distintas condiciones de trabajo.

En todo caso, este porcentaje está muy lejos del +25 % de brecha salarial, calculada sobre el promedio de las retribuciones que perciben los trabajadores de cada sexo, que el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece como límite, que obliga a las empresas a justificar que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Asimismo, es interesante destacar que de las personas que han respondido la encuesta, un 98 % de los hombres y un 94 % de las mujeres consideran que cobran igual por trabajos de igual valor.

Área 5. Formación:

Las Cortes Generales, durante el año 2018, han ofrecido formación dirigida a la totalidad de su personal funcionario y laboral. Han participado en las actividades formativas un total de 746 personas, de las que un 68 % han sido mujeres y un 32 % hombres, lo que refleja, en relación con su peso relativo en la composición del personal de las Cámaras, una mayor participación de las primeras.

Las Cortes Generales no disponen de planes anuales de formación.

No se ha realizado formación específica relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El 93 % de los hombres y el 88 % de las mujeres que han participado en la encuesta creen que las Cortes Generales ofrecen las mismas posibilidades de acceso a los cursos de formación a las mujeres que a los hombres.

El 29 % de las mujeres y el 30 % de los hombres encuestados no han solicitado nunca cursos de formación por diferentes motivos como falta de tiempo en horario laboral, aumento de carga de trabajo o no disponer de autorización para realizarlos.

Área 6. Ordenación del tiempo de trabajo:

Además de los permisos y derechos de conciliación recogidos en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales y en los Convenios Colectivos del Congreso de los Diputados y del Senado, se reconocen a favor del personal de las Cámaras otras medidas que se adoptan en el ámbito del empleo público para la Administración General del Estado, sin necesidad de modificación del mencionado Estatuto, como por ejemplo las relativas a la duración de los permisos retribuidos de maternidad y paternidad.

Asimismo, se aplican las siguientes medidas que contribuyen a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

— Facilitar la elección de los periodos de vacaciones dentro del calendario laboral pactado con los representantes del personal.

— Servicio de comedor.

— Programación de las reuniones en horario de trabajo.

— Programación de la formación en horario de trabajo.

— Jornada intensiva en determinadas épocas.

— Centro de educación infantil (Congreso).

— Campamentos y días sin cole (Congreso).

— Posibilidad de elegir las dos tardes de trabajo semanales, en el horario ordinario.

Según el Estatuto del Personal de las Cortes Generales los funcionarios, por razones de guarda legal, tienen derecho a la reducción de un tercio de la jornada de trabajo. Cuando dichos funcionarios ocupen una plaza de un puesto con complemento de destino y régimen de dedicación normal, corresponde a los Secretarios Generales de cada Cámara decidir sobre la solicitud atendiendo a las necesidades del servicio.

Además de existir una única opción para el personal funcionario, consistente en la reducción de un tercio de la jornada, no se contempla la posibilidad de elección del horario.

El 93 % de las reducciones de jornada relacionadas con el cuidado de familiares han sido solicitadas por mujeres.

Más del 50 % de las mujeres y hombres que han respondido la encuesta demandan alguna medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre las que destacan el teletrabajo (más de un 70 % del personal), la flexibilidad horaria para la entrada y salida del trabajo (más de un 60 %), la generalización de la jornada intensiva (70 %), la racionalización de la actividad parlamentaria, la extensión de la jornada reducida a todo el personal, la implantación de un centro de educación infantil (Senado), y la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción.

Más del 50 % de la plantilla incluye la racionalización de la actividad parlamentaria como uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta en la implantación de medidas de conciliación.

Área 7. Imagen y comunicación:

No existen en las Cámaras recomendaciones o directrices para la utilización de lenguaje inclusivo.

En la documentación elaborada por la Administración parlamentaria no se hace un uso generalizado de lenguaje inclusivo, ya que se utiliza comúnmente el masculino genérico.

El 69 % de las mujeres encuestadas y el 72 % de los hombres encuestados consideran que la imagen que transmite la organización y el lenguaje empleado es igualitario. Un 27 % de las mujeres y un 22 % de los hombres contesta que no lo sabe.

Área 8. Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género:

Las Cortes Generales cumplen con las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales establecidas en la normativa vigente. Hasta la fecha, no se ha incorporado de manera expresa la perspectiva de género a la evaluación de tales riesgos.

Las Cortes Generales no han elaborado un protocolo específico de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, ni se han impartido cursos de formación dirigidos al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Tanto la mayoría de mujeres (64 %) como de hombres (73 %) que han contestado la encuesta, creen que en las Cortes Generales no se dan actitudes o comentarios discriminatorios o machistas. Un 54 % de las mujeres y un 65 % de los hombres han marcado la opción de que no creen que en las Cortes Generales se den o se hayan dado casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, porque el clima es muy igualitario. Cabe destacar que el 10 % de las mujeres y el 3 % de los hombres que han contestado la encuesta afirman haber vivido situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo. El 6 % de mujeres y 10 % de hombres manifiestan haberlo presenciado.

El 70 % de las mujeres y el 71 % de los hombres encuestados han señalado que no sabrían a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo.

F. Objetivos del Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales pretende avanzar en la consecución de los siguientes objetivos generales:

— Prevenir y actuar con eficacia para eliminar las desigualdades existentes ante cualquier tipo de discriminación por razón de género, directa o indirecta, en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional, las retribuciones y las condiciones de trabajo.

— Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de las Cortes Generales, fomentando la corresponsabilidad.

— Prevenir y actuar correctivamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género así como ante cualquier otra conducta sexista y mejorar las condiciones de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

— Integrar la perspectiva de igualdad de género de forma transversal en todos los ámbitos de actividad de la Administración parlamentaria y velar por un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación y en los documentos de la Administración parlamentaria.

— Dotar a la Administración parlamentaria de unidades específicas de igualdad y de la estructura administrativa necesaria para implantar y efectuar un seguimiento permanente del Plan de Igualdad.

G. Ejes de actuación y medidas del Plan de Igualdad.

Para establecer la estructura de las medidas del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales se ha tomado como referencia el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que precisa las materias sobre las que deben versar los planes de igualdad de las empresas.

El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales se articula en torno a ocho grandes ejes o áreas de actuación:

1. Medidas organizativas y transversalidad.
2. Acceso al empleo público.
3. Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales.
4. Formación, información y sensibilización.
5. Representatividad.
6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.
7. Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género.
8. Comunicación y lenguaje inclusivo.

Los objetivos específicos y las medidas propuestas, articuladas en torno a estos ocho ejes, obedecen al diagnóstico de la situación realizado con carácter previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

Las medidas contempladas en el presente Plan se han definido atendiendo a las concretas circunstancias de las Cortes Generales y se aplicarán de forma sistemática y progresiva, de forma que puedan ser modificadas o completadas si se detectan nuevas necesidades.

EJE 1. Medidas organizativas y transversalidad.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres debe informar, de manera transversal, la actuación de la Administración parlamentaria, por lo que se prestará especial atención a la incorporación activa del principio de igualdad en todos los ámbitos de la actividad administrativa de las Cámaras y no solo en los de la gestión de los recursos humanos.

Para acometer esta tarea es preciso que las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado se doten de una estructura organizativa que sea capaz de impulsar la correcta ejecución de las medidas contenidas en el Plan.

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.

Para la consecución del objetivo señalado se llevarán a cabo las siguientes medidas:

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.
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.
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.
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.
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.

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.

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

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.

EJE 2. Acceso al empleo público.

En la Administración parlamentaria no se aprecian desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del acceso a la condición de funcionario o de personal laboral, al regirse por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

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.

Para la consecución del objetivo se llevarán a cabo las siguientes medidas:

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.

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

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.

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.

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.

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

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.

16. Las propuestas de las 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.

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

En la Administración parlamentaria la carrera profesional se configura a través de la aplicación de un conjunto ordenado de normas que regulan la provisión de los puestos de promoción y la posibilidad de concurrir a las pruebas de acceso a determinados Cuerpos a través de convocatorias internas.

Con el propósito de garantizar la igualdad en el acceso a puestos de promoción, se estudiarán modificaciones normativas que permitan compatibilizar puestos de promoción con la reducción de jornada u otras medidas de conciliación.

Se incluyen en este eje las retribuciones ya que, en el ámbito de la Administración parlamentaria, responden a parámetros objetivos de antigüedad, pertenencia a un determinado Cuerpo o Grupo profesional y desempeño de los puestos de promoción que figuran en las plantillas orgánicas. No se aprecia discriminación por razón de sexo en materia retributiva ya que mujeres y hombres perciben igual remuneración por la realización de igual trabajo.

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

Para la consecución de estos objetivos se llevarán a cabo las siguientes medidas:

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 del personal.

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.

19. Se modificarán 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.

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.

EJE 4. Formación, información y sensibilización.

Para facilitar el cumplimiento del Plan de Igualdad e implicar a todo el personal de las Cortes Generales en la implantación y mantenimiento de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres, se considera imprescindible proporcionar formación periódicamente y realizar actuaciones dirigidas a informar y sensibilizar al personal.

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

Para la consecución del objetivo se llevarán a cabo las siguientes medidas:

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.

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.

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.

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.

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

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 —online y presenciales— a los que se asista fuera de la jornada laboral sean de carácter obligatorio.

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.

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.

30. La Administración parlamentaria 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 Igualdad 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.

EJE 5. Representatividad.

Los órganos de representación del personal en el ámbito de la Administración parlamentaria se eligen con pleno respeto a la normativa aplicable en la materia, esto es, el Estatuto del Personal de las Cortes Generales, norma que regula los derechos de participación de los funcionarios en la negociación colectiva, y los Convenios Colectivos del personal laboral de cada Cámara, a los que se aplican las normas reguladoras de la elección de representantes de los trabajadores. Ninguna de ellas establece el requisito de listas paritarias o listas cremallera en las candidaturas.

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

Para la consecución del objetivo se llevarán a cabo las siguientes medidas:

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, segregada 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.

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 segregada 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.

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.

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

EJE 6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.

La Administración parlamentaria aplica a su personal numerosas medidas de conciliación plasmadas en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales y en los Convenios Colectivos del Congreso de los Diputados y del Senado. Además, con carácter general, les reconoce la aplicación de otras medidas que se adoptan en el ámbito del empleo público para la Administración General del Estado.

Como también sucede en otras Administraciones públicas, existe una demanda creciente de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Una de las particularidades del personal de las Cortes Generales radica en la vinculación de su trabajo a la actividad parlamentaria, motivo por el que la racionalización de sus horarios facilitaría la conciliación.

También es preciso referirse a la corresponsabilidad, ya que una baja incidencia de este principio en el ámbito social y laboral influye directamente en el mantenimiento de importantes desigualdades. En el ámbito del empleo público, aunque se producen cambios normativos constantes, se considera necesario seguir impulsando medidas que profundicen aún más en la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y permitan avanzar en la conciliación.

La dispersión normativa y de criterios que afectan a las medidas de conciliación aplicables a funcionarios y personal laboral en el ámbito de las Cortes Generales hacen conveniente su homogeneización para los dos tipos de personal citados.

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.

Para la consecución del objetivo se llevarán a cabo las siguientes medidas:

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.

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

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.

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 periodos no lectivos que les afecten.

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).

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 periodos 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.

41. Se implantarán, en su caso, previa negociación colectiva, 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 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.

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.

43. La adopción de medidas generales de flexibilidad horaria que vayan más allá de las actualmente existentes 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 ese tipo de medidas en la organización del trabajo en las Cámaras.

44. Se estudiará un plan de reducción del absentismo.

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.

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

La Administración parlamentaria realiza periódicamente, a través de sus servicios de prevención, actuaciones relacionadas con la seguridad, prevención y vigilancia de la salud del personal. Dichas actuaciones se llevan a cabo de igual forma para mujeres y hombres.

En la planificación de la prevención y vigilancia de la salud se considera conveniente tener en cuenta la perspectiva de género.

Asimismo, resulta necesario impulsar la adopción de medidas igualitarias dirigidas a evitar y, en su caso, corregir diversas situaciones de acoso (moral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género) que puedan sufrir las personas que prestan sus servicios en la Cámara. En este ámbito, son beneficiarios de las medidas las mujeres y los hombres.

Se aplica a los funcionarios de las Cortes Generales el régimen disciplinario previsto para los funcionarios de la Administración General del Estado, en el que ya se incluye la tipificación como faltas muy graves de las conductas de acoso moral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. Para el personal laboral será necesario modificar el régimen sancionador en esta materia.

Por último, la prevención de la violencia contra la mujer también exige desarrollar procedimientos que tengan como finalidad, en el ámbito laboral, la asistencia y protección de las víctimas de 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.

Para la consecución de los objetivos señalados se llevarán a cabo las siguientes medidas:

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.

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.

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.

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.

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.

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.

52. Se adoptarán las medidas necesarias para facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género que tengan la condición de personal funcionario y 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.

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.

54. Una vez aprobado 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.

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.

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.

EJE 8. Comunicación y lenguaje inclusivo.

Una medida de igualdad que tiene relevancia en el ámbito de las Administraciones públicas consiste en la utilización del llamado lenguaje inclusivo o lenguaje no sexista, que permite visibilizar a las mujeres y detectar y evitar cualquier uso discriminatorio o excluyente del lenguaje.

Para garantizar la homogeneidad en la utilización del lenguaje inclusivo es conveniente que las instituciones cuenten con recomendaciones o directrices de actuación que se difundan a todas las personas que trabajan en la organización.

Asimismo, es necesario revisar el lenguaje no escrito, de modo que las imágenes utilizadas sean, en la medida de lo posible, neutras respecto al género.

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.

Para la consecución del objetivo señalado se llevarán a cabo las siguientes medidas:

57. Se elaborará 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 generan. El documento será sometido a la aprobación de las Mesas de las Cámaras.

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

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

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.

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.

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.

H. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La definición e impulso de las medidas contempladas en este Plan, dirigidas a avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, exigen la implicación de los órganos rectores de las Cámaras.

Asimismo, el diálogo, la cooperación y la corresponsabilidad de las personas incluidas en su ámbito de aplicación se consideran indispensables para la implantación y mantenimiento y desarrollo de las medidas y el cumplimiento de los objetivos.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad se irán realizando las acciones programadas, así como los informes anuales de seguimiento. Con carácter previo a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad de las Cortes Generales, se realizará una evaluación final.

En aplicación del principio de transparencia, el Plan de Igualdad de las Cortes Generales, una vez aprobado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, se publicará en el Boletín Oficial de

las Cortes Generales. Asimismo, los informes de seguimiento anuales y la evaluación final serán difundidos a través de las páginas web e intranet de las Cámaras.

Implantación.

La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. Para ello será preciso identificar las necesidades para la consecución de los objetivos marcados y definir los procedimientos necesarios.

Las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado, junto con la Comisión de seguimiento, propondrán un calendario de implantación, que será actualizado con ocasión de la elaboración de los informes anuales. Si en alguna fase de la implantación del plan se detectara la necesidad, se podrá proponer la contratación de asistencia técnica especializada.

Con el objeto de hacer efectivas las medidas recogidas en el presente Plan, bajo la coordinación de las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior, se crearán Grupos de Trabajo en los que participarán las unidades administrativas que tengan competencia en la gestión de la medida a desarrollar. Los miembros de la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad recibirán periódicamente información sobre el avance de los trabajos.

Seguimiento.

El seguimiento es el proceso que comprende la actualización y el análisis continuado de la información necesaria para verificar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos propuestos, detectar áreas de mejora y proceder a los reajustes oportunos en la planificación.

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

Informes anuales.

Corresponde a las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado la preparación de los informes anuales que, una vez aprobados por la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, serán sometidos a la consideración de las Mesas de ambas Cámaras.

Los informes anuales del Plan de Igualdad tendrán al menos los siguientes contenidos:

— Análisis del proceso de implantación desarrollado y de los datos actualizados en cada uno de los ejes de actuación.

— 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.

— Propuestas de adaptación para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

Evaluación final.

La evaluación final se plasmará documentalmente y se realizará con carácter previo a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad de las Cortes Generales. La evaluación final permitirá conocer los avances logrados en materia de igualdad, así como detectar aquellos aspectos que sería conveniente incluir en el nuevo Plan.

Corresponde a las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado la preparación de la evaluación final que, una vez aprobada por la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, será sometida a la consideración de las Mesas de ambas Cámaras.

La evaluación final permitirá obtener conclusiones sobre los avances logrados en materia de igualdad y sobre la idoneidad y eficacia de las acciones llevadas a cabo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

Los objetivos de la evaluación final del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad a través de la evaluación de los indicadores que se establecen en el Plan para cada una de las medidas.
- Analizar el desarrollo del proceso de implantación del Plan de Igualdad y recabar datos actualizados sobre las medidas desarrolladas.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante la implantación del Plan.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer un nuevo diagnóstico en el que se permita comparar la situación final con la de partida, con datos actualizados y previa realización de una nueva encuesta dirigida al personal de las Cortes Generales. El diagnóstico será utilizado para la elaboración del nuevo Plan.

ANEXO

INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES

ÍNDICE

	Página
1. INDICADORES DEL EJE 1. Medidas organizativas y transversalidad	19
2. INDICADORES DEL EJE 2. Acceso al empleo público	22
3. INDICADORES DEL EJE 3. Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales	26
4. INDICADORES DEL EJE 4. Formación, información y sensibilización	28
5. INDICADORES DEL EJE 5. Representatividad	31
6. INDICADORES DEL EJE 6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	33
7. INDICADORES DEL EJE 7. Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género ...	38
8. INDICADORES DEL EJE 8. Comunicación y lenguaje inclusivo	42

1. INDICADORES DEL 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.

MEDIDAS:

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.

- Responsables: Representantes de la Administración parlamentaria. Representantes del personal.
- Indicadores: 1.1 Constitución de la Comisión de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Sí/No
- 1.2 Reuniones celebradas. Actas

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.

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado. Secretario General del Congreso de los Diputados y Letrado Mayor del Senado. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 2.1 Creación de una unidad específica con competencias en materia de igualdad en la Secretaría General del Congreso de los Diputados.

Sí (plantilla orgánica)/No

2.2 Creación de una unidad específica con competencias en materia de igualdad en la Secretaría General del Senado.

Sí (plantilla orgánica)/No

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.

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 3.1 Revisión normativa desde una perspectiva de género.

Sí (normas revisadas)/No

3.2 Inclusión del principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales.

Sí (reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales)/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Responsables de contenidos web de ambas Cámaras. Centro de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones de la Secretaría General del Congreso de los Diputados y Dirección de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones de la Secretaría General del Senado.

— Indicadores: 4.1 Creación de un portal de igualdad en la página web del Congreso de los Diputados.

Sí (contenidos)/No

4.2 Creación de un portal de igualdad en la página web del Senado.

Sí (contenidos)/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Centro de Tecnologías de la Información y las

Telecomunicaciones de la Secretaría General del Congreso de los Diputados y Dirección de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones de la Secretaría General del Senado.

- Indicadores: 5.1 Creación de un espacio de igualdad en la intranet del Congreso de los Diputados. Sí (contenidos)/No
- 5.2 Creación de un espacio de igualdad en la intranet del Senado. Sí (contenidos)/No

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.

— Responsables: Direcciones de Presupuestos y Contratación de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Centros gestores de contratos de las Secretarías Generales de ambas Cámaras.

- Indicadores: 6.1 Inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en los pliegos que han de regir la licitación de los contratos públicos de Cortes Generales. Sí (relación de contratos licitados)/No
- 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. Sí (relación de contratos licitados)/No
- 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. Sí (relación de contratos licitados)/No

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

— Responsables: Direcciones Técnicas de Infraestructuras de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

- Indicadores: 7.1 Infraestructuras e instalaciones adaptadas en el Congreso de los Diputados. Sí (descripción de actuaciones)/No
- 7.2 Infraestructuras e instalaciones adaptadas en el Senado. Sí (descripción de actuaciones)/No

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

— Responsables: Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, así como portavoces de los grupos parlamentarios de ambas Cámaras.

- Indicadores: 8.1 Medidas de planificación y racionalización de horarios de la actividad parlamentaria en el Congreso de los Diputados. Sí (descripción de medidas)/No
- 8.2 Medidas de planificación y racionalización de horarios de la actividad parlamentaria en el Senado. Sí (descripción de medidas)/No

2. INDICADORES DEL 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.

MEDIDAS:

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Responsables de contenidos y técnicos de las páginas web de cada Cámara.

— Indicadores: 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:

9.1.1 Congreso de los Diputados. Sí (datos)/No

9.1.2 Senado. Sí (datos)/No

9.2 Convocatorias que incorporan el dato de la composición numérica desagregada por sexos:

9.2.1 Convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.
(Relación de oposiciones convocadas). Sí/No

9.2.2 Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

9.2.3 Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

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

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 10.1 Previsión de composición paritaria de los órganos de selección en las bases de las convocatorias:

10.1.1 Convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.
(Relación de oposiciones convocadas). Sí/No

10.1.2 Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

10.1.3 Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

10.2 Designación paritaria de los integrantes de los órganos de selección para cada convocatoria:

10.2.1 Convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.
(Relación de oposiciones convocadas). Sí (%) / No (%)

10.2.2 Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí (%) / No (%)

10.2.3 Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí (%) / No (%)

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.

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado y Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 11.1 Modificación de 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. Sí (contenido) / No

11.2 Aprobación de una norma que garantice la composición paritaria de las Comisiones de selección del personal laboral del Congreso de los Diputados. Sí (contenido) / No

11.3 Aprobación de una norma que garantice la composición paritaria de las Comisiones de selección del personal laboral del Senado. Sí (contenido) / No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 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. Sí (contenido) / No

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. Sí (contenido) / No

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:

12.3.1 Convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.
(Relación de oposiciones convocadas). Sí / No

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

(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

12.3.3 Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.

(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Secretarías de los tribunales y comisiones de selección.

— Indicadores: 13.1 Revisión de las bases de las convocatorias de los procesos de selección de personal para garantizar la utilización de lenguaje inclusivo:

13.1.1 Convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.

(Relación de oposiciones convocadas). Sí/No

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

(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

13.1.3 Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.

(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

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:

13.2.1 Convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.

(Modelos y documentos revisados). Sí/No

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

(Modelos y documentos revisados). Sí/No

13.2.3 Convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.

(Modelos y documentos revisados). Sí/No

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

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 14.1 Inclusión de materias de igualdad y violencia de género en las convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.

(Relación de oposiciones convocadas). Sí/No

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.

(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

14.3 Inclusión de materias de igualdad y violencia de género en las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Tribunales y comisiones de selección.

— Indicadores: 15.1 Se facilita la participación de aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia en las convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.
(Relación de oposiciones convocadas, con incidencias). Sí/No

15.2 Se facilita la participación de aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia en las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados.
(Relación de procesos selectivos convocados, con incidencias). Sí/No

15.3 Se facilita la participación de aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia en las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.
(Relación de procesos selectivos convocados, con incidencias). Sí/No

16. Las propuestas de las 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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Secretarías de los tribunales y comisiones de selección.

— Indicadores: 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:

16.1.1 Resoluciones de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.
(Relación de oposiciones convocadas). Sí (análisis)/No

16.1.2 Resoluciones de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí (análisis)/No

16.1.3 Resoluciones de procesos selectivos de personal laboral del Senado.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí (análisis)/No

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:

16.2.1 Congreso de los Diputados.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí (%) / No (%)

16.2.2 Senado.
(Relación de procesos selectivos convocados). Sí (%) / No (%)

3. INDICADORES DEL 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.

MEDIDAS:

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 del personal.

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 17.1 Revisión lingüística de la plantilla orgánica de las Cortes Generales. Sí (descripción)/No

17.2 Revisión lingüística de la plantilla orgánica del Congreso de los Diputados. Sí (descripción)/No

17.3 Revisión lingüística de la plantilla orgánica del Senado. Sí (descripción)/No

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.

— Responsables: Secretario General del Congreso de los Diputados y Letrado Mayor del Senado.

— Indicadores: 18.1 Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de libre designación dependientes del Secretario General del Congreso de los Diputados. % mujeres - % hombres

18.2 Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de libre designación dependientes del Letrado Mayor del Senado. %mujeres - % hombres

19. Se modificarán 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.

— Responsables: Letrado Mayor de las Cortes Generales, Secretario General del Congreso de los Diputados y Letrado Mayor del Senado. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 19.1 Modificación de los baremos aplicables al personal funcionario de las Cortes Generales. Sí (contenido)/No

19.2 Modificación de los baremos aplicables al personal laboral del Congreso de los Diputados. Sí (contenido)/No

19.3 Modificación de los baremos aplicables al personal laboral del Senado. Sí (contenido)/No

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.

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 20.1 Análisis de la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción:

20.1.1 Congreso de los Diputados. Sí (informe)/No

20.1.2 Senado. Sí (informe)/No

20.2 Análisis de la influencia de las excedencias relacionadas con la conciliación en la carrera profesional:

20.2.1 Congreso de los Diputados. Sí (informe)/No

20.2.2 Senado. Sí (informe)/No

20.3 Modificaciones normativas:

20.3.1 Estatuto del Personal de las Cortes Generales.
Sí (descripción de las medidas)/No

20.3.2 Convenio colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados.
Sí (descripción de las medidas)/No

20.3.3 Convenio colectivo del personal laboral del Senado.
Sí (descripción de las medidas)/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 21.1 Datos de procesos de promoción, desagregados por sexo:

21.1.1 Procesos de promoción de personal funcionario.
(Relación de puestos convocados, con indicación de candidatos presentados y género del adjudicatario). % mujeres - % hombres

21.1.2 Procesos de promoción de personal laboral del Congreso de los Diputados.
(Relación de puestos convocados, con indicación de candidatos presentados y género del adjudicatario). % mujeres - % hombres

21.1.3 Procesos de promoción de personal laboral del Senado.
(Relación de puestos convocados, con indicación de candidatos presentados y género del adjudicatario). % mujeres - % hombres

21.2 Datos de retribuciones, desagregados por sexo:

21.2.1 Retribuciones del personal funcionario de las Cortes Generales.
Brecha salarial (ajustada/no ajustada)

21.2.2 Retribuciones del personal laboral del Congreso de los Diputados.
Brecha salarial (ajustada/no ajustada)

21.2.3 Retribuciones del personal laboral del Senado.
Brecha salarial (ajustada/no ajustada)

4. INDICADORES DEL EJE 4. Formación, información y sensibilización.

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

MEDIDAS:

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 22.1 Cursos sobre igualdad impartidos conjuntamente al personal del Congreso de los Diputados y del Senado. Número y programa

22.2 Cursos sobre igualdad impartidos al personal del Congreso de los Diputados.
Número y programa

22.3 Cursos sobre igualdad impartidos al personal del Senado.
Número y programa

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 23.1 Cursos específicos sobre igualdad impartidos al personal de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior del Congreso de los Diputados.
Número y programa

23.2 Cursos específicos sobre igualdad impartidos al personal de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior del Senado.
Número y programa

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 24.1 Módulos específicos sobre igualdad impartidos al personal del Congreso de los Diputados y del Senado en ámbitos distintos a los de gestión del personal.
Descripción de actuaciones

24.2 Módulos específicos sobre igualdad impartidos al personal del Congreso de los Diputados en ámbitos distintos a los de gestión del personal.
Descripción de actuaciones

24.3 Módulos específicos sobre igualdad impartidos al personal del Senado en ámbitos distintos a los de gestión del personal.
Descripción de actuaciones

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 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.
Sí (contenido)/No

25.2 Entrega de la nota a los responsables de la impartición de los cursos de formación:

25.2.1 En cursos impartidos al personal del Congreso de los Diputados y del Senado.
Número (%) y fecha de envío

25.2.2 En cursos impartidos al personal del Congreso de los Diputados.
Número (%) y fecha de envío

25.2.3 En cursos impartidos al personal del Senado.
Número (%) y fecha de envío

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

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 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:

26.1.1 En el Congreso de los Diputados. Número (%)

26.1.2 En el Senado. Número (%)

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. Número (%)

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. Número (%)

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 —*online* y presenciales— a los que se asista fuera de la jornada laboral sean de carácter obligatorio.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 27.1 Porcentaje de formación impartida dentro de la jornada laboral:

27.1.1 En el Congreso de los Diputados. %

27.1.2 En el Senado. %

27.2 Compensación horaria reconocida a quienes asisten a cursos de carácter obligatorio fuera de la jornada laboral.

Compensaciones solicitadas/reconocidas

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 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:

28.1.1 Personal funcionario. % mujeres - % hombres

28.1.2 Personal laboral del Congreso de los Diputados. % mujeres - % hombres

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:

28.2.1 Personal funcionario. % mujeres - % hombres

28.2.2 Personal laboral del Senado. % mujeres - % hombres

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior y Departamentos de Publicaciones de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 29.1 Publicación en el BOCG del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Sí/No

29.2 Sesiones informativas sobre el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Sí (número)/No

29.3 Elaboración de un folleto informativo sobre el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Sí (contenido)/No

30. La Administración parlamentaria 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 Igualdad 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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Responsables técnicos y de contenidos de las páginas web de las Cámaras.

— Indicadores: 30.1 Difusión de información relativa a la igualdad en las páginas web de las Cámaras (Portal de Igualdad):

30.1.1 Congreso de los Diputados. Sí (contenidos)/No

30.1.2 Senado. Sí (contenidos)/No

30.2 Difusión de información relativa a la igualdad en la intranet de cada Cámara:

30.2.1 Congreso de los Diputados. Sí (contenidos)/No

30.2.2 Senado. Sí (contenidos)/No

5. INDICADORES DEL EJE 5. Representatividad.

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

MEDIDAS:

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, segregada 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.

— Responsable: Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Congreso de los Diputados.

— Indicadores: 31.1 Elaboración de información sobre la composición de los distintos Cuerpos del personal funcionario, distinguiendo hombres y mujeres.

Sí (datos)/No

31.2 Elaboración de información sobre la composición de la Junta de Personal desde el año 2007.

Sí (datos)/No

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 segregada 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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 32.1 Elaboración y difusión de información sobre la composición de los distintos Grupos profesionales del personal laboral, distinguiendo hombres y mujeres:

32.1.1 Congreso de los Diputados. Sí (datos)/No

32.1.2 Senado. Sí (datos)/No

32.2 Elaboración y difusión de información sobre la composición de los Comités de Empresa del personal laboral desde el año 2007:

32.2.1 Congreso de los Diputados. Sí (datos)/No

32.2.2 Senado. Sí (datos)/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Representantes de los funcionarios de las Cortes Generales y del personal laboral de cada una de las Cámaras.

— Indicadores: 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:

33.1.1 A la Junta de Personal.
(Relación de designaciones solicitadas). Sí/No

33.1.2 Al Comité de Empresa del Congreso de los Diputados.
(Relación de designaciones solicitadas) Sí/No

33.1.3 Al Comité de Empresa del Senado.
(Relación de designaciones solicitadas). Sí/No

33.2 Designaciones de representantes del personal en diferentes órganos y grupos de trabajo:

33.2.1 Designaciones efectuadas por la Junta de Personal (especificar órganos y grupos de trabajo). % mujeres - % hombres

33.2.2 Designaciones efectuadas por el Comité de Empresa del Congreso de los Diputados (especificar órganos y grupos de trabajo). % mujeres - % hombres

33.2.3 Designaciones efectuadas por el Comité de Empresa del Senado (especificar órganos y grupos de trabajo). % mujeres - % hombres

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

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Representantes de los funcionarios de las Cortes Generales y del personal laboral de cada una de las Cámaras.

— Indicadores: 34.1 Actuaciones dirigidas a promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Junta de Personal. (Descripción de las actuaciones)

34.2 Actuaciones dirigidas a promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el Comité de Empresa del Congreso de los Diputados.
(Descripción de las actuaciones)

34.3 Actuaciones dirigidas a promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el Comité de Empresa del Senado.
(Descripción de las actuaciones)

6. INDICADORES DEL 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 las diferencias entre ambos sexos.

MEDIDAS:

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 35.1 Elaboración de guías de conciliación:

35.1.1 Guía de conciliación. Personal funcionario. Sí (contenido)/No

35.1.2 Guía de conciliación. Personal laboral del Congreso de los Diputados.
Sí (contenido)/No

35.1.3 Guía de conciliación. Personal laboral del Senado. Sí (contenido)/No

35.2 Acciones de difusión de las guías de conciliación:

35.2.1 Congreso de los Diputados. Descripción de actuaciones

35.2.2 Senado. Descripción de actuaciones

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

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 36.1 Actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad programadas en el Congreso de los Diputados. Descripción de actuaciones

36.2 Actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad programadas en el Senado. Descripción de actuaciones

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

- Indicadores: 37.1 Datos de funcionarios y funcionarias que se acogen a los distintos tipos de medidas de conciliación.
(Relación de medidas de conciliación). % mujeres - % hombres
- 37.2 Datos del personal laboral del Congreso de los Diputados que se acoge a los distintos tipos de medidas de conciliación, desagregados por sexo.
(Relación de medidas de conciliación). % mujeres - % hombres
- 37.3 Datos del personal laboral del Senado que se acoge a los distintos tipos de medidas de conciliación, desagregados por sexo.
(Relación de medidas de conciliación). % mujeres - % hombres

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 periodos no lectivos que les afecten.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

- Indicadores: 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 periodos no lectivos. %
- 38.2 Porcentaje del personal laboral del Congreso de los Diputados con hijas e hijas menores de 12 años que ha solicitado expresamente y ha podido elegir vacaciones y días de asuntos propios durante periodos no lectivos. %
- 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 periodos no lectivos. %

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).

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva y aprobación de medidas por la Mesa del Congreso de los Diputados y la Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias.

- Indicadores: 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:
- 39.1.1 Informe sobre el Estatuto del Personal de las Cortes Generales. Sí/No
- 39.1.2 Informe sobre el Convenio colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados. Sí/No
- 39.1.3 Informe sobre el Convenio colectivo del personal laboral del Senado. Sí/No
- 39.2 Relación de medidas de conciliación incorporadas al ámbito de las Cortes Generales.
- 39.2.1 Medidas incorporadas al Estatuto del Personal de las Cortes Generales.
Descripción de las medidas

39.2.2 Medidas incorporadas al Convenio colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados. Descripción de las medidas

39.2.3 Medidas incorporadas al Convenio colectivo del personal laboral del Senado. Descripción de las medidas

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 periodos 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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva y aprobación de medidas por la Mesa del Congreso de los Diputados y la Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias.

— Indicadores: 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 y Senado):

40.1.1 Informe sobre otras medidas de conciliación solicitadas por el personal y su impacto en el Congreso de los Diputados.
(Relación de medidas). Sí/No

40.1.2 Informe sobre otras medidas de conciliación solicitadas por el personal y su impacto en el Senado.
(Relación de medidas). Sí/No

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:

40.2.1 Medidas incorporadas al Estatuto del Personal de las Cortes Generales. Descripción de las medidas

40.2.2 Medidas incorporadas al Convenio colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados. Descripción de las medidas

40.2.3 Medidas incorporadas al Convenio colectivo del personal laboral del Senado. Descripción de las medidas

41. Se implantarán, en su caso, previa negociación colectiva, 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 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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva y aprobación de medidas por la Mesa del Congreso de los Diputados y la Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias.

— Indicadores: 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 y Senado):

41.1.1 Informe sobre otras medidas de conciliación solicitadas por el personal y su impacto en el Congreso de los Diputados.

(Relación de medidas). Sí/No

41.1.2 Informe sobre otras medidas de conciliación solicitadas por el personal y su impacto en el Senado.

(Relación de medidas). Sí/No

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:

41.2.1 Medidas incorporadas al Estatuto del Personal de las Cortes Generales.

Descripción de las medidas

41.2.2 Medidas incorporadas al Convenio colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados.

Descripción de las medidas

41.2.3 Medidas incorporadas al Convenio colectivo del personal laboral del Senado.

Descripción de las medidas

41.2.4 Modificación de otras normas de personal sobre jornada y horarios.

Descripción de las modificaciones

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva y aprobación de medidas por la Mesa del Congreso de los Diputados y la Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias.

— Indicadores: 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:

42.1.1 Congreso de los Diputados. Sí/No

42.1.2 Senado. Sí/No

42.2 Modificación de la dedicación, jornada y horarios en las plantillas orgánicas:

42.2.1 Plantilla orgánica de las Cortes Generales.

Descripción de las modificaciones

42.2.2 Plantilla orgánica del Congreso de los Diputados.

Descripción de las modificaciones

42.2.3 Plantilla orgánica del Senado.

Descripción de las modificaciones

43. La adopción de medidas generales de flexibilidad horaria que vayan más allá de las actualmente existentes 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 ese tipo de medidas en la organización del trabajo en las Cámaras.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva y aprobación de medidas por la Mesa del Congreso de los Diputados y la Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias.

— Indicadores: 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:

43.1.1 Congreso de los Diputados. Sí/No

43.1.2 Senado. Sí/No

43.2 Medidas de flexibilidad horaria adoptadas:

43.2.1 En el ámbito del personal funcionario de las Cortes Generales.
Descripción de las medidas

43.2.2 En el ámbito del personal laboral del Congreso de los Diputados.
Descripción de las medidas

43.2.3 En el ámbito del personal laboral del Senado.
Descripción de las medidas

43.3 Implantación de sistemas automatizados de control horario:

43.3.1 En el Congreso de los Diputados. Sí/No

43.3.2 En el Senado. Sí/No

44. Se estudiará un plan de reducción del absentismo.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva.

— Indicadores: 44.1 Estudio y elaboración de un plan de reducción del absentismo en el Congreso de los Diputados.

44.1.1 Estudio. Sí/No

44.1.2 Implantación, en su caso. Medidas

44.2 Estudio y elaboración de un plan de reducción del absentismo en el Senado.

44.2.1 Estudio. Sí/No

44.2.2 Implantación, en su caso. Medidas

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.

— Responsables: Mesa del Senado. Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Senado.

— Indicadores: 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. Sí/No

45.2 Medidas implantadas en el Senado para facilitar la conciliación en relación con las medidas a las que se refiere este apartado.

Descripción de las medidas

7. INDICADORES DEL 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.

MEDIDAS:

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.

— Responsables: Servicios de prevención de riesgos laborales del Congreso de los Diputados y del Senado, dependientes de las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales de ambas Cámaras.

— Indicadores: 46.1 Revisión desde la perspectiva de género de las medidas de prevención y de los reconocimientos médicos en el Congreso de los Diputados.

Sí (medidas adoptadas)/No

46.2 Revisión desde la perspectiva de género de las medidas de prevención y de los reconocimientos médicos en el Senado.

Sí (medidas adoptadas)/No

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.

— Responsables: Servicios de prevención de riesgos laborales del Congreso de los Diputados y del Senado, dependientes de las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales de ambas Cámaras.

— Indicadores: 47.1 Datos de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, desagregados por sexos, en el Congreso de los Diputados.

Sí (datos)/No

47.2 Datos de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, desagregados por sexos, en el Senado.

Sí (datos)/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 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 en Congreso de los Diputados. Descripción

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 en el Senado. Descripción

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.

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 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. Sí (contenido)/No

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 para la prevención y actuación ante situaciones de acoso. Sí (contenido)/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Responsables técnicos y de contenidos de las páginas web y de la intranet de cada Cámara. Departamentos de Publicaciones de las Secretarías Generales de ambas Cámaras.

— Indicadores: 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:

50.1.1 a través de la página web. Sí (contenido)/No

50.1.2 a través de la intranet. Sí (contenido)/No

50.1.3 a través de la publicación de folletos y carteles. Sí (contenido)/No

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:

50.2.1 a través de la página web. Sí (contenido)/No

50.2.2 a través de la intranet. Sí (contenido)/No

50.2.3 a través de la publicación de folletos y carteles. Sí (contenido)/No

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.

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 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. Sí (contenido)/No

51.2 Garantía de confidencialidad de los datos relativos a las víctimas de violencia de género.

51.2.1 Medidas adoptadas en el Congreso de los Diputados.

Descripción de las medidas

51.2.2 Medidas adoptadas en el Senado.

Descripción de las medidas

52. Se adoptarán las medidas necesarias para facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género que tengan la condición de personal funcionario y 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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En la medida en que impliquen modificaciones normativas, Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias.

— Indicadores: 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.

Descripción de las medidas

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.

Descripción de las medidas

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.

Descripción de las medidas

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.

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 53.1 Reconocimiento del derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria sin necesidad de prestar un tiempo de servicios previos a las funcionarias de las Cortes Generales. Sí/No

53.2 Reconocimiento del derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria sin necesidad de prestar un tiempo de servicios previos a las trabajadoras del personal laboral del Congreso de los Diputados. Sí/No

53.3 Reconocimiento del derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria sin necesidad de prestar un tiempo de servicios previos a las trabajadoras del personal laboral del Senado. Sí/No

54. Una vez aprobado 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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Responsables técnicos y de contenidos de las páginas web y de la intranet de cada Cámara. Departamentos de Publicaciones de las Secretarías Generales de ambas Cámaras.

— Indicadores: 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:

54.1.1 a través de la página web. Sí/No

54.1.2 a través de la intranet. Sí/No

54.1.3 a través de la publicación de folletos y carteles. Sí (contenido)/No

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:

54.2.1 a través de la página web. Sí/No

54.2.2 a través de la intranet. Sí/No

54.2.3 a través de la publicación de folletos y carteles. Sí (contenido)/No

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.

— Responsables: Unidades especializadas en materia de igualdad dependientes de las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 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. Sí/No

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. Sí/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias.

— Indicadores: 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. Sí (contenido)/No

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. Sí (contenido)/No

8. INDICADORES DEL 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.

MEDIDAS:

57. Se elaborará 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 éstas generan. El documento será sometido a la aprobación de las Mesas de las Cámaras.

— Responsables: Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

— Indicadores: 57.1 Aprobación por la Mesa del Congreso de los Diputados de una guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación. Sí (contenido)/No

57.2 Aprobación por la Mesa del Senado de una guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación. Sí (contenido)/No

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Responsables de contenidos y técnicos de las páginas web y de la intranet de cada Cámara.

— Indicadores: 58.1 Difusión de la guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en las páginas web de las Cámaras:

58.1.1 Congreso de los Diputados. Sí/No

58.1.2 Senado. Sí/No

58.2 Difusión de la guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en la intranet de cada Cámara:

58.2.1 Congreso de los Diputados. Sí/No

58.2.2 Senado. Sí/No

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

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

- Indicadores: 59.1 Cursos específicos para la utilización de lenguaje inclusivo impartidos en el Congreso de los Diputados. Sí (número, contenido y %hombres- %mujeres)/No
- 59.2 Cursos específicos para la utilización de lenguaje inclusivo impartidos en el Senado. Sí (número, contenido y %hombres- %mujeres)/No

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.

— Responsables: Responsables de contenidos web de ambas Cámaras.

- Indicadores: 60.1 Revisión de las secciones y pantallas de la página web del Congreso de los Diputados. Secciones revisadas
- 60.2 Revisión de las secciones y pantallas de la página web del Senado. Secciones revisadas

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.

— Responsables: Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

- Indicadores: 61.1 Revisión y modificación de los diseños de los uniformes del Cuerpo de Ujieres de las Cortes Generales. Descripción de actuaciones
- 61.2 Adaptación a la fisonomía de hombres y mujeres de los uniformes de Ujieres de las Cortes Generales. Sí (modificaciones)/No

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.

— Responsables: Direcciones Técnicas de Infraestructuras de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.

- Indicadores: 62.1 Revisión de la señalización:
- 62.1.1 En los edificios del Congreso de los Diputados. Sí (propuestas de actuación)/No
- 62.1.2 En los edificios del Senado. Sí (propuestas de actuación)/No
- 62.2 Modificaciones en la señalización:
- 62.2.1 En los edificios del Congreso de los Diputados. Descripción de actuaciones
- 62.2.2 En los edificios del Senado. Descripción de actuaciones

ACTOS

295/000012 (CD)

900/000014 (S)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 54.5 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, se hace pública la renuncia de don Pablo Dueñas Losada a su condición de miembro de la Junta de Personal.

En aplicación de la letra e) del artículo 51 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, corresponde su sustitución a don José Carlos Megías de Mingo, integrante de la candidatura de la Asociación Profesional de Ujieres de las Cortes Generales en las elecciones del día 15 de diciembre de 2017.

Madrid, 6 de marzo de 2020.—El Letrado Mayor de las Cortes Generales, **Carlos Gutiérrez Vicén**.